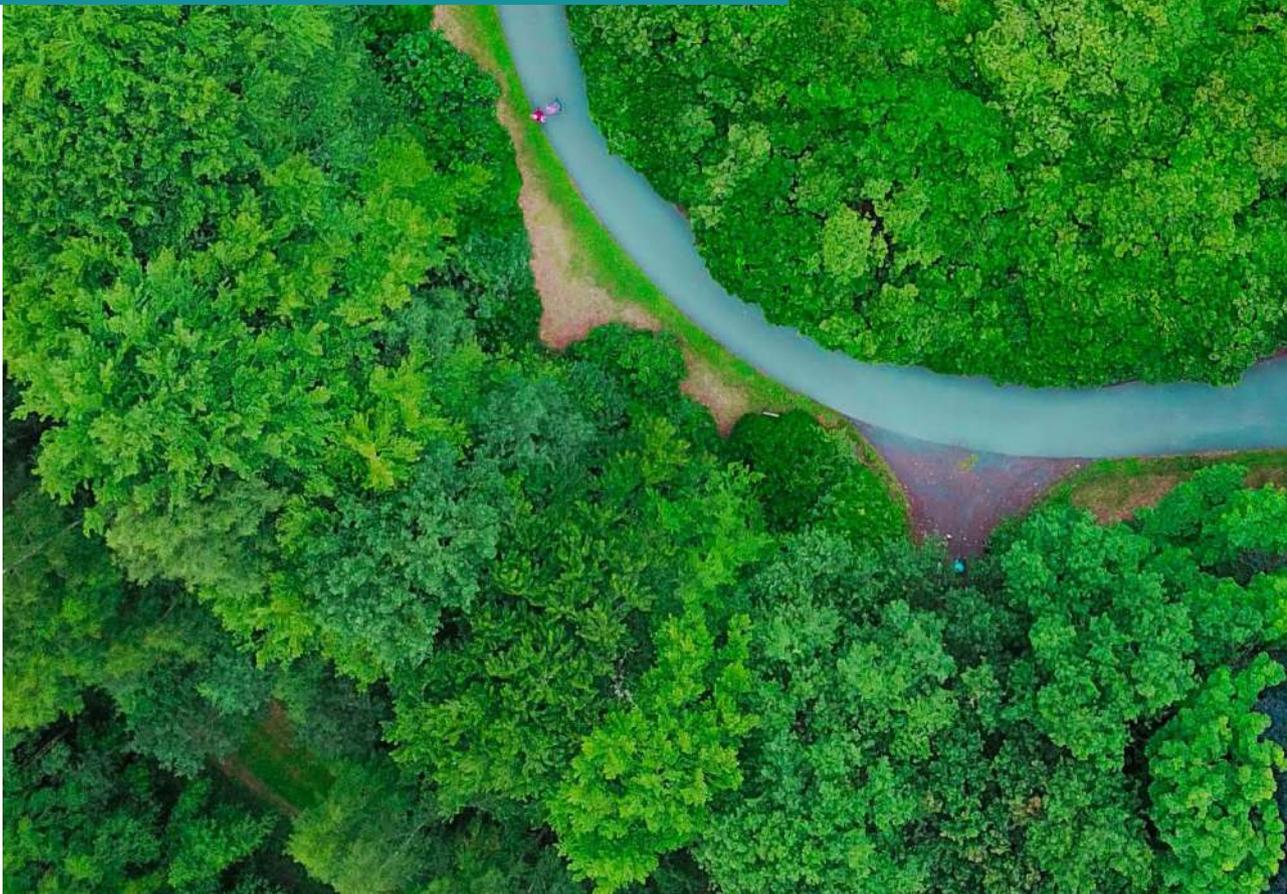




Zahonero
Engineering comfort

Memoria de Sostenibilidad 2022

Designing together a more
comfortable and sustainable world



INDICE

00

	Intro
04	Presentación Informe
06	Carta CEO

01

	Sobre Zahonero
10	Nuestra Historia
12	Misión, Visión y Valores
13	Nuestro Modelo Comercial
14	Nuestras Marcas
15	Éxitos Comerciales

04

	Compromiso Social	50	Evaluación de los Empleados
34	Compromiso con las Personas	51	Salud y Seguridad en el Trabajo
34	Ética e Integridad	53	Relaciones Sociales
34	Lucha Contra la Corrupción y el Soborno	54	Formación
36	Respeto a los Seres Humanos	56	Igualdad en Zahonero Group
37	Cero Tolerancia: Contra la Violencia y el Acoso	57	Diversidad en Zahonero Group
40	Compromiso con el Equipo	58	Compromiso con la Comunidad
40	Visión general	58	Proveeduría de proximidad
41	Temporalidad	58	Compromiso con los Clientes
42	Jerarquía	60	Abiertos a la Comunidad
42	Sexo	60	Innovación y Tecnología
43	Contratación	61	Alianzas Corporativas y Sectoriales
44	Rotación		
45	Igualdad		
47	Organización del tiempo de trabajo		
48	Absentismo		
48	Conciliación y Bienestar Social		
49	Zahonero Academy y propuesta de valor al empleado		

02

Buen Gobierno y Transparencia

18	Gestión Sostenible
18	Creciendo Juntos
21	Transparencia Fiscal
22	Gestión de riesgos ASG
25	Desafíos Futuros

03

Objetivos 2025

28	Comité de Sostenibilidad
28	Compromiso como objetivo /Objetivos de compromiso

05

Compromiso Medioambiental

64	Compromiso con el Planeta
64	Enfoque 360°
65	Desarrollo de Producto
69	Evaluación de Proveedores
70	Huella de Carbono - GEI
72	Residuos
74	Consumo de energía
76	Intensidad Energética - Huella de Carbono
78	Agua
80	Consumo de Materiales
82	Biodiversidad
83	Certificaciones
84	Reducción de Impactos Ambientales
85	Riesgos Ambientales

06

Anexo

88	Tablas Datos
106	Índice de contenidos EINF GRI-ODS
110	Análisis de materialidad

PRESENTACIÓN DEL INFORME

COBERTURA

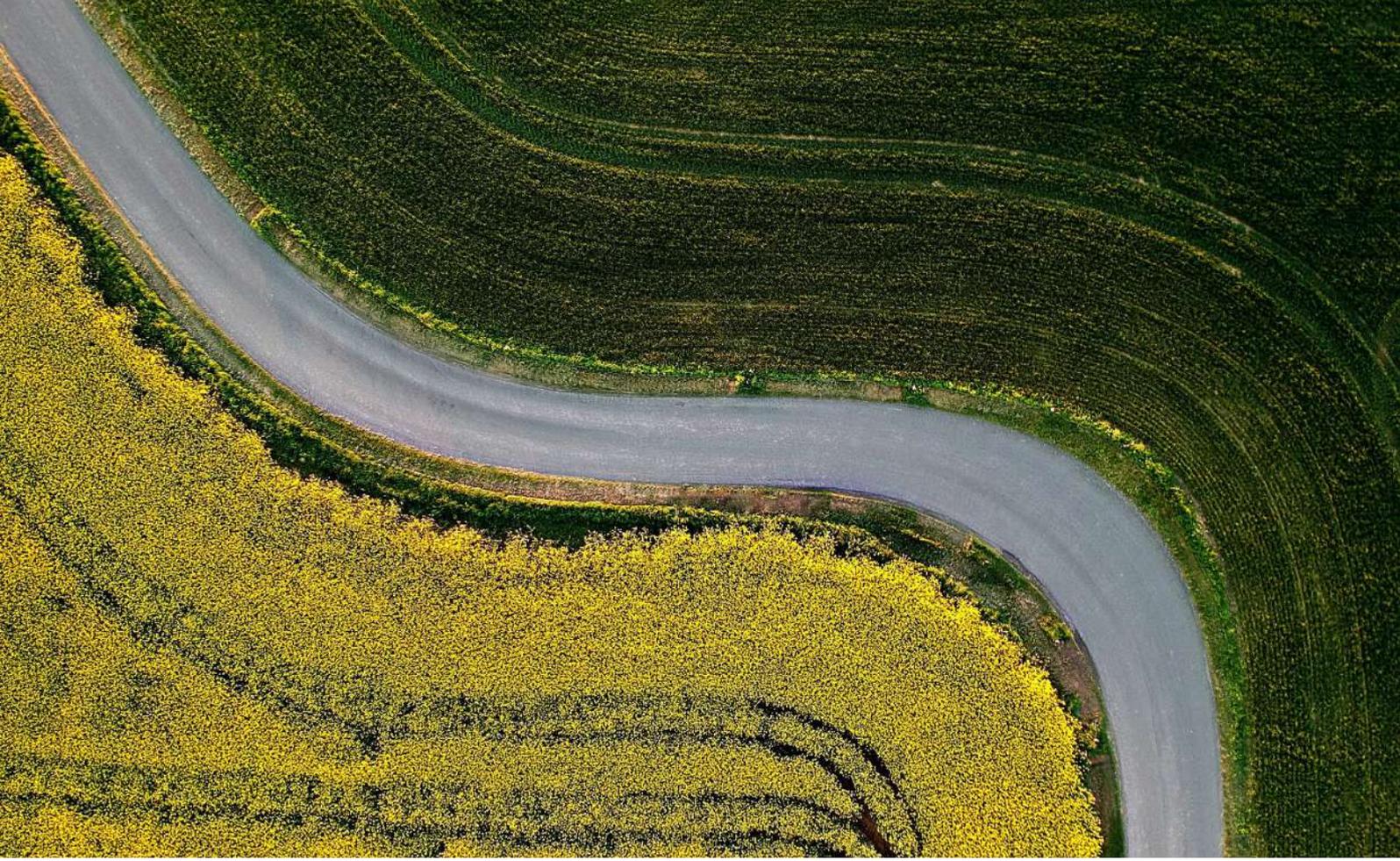
La memoria de sostenibilidad del Grupo Zahonero alcanza a todas las actividades y compañías del grupo. Hasta la fecha el Grupo ha presentado 3 memorias no financieras, siendo esta la segunda memoria realizada conforme a los estándares GRI en su versión esencial. En esta memoria se exponen los compromisos que el Grupo ha adquirido, su estrategia, sus resultados y sus objetivos en materia de sostenibilidad bajo los prismas económico, social, ambiental y de buen gobierno. Es firme objetivo del Grupo mantener a todos los stakeholders de la empresa y a la sociedad en general informados de nuestros avances en los compromisos adquiridos, tanto a nivel legal, como los suscritos voluntariamente, especialmente con el Pacto por el Desarrollo sostenible de Naciones Unidas, pacto al que nos adherimos en este año.

ALCANCE

Todos los datos expuestos en esta memoria son el resultado del compromiso que el Grupo Zahonero ha adquirido con la sostenibilidad en todas sus facetas a través de los proyectos y acciones emprendidas en el ejercicio 2022. Los contenidos, resultados y proyectos mostrados en esta memoria hacen referencia al año 2022 y cubren todas las actividades realizadas por todas las sociedades y divisiones del Grupo. Grupo Zahonero comprende las actividades de las siguientes empresas:

- **Zahonero Brasil.** Operando en Brasil en los sectores de la fabricación de plantilla terminada, fabricación de espumas de Látex, fabricación de espumas de poliuretano y fabricación de doblados de tejido y espuma de poliuretano.
- **Aquitex SA.** Operando en territorio de la República de México en la fabricación de plantilla terminada, fabricación de espumas de Látex, fabricación de espumas de poliuretano y fabricación de caucho termoplástico.
- **Foam Solutions Inc.** Operando en territorio de Canadá en la fabricación de espuma de látex y plantilla terminada.
- **Zahonero SLU.** Operando en territorio Español en la fabricación de espumas de látex y comercialización de plantilla terminada y productos de acústica.
- **Zahonero Virgili.** Operando en territorio Español. Centrada en la prestación de servicios de consultoría a las sociedades que forman el grupo.
- **Zahonero India.** Operando en India. Dedicada a la fabricación de espuma de látex, espuma de poliuretano y plantilla terminada.
- **Zahonero Indonesia.** Operando en Indonesia. Dedicada a la fabricación de espuma de látex, espuma de poliuretano y plantilla terminada.
- **Zahonero Hi-Tech.** Operando en la República Popular de China. Dedicada a la fabricación de espuma de látex, espuma de poliuretano y plantilla terminada.
- **Zahonero Donming:** Oficina comercial en HK.
- **Zahonero Portugal:** Oficina Comercial.
- **Zahonero Vietnam.** Operando en la República Popular de Vietnam y dedicada a la fabricación de espuma de látex, espuma de poliuretano y plantilla terminada.

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



NORMATIVA APLICABLE

El presente EINF se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El EINF es emitido como un informe separado pero integrante del informe de gestión consolidado, correspondiente al mismo ejercicio, y sometiéndolo a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que éste.

MARCO DE REPORTING

En su elaboración, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI). En este contexto, a través del EINF, el Grupo tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para el Grupo en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En el Anexo I "Índice de contenidos EINF GRI-ODS", referente a los contenidos requeridos por la Ley

11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad, se incluye una relación de los contenidos del EINF de acuerdo con la normativa indicada anteriormente.

VERIFICACIÓN

El Estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como Anexo al presente informe.

MATERIALIDAD

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

En una primera fase los directivos del Grupo reunidos en el Comité de Sostenibilidad enumerados todos los grupos de interés afectados por nuestra actividad en las esferas interna y externa.

En una segunda fase, establecidos los grupos de interés, el Comité de Sostenibilidad, planteó, debatió y escogió aquellos aspectos relevantes y con información rigurosa con mayor impacto en la gestión y la relación con los grupos de interés.

Los temas finalmente seleccionados son fiel reflejo de la actividad y el impacto que las

diversas acciones del Grupo Zahonero generan en sus grupos de interés.

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

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

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

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

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

CARTA DEL CEO

Estimados amigos del Grupo Zahonero,

Un año más me siento orgulloso de formar parte de esta compañía que es parte del cambio hacia una cadena de suministro totalmente sostenible en cada uno de los sectores en los que opera. Todo esto no sería posible sin las personas que forman parte del nuestro proyecto dentro y fuera de la organización. Por ello quisiera agradecer a todos los compañeros del grupo, consumidores finales de nuestros productos, proveedores, partners y socios, el hacer posible este cambio para bien.

En este 2022 hemos dado otro paso más hacia nuestros objetivos de avance en sostenibilidad tanto medioambiental como social. A través de mejoras en procesos, desarrollos de tecnologías innovadoras y concienciación de los colaboradores hemos conseguido mejorar las cifras de impacto medioambiental de nuestra operación que incluyen reducción de huella de carbono, huella hídrica y residuo. En la parte social, hemos mejorado el desarrollo de los colaboradores internos con programas de formación y la automatización de procesos para generar puestos de trabajo de mayor valor añadido.

Estos objetivos siguen los estándares GRI, están basados en nuestra filosofía de medir los avances con datos, y forman parte del compromiso adquirido con los ODS. Nuestro foco de mejora sigue centrado en los ODS en los cuales nuestra operación tiene más impacto:

**Trabajo digno y el crecimiento económico (8);
Producción y el consumo responsable (12);
Industria, innovación e infraestructuras (9);
Salud y Bienestar (3); Gestión del agua potable (6);
Energía limpia y asequible (7).**

En nuestro compromiso con el resto de miembros en la cadena y el consumidor final, hemos adoptado herramientas de transparencia para mostrar nuestro avance en cada una de las Unidades de Negocio del grupo. Con estas herramientas se mide y audita el progreso de las mejoras medioambientales y sociales en cada una de las áreas de la compañía y se pone la información a disposición de los partners involucrados en la cadena de suministro.

La clave para hacer esto realidad, la tienen las personas que forman parte del grupo y de su talento y motivación. Para desarrollar ese talento dentro de la organización es fundamental fomentar la diversidad, promover la formación y asegurar espacios seguros y saludables para todos.



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

Daniel Zahonero
CEO Zahonero Group



01. SOBRE ZAHONERO

Nuestra historia
Misión, visión y valores
Nuestro modelo comercial
Nuestras marcas
Éxitos comerciales



NUESTRA HISTORIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Country	2022		2021	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Brasil	60	60	55	67
Canadá	10	27	7	31
China	41	23	29	26
India	12	122	10	92
Indonesia	2	17	2	24
México	27	46	54	71
Spain	13	71	14	76
Vietnam	12	18	10	20
Total general	177	384	181	407





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



MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Construimos un futuro mejor

VISIÓN

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

MISIÓN

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

VALORES

Desde nuestros orígenes los valores que nos han acompañado son:



Innovación

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



Sostenibilidad

Porque nuestro entorno es nuestro futuro, nuestras acciones van encaminadas a minimizar el impacto de nuestras operaciones y crear productos más sostenibles.



Trabajo en Equipo

Porque para llegar lejos hay que llegar juntos. Creemos en la colaboración como punto de inicio de la innovación.



Pensamiento Global

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



Compromiso

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

NUESTRO MODELO COMERCIAL

Soluciones de confort

Nuestro modelo comercial se divide en las cuatro actividades comerciales del Grupo. Material para calzado (Footwear). Material para cuidado del pie (Footcare). Material para artículo deportivo (Sporting Goods). Material aislante acústico (Acoustics).

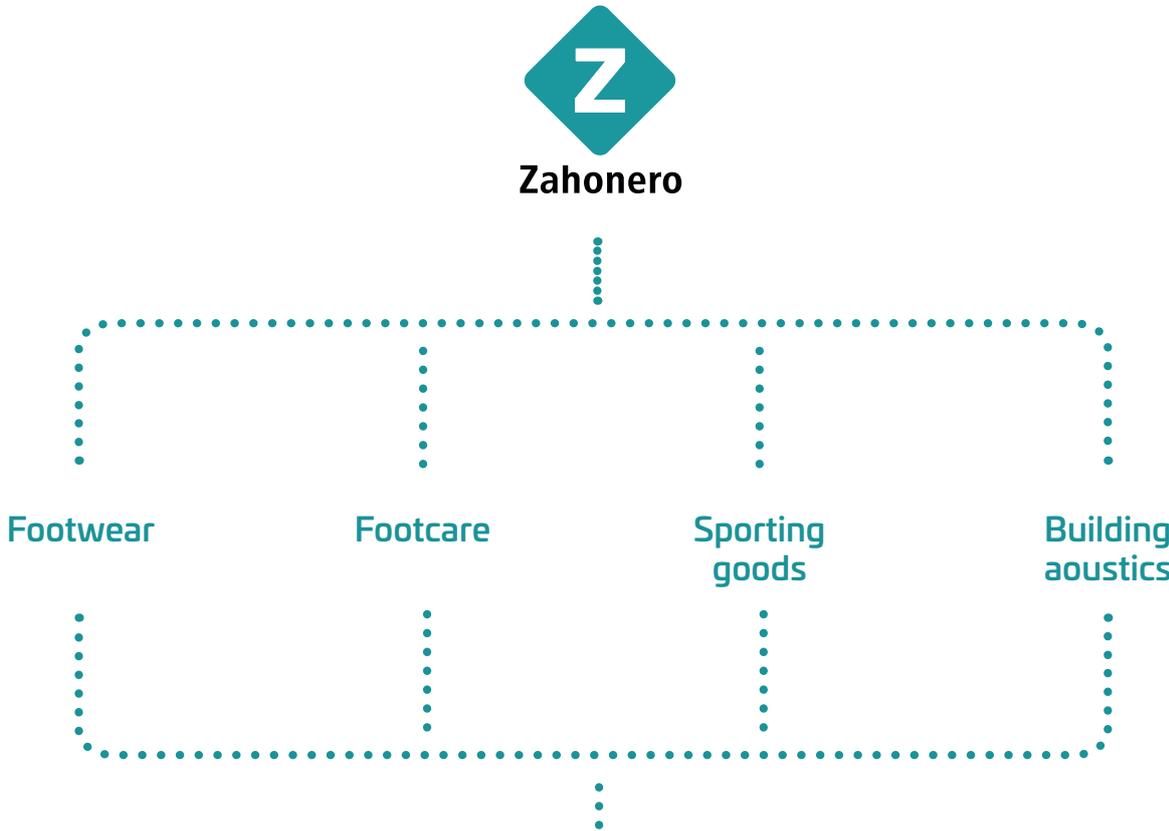
Dentro de estas actividades la espuma fabricada puede elaborarse en formato semielaborado para la terminación final por parte del cliente (Rollos de espuma, láminas de espuma, tejidos doblados con espuma) o puede entregarse como material terminado (Plantillas, plantillas de reposición,

material acústico).

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

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

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



NUESTRAS MARCAS

Garantía de rendimiento e innovación: Líneas de producto

FOOTWEAR

FOOTCARE

SPORTING GOODS

BUILDING ACOUSTIC



Garantía de rendimiento e innovación: Tecnologías



ÉXITOS COMERCIALES

Crecimiento sostenible

Durante el año 2022, se mantuvo el crecimiento global a pesar de los grandes desafíos que hubo con los incrementos de coste energético en Europa, que afectaron a la filial de España, y al incremento del precio de las materias primas provocado también por la crisis energética en Europa. El crecimiento fue desigual por filiales y líneas de negocio, siendo ZVN la filial que más creció en términos relativos y ZCN en términos absolutos. Las líneas de negocio que mejor rendimiento tuvieron fueron Footwear y Sporting Goods.

Se mantuvo el crecimiento en las marcas de primer nivel tanto en Sporting Goods con Manduka, Rinat y Decathlon, como en Footwear con Adidas y Ecco.

La línea de Footcare mantuvo el negocio compensado la caída de cuentas claves en Europa como Mercadona. Acoustics sufrió un ligero decrecimiento por la contracción de los mercados Europeo y Americano de la construcción propiciados en primer lugar por la crisis energética y los incrementos de tipos.

Línea automatizada de plantillas incrementó su producción hasta superar los 50.000 pares.



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

- En dBcover se hizo crecer la línea de productos basados en biomateriales de impacto (BIO one) y reciclados para absorción (ECOCero) .
- Se consiguieron proyectos de Biomateriales para socklines y upper en la línea de Rolling
- Se consolidó la tecnología de Rebounded con un producto de Reciclado mecánico fino.
- En la gama de Gripping, se desarrollaron tecnologías de última generación de agarre con un alto contenido de Biomateriales.



La línea automatizada de plantillas incrementó su producción hasta superar los 50.000 pares de plantillas.



02. BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

*Gestión Sostenible
Creciendo Juntos
Transparencia Fiscal
Gestión de riesgos ASG
Desafíos Futuros*



GESTIÓN SOSTENIBLE

Objetivos sostenibles medibles

En Zahonero Group creemos que la transparencia en la gestión es la base de la confianza con nuestros grupos de interés. Por eso, dentro de nuestra política de transparencia usamos los modelos de rendición de cuentas y presentación de resultados más reconocidos.

MEMORIA DE ESTÁNDARES GRI

Adheridos y conscientes de la importancia de la medición y comparativa de resultados con el "Bench Marking", para poder crecer nos adherimos al **Global Reporting Initiative** para presentar nuestra Memoria de Sostenibilidad.

PACTO MUNDIAL

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

COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

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

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

CRECIENDO JUNTOS

Estructura de Dirección

El órgano de administración de la sociedad dominante durante el ejercicio 2022 ha estado formado por cuatro administradores, todos ellos personas jurídicas representados por hombres, que son quienes ejercen las funciones de la alta dirección en el Grupo.

Las personas jurídicas que actúan como administradores han percibido ingresos por la prestación de servicios al Grupo por importe de 467 miles de euros (429 miles de euros durante el ejercicio 2021).

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Presidente y Consejero Delegado:

- **OPES CREA:** Jorge Zahonero

Consejeros:

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

Asistentes Externos:

- Alejandro Requena
- Alejandro Ríos

COMITÉ DE DIRECCIÓN

Director:

- **CEO:** Daniel Zahonero

Miembros (En orden alfabético)

- **Dirección RRHH:** Fernando Coloma
- **Dirección Línea Footcare:** Donato DiBello
- **Dirección Financiera:** Rodrigo Gómez
- **Dirección Industrial:** Leone Scalco
- **Dirección Línea Acoustic:** Manuel Taborga
- **Dirección Línea Sporting Goods:** Francisco Zahonero

Estructura de Gestión Corporativa

ESTRUCTURA DE GOBIERNO



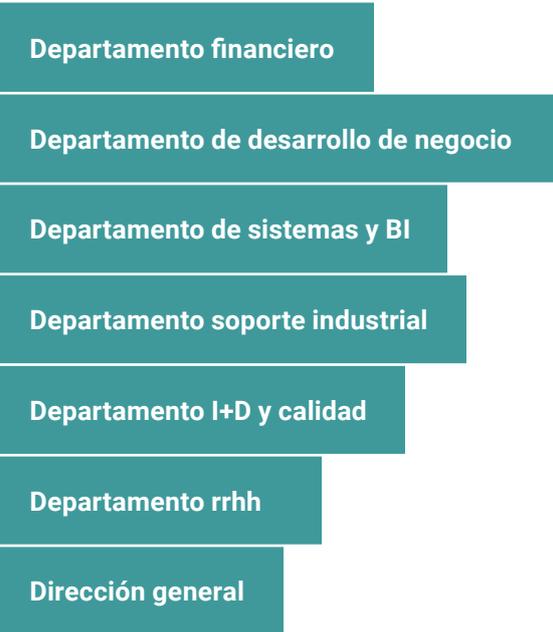
COMITÉS DE TRABAJO INTERDEPARTAMENTAL



COMPOSICIÓN COMITÉ DE DIRECCIÓN



ESTRUCTURA CORPORATIVA



Estructura de Gestión Global



CEO
Daniel Zahonero

...	Brasil	...	Managing Director Salvador Ribó
...	México	...	Managing Director Raul Catañeira
...	Canadá	...	Managing Director Patrick Thompson
...	India	...	Managing Director José M. Vilareal
...	España	...	Managing Director Francisco Zahonero
...	China	...	Managing Director Bill Lai
...	Indonesia	...	Managing Director Wiwin Wijaya
...	Vietnam	...	Managing Director Jimmy Nguyen

TRANSPARENCIA FISCAL

Resultados

En los ejercicios 2022 y 2021, el detalle de los resultados obtenidos, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas, país por país, es el siguiente:

País	2022 (Importe en Euros)		
	Resultado neto	Impuestos sobre beneficios	Subvenciones recibidas
Brasil	379.676	229.479	-
Canadá	55.997	4.112	-
China	475.123	-	20.688
España	255.861	44.239	-
Hong Kong	-284.359	-	-
India	172.673	280.380	-
Indonesia	-96.075	-	-
México	326.717	-	-
Portugal	33.663	-	-
Vietnam	-119.517	-	-

País	2021 (Importe en Euros)		
	Resultado neto	Impuestos sobre beneficios*	Subvenciones recibidas
Brasil	279.888	-89.077	-
Canadá	122.890	-1.899	364.137
China	-105.227	-	18.261
España	561.671	-109.860	-
Hong Kong	-45.893	-	-
India	476.384	-164.631	-
Indonesia	203	815	-
México	-417.576	-	-
Portugal	-4.677	-895	1.905
Vietnam	-386.600	-124.905	-

(*) Impuestos devengados

GESTIÓN DE RIESGOS ASG

Gestión de riesgos ASG: Enfoque para mitigar riesgos y transformarlos en oportunidades

Los riesgos ASG se definen como aquellos hechos o factores ambientales, sociales o de gobernanza que, de producirse, podrían afectar a la organización o tener un impacto potencial negativo en la consecución de sus objetivos estratégicos.

Dichos riesgos también pueden constituir una importante área de oportunidad en la medida que la organización incrementa la adaptabilidad a las variaciones producidas por los mismos para contrarrestar sus efectos.

El Comité de Dirección es el encargado de la gestión de riesgos del Grupo, junto con dirección corporativa, identificando aquellos riesgos que se consideran más relevantes para el sector en el que desarrollan su actividad, así como de realizar el seguimiento de los sistemas de control interno.

En el actual entorno empresarial, caracterizado por una exigencia cada vez mayor de transparencia, ética y responsabilidad social, la gestión del riesgo para la reputación está cobrando cada vez más importancia. Por lo tanto, la evaluación de la incidencia de un determinado riesgo en la reputación de la entidad se encuentra integrada en la estrategia de negocio. Asimismo, Grupo Zahonero se asegura de que todos sus empleados comprendan y apliquen las buenas prácticas relativas a los principios éticos, de seguridad y privacidad.

Grupo Zahonero mantiene una gestión específica de los riesgos de negocio de: gobernanza, económicos, ambientales y sociales más significativos, así como las medidas pertinentes para mitigar su riesgo a través de políticas, controles y procedimientos, destacando los siguientes:

- **Riesgos ambientales:** Incluyen riesgos como la contribución de la entidad al calentamiento global a través de sus emisiones de gases de efecto invernadero, la gestión de residuos o la eficiencia energética.
- **Riesgos sociales:** Estos incluyen todos los riesgos relacionados con elementos como los derechos humanos, el cumplimiento de las

normativas laborales en toda la cadena de suministro o la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. También reflejan aspectos como la integración de la empresa en la comunidad local.

- **Riesgos de gobernanza:** Se derivan de los derechos, las responsabilidades y las expectativas de las partes interesadas o stakeholders en el gobierno corporativo de las empresas.

Para establecer prioridades de gestión los riesgos detectados se analizan en virtud de su:

- **Criterio de probabilidad:** Dado el conocimiento de la empresa, el sector y la contextualización de ambos es el % de certeza de que el riesgo suceda.
- **Gravedad:** Es el conjunto de consecuencias que origina la materialización del riesgo.
- **Horizonte temporal:** Cómo de cerca o lejos está se materializará el riesgo.

Criterio de Probabilidad

- **Muy Probable:** Certeza de que el riesgo se materialice.
- **Probable:** Altas probabilidades de que el riesgo se materialice.
- **Posible:** 50% de probabilidades de que el riesgo se materialice.
- **No es probable:** Escasas probabilidades de que el riesgo se materialice.
- **Muy improbable:** Prácticamente ninguna posibilidad de que el riesgo se materialice.

Gravedad

- **Insignificante:** Generará pocas consecuencias y a corto plazo.
- **Menor:** Las consecuencias se gestionan con facilidad en un plazo inferior al año.
- **Moderada:** Las consecuencias se gestionarán con facilidad, pero un plazo entre 1 y 2 años.



- **Importante:** Las consecuencias generarán daños a medio plazo de forma severa.
- **Catastrófica:** Las consecuencias generan daños profundos con dificultad para recuperarse en el medio plazo.

Horizonte temporal

- **Corto:** A lo largo del próximo año.
- **Medio:** Entre 1 y 4 años.
- **Largo:** 5 o más años.



Grupo Zahonero mantiene una gestión específica de los riesgos de negocio de: gobernanza, económicos, ambientales y sociales más significativos, así como las medidas pertinentes para mitigar su riesgo a través de políticas, controles y procedimientos



MAPA DE RIESGOS ASG

Tipologías	Riesgo ASG	Gravedad	Probabilidad	Horizonte temp.
Ambientales	Merma productividad no susceptible de ser reciclada	Menor	Probable	Corto
	Huella de carbono de la producción	Menor	Muy probable	Corto
	Huella hídrica de la producción	Menor	Muy probable	Corto
	Reposición sostenible de materias primas	Menor	Probable	Largo
	Emisiones generadas en el proceso productivo	Menor	Muy probable	Corto
	Accidentes y derrames	Importante	No es probable	Corto
	Cambios en legislación medioambiental	Moderada	Posible	Medio
Sociales	Proveedores políticas de RRHH no alineadas con las normativas legales	Importante	Probable	Corto
	Fabricación con productos tóxicos perjudiciales para los trabajadores	Importante	Muy probable	Corto
	Elevada rotación en los puestos no susceptibles de flexibilidad laboral	Moderada	Probable	Corto
	Baja cualificación u obsolescencia del talento interno	Importante	Probable	Medio
	Accidentes de trabajo vinculados a maquinaria de riesgo	Importante	Muy probable	Corto
	Pérdida de talento interno	Importante	Probable	Medio
Económicos	Modificaciones regulativas locales que afecten a la empresa	Moderada	Posible	Corto
	Multas y sanciones derivadas de la operación de la empresa	Menor	No es probable	Corto
	Fluctuación del precio de la materia prima	Importante	Probable	Corto
	Entorno de inflación generalizado	Moderada	Muy probable	Corto
	Gastos de operación desviados del standard	Importante	Muy probable	Corto
	Fluctuación de las divisas	Menor	Posible	Corto
Gobernanza	Falta de diversidad en el consejo de administración	Moderada	Muy probable	Corto
	Falta de política de experiencia de cliente para stakeholders más importantes	Importante	Muy probable	Corto
	Variaciones en los intereses de los stakeholders	Importante	Posible	Corto

DESAFÍOS FUTUROS

Principales Factores y Tendencias que afectan a la evolución futura

El mercado de las espumas técnicas está en auge a nivel mundial. La versatilidad de su uso en distintas industrias, así como los nuevos desarrollos, alineando unas propiedades técnicas y mecánicas a productos bio y sostenibles, son los puntos fuertes de un mercado con fuerte crecimiento.

Así, en el Grupo Zahonero se afronta un futuro de mucho crecimiento, en el que el reto está en saber adaptarse a las nuevas necesidades, dando servicio al cliente, pero con un claro objetivo

de aunar productos de alta calidad y sostenibilidad, sin perder de vista los costes, tal y como requiere la industria. Esto sólo es posible a través de la mejora continua e integrando una mayor industrialización a los procesos. La posible incorporación de nuevos productos y desarrollos, así como poder crecer de manera global en distintas localizaciones serán a su vez riesgos, pero grandes oportunidades que el Grupo ha de aprovechar para consolidarse como partners de los grandes OEMs mundiales.

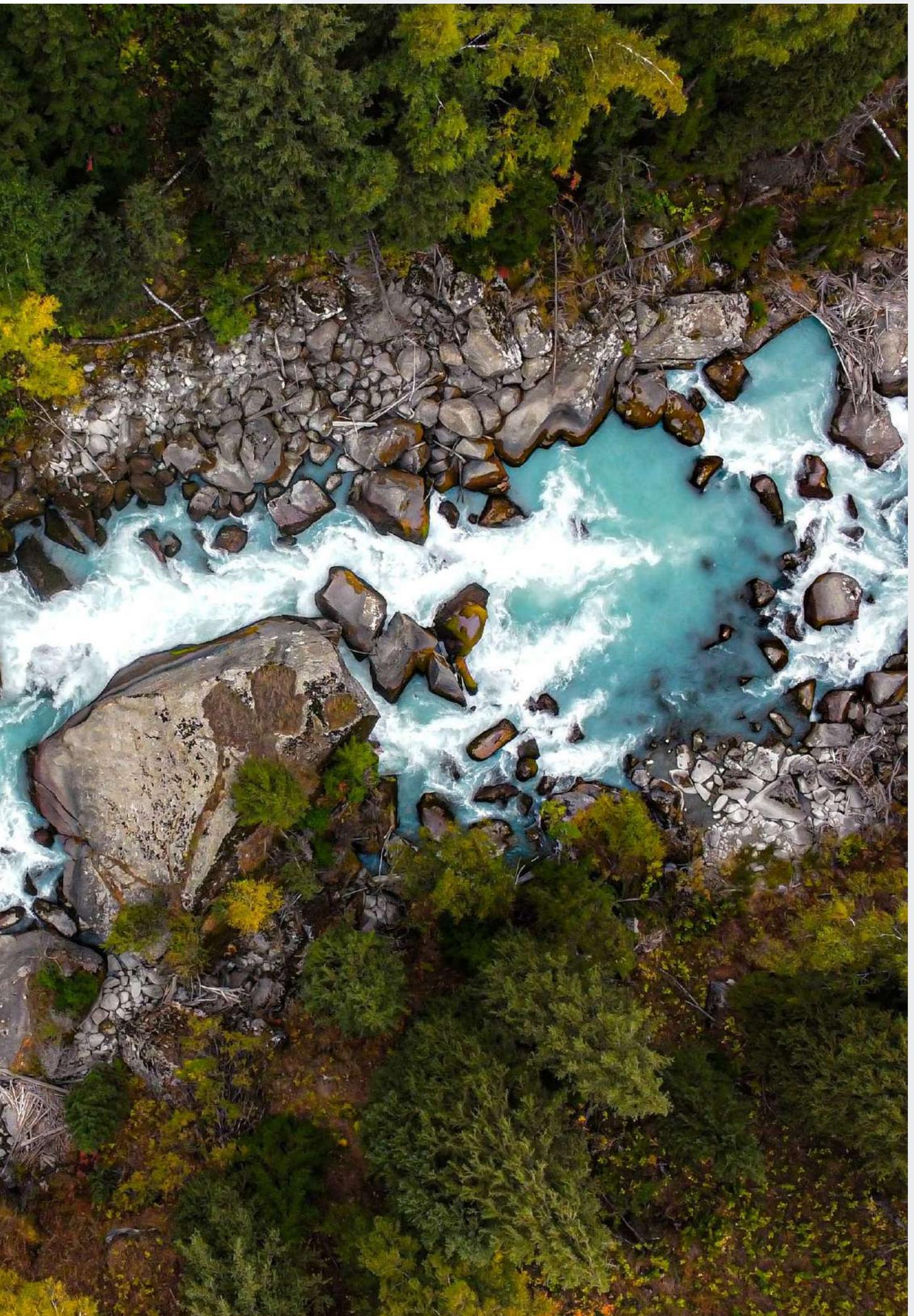
El grado de madurez del Grupo, su porfolio de clientes y estar presente en localizaciones clave, nos sitúa en las mejores posiciones para aprovechar las oportunidades que esta industria brinda.





03. OBJETIVOS 2025

*Comité de Sostenibilidad
Compromiso como objetivo*



COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad en la estrategia Zahonero Group no es un departamento, una persona o unas tareas.

Nuestro concepto de sostenibilidad es transversal a la propia operación que desarrollamos.

Fruto de esta transversalidad, se constituyó en el 2019 nuestro Comité de Sostenibilidad integrado por la Dirección Corporativa Industrial, la Dirección Corporativa Financiera, la Dirección Corporativa de RRHH y la Dirección General del Grupo.

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

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

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

COMPROMISO COMO OBJETIVO

Compromiso ODSs

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

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

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

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

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

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

3 SALUD
Y BIENESTAR



6 AGUA LIMPIA
Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE
Y NO CONTAMINANTE



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



Compromiso con nuestros Grupos de Interés

Grupo Zahonero trabaja su estrategia de sostenibilidad desde el compromiso y la conciencia de la importancia de nuestros grupos de interés.

La colaboración con otros y la generación de sinergias, como ODS 17, es un pilar central en el diseño de la estrategia de sostenibilidad.

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

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

PROVEEDORES

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

CLIENTES

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

EQUIPO INTERNO

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



MEDIO AMBIENTE

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

SOCIEDAD

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

CON NUESTRO EQUIPO

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

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

Apoyamos la diversidad y la inclusión en nuestros equipos.

Fomentamos políticas de conciliación familiar.

Defendemos los derechos humanos.

CON EL MEDIO AMBIENTE

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

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

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

Fomentamos el ahorro energético y de agua.

Certificamos externamente nuestras buenas prácticas medioambientales.

CON NUESTROS PROVEEDORES

Compartimos compromisos por la mejora medioambiental y social con nuestros proveedores.

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

Trasladamos los valores a nuestra cadena de suministro.

Apostamos por proveedores de cercanía reduciendo nuestra huella de carbono.

CON LA SOCIEDAD

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

Realizamos jornadas de puertas abiertas a proveedores, clientes y organismos.

Colaboramos en las prácticas formativas

de las instituciones educativas de las zonas que operamos.

CON NUESTROS CLIENTES

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

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

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

CON LOS USUARIOS DE NUESTROS PRODUCTOS

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

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

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

Sostenibilidad como Guía

“Engineering Comfort”, nuestro lema, refleja la apuesta por un confort basado en las increíbles capacidades que nos ofrece la ingeniería. Este enfoque nos lleva a apostar por el liderazgo en la producción sostenible de manera objetiva a través de ingeniería y el conocimiento.

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

INDUSTRIALIZACIÓN

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

TECNOLOGÍA

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

PERSONAS

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



04. COMPROMISO SOCIAL

*Compromiso con las Personas
Compromiso con el Equipo
Compromiso con la Comunidad*



COMPROMISO CON LAS PERSONAS

Ética e Integridad

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

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

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

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

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



El Código Ético refleja nuestra historia, nuestra misión, visión y valores

Lucha contra la Corrupción y el Soborno

Para dar respuesta a los riesgos relacionados con la integridad y la transparencia, Grupo Zahonero ha desarrollado una serie de políticas y mecanismos para establecer una actuación ética, honesta, responsable y de buena fe de cada una de las personas que trabajan en y para el Grupo, materializadas en el Código de Conducta del Grupo.

La corrupción, el fraude y el soborno pueden dañar de manera considerable la reputación del Grupo y puede traer sanciones por parte de administradores, pérdida de clientes y/o proveedores, y consecuencias legales entre otros aspectos.

Es por ello por lo que el Grupo considera que es un factor muy relevante y que hay que implantar medidas para evitar estos riesgos y combatirlos, así como que hay que cumplir las leyes y las normas nacionales e internacionales siguiendo los estándares de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y los principios de la OCDE entre otros.

El objetivo de estas políticas es actuar con responsabilidad en la gestión y cumplir con las obligaciones, competir en el mercado de manera leal evitando conductas engañosas, promover la transparencia informativa y mantener el contacto con los grupos de interés a través de canales adecuados.

SOBORNO

El soborno, entendido como entregar o recibir una recompensa indebida para influenciar el comportamiento de un ente público o de otro compañero de negocio con la intención de obtener una ventaja incorrecta en una operación de negocio, está totalmente prohibido por parte del Grupo Zahonero.

Los empleados del Grupo Zahonero deberán actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y, en ningún caso, podrán:



- **Recurrir ni tolerar sobornos de terceros hacia el Grupo, sus empleados o viceversa.**
- **Recibir, ofrecer, ni entregar de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a personas al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.**
- **Todo empleado al que se le haya solicitado u ofrecido un soborno deberá inmediatamente informar a la Dirección.**

CORRUPCIÓN Y BLANQUEO DE CAPITALES

Bajo el término corrupción, se engloba toda práctica ilegal cometida por una empresa o por personas ligadas a la empresa buscando un enriquecimiento. Ejemplos de corrupción empresarial serían: hurto, robo, estafas, falsificaciones, apropiación indebida, blanqueo de dinero, economía sumergida, etc.

El Grupo Zahonero se posiciona absolutamente en contra de cualquier práctica que pueda estar vinculada a la corrupción empresarial y, en caso



Al Código Ético se añadió en el año 2020 nuestro “Código de Conducta”, en el que se refleja las políticas de RRHH, igualdad de oportunidades y compromiso con los ODS para todos nuestros empleados.

de que se realice por algún empleado, además de las vías que la justicia pueda tomar, el Grupo iniciará acciones disciplinarias que pudieran alcanzar incluso el despido.

REGALOS, INVITACIONES Y ATENCIONES

Los regalos e invitaciones son símbolos de agradecimiento en los negocios y en las relaciones privadas. La cultura de los regalos difiere entre países y en algunas, rechazar un regalo puede ser considerado una ofensa. Si bien, regalos excesivos e invitaciones pueden ser usados para buscar ventajas empresariales indebidas.

El Grupo Zahonero es consciente que, en el establecimiento de relaciones empresariales a largo plazo, los regalos y las invitaciones pueden jugar un papel. Tanto si entregamos como si recibimos, esto ha de estar dentro de unos límites razonables. Esto es fundamental para asegurar que el Grupo Zahonero mantiene su reputación de ser totalmente independiente de sus compañeros de negocio y puede basar sus decisiones en temas objetivos. No solo el valor, si no el tipo de regalo e invitación pueden comprometer la reputación del Grupo.

Respeto a los seres humanos

MEDIDAS DE PREVENCIÓN INTERNAS

Zahonero Group, basado en sus principios de compromiso con el entorno ha desarrollado una serie de políticas y mecanismos internos tendentes a garantizar los derechos de nuestros trabajadores, especialmente en las áreas de:

- **Seguridad y salud en el trabajo.**
- **Respeto a la integridad física y moral de nuestros colaboradores.**
- **Derechos de los trabajadores.**
- **Diversidad e igualdad de oportunidades.**
- **Respeto por la privacidad.**

Todas nuestras filiales, basado en nuestro Código Ético, cuentan con un canal directo de reporte de cualquier incumplimiento del código de conducta de la compañía que recoge los derechos de todos nuestros trabajadores. Las denuncias pueden ser anónimas dentro de la confidencialidad que recoge el protocolo y canalizadas a través del departamento de RRHH.

Todos los trabajadores, tienen derecho a la salvaguarda de sus derechos conforme al Código Ético y el código de conducta.

Nuestro protocolo establece que la denuncia en primera estancia se canalizará a través del departamento de RRHH que se encargará de dar cauce a las mismas. Cualquier denuncia interna, además, debe ser canalizada a la dirección corporativa de RRHH para su supervisión y validación.

Tanto en los ejercicios 2021 como 2022, no se registró ninguna denuncia interna en todo el Grupo motivadas por el incumplimiento del Código Ético o de conducta.

El compromiso con el cumplimiento de los derechos humanos se canaliza a través del seguimiento de las políticas de Seguridad e Higiene, Auditorías internas del grupo en materia de derechos humanos como las auditorías RSC

anuales que se vienen desarrollando en los dos últimos ejercicios y las políticas de formación tendentes a mejorar el conocimiento del equipo sobre los estándares internacionales de trabajo.

Todas las filiales cuentan con mecanismos formalizados y anónimos establecidos de comunicación de denuncias.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN CON COLABORADORES EXTERNOS

Grupo Zahonero reconoce que su éxito depende de las buenas relaciones con sus compañeros de negocio (clientes, proveedores y colaboradores), así como en el desarrollo de negocio de los mismos.

Así, Grupo Zahonero se esfuerza en construir relaciones comerciales basadas en la confianza mutua y en la búsqueda del beneficio para todas las partes. Grupo Zahonero se compromete a:

- **Participar en negocios en un ambiente de respeto y diálogo.**
- **Trabajar con empresas que respetan los requerimientos legales.**

Grupo Zahonero busca hacer extensible estas prácticas de Código de Conducta a las empresas con las que tiene trato directo, de forma que:

- **Se prestará especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o compañías con las que el Grupo mantiene relaciones, debiendo informar inmediatamente a la Dirección antes de estas posibles situaciones.**

Los contenidos del presente Código de Conducta que sean aplicables a los contratistas, proveedores y colaboradores externos, se incluirán en los contratos de colaboración o prestación de servicios que se formalicen en cada caso.

A lo largo del ejercicio, no se han identificado proveedores o contratistas que estén violando o poniendo en peligro el cumplimiento de los derechos humanos.

APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA

La debida diligencia constituye uno de los ejes fundamentales de la Política de Recursos Humanos de Grupo Zahonero. Este proceso supone una identificación de los potenciales impactos en los Derechos Humanos a lo largo de la cadena de valor para, posteriormente, integrar las conclusiones en los procesos del Grupo. Grupo Zahonero lleva a cabo regularmente una revisión y actualización de sus procesos de debida diligencia, utilizando las mejores prácticas identificadas tanto en el Grupo como externamente para la elaboración de un modelo global de debida diligencia.

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



Tanto en los ejercicios 2021 como 2022, no se registró ninguna denuncia interna en todo el Grupo motivadas por el incumplimiento del Código Ético o de conducta.

Cero Tolerancia contra la Violencia y el Acoso

Nuestro Código Ético recoge los principios rectores de las relaciones humanas dentro del Grupo y nuestro CÓDIGO DE CONDUCTA amplía y especifica todas las formas y comportamientos no tolerados en el Grupo.

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

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

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



CONDUCTAS FÍSICAS

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

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

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

CONDUCTAS VERBALES

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

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



Marcamos una política de tolerancia cero hacia las conductas molestas o no deseadas que supongan un acoso físico para cualquier miembro de la empresa, cliente, proveedor, auxiliares, etc...

Grupo Zahonero tiene implementada una política de **tolerancia cero** con el acoso y la violencia en cualquiera de sus ámbitos.

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

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

COMPROMISO CON EL EQUIPO

Visión general

Zahonero Group es una empresa internacional. Nuestro equipo lo componen a fecha de 31/12/2022 de 561 profesionales. Lo que supone una reducción de 27 empleados frente a los 588 del ejercicio 2021 en la misma fecha. Dada la magnitud porcentual podemos afirmar que la composición del equipo ha permanecido estable en el ejercicio 2022.

Nuestra plantilla de empleados a nivel global está compuesta por un 32% de mujeres y un 68% de hombres. El reparto por sexo de los equipos en cada una de las filiales está muy relacionado con los distintos tipos de productos fabricados en cada una de ellas.

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

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

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

País	Empleados por sexo y país a 31 de diciembre					
	2022		2021		2022	2021
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	% Mujeres	% Mujeres
Brasil	60	60	55	67	50,00%	45,08%
Canadá	10	27	7	31	27,03%	18,42%
China	41	23	29	26	64,06%	52,73%
India	12	122	10	92	8,96%	9,80%
Indonesia	2	17	2	24	10,53%	7,69%
México	27	46	54	71	36,99%	43,20%
España	13	71	14	76	15,48%	15,56%
Vietnam	12	18	10	20	40,00%	33,33%
Total general	177	384	181	407	31,55%	30,78%

Temporalidad

Zahonero Group, a lo largo de su historia, ha apostado por el trabajo estable en sus equipos, la formación y consolidación de plantillas estables que nos lleve a la consecución de nuestros objetivos. El número de empleados y su composición por sexo ha permanecido estable en el ejercicio 2022.

El global de la plantilla a fecha de cierre de la memoria solo presenta una variación de -27 empleados. 588 en el ejercicio 2021 frente a 561 en el 2022. La composición de la plantilla por género también se mantiene estable porcentualmente repitiendo valores porcentuales de composición.

De los 561 empleados que forman parte de Zahonero Group 384 son hombres y 177 mujeres.

Nuestro compromiso con la estabilidad en el empleo hace que de los 561 empleados que forman parte del equipo de Zahonero de forma directa el 96% de los mismos cuentan con un contrato permanente como forma de vinculación con la empresa.

El contrato temporal afecta al 4% de la plantilla, la mayoría de los cuales representan contratos por interinidad con personas en derecho a reserva de puesto de trabajo o al desarrollo de trabajos puntuales en picos de producción, especialmente en la sección de envasado.

El % de hombres con contrato permanente alcanza al 97% de los mismos mientras que en las mujeres alcanza al 95%. Con respecto al ejercicio 2021 el porcentaje de mujeres con contrato permanente ha ascendido un 10% reduciendo la brecha en estabilidad en el empleo entre ambos géneros dentro de la política de la compañía.



96% de los empleados tiene contrato de trabajo permanente

EMPLEADOS	561	
MUJERES	177	32%
HOMBRES	384	68%
CONTRATO PERMANENTE	540	96%
CONTRATO TEMPORAL	21	4%

	Nº total mujeres	
EMPLEADOS MUJERES	177	
CONTRATO PERMANENTE	169	95%
CONTRATO TEMPORAL	8	5%

	Nº total hombres	
EMPLEADOS HOMBRES	384	
CONTRATO PERMANENTE	371	97%
CONTRATO TEMPORAL	13	3%

(*) Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional a 31 de DIC

Jerarquía

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

Actualmente, esta descompensación se está revirtiendo con la mayor presencia en las nuevas incorporaciones de mujeres en los equipos como se aprecia en la tabla adjunta.

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

Sexo

La composición por sexo dentro de las distintas categorías de responsabilidad viene lastrada por la brecha laboral asociada al género que la empresa trabaja en revertir con políticas activas de igualdad de oportunidades.

Así, la categoría de mujeres directivas se ha incrementado un 50% en el último ejercicio mediante promociones internas.

		Empleados por categoría profesional y género datos globales			
		2022		2021	
Nivel Jerárquico	Género	Número	%	Número	%
Director	Mujer	4	14%	2	8%
	Hombre	24	86%	23	92%
Total Director Manager	Mujer	4	27%	8	22%
	Hombre	11	73%	28	78%
Total Manager Assistant Manager	Mujer	13	26%	2	8%
	Hombre	37	74%	23	92%
Total Assistant Manager Head	Mujer	14	25%	0	0%
	Hombre	41	75%	5	100%
Total Head Technician	Mujer	33	31%	31	37%
	Hombre	75	69%	53	63%
Total Technician Worker	Mujer	219	38%	184	37%
	Hombre	355	62%	317	63%
Total Trabajadores		574	-	501	-
Total general		830	-	724	-

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

Contratación

Durante el ejercicio 2022 las incorporaciones por género en el grupo, aún con una ligera preponderancia en el género masculino está muy cerca de la paridad reduciendo la brecha existente de acceso a los trabajos en industria por razón de sexo.

En el resto de grupos se ve un claro avance de las mujeres en la toma de puestos de responsabilidad dentro de la empresa.

Atendiendo a la edad de las personas que se contrataron la gran mayoría dado la tipología habitual de contratación ha sido el de perfiles de menores de 30 años en un 52%.

Atendiendo a las regiones de contratación, las de mayor crecimiento han sido aquellas donde hay mayor crecimiento de la manufactura como Brasil y México lo que explica la mayor concentración de las nuevas contrataciones en mujeres con edades por debajo de los 30 años.

Género	Nuevas contrataciones por género. Datos globales			
	2022	2021	2022	2021
Mujer	112	86	42%	43%
Hombre	157	113	58%	57%
Total general	269	199	-	-

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

Rango de edad	Nuevas contrataciones por edad. Datos globales					
	2022			2021		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	47	92	139	34	53	87
Entre 30 y 49	55	59	114	49	51	100
Mayores de 50	10	6	16	3	9	12
Total general	112	157	269	86	113	199

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

Rotación

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

La rotación referida a la totalidad de empleados de cada género se ha mantenido en cantidades relativamente parecidas. Los valores más altos de rotación en el ejercicio 22 están especialmente afectados por las situaciones de la filial de México dado la peculiaridad del mercado de trabajo

de la ciudad de León y las desinversiones realizadas en líneas como la de TR. Además, en la fábrica de Brasil, la tasa se ve afectada por la situación de desempleo baja. En líneas generales los valores se han incrementado y se está trabajando de forma proactiva con procesos de onboarding más exhaustivos para reducir estos números de cara al ejercicio 2023.

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

Rango de edad	Nuevas contrataciones por género. Datos globales					
	2022			2021		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Menores de 30	16%	15%	15%	13%	9%	10%
Entre 30 y 49	19%	11%	14%	20%	9%	13%
Mayores de 50	2%	3%	3%	1%	2%	2%
Total general	38%	29%	32%	33%	20%	24%

(*) Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Igualdad

Zahonero Group cree en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestro compromiso con la igualdad se manifiesta y pone por escrito en los principales documentos sociales del Grupo. Tanto el código ético de la compañía como el código de conducta recogen explícitamente que todas nuestras empresas deben ofrecer la misma igualdad de acceso a la contratación, a la promoción y a la formación a todos los integrantes del equipo Zahonero.

Dentro de este firme compromiso con la igualdad de oportunidades hay una realidad social y local por la cual los trabajos han tenido mayoritariamente un sesgo de género en el mundo actual.

Esto, en una empresa viva como Zahonero tiene su reflejo en la diferente composición por géneros de los trabajos en la compañía. Un elevado volumen del trabajo femenino en el Grupo se concentra en las áreas de administración y supervisión de los trabajos intensivos de mano de obra mientras que el trabajo masculino se focaliza más en las áreas técnicas y de supervisión de procesos mecánicos.

Esta polarización tradicional en la división del trabajo es el origen de que los trabajos en administración hay una brecha positiva favorable a la mujer en la práctica totalidad de las empresas del grupo mientras que, por el contrario, en posiciones más vinculadas al área de producción y técnicas la brecha salarial es negativa para las mujeres.

El Grupo mantiene su firme compromiso de no discriminación de ninguna índole y mantiene abiertos canales de comunicación y denuncia de cualquier práctica potencialmente discriminatoria que puede ocurrir en el mismo.

Todos los salarios se expresan en Salarios Brutos anuales en Euros con el tipo de cambio del 30 de Diciembre de 2021 y 2022 respectivamente. Para el cálculo de la remuneración media se han tenido en cuenta los salarios de todos los trabajadores que han estado de alta en la empresa el año completo. Para evitar sesgos no deseados se han eliminado aquellos trabajadores con periodos de baja prolongada (superior a 2 meses).

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

El Grupo mantiene la misma política de equidad salarial en todas sus empresas por lo que el origen de las desviaciones en función del sexo lleva a las siguientes conclusiones y planes de acción.



BRECHA SALARIAL TOTAL

La brecha salarial total para el Grupo en España se ha incrementado ligeramente en 2022. El análisis único de todos los salarios por todas las posiciones no refleja la realidad paritaria de salarios en la compañía dentro del desempeño del mismo puesto de trabajo. La brecha de la compañía se ve especialmente afectada por la segmentación horizontal y vertical del trabajo entre sexo, no por un pago no equitativo por las mismas posiciones. Si bien, la empresa toma buena nota de esta tendencia de segmentación y acceso a determinados puestos e impulsará proyectos internos que reduzcan esta brecha.



Zahonero Group cree en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

País	Brecha salarial							
	2022				2021			
	Mujer	Hombre	Total general		Mujer	Hombre	Total general	
España	21.600,36	23.988,95	23.647,72	9,96%	20.300,19	26.506,97	25.571,70	23,42%
Brasil	4.113,39	6.303,55	5.259,01	34,74%	23.839,64	36.539,80	30.690,03	34,76%
México	3.130,75	6.263,52	4.904,01	50,02%	61.847,08	158.841,17	116.098,02	61,06%
China	8.487,88	16.546,09	11.587,19	48,70%	76.145,72	141.338,43	105.482,44	46,13%
India	5.032,42	5.288,23	5.266,46	4,84%	370.870,27	486.590,24	474.912,08	23,78%
Canadá	28.495,78	48.036,74	43.595,62	40,68%	33.876,48	66.685,19	61.344,24	49,20%
Indonesia	10.056,10	6.486,89	6.869,31	-55,02%	163.994.311,58	104.652.675,30	108.891.363,60	-56,70%
Vietnam	8.973,00	9.832,81	9.532,88	8,74%	198.021.416,67	257.768.680,00	238.391.189,19	23,18%
Corporativo	35.134,54	50.442,57	46.615,56	30,35%	35.134,54	50.442,57	46.615,56	30,35%
Total	6.728,60	12.304,13	10.376,21	45,31%	11.142.939,89	19.252.991,64	16.519.769,78	42,12%

(*) Brecha salarial. La remuneración de puestos de trabajo iguales (por tramos edad y categorías profesionales).

Organización del tiempo de trabajo

Zahonero Group está firmemente comprometido con el cumplimiento legal de las jornadas de trabajo en los distintos países en los que opera. La política de trabajo seguida durante el ejercicio 2022 ha sido incidir en la reducción de las horas extras mejorando la eficacia interna y mejorando la conciliación de nuestros trabajadores.

De igual manera, a lo largo del ejercicio 2021 se ha iniciado una campaña de flexibilización en la jornada de trabajo que se ha traducido en la implementación de las jornadas de entrada y salida flexibles en las filiales de España, México, Brasil y Canadá. A lo largo de los próximos años estas prácticas se harán extensible a todas las empresas del grupo en los departamentos de Administración.

La organización de los turnos de trabajo en producción atiende a criterios de racionalización teniendo en cuenta que la mayoría de nuestras filiales no tienen una única producción si no

distintas producciones, muchas de las cuales son interdependientes entre sí.

- **Zahonero Brasil:** Trabaja dos turnos de 8 horas de Lunes a Sábado dentro del esquema legal del país.
- **Zahonero México:** Látex trabaja a dos turnos de 10 horas de Lunes a jueves. PU y Plantillas trabajan a dos turnos de 8 horas de Lunes a Sábado. Ambos dentro de los esquemas legales del país.
- **Zahonero Canadá:** Trabaja dos turnos de 8 horas de Lunes a Viernes dentro de los esquemas legales del país.
- **Zahonero España:** Trabaja a tres turnos de 8 horas de Lunes a Viernes dentro de los esquemas legales del país.
- **Zahonero India:** Trabaja a tres turnos de 8 horas de lunes a Sábado dentro de los esquemas legales del país.
- **Zahonero China:** Trabaja a dos turnos de 8 horas de Lunes a Sábado dentro de los esquemas legales del país.
- **Zahonero Vietnam:** Trabaja a dos turnos de 8 horas de Lunes a Sábado dentro de los esquemas legales del país.



Organización del tiempo de trabajo: Absentismo

Las cifras de absentismo por siniestralidad laboral se han visto reducidas sensiblemente al igual que el índice de gravedad de las mismas debidos a las políticas más estrictas en investigación de accidentes de trabajo y las nuevas medidas adoptadas en mejoras en materia de formación y prevención de Riesgos Laborales asociadas a la iniciativa de certificación de HIGG INDEX.

El objetivo sigue siendo alcanzar una cifra de "0" siniestralidad en nuestras fábricas mediante la investigación de accidentes y la adopción de medidas preventivas eficaces.

En este sentido, el total de horas de absentismo registradas durante el ejercicio 2022 ha ascendido a 59.645 horas.

Organización del tiempo de trabajo: Conciliación y bienestar social

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Durante el ejercicio 2022 se ha seguido trabajando en las medidas de conciliación impulsadas en el ejercicio 2021. Así, La filial de España ha adoptado una modalidad de jornada intensiva para el equipo de administración para todo el año. Las filiales de Brasil y México se han incorporado a la jornada de entrada y salida flexible y el equipo corporativo de Zahonero España ha incorporado la modalidad de teletrabajo un día a la semana al esquema de flexibilidad propuesto.

Además, el Grupo sigue ofertando a sus trabajadores las posibilidades de asistencia a eventos familiares importantes como graduaciones, festivales de fin de curso, viajes familiares sin coste de recuperación de tiempo para el empleado.

Para los próximos ejercicios seguiremos profundizando en esta medida de valor para el empleado dentro de la línea estratégica del grupo de atracción y fidelización de talento.

Siniestralidad laboral	GLOBAL					
	2022			2021		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Número de horas trabajadas	469.031	930.423	1.399.454	374.946	806.418	1.181.364
Número de accidente con bajas	0	13	13	2	12	14
Días perdidos por accidente	0	227	227	137	325	462
Horas perdidas por accidente	0	1.831	1.831	1.096	2.609	3.705
Índice de frecuencia	0,0000%	0,0014%	0,0009%	0,0005%	0,0015%	0,0012%
índice de gravedad	0,000%	0,1964%	0,1306%	0,2923%	0,3235%	0,3136%
Número de fallecimientos por accidente	0	0	0	0	0	0
Enfermedades profesionales detectadas	0	0	0	0	0	0

Organización del tiempo de Trabajo: Zahonero Academy y propuesta de valor al empleado

ZAHONERO ACADEMY

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

PROPUESTA DE VALOR AL EMPLEADO

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

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

IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 88 Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, recoge la obligación de que el Grupo, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborare una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se tendrán que definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, según recoge la Ley, se tendrá que preservar el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

El Grupo se encuentra actualmente trabajando para poder cumplir con los requerimientos recogidos en la mencionada Ley.

Así mismo, desde el año 2020, y como consecuencia principal de la irrupción del COVID-19, se ha implementado la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia para aquellos puestos de trabajo que así lo permitieran, cumpliendo con el objetivo de flexibilidad laboral, a la vez que se preserva y garantiza el derecho a la desconexión digital de los empleados mediante un sistema específico de registro diario de la jornada, obligatorio para todas las personas que trabajan a distancia, con el fin de garantizar el tiempo de trabajo y la desconexión una vez finalizada la jornada diaria.



Evaluación de los Empleados

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

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

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

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

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

La tercera fase de implementación del programa "Evals", a realizar en 2023 comprende a la fábrica de Canadá. La tercera fase será la implementación en 2023 de la evaluación de desempeño a nivel de supervisores y técnicos en todas las filiales del grupo. Así mismo se está trabajando en la emigración a una nueva plataforma Evals 2.0 más actualizada e interconectada con el resto de información de la compañía desarrollando el objetivo de automatización de la información

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



Salud y Seguridad en el Trabajo

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

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

Durante el ejercicio 2022 la empresa empezó un programa para adoptar el Social and Labour Convergence Program como estándar interno de cumplimiento. La plataforma escogida para la sistematización de las auditorías internas fue HIGG INDEX, como iniciativa surgida del APPARAEAL COALLITION que impulsa la adaptación de mejores prácticas en el sector del calzado. Este estándar permite tener un verificador externo de las prácticas de la compañía e impulsa planes de mejora anuales.

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

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

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

Salud y Seguridad en el Trabajo: Auditorías Internas

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

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

A lo largo del año 2022 se han llevado a cabo diversas mejoras en cada una de las empresas de Grupo Zahonero.

ESPAÑA

Se han seguido implementando mejoras en la maquinaria, especialmente en lo concerniente a las guardas de seguridad y mejora de los sistemas de extracción. Se ha conseguido por segundo año la mejora de puntuación en la auditoría FSLM.

BRASIL

Se han efectuado charlas mensuales enfocadas a la mejora de la prevención junto al programa "Gimnastica Laboral" para mejorar la ergonomía de los trabajadores. Se ha optado un plan de mejoras en los cuadros eléctricos y colocación de hidrantes para preparar la certificación FSLM.

MÉXICO

Se ha llevado a cabo un importante trabajo de concienciación, señalética y actualización de los equipos de protección individual de los trabajadores. Se ha procedido a la mejora de las instalaciones y orden de las mismas, así como a la elaboración de charlas de concienciación en prevención de riesgos.

CHINA

El nuevo responsable de HSE de la fábrica ha logrado la mejor puntuación del grupo en el HIGG INDEX con un 95% en Seguridad e Higiene estando en el cuartil superior de cumplimiento de las empresas químicas en China.

INDIA

Se ha incorporado un responsable de HSE que ha desarrollado diversas políticas y mejoras para el proceso de certificación FSLM en el año 2023.

INDONESIA, CANADÁ Y VIETNAM

Han trabajado en el pase de la monitorización de auditorías internas a la monitorización y uso de la herramienta HIGG para alcanzar la certificación de resultados en los estándares FSLM.

Salud y seguridad en el trabajo: Accidentes

Dentro del apartado de observancia y vigilancia de la salud se observa que el total de accidentes se ha reducido a 13, consiguiendo rebajar también la duración y gravedad de los mismos.

Así el número de días y horas perdidos a causa de accidentes se ha reducido en un 50% con respecto al ejercicio anterior, así como los índices de frecuencia y gravedad dado el computo mayor de horas totales realizadas.

Reducción del 50% de jornadas perdidas por accidentes laborales así como de su gravedad

Siniestralidad laboral	GLOBAL					
	2022			2021		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Número de horas trabajadas	469.031	930.423	1.399.454	374.946	806.418	1.181.364
Número de accidente con bajas	0	13	13	2	12	14
Días perdidos por accidente	0	227	227	137	325	462
Horas perdidas por accidente	0	1.831	1.831	1.096	2.609	3.705
Índice de frecuencia	0,0000%	0,0014%	0,0009%	0,0005%	0,0015%	0,0012%
índice de gravedad	0,000%	0,1964%	0,1306%	0,2923%	0,3235%	0,3136%
Número de fallecimientos por accidente	0	0	0	0	0	0
Enfermedades profesionales detectadas	0	0	0	0	0	0



Relaciones sociales

- **Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos**

Actualmente el Grupo cuenta con representación sindical por parte de los trabajadores en Brasil (CIPA), Canadá (WUCC) y España (CCOO, UGT). La compañía no limita de ninguna manera en los países que opera la organización sindical de los trabajadores, y favorece el diálogo social con los mismos bien de forma organizada (sindicatos) bien mediante comisiones específicas de representación de los trabajadores (India, México) bien mediante la comunicación global asamblearia (Vietnam, China, Indonesia). El proyecto de Zahonero es trabajar en un sistema homogéneo de participación de los trabajadores de cara a los próximos ejercicios.

- **Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país**

Actualmente el Grupo no cuenta con un convenio propio en ninguno de los países que opera, pero se encuentra en alguno de ellos integrado en convenios sectoriales, como pueda ser el caso de España, Vietnam, Brasil y Canadá. En el resto de los países donde opera el grupo los empleados se encuentra amparados por los códigos laborales de los países en los que operamos (México, India, China, Indonesia).

- **El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo**

Zahonero Group, aplica en todas sus fábricas los estándares de salud laboral más altos basados en la normativa internacional como OHSAS 18001. Así, el standard garantizado por el grupo es homogéneo y supera, en algunos países el propio estándar local.

Zahonero Group cuenta con personal especialmente dedicado a la vigilancia y observancia de la salud, bien integrado en los propios equipos de RRHH (México, Canadá, Vietnam, Indonesia) bien con recursos internos especialmente dedicados (Brasil, India, China), bien con la contratación externa de personal formado al respecto (España).

Formación

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

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

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

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

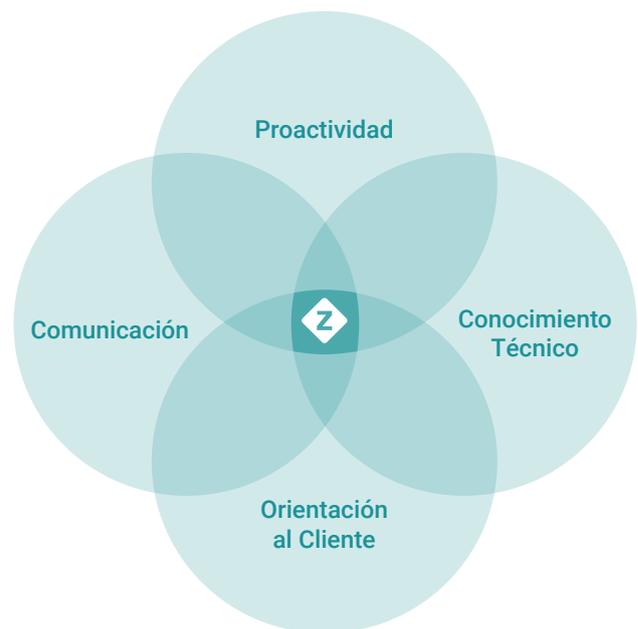
El año 2022, si bien en cifras globales se han impartido menor número de horas de formación, en el número de horas por empleado sí se ha incrementado la cifra. Esto viene explicado por la reducción y recuperación paulatina de plantilla a lo largo del ejercicio.

La mayoría de las horas de formación han sido dedicadas a mejoras en la formación en materia de seguridad e higiene y de procesos de trabajo interno. También la formación de acogida del nuevo personal.

Zahonero Academy, como experiencia de transformación cultural y de formación de mandos intermedios, inició su andadura en Brasil sumándose a la tercera edición de la realizada en España.



9.7% de incremento de las horas de formación por empleado



Media de horas de formación por categoría y género. Datos globales						
Nivel Jerárquico	2022			2021		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Director	31,7	33,1	32,8	139,5	7,3	17,9
Manager	4,3	5,0	4,8	9,6	6,1	7,0
Assistant Manager	17,1	16,2	16,5	16,0	29,3	25,3
Head	9,8	11,4	11,1	-	23,6	23,6
Technician	23,9	7,6	12,8	26,4	10,0	16,1
Worker	8,7	7,0	7,7	5,4	8,5	7,4
Total general	11,9	9,4	10,2	9,7	9,1	9,3

Horas de formación por categoría y género. Datos globales						
Nivel Jerárquico	2022			2021		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Director	95	529	624	279	169	448
Manager	13	40	53	86	172	258
Assistant Manager	171	422	593	48	205	253
Head	88	332	420	-	118	118
Technician	645	433	1.077	818	530	1.348
Worker	1.088	1.440	2.528	995	2.694	3.689
Total general	2.100	3.196	5.295	2.226	3.888	6.144

Igualdad

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

ORGANIZACIÓN DIVERSA

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

FIDELIZACIÓN DE TALENTO

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

ALINEACIÓN DE VALORES

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

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

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

Diversidad

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

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

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

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

Diversidad de género, diversidad de edad, de nacionalidad, de orientación sexual, de credo, de diversidad funcional, permiten construir entornos de trabajo inclusivos, seguros y abiertos al talento sin ningún tipo de restricción.

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

Zahonero España, en aplicación de la Lismi, incorpora en su equipo personal con Diversidad Funcional. La empresa quiere hacer extensivo este proyecto al resto de filiales dado que en la actualidad no se cuenta en ninguna con personal de diversidad funcional, y aumentar el ratio del mismo en España para los próximos ejercicios.

En la filial española, el porcentaje de trabajadores con Diversidad Funcional representa el 1,12% sobre el total de empleados en dicha filial.

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

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

Grupo Zahonero destina recursos a la promoción del intercambio cultural y de experiencias entre los empleados a través de acciones como “Zahonero Internship Program” dedicado al intercambio

de trabajadores entre fábricas como la convención estratégica anual, donde, en un ambiente mixto de trabajo y lúdico se tratan los retos estratégicos del Grupo.

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

DIVERSIDAD

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

La diversidad de origen, género, credo, orientación sexual, diversidad funcional o social, permiten construir espacios de trabajo diversos, complementarios, acogedores y fomentan el consenso y el progreso. La diversidad genera cohesión y contacto con nuestra sociedad, empleados y clientes.



TALENTO

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

VALORES

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

BIENESTAR

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

Herramientas de gestión de la diversidad:

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

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

Proveeduría de proximidad

- Zahonero Group tiene una política de fomento de la proveeduría de proximidad con el objetivo de reducir la generación de huella de carbono en el transporte, favorecer los ecosistemas locales y poder tener una relación más cercana con los mismos.
- Debido a la necesidad de estandarización de las materias primas clave y garantizar el cumplimiento de los estándares RSL, algunas compras esenciales, como polímeros, se realizan de manera centralizada (25%).
- El 54% de todas las compras de materiales complementarios (químicos, tejidos, pieles, tintas, etc.) y de embalaje se realizan en proveedores locales, lo que contribuye a la promoción de una economía más circular y sostenible (un incremento de 3 puntos frente a 2021).
- Aunque no se realizan auditoría in-situ de los proveedores claves, se requieren certificados y sellos de calidad que demuestren la solvencia de sus procesos y el cumplimiento de los estándares requeridos en la industria. Para los pequeños proveedores locales se realizan visitas periódicas para un control a alto nivel de sus instalaciones, sin llegar a realizarse auditorías en profundidad.

Compromiso con los clientes

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Zahonero Group cuenta con un sistema integrado de gestión de la relación comercial con los clientes (CRM). En este Software se almacena la información de la compañía, de las oportunidades comerciales potenciales y de los proyectos ya cerrados para los que actualmente se están suministrando productos y soluciones.

GESTIÓN DE LA CALIDAD

Para asegurar la calidad a nuestros clientes, se define una ficha técnica que recoge las propiedades respecto a la aplicación que el producto debe tener (TDS). En producción se miden en línea las propiedades principales físicas que definen esa ficha técnica asegurando que las materias primas que entran en el proceso tienen también las propiedades con las que el producto se diseñó y definió. Finalmente, para cada aplicación y tecnología existe un proceso de inspección visual antes del empaquetado para garantizar que el producto cumple con las especificaciones definidas y acordadas con el cliente. Asimismo, se almacenan testigos de cada Batch para posibles revisiones posteriores.

Grupo Zahonero está trabajando en un ambicioso proyecto de digitalización de la trazabilidad de nuestros baches de producción con información de materias primas y de condiciones de fabricación.

		GRUPO ZAHONERO 2022							
DISTANCIA	España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	GRUPO ZH
0 a 500 km	59%	46%	44%	49%	60%	62%	9%	42%	54%
500 a 2000 km	41%	13%	19%	13%	7%	30%	5%	4%	22%
> 2000 km	0%	41%	37%	38%	33%	8%	86%	54%	24%

QUEJAS Y RECLAMACIONES

El propio sistema Integrado de Gestión (CRM) tiene un módulo de gestión de reclamaciones en las que se registra información relativa a las causas, las acciones correctivas inmediatas y propuestas de mejoras a largo plazo si aplicase. En el propio sistema queda registrada la información relativa al tiempo de reacción mediante las fechas de registro, modificación y cierre de la reclamación. Esta información está disponible para la planificación del presupuesto de inversiones del año posterior para poder calcular el retorno de las inversiones en mejoras de maquinaria. Este sistema está desarrollado en ZES y se planea tenerlo implementado en el futuro para el resto de filiales. Las reclamaciones registradas, gestionadas y resueltas durante el ejercicio 2022 a través del sistema son 17: 14 en la unidad de negocio de España, 2 en la de China y 1 en la de Brasil.

AUDITORÍA DE CALIDAD

El Grupo Zahonero cumple con éxito de manera anual auditorías de calidad realizadas por entidades acreditadas (SGS, UL,..) para certificar los sistema de gestión de calidad de acuerdo a los estándares de nuestros clientes.

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Además de un seguimiento informal a través de visitas comerciales sobre la satisfacción de nuestros clientes, anualmente se realizan encuestas de satisfacción a los principales clientes por industria y unidad de negocio. De estas encuestas se obtiene información de las principales razones por las que somos interesantes como socio comercial para ellos y los aspectos de servicio, precio o producto que se podrían mejorar.

SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES

Todos nuestros productos son validados por medio de terceros o por parte de nuestros clientes antes de ser comercializados para el consumidor. En algunos de nuestros productos que son para aplicaciones de salud como es el caso de las plantillas, la compañía tiene además el Marcado CE de la UE que garantiza que se cumplen todos los requisitos para su comercialización para este uso.



Abiertos a la comunidad

La relación del Grupo con el tejido social en el que está inserta es algo clave para nosotros. Zahonero Group se interesa por formar parte de las comunidades en las que opera y contribuir a su mejora y desarrollo. Parte del compromiso para alcanzar la agenda 2030 es contribuir al desarrollo de las sociedades en las que operamos. Todas estas influencias mutuas nos refuerzan y contribuyen a alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible.

Dentro de nuestra estrategia de colaboración nos relacionamos con colectivos de interés, especialmente en el ámbito de la educación, así como en el ámbito de actividades de empresas en el mismo sector con las que podamos colaborar en compartir conocimiento de cara a establecer alianzas que nos permitan alcanzar nuestros objetivos empresariales, sociales y de sostenibilidad medioambiental.

Nuestras iniciativas en el campo de la innovación, la sostenibilidad y los Recursos Humanos tienen un elevado reconocimiento sectorial lo que nos lleva a ser solicitados en colaboraciones con instituciones y asociaciones en las que participamos con regularidad.

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

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

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

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

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

Innovación y tecnología

El proceso de transformación tecnológico del Grupo se ha vertebrado en distintas áreas:

COLABORACIONES

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

SISTEMAS

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

PROCESOS

Nuestra apuesta por la innovación nos ha llevado a lo largo del año 2022 al desarrollo de nuevos procesos para la recuperación química de polioles desde residuos de espumas de poliuretano con utilización de bio-reactivos.

APUESTA POR LA REINDUSTRIALIZACIÓN

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

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

Alianzas corporativas y sectoriales

ALIANZAS SECTORIALES



ALIANZAS TECNOLÓGICAS



ALIANZAS EDUCATIVAS



ALIANZAS SOCIALES

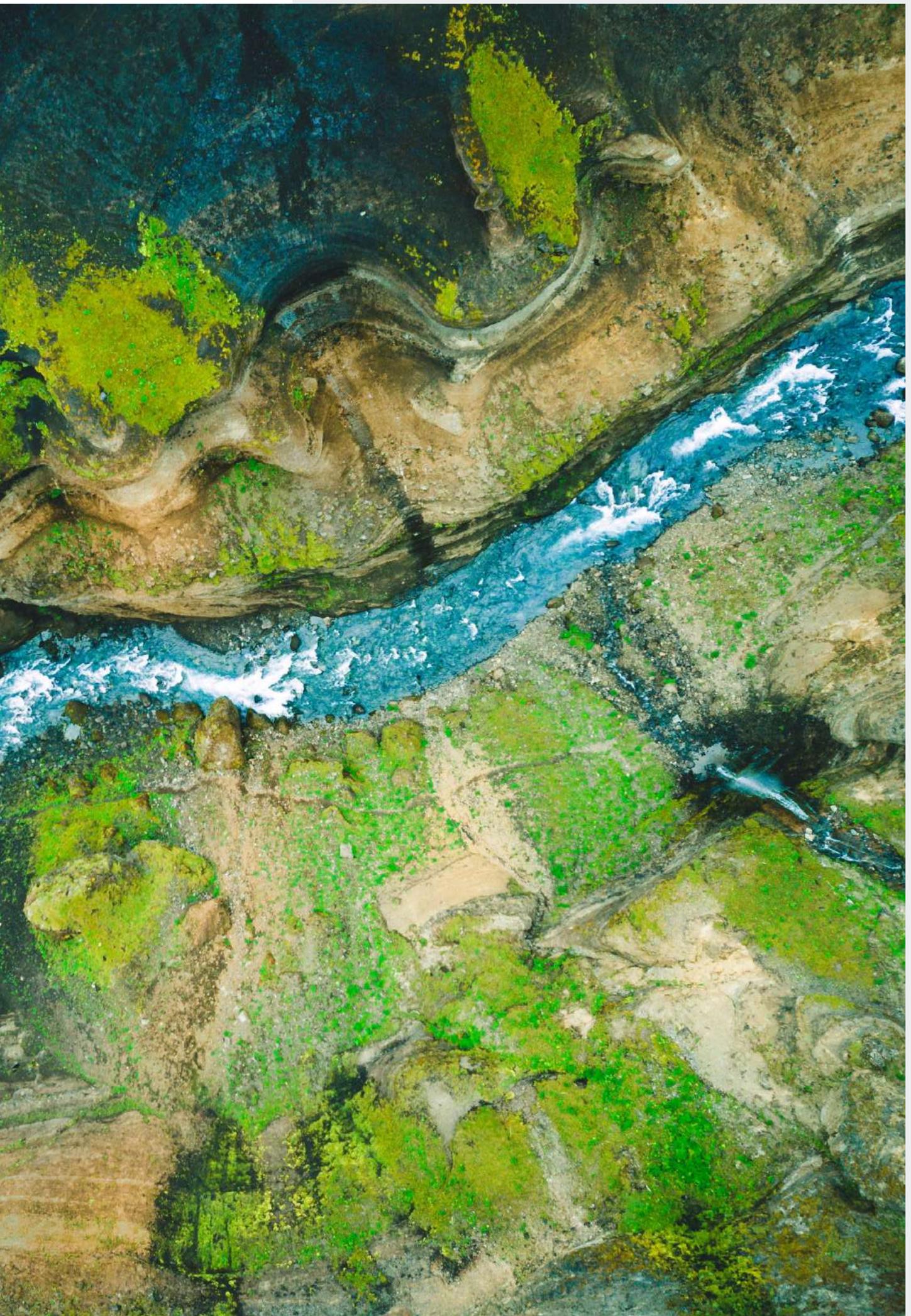




05. COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

Compromiso con el Planeta





COMPROMISO CON EL PLANETA

Enfoque 360º

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

Apoyamos la sostenibilidad de los productos en varios frentes:

ECODISEÑO

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

INCORPORACIÓN DE RECICLADO

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



Apостamos por los proveedores de bajo impacto en su huella ambiental, preferiblemente de cercanía

MATERIA PRIMA

Apостamos por incrementar la materia prima de origen natural, especialmente aquella de bajo impacto en el procesado de la misma.

SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Apостamos por los proveedores de bajo impacto en su huella ambiental, preferiblemente de cercanía, favoreciendo el desarrollo de las comunidades locales.

EFICIENCIA

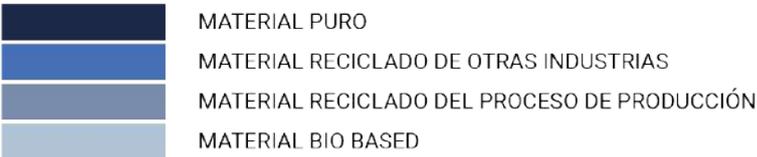
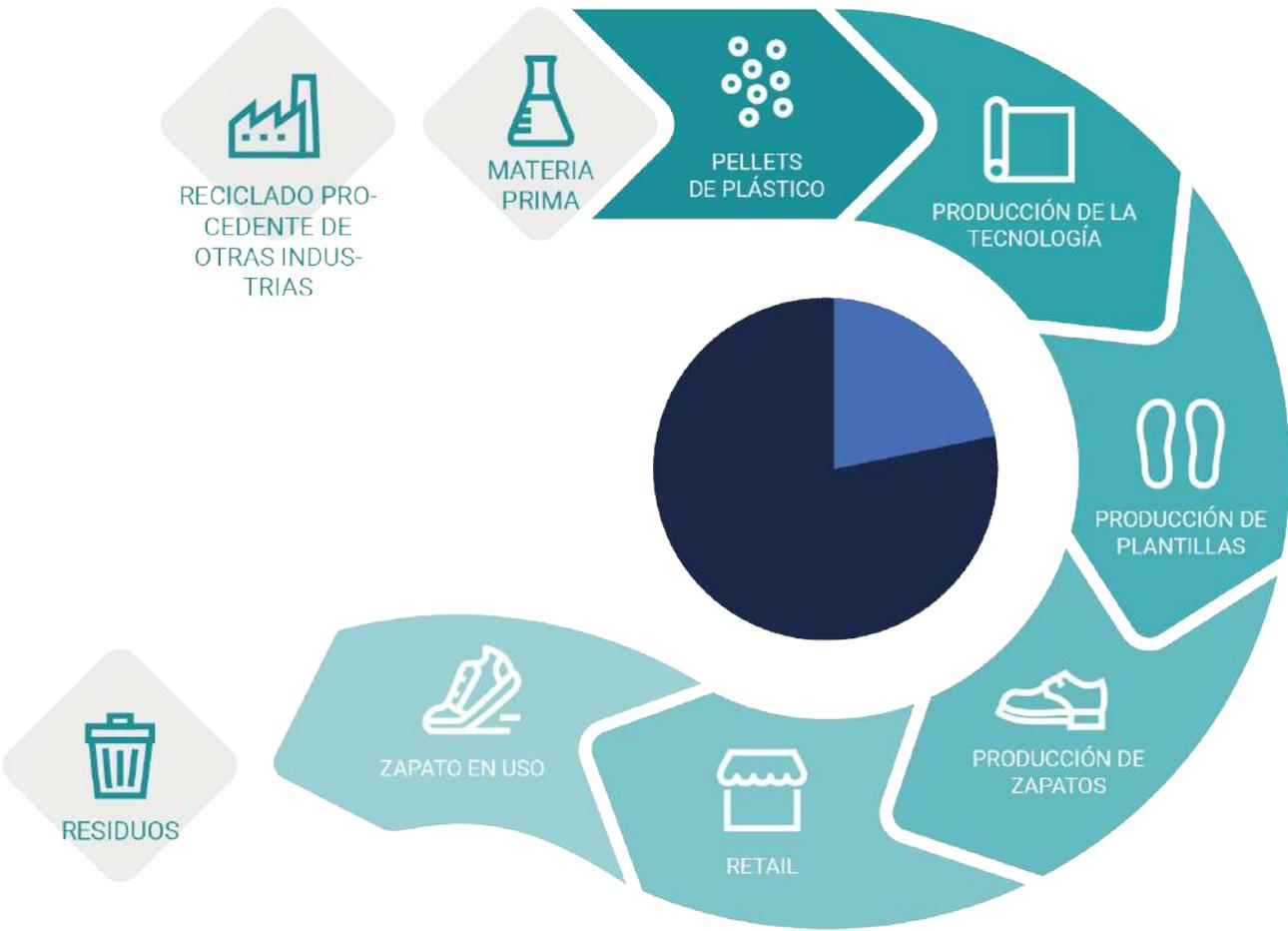
Trabajamos en la reducción de nuestra huella hídrica, en la depuración de las aguas de producción y la reducción del consumo energético.



Desarrollo producto: corto plazo

RECYCLED

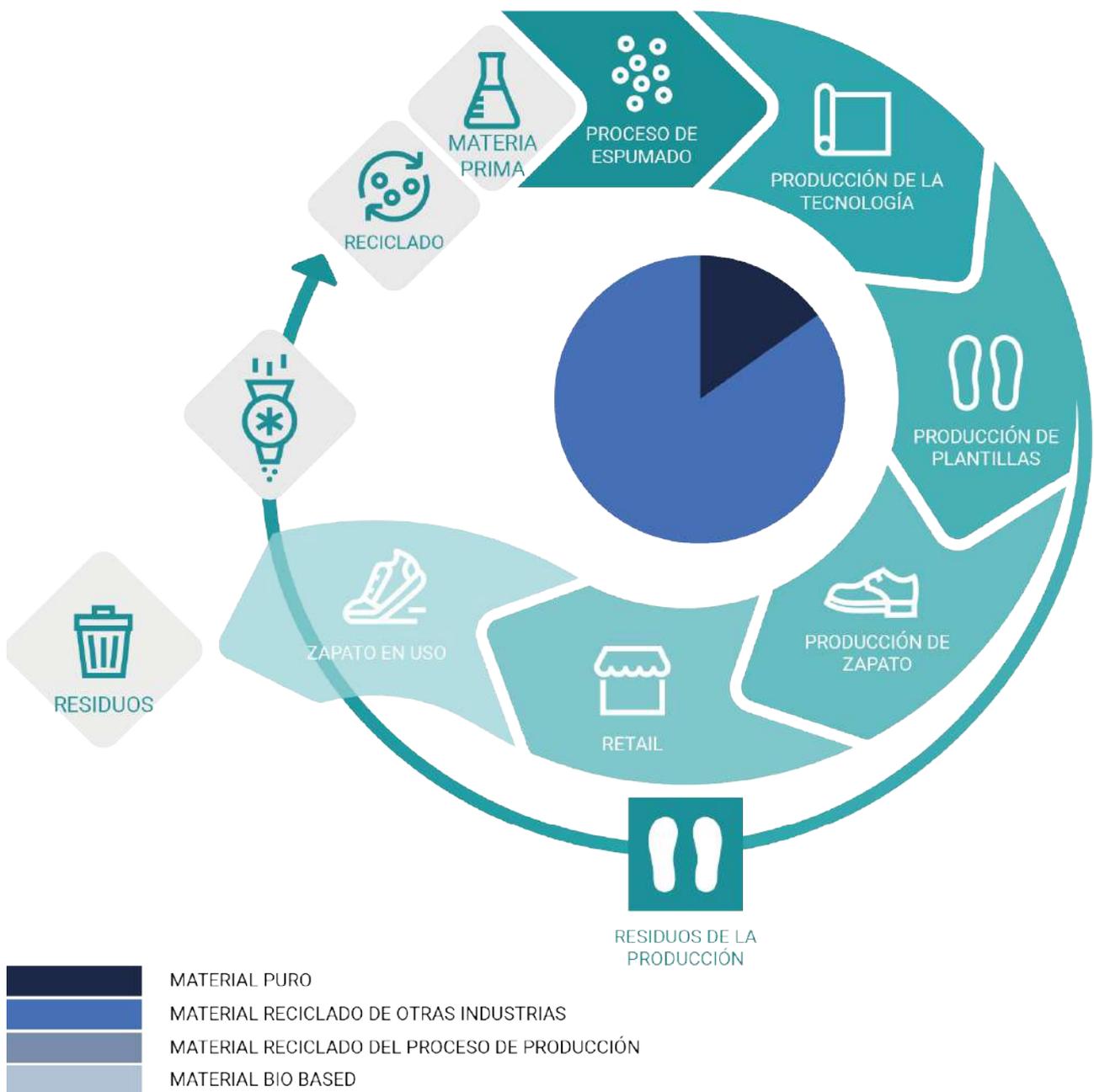
Soluciones con hasta el 20% de materiales reciclados de otras industrias.



Desarrollo producto: medio plazo

ZERO WASTE

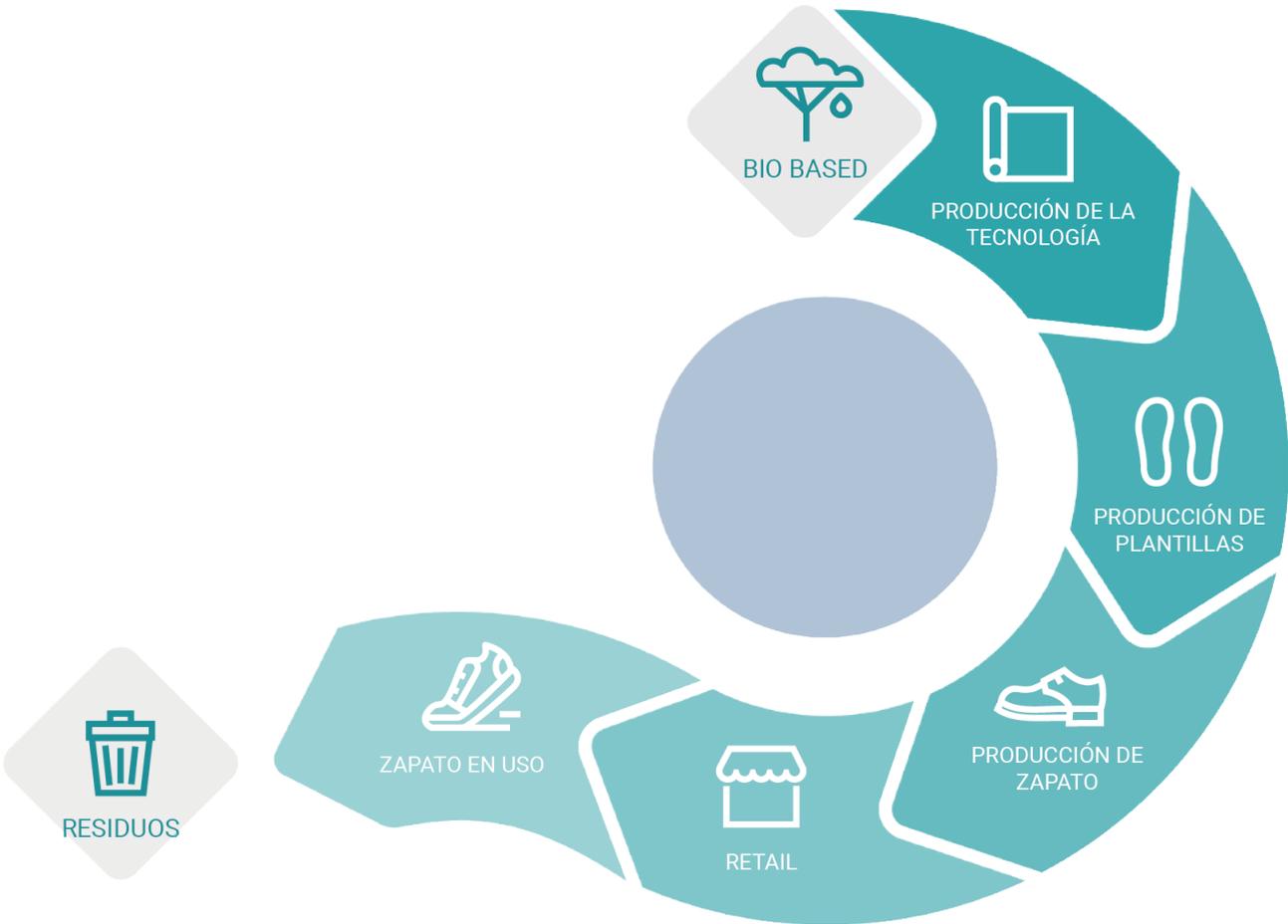
Soluciones con hasta el 85% de materiales reciclados de nuestros propios productos.



Desarrollo producto: medio plazo

BIO BASED

Soluciones con hasta el 95% de contenido de origen natural de baja generación de carbono.

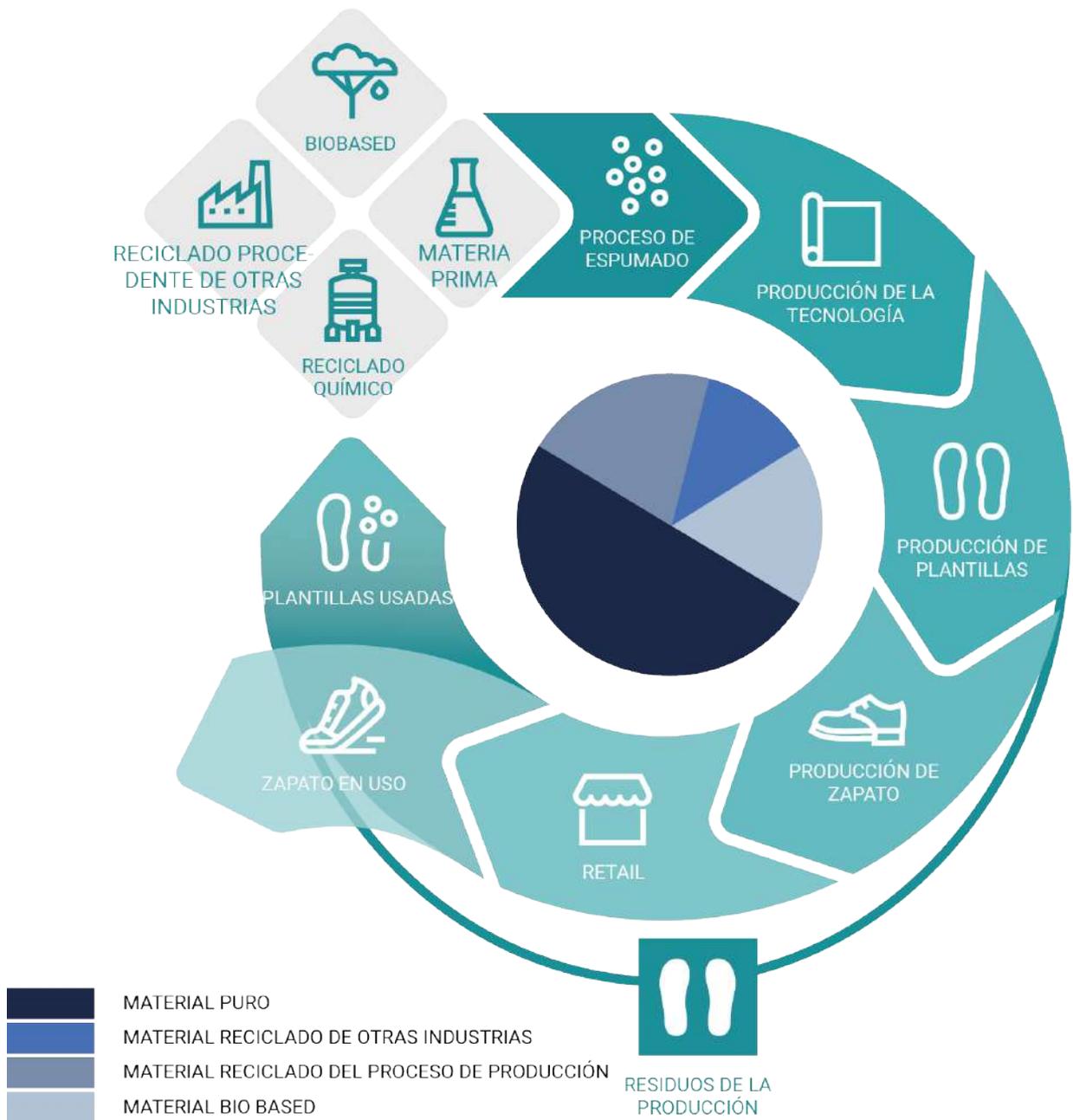


- MATERIAL PURO
- MATERIAL RECICLADO DE OTRAS INDUSTRIAS
- MATERIAL RECICLADO DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN
- MATERIAL BIO BASED

Desarrollo producto: Largo plazo

GOING CIRCULAR & NEUTRAL

Soluciones sin componentes vírgenes derivados del petróleo y huella de carbono negativa.



Evaluación de proveedores

La importancia de la gestión medioambiental se considera en cómo está relacionada con la forma en que interactuamos con nuestros proveedores. La empresa considera que la relación con los proveedores es un pilar fundamental de su estrategia y, por lo tanto, se asegura de que todos los proveedores estén alineados con su Código Ético, que establece el compromiso con los derechos laborales y humanos.

Asimismo, nuestro Código Ético incluye normas de comportamiento para mantener relaciones laborales y profesionales adecuadas, basadas en la transparencia y el respeto mutuo. Nos aseguramos de aplicar criterios de transparencia, objetividad y mejores condiciones al seleccionar proveedores externos, con el fin de garantizar que compartan nuestros valores y compromisos con las sociedades en las que operamos. De esta manera, estamos comprometidos a establecer relaciones de colaboración con proveedores que compartan nuestros objetivos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

En resumen, la empresa se compromete a establecer relaciones de colaboración con proveedores que compartan sus objetivos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa. Todo esto se hace para asegurarse de que la gestión medioambiental de la empresa sea efectiva y respetuosa con los derechos humanos y laborales, y también para garantizar la transparencia y el respeto mutuo en todas las relaciones con proveedores externos.

54% del volumen principal de MP los proveedores se encuentran a menos de 500 KM.

Normas de aplicación a proveedores:

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

Huella de carbono - GEI

La huella de carbono es un indicador ambiental que pretende reflejar «la totalidad de gases de efecto invernadero (GEI) emitidos por efecto directo o indirecto de una organización o producto». Tal impacto ambiental es medido llevando a cabo un inventario de emisiones de GEI o un análisis de ciclo de vida según la tipología de huella.

Las fases definidas para el cálculo de la huella de carbono diseñado para el Grupo son:

- **Emisiones de Alcance 1 también denominadas Emisiones Directas.** Son los gases de efecto invernadero emitidos de forma directa por la organización, por ejemplo, por el uso de combustibles fósiles en maquinaria o vehículos propiedad de la organización, por pérdidas de gases refrigerantes, o por reacciones químicas durante los procesos productivos de la organización.
- **Emisiones de Alcance 2 o Emisiones Indirectas por Energía.** Son los gases de efecto invernadero emitidos por el productor de la energía requerida por la organización. Dependen tanto de la cantidad de energía requerida por la organización como del mix energético de la red que provee a la organización.
- **Emisiones de Alcance 3 también denominadas Otras Emisiones Indirectas.** Son las atribuibles a los productos y servicios adquiridos por la organización, que a su vez habrán generado emisiones previamente para ser producidos.

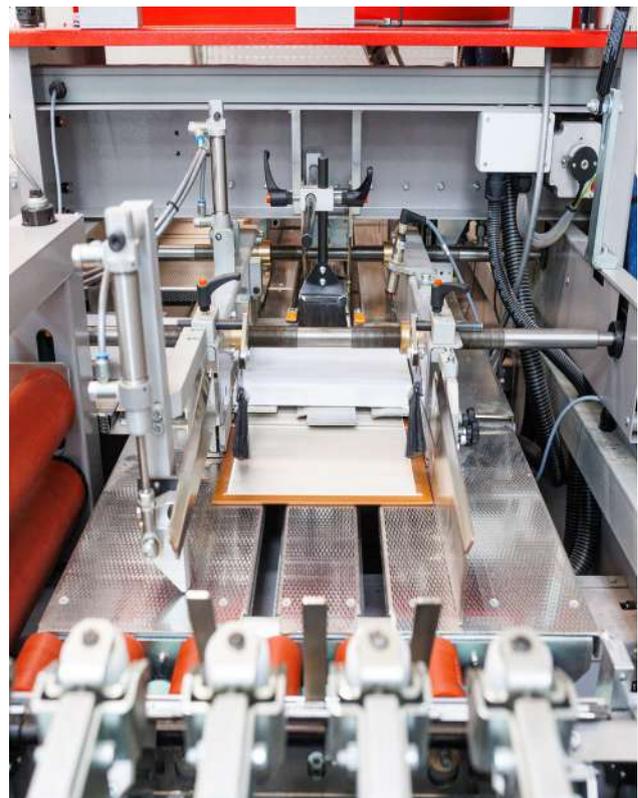
Son las más difíciles de contabilizar debido a la gran cantidad de productos y servicios utilizados por las organizaciones y a la dificultad en conocer las emisiones de estos productos o servicios si no son aportadas por el propio productor.

El Grupo Zahonero está tomando medidas para calcular su impacto ambiental y reducir su huella de carbono. En el año de 2022 iniciamos el cálculo de la huella de carbono de alcance 3, que incluye emisiones indirectas relacionadas con la cadena de suministro, el uso de materias primas, residuos y el uso de agua y aguas residuales, así como el consumo de combustibles fósiles para vehículos internos y la calefacción de hornos de fabricación (alcance 1 y alcance 2). El Grupo está agregando

indicadores coherentes y mediciones para obtener una visión más completa de su impacto ambiental y ha creado indicadores de consumo para conocer la huella de carbono asociada a sus productos. Con estas medidas, el Grupo Zahonero espera poder medir la cantidad de gases de efecto invernadero emitidos por sus productos en todas sus plantas.

El Grupo no identifica la contaminación lumínica y acústica como un aspecto material a tener en cuenta dada la naturaleza de la actividad que desarrolla.

Incluido el cálculo del Alcance 3 en los GEI a partir de 2022.



La huella de carbono calculada por el Grupo para los ejercicios 2021 (Alcance 1 y 2) y 2022 (Alcance 1, 2 y 3) es la siguiente:

2% de reducción en la huella de carbono (Scope 1 y 2).

		GEI								
2022		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	Global 2022
Alcance 1	t CO ₂ eq	1.976	626	277	335	344	553	-	146	4.257
Alcance 2	t CO ₂ eq	-	-	265	260	717	193	10	93	1.538
Alcance 3	t CO ₂ eq	4.376	4.708	940	2.609	2.792	1.508	104	596	17.633
TOTAL	t CO₂eq	6.352	5.334	1.482	3.204	3.853	2.254	114	835	23.428

		GEI								
2021		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	Global 2021
Alcance 1	t CO ₂ eq	2.072	615	264	305	310	554	0	92	4.212
Alcance 2	t CO ₂ eq	0	0	360	295	791	143	14	78	1.681
Alcance 3	t CO ₂ eq	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
TOTAL	t CO₂eq	2.072	615	624	600	1.101	697	14	170	5.893



Residuos

El Grupo Zahonero ha apostado firmemente por una gestión eficiente de los residuos producidos en cada una de sus líneas de trabajo.

Para alcanzar este objetivo, se ha comprometido con el manejo adecuado de los mismos, respaldando así la prevención en la generación de residuos como la forma más eficaz de reducir su cantidad, el costo asociado a su tratamiento, así como los impactos negativos en la salud y el medio ambiente.

Además, se enfatiza en la importancia de mejorar la separación de los residuos, como una base fundamental para la adecuada gestión de los mismos.

En este sentido, el Grupo Zahonero aboga por una gestión responsable y sostenible de los residuos, en línea con los más altos estándares de calidad y respeto al medio ambiente. Para ello, se asegura de que la gestión de los residuos generados por su actividad sea realizada únicamente por gestores autorizados y capacitados para garantizar el tratamiento adecuado de los mismos.

Asimismo, el Grupo ha considerado que el desperdicio de alimentos no es un asunto material debido a que no realiza un consumo intensivo de alimentos en sus centros de trabajo.



RESIDUOS NO PELIGROSOS

La actividad del Grupo ha llevado a la generación principalmente de retales de producción y embalajes como residuos no peligrosos. Sin embargo, en el ejercicio del año 2022 se han logrado grandes avances en su gestión, gracias a la implementación exitosa de procesos de valorización y reciclaje de 1.886 toneladas de residuos.

Como resultado de estas medidas, se ha evitado la generación de hasta 5 toneladas de CO2 eq., lo que representa un logro importante en la promoción de la sostenibilidad ambiental. Estos resultados demuestran el compromiso del Grupo con la adopción de prácticas responsables y sostenibles, en línea con las mejores prácticas internacionales en materia de gestión de residuos no peligrosos.

RESIDUOS PELIGROSOS

Durante el año 2022, se ha alcanzado un importante hito en la gestión de estos residuos peligrosos, logrando eliminar el 100% de ellos mediante la utilización de gestores autorizados y capacitados. Este logro no solo refleja el compromiso del Grupo con la sostenibilidad ambiental, sino que también demuestra su preocupación por la seguridad y el bienestar de sus empleados y la comunidad en general. De esta manera, el Grupo demuestra su capacidad para mantener una operación eficiente y sostenible en armonía con el medio ambiente.

21,7% de reducción de residuos totales en 2022 referente a 2021.

		Residuos generales y peligrosos									
Residuo generado por tecnología 2022		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	Global 2022	Reducción
Airfit	(kg)	505.803	25.044	3.509	22.231	21.609	81.881	0	43.975	704.052	197.567
Cellfit/Starfit	(kg)	NA	94.000	4.304	29.711	89.278	NA	8.074	10.834	236.201	194.028
TPR	(kg)	NA	NA	8.901	NA	NA	NA	NA	NA	8.901	2.350
Walkintech	(kg)	NA	123.706	29.735	20.992	223.370	53.978	4.133	32.362	488.276	54.179
Residuo Peligroso	(kg)	112.918	33.600	26.200	57.580	25.234	0	0	24.497	280.029	77.513

		Residuos generales y peligrosos									
Residuo generado por tecnología 2021		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	Global 2021	
Airfit	(kg)	765.870	11.430	4.805	17.302	26.132	51.249	0	24.832	901.620	
Cellfit/Starfit	(kg)	NA	151.907	8.498	35.620	217.110	NA	8.578	8.516	430.229	
TPR	(kg)	NA	NA	11.251	NA	NA	NA	NA	NA	11.251	
Walkintech	(kg)	NA	371.279	27.048	9.230	111.101	NA	3.305	20.492	542.455	
Residuo Peligroso	(kg)	186.280	61.000	27.075	29.710	26.915	NA	2.093	24.469	357.542	



Consumo de energía

Dentro del pool energético del Grupo, el gasto principal de consumo energético proviene del Gas Natural, seguido de la Electricidad.

Dentro de la apuesta de Zahonero por energías respetuosas con el medioambiente, se ha iniciado un proceso de conversión de los tejados de las fábricas a la producción y uso de energía solar.

Dentro de esta estrategia, la primera en incorporarse fue la planta de producción de España donde, en 2022, se han instalado paneles fotovoltaicos que permiten la generación propia del 10% de su consumo eléctrico.

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

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

Reducción de un 2,6% en la intensidad energética promedio.

El escaso porcentaje atribuido al diésel es fruto de la necesidad de generadores eléctricos de seguridad que garanticen la continuidad de las operaciones en caso de emergencia, aun que ha sido iniciado el proceso de reconversión para uso de generadores híbridos diésel/gas natural.

El 37% total de nuestra energía eléctrica proviene de fuentes renovables certificadas.

Durante el año 2022, hemos logrado alcanzar los objetivos que nos habíamos propuesto, en los cuales nos enfocamos en mejorar los indicadores de eficiencia energética. En particular, hemos sido capaces de reducir nuestra intensidad energética, es decir, la cantidad de energía consumida por kilogramo producido, en comparación con el ejercicio anterior de 2021. Esto ha sido un gran logro para nuestro equipo y muestra nuestro compromiso con la sostenibilidad y el uso responsable de los recursos.



		Consumo energético								
Consumo energético empresa (2022)		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	TOTAL GLOBAL
Electricidad	kWh	2.101.336	1.208.044	971.023	952.680	2.626.946	708.259	36.478	341.115	8.945.881
Gas Natural	kWh	9.530.000	3.298.998	1.517.768	1.837.307	0	2.618.821	0	801.996	19.604.890
Diesel	kWh	NA	NA	NA	NA	1.263.718	NA	NA	NA	1.263.718
Fuel oil	kWh	933.665	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	933.665
TOTAL	kWh	12.565.001	4.507.042	2.488.791	2.789.987	3.890.664	3.327.080	36.478	1.143.153	30.748.153

		Consumo energético								
Consumo energético empresa (2021)		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	TOTAL GLOBAL
Electricidad	kWh	2.517.947	1.339.427	561.971	951.136	2.550.024	551.519	43.877	250.554	8.766.455
Gas Natural	kWh	11.218.063	3.376.420	1.450.277	1.674.253	NA	1.815.501	NA	507.522	20.042.036
Diesel	kWh	NA	NA	NA	NA	1.138.507	NA	NA	NA	1.138.507
TOTAL	kWh	13.736.010	4.715.847	2.012.248	2.625.390	3.688.531	2.367.020	43.877	758.076	29.946.999



Intensidad energética - huella de carbono

Intensidad energética por tecnología (2022)		Intensidad energética									
		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	Global	Reducción
Airfit	kWh/kg	3,87	3,11	3,49	3,26	1,90	1,26	-	2,39	2,92	-0,51
Cellfit/Starfit	kWh/kg	NA	0,60	1,43	0,24	0,58	NA	0,36	1,11	0,41	0,05
TPR	kWh/kg	NA	NA	0,60	NA	NA	NA	NA	NA	0,57	-0,04
Walkintech	kWh/pair	NA	0,03	0,12	0,06	0,22	0,34	0,05	0,08	0,15	0,03

Intensidad energética por tecnología (2021)		Intensidad energética								
		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	Global
Airfit	kWh/kg	2,86	3,08	3,76	2,88	2,01	1,20	NA	2,33	2,41
Cellfit/Starfit	kWh/kg	NA	0,54	0,39	0,30	0,64	NA	0,38	0,78	0,47
TPR	kWh/kg	NA	NA	0,53	NA	NA	NA	NA	NA	0,53
Walkintech	kWh/par	NA	0,09	0,35	0,04	0,21	0,65	0,05	0,05	0,18



Por Tecnología - 2022		Intensidad emisiones gases efecto invernadero (GEI)									
		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	Global	Reducción
Airfit	t CO ₂ eq/t	0,61	0,47	0,67	0,66	0,51	0,25	0,00	0,47	0,46	0,275
Cellfit/Starfit	t CO ₂ eq/t	NA	0,00	0,39	0,07	0,15	NA	0,09	0,31	0,17	-0,090
TPR	t CO ₂ eq/t	NA	NA	0,17	NA	NA	NA	NA	NA	0,17	-0,003
Walkintech	t CO ₂ eq/ MPar	NA	0,00	0,03	0,02	0,06	0,07	0,01	0,02	0,03	0,005

Por Tecnología - 2021		Intensidad emisiones gases efecto invernadero (GEI)									
		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	Global	
Airfit	t CO ₂ eq/t	0,44	0,45	0,72	0,61	4,07	0,24	NA	0,47	0,73	
Cellfit/Starfit	t CO ₂ eq/t	NA	0,00	0,12	0,09	0,20	NA	0,12	0,24	0,08	
TPR	t CO ₂ eq/t	NA	NA	0,16	NA	NA	NA	NA	NA	0,16	
Walkintech	t CO ₂ eq/ MPar	NA	0,00	0,11	0,01	0,06	0,13	0,02	0,01	0,04	



Agua

En las comunidades donde operamos, valoramos el agua como un recurso vital, y su uso eficiente y sostenible es esencial para nuestras operaciones. Por lo tanto, hemos desarrollado una estrategia que se centra en el aprovechamiento, reutilización y tratamiento adecuado del agua antes de devolverla a la red de suministro.

Este año, en 2022, hemos implementado un plan de monitorización de consumos para controlar y reducir el uso de agua en nuestros procesos, y los resultados han sido prometedores en algunos países. También hemos logrado reutilizar el agua tratada de nuestros efluentes en nuestras operaciones industriales, gracias a la implementación de proyectos de inversión en depuración y control de vertidos.

Como resultado de nuestras mejoras en la depuración de agua propia, el 85% del agua es depurada en ETE propias, cumpliendo con los estándares ambientales. Y hasta un 30% de esta agua se reutiliza en procesos internos, lo que ha llevado a una reducción significativa de efluentes y ahorro en consumo hídrico.

Para garantizar la calidad del agua residual y del lodo, seguimos las directrices de ZDHC, que ofrecen un conjunto armonizado de parámetros, valores, límites y métodos de análisis.

Esto nos ayuda a mantener nuestros estándares de sostenibilidad y a asegurar el cumplimiento de nuestras metas a largo plazo. En resumen, seguimos comprometidos en hacer un uso responsable y sostenible del agua en nuestras operaciones.

En 2022, el 85% del agua utilizada en proceso es depurada en ETE propias.

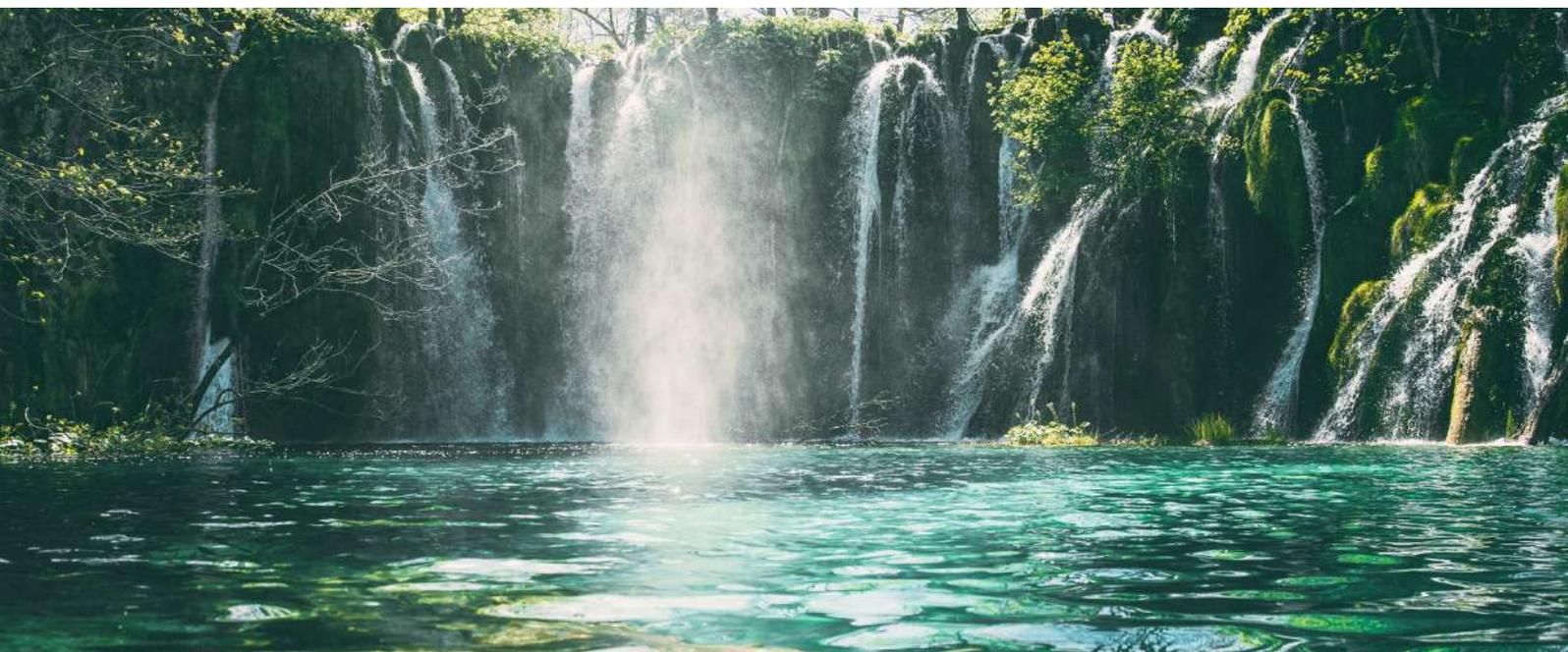


En el 4º trimestre de 2022 logramos que el 30% del agua tratada de todo el Grupo vuelve a utilizarse en el proceso



		Uso de agua y efluentes generados								
2022		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	TOTAL
Uso de agua en proceso productivo	m³	1.992	2.714	1.370	1.589	2.681	18.511	433	992	30.282
	Litros/ton polímero	1.646	2.795	3.167	1.304	2.336	30.373	9.955	4.128	4.882
Total aguas residuales	m³	569	548	1.164	450	165	18.511	21	77	21.505
	Litros/ton polímero	470	564	2.691	369	144	30.373	488	321	3.388

		Uso de agua y efluentes generados								
2021		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	TOTAL
Uso de agua en proceso productivo	m³	4.131	3.910	953	1.952	3.239	13.207	433	1.194	29.018
	Litros/ton polímero	3.051	3.696	3.398	1.419	3.073	23.895	8.347	7.313	4.926
Total aguas residuales	m³	781	1.513	1.816	1.253	135	13.207	25	240	18.971
	Litros/ton polímero	577	1.430	3.509	911	128	23.895	479	1.471	3.096



Consumo de Materiales

El Grupo Zahonero ha implementado una estrategia ambiental centrada en la reducción de residuos y la promoción de prácticas de economía circular y reciclaje para minimizar su impacto en el medio ambiente. Los principales materiales utilizados en la producción de sus productos son látex de SBR, carbonato cálcico, polioli, isocianato y SBS/SEBS.

La empresa ha tomado varias medidas para mejorar sus procesos de producción, como la clasificación y trituración de materiales para su posterior reciclaje. Además, algunos de sus productos han sido certificados con el sello de uso de materiales reciclados (GRS). La compañía también está implementando proyectos para recuperar sus productos al final de su ciclo de vida y utilizarlos como materiales reciclados para el siguiente ciclo.

Además, el Grupo Zahonero ha trabajado en la reducción del material de envasado utilizado y ha buscado alternativas de materiales de embalaje que sean reciclables y contengan una mayor

cantidad de material reciclado. Estas medidas han permitido a la empresa reducir significativamente su impacto ambiental, mejorar la eficiencia en el uso de recursos y fomentar una economía circular y sostenible.

En 2022 hasta un 4% de material reciclado ha sido reincorporado a las nuevas producciones.

		Porcentaje de materiales usados que son materiales reciclados	
		2022	2021
Airfit	% kg de reciclado	3,73%	1,21%
Cellfit/Starfit	% kg de reciclado	1,58%	0,71%
TPR	% kg de reciclado	4,51%	1,80%
Walkintech	% kg de reciclado	0,00%	0,00%



		Materiales usados por peso o volumen								
2022		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	TOTAL GLOBAL
Airfit - SBR (todos tipos)	Dry kg	1.210.571	606.552	218.336	563.837	585.112	609.467	NA	225.156	4.019.031
Airfit - Carbonato Calcico	kg	1.092.383	798.088	251.139	242.020	431.209	943.887	NA	160.350	3.919.076
Airfit - Packaging	kg	68.180	9.003	3.050	6.418	31.179	21.757	NA	7.176	146.763
Cellfit/Starfit - Poliol	kg	NA	230.739	28.695	480.682	368.852	NA	21.355	7.358	1.137.681
Cellfit/Starfit - ISO	kg	NA	133.768	17.190	173.980	193.497	NA	22.139	7.681	548.255
Cellfit/Starfit - Packaging	kg	NA	7.135	548	2.062	6.362	NA	692	516	17.315
TPR (SEBS)	kg	NA	NA	168.330	NA	NA	NA	NA	NA	168.330
TPR - Packaging	kg	NA	NA	6.641	NA	NA	NA	NA	NA	6.641
Walkintech (Insoles) - Pairs	Pairs	NA	10.301.996	1.689.454	4.974.515	8.231.058	2.945.097	417.320	2.200.573	30.760.013
Walkintech - Packaging	kg	NA	14.368	500	10.466	149.186	29.258	3.592	6.341	213.711

		Materiales usados por peso o volumen								
2021		España	Brasil	México	China	India	Canadá	Indonesia	Vietnam	TOTAL GLOBAL
Airfit - SBR (todos tipos)	Dry kg	1.354.175	614.850	174.753	690.287	566.107	552.687	NA	145.368	4.098.227
Airfit - Carbonato Calcico	kg	1.185.055	804.525	217.883	498.300	363.022	888.745	NA	100.119	4.057.649
Airfit - Packaging	kg	11.965	7.105	3.252	7.155	26.343	NA	NA	4.188	60.008
Cellfit/Starfit - Poliol	kg	NA	292.525	65.376	376.817	346.468	NA	26.350	9.240	1.116.776
Cellfit/Starfit - ISO	kg	NA	150.642	40.308	308.919	141.430	NA	25.524	8.663	675.486
Cellfit/Starfit - Packaging	kg	NA	12.096	1.995	6.610	5.941	NA	818	559	28.019
TPR (SEBS)	kg	NA	NA	237.175	NA	NA	NA	NA	NA	237.175
TPR - Packaging	kg	NA	NA	9.142	NA	NA	NA	NA	NA	9.142
Walkintech (Insoles) - Pairs	Pairs	NA	20.026.625	1.166.322	6.117.363	8.574.407	NA	486.882	2.957.197	39.328.796
Walkintech - Packaging	kg	NA	23.167	10.359	7.155	163.887	NA	3.670	2.948	211.186

Biodiversidad

Grupo Zahonero considera que el análisis de riesgos de biodiversidad es crucial para la industria en la que este opera, ya que ayuda a evaluar y gestionar el impacto potencial de las actividades empresariales en el medio natural y la biodiversidad que lo sustenta.

Esto juega un papel fundamental en la prestación de servicios ecosistémicos esenciales, como el aire y el agua limpios, la polinización, la regulación del clima y la fertilidad del suelo.

Para la evaluación del riesgo de biodiversidad, Grupo Zahonero ha optado por utilizar una valiosa herramienta desarrollada por *World Wide Fund for Nature* (WWF) para que en cada filial del grupo se evalúen los impactos que la actividad genera en la biodiversidad.

	Riesgo de escape físico	Riesgo de escape reputacional
Filial	SPH	SRP
Canadá	2,52	2,47
China	3,31	3,14
India	3,5	3,31
Indonesia	3	3,12
Brasil	2,9	3,03
México	3,2	3,25
España	2,88	3,12
Vietnam	3,42	2,85

El uso de esta herramienta proporciona los siguientes beneficios:

- **Evaluación estandarizada:** El filtro WWF proporciona un marco consistente y estandarizado para evaluar los riesgos de biodiversidad.
- **Priorización y enfoque:** El filtro ayuda a identificar los riesgos de biodiversidad más significativos que enfrenta una empresa, lo que permite planes de acción y asignación de recursos dirigidos.
- **Colaboración y asociación:** El uso del filtro de WWF puede facilitar la colaboración entre empresas, ONG y otros grupos de interés. Ayuda a fomentar el diálogo, el intercambio de conocimientos y el desarrollo de iniciativas conjuntas para abordar los desafíos de la biodiversidad.
- **Credibilidad y transparencia:** Al utilizar una herramienta reconocida, las empresas pueden mejorar la credibilidad y transparencia de sus esfuerzos de análisis de riesgos de biodiversidad.

Filial	Servicio de aprovisionamiento	Escasez de Agua	Disponibilidad limitada de flora y fauna
Canadá	2,52	3,05	2
China	3	3	3
India	3,5	4	3
Indonesia	3,45	3,9	3
Brasil	2,9	2,8	3
México	3,2	3,4	3
España	3,65	4,3	3
Vietnam	3,42	3,85	3

Certificaciones

Parte de nuestra estrategia es el respaldo externo de nuestras buenas prácticas por lo que en el año 2022 conseguimos las siguientes certificaciones y evaluaciones:

- Renovamos la Certificación ISO 9001 en la planta de España
- Realizadas las evaluaciones de las plantas de China, India, Vietnam, Brasil, México, España y Canadá en el Higg Index FEM y FSLM
- Certificamos nuestros productos en base al standard de reciclado GRS y RCS

Para el 2023, basado en los resultados de las evaluaciones, tenemos objetivos de mejoras en los índices FEM y FSLM.



**SOCIAL & LABOR
CONVERGENCE**



Reducción de Impacto Medioambiental

Dentro de la estrategia de sostenibilidad mantenida por el Grupo Zahonero, la reducción de los impactos de nuestra actividad es una de las grandes preocupaciones.

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

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

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

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



Específicamente tanto en España, Brasil como China se han desarrollado programas de formación y mentorización en el área de sostenibilidad.



Riesgos Ambientales

PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES

El Grupo no tiene responsabilidades, gastos, activos ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados del mismo. Por este motivo no se incluyen desgloses específicos en el presente informe.

Además, el Grupo aplica el principio de precaución en su modelo de gestión de riesgos, favoreciendo así la protección del medioambiente evitando situaciones ambientales desfavorables provenientes de su actividad.



RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

Se consideran activos de naturaleza medioambiental los bienes que son utilizados de forma duradera en la actividad del Grupo, cuya finalidad principal es la minimización del impacto medioambiental y la protección y mejora del medio ambiente incluyendo la reducción o eliminación de la contaminación futura de las operaciones del Grupo. Dichos activos se encuentran valorados, al igual que cualquier activo material, a precio de adquisición o coste de producción.

Periódicamente, el Grupo realiza inversiones para reducir el impacto medioambiental de su actividad. Las sociedades del Grupo en España están asociadas a Ecoembes, entidad que se responsabiliza de la recogida y tratamiento de envases y embalajes.

Al 31 de diciembre de 2022, el Grupo no tiene registrada provisión alguna por posibles riesgos medioambientales dado que estima que no existen contingencias significativas relacionadas con posibles litigios, indemnizaciones u otros conceptos. Adicionalmente, el Grupo dispone de pólizas de seguros, así como de planes de seguridad que permiten asegurar razonablemente la cobertura de cualquier posible contingencia que se pudiera derivar de su actuación medioambiental.



06. ANEXO

*Tablas de Datos
Contenidos EINF GRI-ODS
Análisis de materialidad*

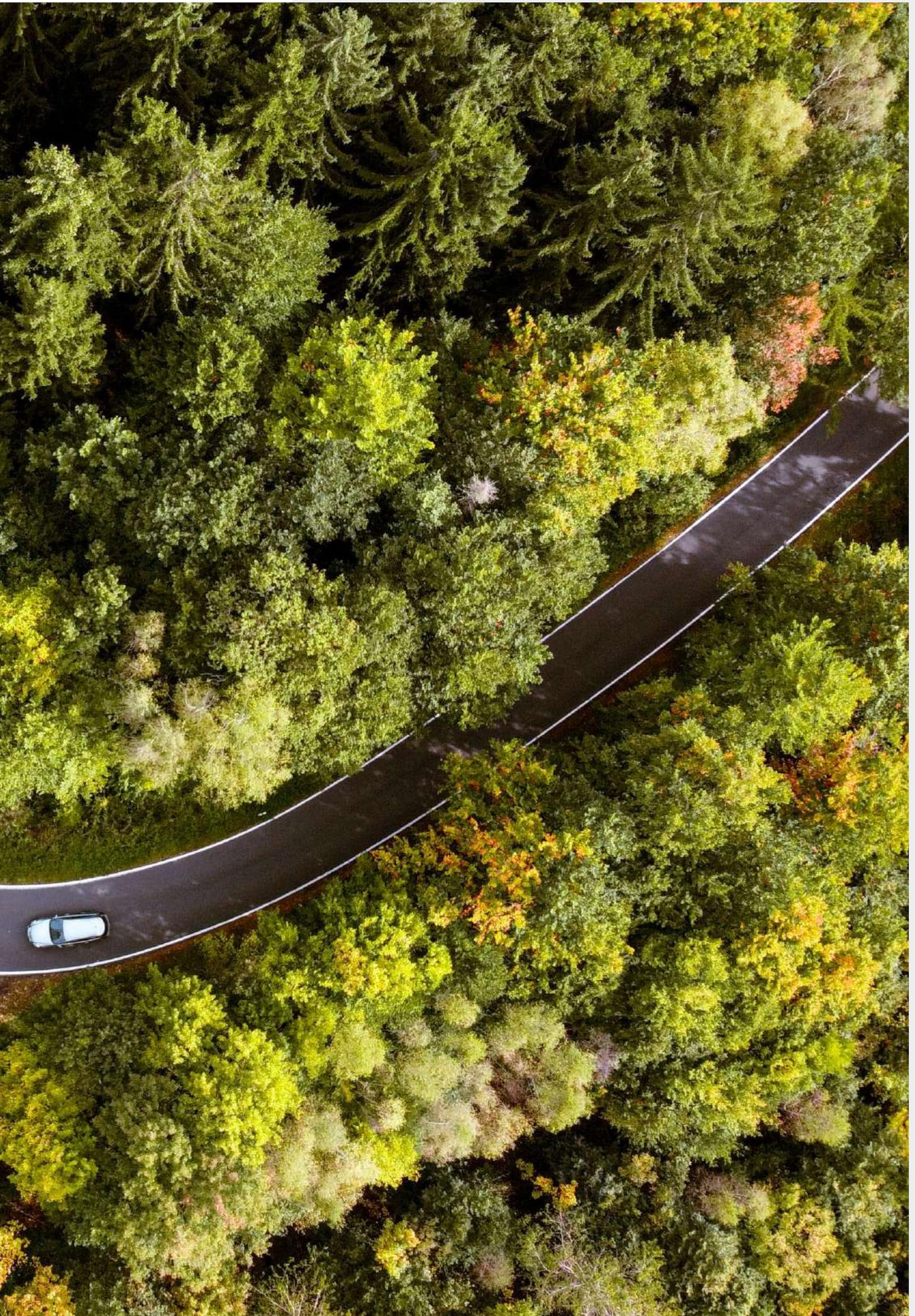


TABLA DE DATOS

Empleados por sexo y país

	Empleados totales a 31 de Diciembre	
	2022	2021
Empleados a 31 de Diciembre	561	588
Empleados promedio	641	600
Empleados a lo largo del año	830	724

País	Empleados por sexo y país a 31 de diciembre					
	2022		2021		2022	2021
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	% mujeres	% mujeres
Brasil	60	60	55	67	50,00%	45,08%
Canadá	10	27	7	31	27,03%	18,42%
China	41	23	29	26	64,06%	52,73%
India	12	122	10	92	8,96%	9,80%
Indonesia	2	17	2	24	10,53%	7,69%
México	27	46	54	71	36,99%	43,20%
España	13	71	14	76	15,48%	15,56%
Vietnam	12	18	10	20	40,00%	33,33%
Total general	177	384	181	407	31,55%	30,78%

		Empleados por edad y género. Datos globales			
		2022		2021	
Rango de Edad	Género	Número	%	Número	%
Menores de 30	Mujer	86	34%	66	36%
	Hombre	170	66%	115	64%
Total menores de 30		256	-	181	-
Entre 30 y 49	Mujer	168	37%	153	36%
	Hombre	283	63%	269	64%
Total entre 30 y 49		451	-	422	-
Mayores de 50	Mujer	33	27%	25	21%
	Hombre	90	73%	96	79%
Total mayores de 50		123	-	121	-
Total general		830	-	724	-



Brecha salarial por sexo y país 2021

Remuneración media de Salario Bruto por país, categoría, género y brecha salarial en Euros. Datos globales											
Inicio Contrato		Anterior a 1 de Enero de 2021									
Contratos rescindidos en 2021		No incluidos									
Nivel Jerárquico	Género	2021									Total general
		Brasil	China	Indonesia	España	Vietnam	India	México	Corporativo (España)	Canadá	
Director	Mujer	NA	52.187	NA	44.467	NA	NA	-	NA	-	48.327
	Hombre	50.950	51.273	17.619	70.469	53.078	46.404	45.520	90.432	85.154	56.303
Total Director		NA	2%	NA	-58%	NA	NA	NA	NA	NA	-17%
Manager	Mujer	14.972	NA	11.421	NA	NA	16.094	18.323	NA	48.776	20.412
	Hombre	15.291	36.591	16.224	NA	14.316	13.942	17.718	47.042	61.164	26.275
Total Manager		NA	NA	-42%	NA	NA	13%	3%	NA	-25%	-29%
Assistant Manager	Mujer	NA	25.168	NA	26.852	NA	NA	NA	NA	NA	26.010
	Hombre	7.446	NA	NA	36.298	NA	NA	NA	NA	NA	28.054
Total Assistant Manager		NA	NA	NA	-35%	NA	NA	NA	NA	NA	-8%
Head	Mujer	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	Hombre	NA	NA	NA	28.811	NA	NA	NA	NA	NA	28.811
Total Head		NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Technician	Mujer	8.412	8.498	7.602	21.946	9.275	NA	9.426	27.911	40.647	14.063
	Hombre	7.155	14.938	5.469	44.012	22.140	3.177	8.191	10.284	48.401	20.956
Total Technician		15%	-76%	28%	-101%	-139%	NA	13%	63%	-19%	-49%
Worker	Mujer	3.917	9.372	NA	18.799	2.925	1.939	4.682	NA	12.355	5.714
	Hombre	5.241	9.000	4.140	22.311	3.500	2.120	7.201	NA	34.394	11.731
Total Worker		-34%	4%	NA	-19%	-20%	-9%	-54%	NA	-178%	-105%

(*) Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional

Brecha salarial por sexo y país 2022

		Remuneración media de Salario Bruto por país, categoría, género y brecha salarial en Euros. Datos globales									
		Inicio Contrato Anterior a 1 de Enero de 2022									
		Contratos rescindidos en 2021 No incluidos									
Nivel Jerárquico	Género	2021									Total general
		Brasil	China	Indonesia	España	Vietnam	India	México	Corporativo (España)	Canadá	
Director	Mujer	22.027	59.283	-	45.002	-	-	-	-	-	42.104
	Hombre	54.416	45.956	17.109	67.265	43.493	55.323	42.509	80.418	158.001	63.394
Total Director		-147%	22%	NA	-49%	NA	NA	NA	NA	NA	-51%
Manager	Mujer	-	37.746	16.840	-	19.382	-	-	30.345	-	26.078
	Hombre	-	-	16.526	-	19.933	9.379	-	-	96.953	23.432
Total Manager		NA	NA	2%	NA	-3%	NA	NA	NA	NA	10%
Assistant Manager	Mujer	11.324	-	-	25.881	9.558	-	14.695	-	58.440	17.812
	Hombre	15.431	37.426	14.952	36.553	-	12.752	17.279	47.042	99.423	31.716
Total Assistant Manager		-36%	NA	NA	-41%	NA	NA	-18%	NA	-70%	-78%
Head	Mujer	4.097	18.238	-	-	12.786	-	8.887	-	47.935	14.680
	Hombre	7.504	14.221	5.364	31.243	-	21.710	10.220	-	52.750	21.821
Total Head		-83%	22%	NA	NA	100%	NA	-15%	NA	-10%	-49%
Technician	Mujer	8.622	-	8.384	22.414	-	9.123	7.142	37.529	-	14.890
	Hombre	9.534	35.479	5.784	37.347	-	5.730	8.247	17.661	40.547	13.040
Total Technician		-11%	NA	31%	-67%	NA	37%	-15%	53%	NA	12%
Worker	Mujer	4.416	8.890	-	8.302	4.312	2.608	6.025	-	20.336	6.789
	Hombre	5.030	12.024	4.317	20.156	4.660	2.619	7.801	-	33.308	11.303
Total Worker		-14%	-35%	NA	-143%	-8%	0%	-29%	NA	-64%	-66%

(*) Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional

Brecha salarial por sexo, país y nivel jerárquico 2022

		2022 SALARY GAP BY GENDER AND HIERARCHICAL LEVEL (euros)						
COUNTRY	Gender	Assistant Manager	Director	Head	Manager	Technician	Worker	Total general
BRASIL	Mujer	86	34%	66	36%	36%	36%	36%
	Hombre	170	66%	115	64%	64%	64%	64%
Total BRASIL		256	-	181	-	-	-	-
CANADÁ	Mujer	168	37%	153	36%	36%	36%	36%
	Hombre	283	63%	269	64%	64%	64%	64%
Total CANADÁ		451	-	422	-	-	-	-
CHINA	Mujer	33	27%	25	21%	21%	21%	21%
	Hombre	90	73%	96	79%	79%	79%	79%
Total CHINA		123	-	121	-	-	-	-
CORPORATE	Mujer	86	34%	66	36%	36%	36%	36%
	Hombre	170	66%	115	64%	64%	64%	64%
Total CORPORATE		256	-	181	-	-	-	-
INDIA	Mujer	168	37%	153	36%	36%	36%	36%
	Hombre	283	63%	269	64%	64%	64%	64%
Total INDIA		451	-	422	-	-	-	-
INDONESIA	Mujer	33	27%	25	21%	21%	21%	21%
	Hombre	90	73%	96	79%	79%	79%	79%
Total INDONESIA		123	-	121	-	-	-	-
MÉXICO	Mujer	86	34%	66	36%	36%	36%	36%
	Hombre	170	66%	115	64%	64%	64%	64%
Total México		256	-	181	-	-	-	-
ESPAÑA	Mujer	168	37%	153	36%	36%	36%	36%
	Hombre	283	63%	269	64%	64%	64%	64%
Total ESPAÑA		451	-	422	-	-	-	-
VIETNAM	Mujer	33	27%	25	21%	21%	21%	21%
	Hombre	90	73%	96	79%	79%	79%	79%
Total VIETNAM		123	-	121	-	-	-	-

Empleados por edad y género

Nivel Jerárquico		Empleados por categoría profesional y género datos globales			
		2022		2021	
		Número	%	Número	%
Director	Mujer	4	14%	2	8%
	Hombre	24	86%	23	92%
Total Director		28	-	25	-
Manager	Mujer	4	27%	8	22%
	Hombre	11	73%	28	78%
Total Manager		15	-	36	-
Assistant Manager	Mujer	13	26%	2	8%
	Hombre	37	74%	23	92%
Total Assistant Manager		50	-	25	-
Head	Mujer	14	25%	0	0%
	Hombre	41	75%	5	100%
Total Head		55	-	5	-
Technician	Mujer	33	31%	31	37%
	Hombre	75	69%	53	63%
Total Technician		108	-	84	-
Worker	Mujer	219	38%	184	37%
	Hombre	355	62%	317	63%
Total Trabajadores		574	-	501	-
Total general		830	-	724	-

Empleados por tipo de contrato

		Empleados por tipo de contrato, jornada y edad. Datos globales							
Jornada	Contrato	2022				2021			
		menores de 30	Entre 30 y 49	Mayores de 50	Total general	menores de 30	Entre 30 y 49	Mayores de 50	Total general
Completa	Indefinidos	192	407	115	714	168	407	117	692
	Temporales	64	44	8	116	13	15	1	29
Total Jornada Completa		256	451	123	830	181	422	118	721
Parcial	Indefinidos	0	0	0	0	0	0	3	0
	Temporales	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Jornada Parcial		0	0	0	0	0	0	3	0
Total general		256	451	123	830	181	422	121	724

		Empleados por tipo de contrato, jornada y edad. Datos globales							
Contrato	Jornada	2022				2021			
		menores de 30	Entre 30 y 49	Mayores de 50	Total general	menores de 30	Entre 30 y 49	Mayores de 50	Total general
Indefinido	Completa	192	407	115	714	168	407	117	692
	Parcial	0	0	0	0	-	-	3	3
Total Indefinido		192	407	115	714	168	407	120	695
Temporal	Completa	64	44	8	116	13	15	1	29
	Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Temporal		64	44	8	116	13	1	15	29
Total general		256	451	123	830	181	422	121	724

Empleados por tipo de jornada / contratación

		Empleados por tipo de jornada y género Datos globales				Empleados por tipo de jornada y género Datos globales	
Jornada	Género	2022	2021	Contrato	Género	2022	2021
Completa	Mujer	287	241	Indefinido	Mujer	243	238
	Hombre	543	480		Hombre	471	457
Total Jornada Completa		830	721	Total Indefinido		714	695
Parcial	Mujer	0	3	Temporal	Mujer	44	6
	Hombre	0	0		Hombre	72	23
Total Jornada Parcial		0	3	Total Temporal		116	29
Total general		830	724	Total general		830	724

Nuevas contrataciones por género. Datos globales				
Género	2022	2021	2022	2022
Mujer	112	86	42%	43%
Hombre	157	113	58%	57%
Total general	269	199	-	-

Nuevas contrataciones por edad y género. Datos globales						
Rango de edad	2022			2021		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Menores de 30	47	92	139	34	53	87
Entre 30 y 49	55	59	114	49	51	100
Mayores de 50	10	6	16	3	9	12
Total general	112	157	269	86	113	199

Promedio de empleados por género, tipo de contrato, jornada, grupo de edad y categoría profesional

		Promedio de empleados por tipo de contrato, jornada y edad			
Jornada	Contrato	2022			
		menores de 30	Entre 30 y 49	Mayores de 50	Total general
Completa	Indefinidos	146	352	105	603
	Temporales	18	18	3	39
Total Jornada Completa		164	370	108	642
Parcial	Indefinidos	0	0	0	0
	Temporales	0	0	0	0
Total Jornada Parcial		0	0	0	0
Total general		164	370	108	642

		Promedio de empleados por tipo de contrato, jornada y sexo		
Jornada	Contrato	2022		
		Hombre	Mujer	Total general
Completa	Indefinidos	413	190	603
	Temporales	26	13	39
Total Jornada Completa		439	203	642
Parcial	Indefinidos	0	0	0
	Temporales	0	0	0
Total Jornada Parcial		0	0	0
Total general		439	203	642

		Promedio de empleados por tipo de contrato, jornada y clasificación profesional							
Jornada	Contrato	2022							
		Manager	Assistant Manager	Director	Head	Technician	Entre 30 y 49	Worker	Total general
Completa	Indefinidos	13	45	25	49	93	407	378	692
	Temporales	0	2	1	3	5	-	28	3
Total Jornada Completa		13	47	26	52	98	407	406	695
Parcial	Indefinidos	0	0	0	0	0	15	0	29
	Temporales	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Jornada Parcial		0	0	0	0	0	1	0	29
Total general		13	47	26	52	98	422	406	724



Despidos

Despidos por edad y género. Datos globales						
	2022			2021		
Rango de edad	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Menores de 30	11	28	39	6	5	11
Entre 30 y 49	18	17	35	14	10	24
Mayores de 50	1	6	7	0	5	5
Total general	30	51	81	20	20	40

Despidos por categoría laboral y género. Datos globales						
	2022			2021		
Nivel Jerárquico	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Director	0	2	0	0	0	0
Manager	0	1	1	0	1	1
Assistant Manager	1	3	0	0	0	0
Head	0	1	1	0	1	1
Technician	2	4	6	2	3	5
Worker	27	40	67	17	16	33
Total general	30	51	81	20	20	40

Porcentaje de Rotación por edad y género. Datos globales						
	2022			2021		
Rango de edad	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Menores de 30	16%	15%	15%	13%	9%	10%
Entre 30 y 49	19%	11%	14%	20%	9%	13%
Mayores de 50	2%	3%	3%	1%	2%	2%
Total general	38%	29%	32%	33%	20%	24%

(*) Cálculo: Bajas totales/Total empleados

Bajas / Accidentalidad

Rango de edad	Bajas totales por edad y sexo. Datos globales					
	2022			2021		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	47	80	127	31	41	72
Entre 30 y 49	54	62	116	48	44	92
Mayores de 50	7	17	24	2	11	13
Total general	108	159	267	81	96	177

	Indicadores de accidentalidad. Datos globales					
	2022			2021		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Número de horas trabajadas	469.031	930.423	1.399.454	374.946	806.418	1.181.364
Número de accidente con bajas	0	13	13	2	12	14
Días perdidos por accidente	0	227	227	137	325	462
Horas perdidas por accidente	0	1.831	1.831	1.096	2.609	3.705
Índice de frecuencia	0,0000%	0,0014%	0,0009%	0,0005%	0,0015%	0,0012%
índice de gravedad	0,000%	0,1964%	0,1306%	0,292%	0,324%	0,314%
Número de fallecimientos por accidente	0	0	0	0	0	0
Enfermedades profesionales detectadas	0	0	0	0	0	0

País	Cobertura por convenio colectivo en cada país. Datos globales					
	2022			2021		
	NO	YES	Total general	NO	YES	Total general
Brasil	1	194	195	1	164	165
China	78	0	78	80	-	80
Indonesia	28	0	28	28	-	28
España	0	77	77	-	73	73
Vietnam	0	43	43	-	37	37
India	141	0	141	109	-	109
México	212	0	212	177	-	177
España (Corporativo)	0	12	12	-	12	12
Canadá	22	22	44	19	24	43
Total general	482	348	830	414	310	724

Remuneración

Nivel Jerárquico		Remuneración media por categoría, género y brecha salarial. Datos globales			
		Inicio contrato		Anterior a 1 de Enero de 2022	
		Contratos rescindidos en 2022		No incluidos	
		2022		2021	
		Total		Total	
Director	Mujer	42.103,95 €	48.326,78 €		
	Hombre	63.393,67 €	56.303,20 €		
Brecha Total Director		-51%	-17%		
Manager	Mujer	26.078,46 €	20.411,64 €		
	Hombre	23.431,53 €	26.274,67 €		
Brecha Total Manager		10%	-29%		
Assistant Manager	Mujer	17.812,30 €	26.010,33 €		
	Hombre	31.716,38 €	28.054,13 €		
Brecha Total Assistant Manager		-78%	-8%		
Head	Mujer	14.679,82 €	0,00 €		
	Hombre	21.820,53 €	28.811,42 €		
Brecha Total Head		-49%	NA		
Technician	Mujer	14.889,89 €	14.062,60 €		
	Hombre	13.040,39 €	20.955,73 €		
Brecha Total Technician		12%	-49%		
Worker	Mujer	6.789,35 €	5.714,23 €		
	Hombre	11.302,79 €	11.730,63 €		
Brecha Total Worker		-66%	-105%		

Remuneración media de Salario Bruto por país, categoría, género y brecha salarial en Euros. Datos globales											
		Inicio contrato Anterior a 1 de Enero de 2022									
		Contratos rescindidos en 2022 No incluidos									
Nivel Jerárquico	Género	2022									
		Brasil	China	Indonesia	España	Vietnam	India	México	Corporativo (España)	Canadá	Total general
Director	Mujer	22.027	59.283	-	45.002	-	-	-	-	-	42.104
	Hombre	54.416	45.956	17.109	67.265	43.493	43.493	42.509	80.418	158.001	63.394
Total Director		-147%	22%	NA	-49%	NA	NA	NA	NA	NA	-51%
Manager	Mujer	-	37.746	16.840	-	19.382	19.382	-	30.345	-	26.078
	Hombre	-	-	16.526	-	19.933	19.933	-	-	96.953	23.432
Total Manager		NA	NA	2%	NA	-3%	-3%	NA	NA	NA	10%
Assistant Manager	Mujer	11.324	-	-	25.881	9.558	9.558	14.695	-	58.440	17.812
	Hombre	15.431	37.426	14.952	36.553	-	-	17.279	47.042	99.423	31.716
Total Assistant Manager		-36%	NA	NA	-41%	NA	NA	-18%	NA	-70%	-78%
Head	Mujer	4.097	18.238	-	-	12.786	12.786	8.887	-	47.935	14.680
	Hombre	7.504	14.221	5.364	31.243	-	-	10.220	-	52.750	21.821
Total Head		-83%	22%	NA	NA	NA	NA	-15%	NA	-10%	-49%
Technician	Mujer	8.622	-	8.384	22.414	-	-	7.142	37.529	-	14.890
	Hombre	9.534	35.479	5.784	37.347	-	-	8.247	17.661	40.547	13.040
Total Technician		-11%	NA	31%	-67%	NA	NA	-15%	53%	NA	12%
Worker	Mujer	4.416	8.890	-	8.302	4.312	4.312	6.025	-	20.336	6.789
	Hombre	5.030	12.024	4.317	20.156	4.660	4.660	7.801	-	33.308	11.303
Total Worker		-14%	-35%	NA	-143%	-8%	-8%	-29%	NA	-64%	-66%

Remuneración media de Salario Bruto por país, categoría, género y brecha salarial en Euros. Datos globales

Inicio Contrato Anterior a 1 de Enero de 2021

Contratos rescindidos en 2022 No incluidos

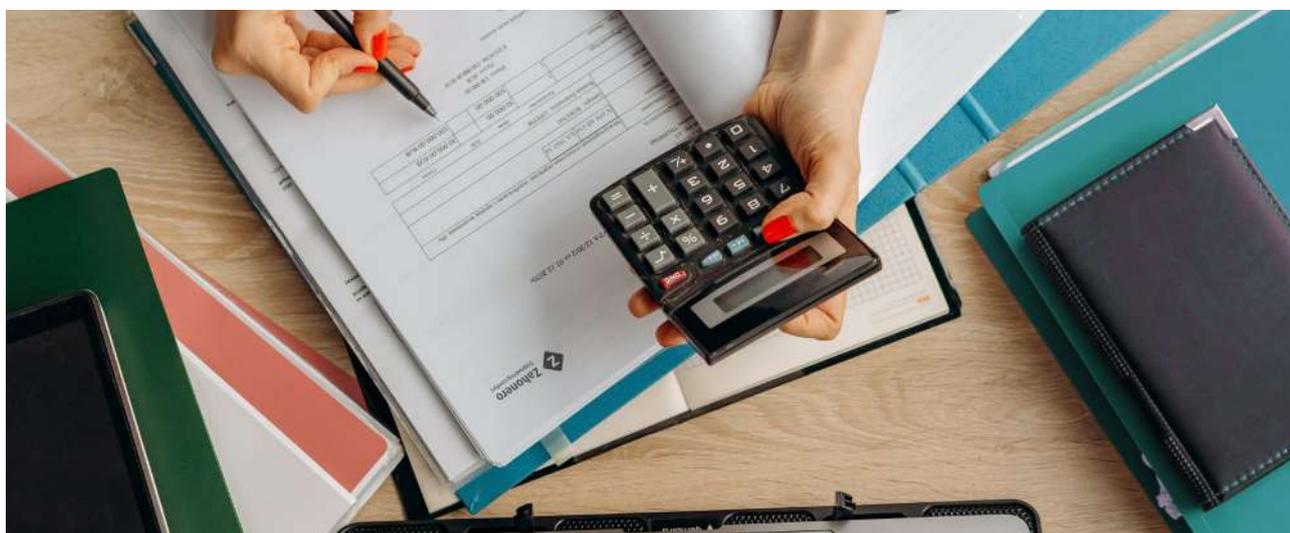
Nivel Jerárquico	Género	2021									
		Brasil	China	Indonesia	España	Vietnam	India	México	Corporativo (España)	Canadá	Total general
Director	Mujer	NA	52.187	NA	44.467	NA	NA	-	NA	-	48.327
	Hombre	50.950	51.273	17.619	70.469	53.078	46.404	45.520	90.432	85.154	56.303
Total Director		NA	2%	NA	-58%	NA	NA	NA	NA	NA	-17%
Manager	Mujer	14.972	NA	11.421	NA	NA	16.094	18.323	NA	48.776	20.412
	Hombre	15.291	36.591	16.224	NA	14.316	13.942	17.718	47.042	61.164	26.275
Total Manager		NA	NA	-42%	NA	NA	13%	3%	NA	-25%	-29%
Assistant Manager	Mujer	NA	25.168	NA	26.852	NA	NA	NA	NA	NA	26.010
	Hombre	7.446	NA	NA	36.298	NA	NA	NA	NA	NA	28.054
Total Assistant Manager		NA	NA	NA	-35%	NA	NA	NA	NA	NA	-8%
Head	Mujer	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	Hombre	NA	NA	NA	28.811	NA	NA	NA	NA	NA	28.811
Total Head		NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Technician	Mujer	8.412	8.498	7.602	21.946	9.275	NA	9.426	27.911	40.647	14.063
	Hombre	7.155	14.938	5.469	44.012	22.140	3.177	8.191	10.284	48.401	20.956
Total Technician		15%	-76%	28%	-101%	-139%	NA	13%	63%	-19%	-49%
Worker	Mujer	3.917	9.372	NA	18.799	2.925	1.939	4.682	NA	12.355	5.714
	Hombre	5.241	9.000	4.140	22.311	3.500	2.120	7.201	NA	34.394	11.731
Total Worker		-34%	4%	NA	-19%	-20%	-9%	-54%	NA	-178%	-105%

	Brecha salarial 2022
Brasil	34,74%
Canadá	40,68%
China	48,70%
Corporate	30,35%
India	4,84%
Indonesia	-55,02%
México	50,02%
España	9,96%
Vietnam	8,74%
Total general	45,31%

Remuneración bruta media por edad, género y brecha salarial. Datos globales			
Inicio Contrato		Anterior a 1 de Enero de 2022	
Contratos rescindidos en 2022		No incluidos	
Rango de Edad	Género	2022	2021
Menores de 30	Mujer	6.046	5.230
	Hombre	5.310	7.050
Total Menores de 30		12%	-35%
Entre 30 y 49	Mujer	10.535	8.974
	Hombre	16.268	16.161
Total Entre 30 y 49		-54%	-80%
Mayores de 50	Mujer	17.284	15.472
	Hombre	28.563	26.703
Total Mayores de 50		-65%	-73%

Remuneración bruta media por edad, género, país y brecha salarial. Datos globales											
Inicio Contrato		Anterior a 1 de Enero de 2022									
Contratos rescindidos en 2022		No incluidos									
Rango de Edad	Género	2022									
		Brasil	China	Indonesia	España	Vietnam	India	México	Corporativo (España)	Canadá	Total general
Menores de 30	Mujer	4.249	8.355	-	-	5.420	5.208	5.936	-	-	6.046
	Hombre	4.462	24.741	4.583	20.025	4.505	2.977	7.310	-	-	5.310
Total Menores de 30		-5%	-196%	NA	NA	17%	43%	-23%	NA	NA	12%
Entre 30 y 49	Mujer	6.387	11.589	12.612	24.005	11.353	5.215	8.023	35.135	19.202	10.535
	Hombre	7.650	14.902	6.402	23.266	15.038	7.175	13.316	47.105	58.645	16.268
Total Entre 30 y 49		-20%	-29%	49%	3%	-32%	-38%	-66%	-34%	-205%	-54%
Mayores de 50	Mujer	6.418	59.283	-	22.817	3.469	-	5.201	-	31.476	17.284
	Hombre	13.592	21.496	20.358	29.445	-	21.407	9.810	98.944	49.159	28.563
Total Mayores de 50		-112%	64%	NA	-29%	NA	NA	-89%	NA	-56%	-65%

Remuneración bruta media por edad, género, país y brecha salarial. Datos globales											
Inicio Contrato		Anterior a 1 de Enero de 2021									
Contratos rescindidos en 2022		No incluidos									
Rango de Edad	Género	2021									
		Brasil	China	Indonesia	España	Vietnam	India	México	Corporativo (España)	Canadá	Total general
Menores de 30	Mujer	4.049	8.373	NA	NA	3.338	3.488	4.979	NA	NA	5.230
	Hombre	3.850	NA	4.363	NA	7.009	2.562	16.884	10.284	NA	7.050
Total Menores de 30		5%	NA	NA	NA	-110%	27%	-239%	NA	NA	-35%
Entre 30 y 49	Mujer	5.210	11.877	9.512	25.473	7.482	4.277	8.406	27.911	NA	8.974
	Hombre	8.113	15.844	7.412	24.924	12.013	5.649	14.331	55.831	50.472	16.161
Total Entre 30 y 49		-56%	-33%	22%	2%	-61%	-32%	-70%	-100%	NA	-80%
Mayores de 50	Mujer	7.718	52.187	NA	23.506	2.753	NA	3.325	NA	21.600	15.472
	Hombre	11.404	26.087	20.819	31.091	NA	19.969	10.174	98.944	42.587	26.703
Total Mayores de 50		-48%	50%	NA	-32%	NA	NA	-206%	NA	-97%	-73%



Formación

Nivel Jerárquico	Horas de formación por categoría y género. Datos globales					
	2022			2021		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Director	95	529	624	279	169	448
Manager	13	40	53	86	172	258
Assistant Manager	171	422	593	48	205	253
Head	88	332	420		118	118
Technician	645	433	1.077	818	530	1.348
Worker	1.088	1.440	2.528	995	2.694	3.689
Total general	2.100	3.195	5.295	2.371	4.363	6.734

Nivel Jerárquico	Horas de formación por categoría y género. Datos globales					
	2022			2021		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Director	31,7	33,1	32,8	139,5	7,3	17,9
Manager	4,3	5,0	4,8	9,6	6,1	7,0
Assistant Manager	17,1	16,2	16,5	16,0	29,3	25,3
Head	9,8	11,4	11,1		23,6	23,6
Technician	23,9	7,6	12,8	26,4	10,0	16,1
Worker	8,7	7,0	7,7	5,4	8,5	7,4
Total general	11,9	9,4	10,2	9,7	9,1	9,3

Nivel Jerárquico	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño por categoría y sexo. Datos globales			
	2022		2021	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Director	100%	100%	100%	95%
Manager	25%	36%	11%	21%
Assistant Manager	0%	19%	33%	29%
Head	0%	51%	0%	40%
Technician	30%	55%	19%	28%
Worker	49%	63%	17%	27%

CONTENIDOS EINF GRI-ODS

ANEXO I.

GRI STANDARD 2016	CONTENIDOS GENERALES Y TEMÁTICOS	PÁGINA / RESPUESTA	ODS	PACTO MUNDIAL	ESTÁNDAR GRI
GRI 102	CONTENIDOS GENERALES				
1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN					
Contenido 102-1	Nombre de la Organización	4	-	-	Esencial
Contenido 102-2	Actividades, marcas, servicios o productos	8-16	-	-	Esencial
Contenido 102-3	Ubicación de la sede principal de la organización	4-5	-	-	Esencial
Contenido 102-4	Ubicación de las operaciones	4-5	-	-	Esencial
Contenido 102-5	Propiedad y forma jurídica	4-5	-	-	Esencial
Contenido 102-6	Mercados y servicios	8-16, 65-71	-	-	Esencial
Contenido 102-7	Tamaño de la organización	8-25	-	-	Esencial
Contenido 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	40-64, Anexos	-	-	Esencial
Contenido 102-9	Cadena de suministro	8-16, 65-71	-	-	Esencial
Contenido 102-10	Cambios significativos en la organización y la cadena de suministro	N/A	-	-	Esencial
Contenido 102-11	Principio o enfoque de precaución	94	-	-	Esencial
Contenido 102-12	Iniciativas externas	17, 27-31	-	-	Esencial
Contenido 102-13	Afiliación a asociaciones. Listado	65-71	-	-	Esencial
2. ESTRATEGIA					
Contenido 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	8	-	-	Esencial
Contenido 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	8, 22-24	-	-	Exhaustivo
3. ÉTICA E INTEGRIDAD					
Contenido 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	8-25	-	-	Esencial
Contenido 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	17-31	-	-	Exhaustivo

GRI STANDARD 2016	CONTENIDOS GENERALES Y TEMÁTICOS	PÁGINA / RESPUESTA	ODS	PACTO MUNDIAL	ESTÁNDAR GRI
4. GOBERNANZA					
Contenido 102-18	Estructura de Gobernanza	18-20, 27	-	-	Esencial
Contenido 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	18-20, 27	-	-	Exhaustivo
Contenido 102-21	Consultas a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	29-30, Anexo II	-	-	Exhaustivo
Contenido 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	18-20, 27	-	-	Exhaustivo
Contenido 102-23	Presidente del máximo órganos de Gobierno	18-20, 27	-	-	Exhaustivo
Contenido 102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	22-31, Anexos	-	-	Exhaustivo
Contenido 102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	22-31, Anexos	-	-	Exhaustivo
Contenido 102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	22-31, Anexos	-	-	Exhaustivo
Contenido 102-35	Políticas de remuneración	40-64, Anexos	-	-	Exhaustivo
Contenido 102-38	Ratio de compensación total anual	40-64, Anexos	-	-	Exhaustivo
5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS					
Contenido 102-40	Lista de Grupos de Interés	22-31, Anexos	-	-	Esencial
Contenido 102-41	Acuerdos de negociación colectiva	53	-	-	Esencial
Contenido 102-42	Identificación y selección de grupos de interés	22-31, Anexos	-	-	Esencial
Contenido 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	22-31, Anexos	-	-	Esencial
Contenido 102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados	22-31, Anexos	-	-	Esencial
6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES					
Contenido 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	4-5	-	-	Esencial
Contenido 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	4-5	-	-	Esencial
Contenido 102-47	Lista de temas materiales	Anexos I y II	-	-	Esencial
Contenido 102-48	Reexpresión de la información	N/A	-	-	Esencial
Contenido 102-49	Cambios en la elaboración de informes	N/A	-	-	Esencial
Contenido 102-50	Periodo objeto del informe	4-5	-	-	Esencial
Contenido 102-51	Fecha del último informe	4-5	-	-	Esencial
Contenido 102-52	Ciclo de elaboración de informes	4-5	-	-	Esencial
Contenido 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	7	-	-	Esencial
Contenido 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	4	-	-	Esencial
Contenido 102-55	Índice de contenidos GRI	Anexo I	-	-	Esencial
Contenido 102-56	Verificación externa	6	-	-	Esencial

GRI STANDARD 2016	CONTENIDOS GENERALES Y TEMÁTICOS	PÁGINA / RESPUESTA	ODS	PACTO MUNDIAL	ESTÁNDAR GRI
GRI 201	DESEMPEÑO ECONÓMICO				
Contenido 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	21	8	-	Exhaustivo
Contenido 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	N/A	8	-	Exhaustivo
Contenido 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	21	8	-	Exhaustivo
GRI 204	PRÁCTICAS EN PROVEEDORES				
Contenido 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	78	8	-	Exhaustivo
GRI 205	ANTICORRUPCIÓN				
Contenido 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	33-39	8	10	Exhaustivo
GRI 301	MATERIALES				
Contenido 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	88-89	12	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 301-2	Insumos reciclados	81-82	12	7,8,9	Exhaustivo
GRI 302	ENERGÍA				
Contenido 302-1	Consumo energético dentro de la organización	83-85	12	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 302-3	Intensidad energética	83-85	12	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 302-4	Reducción del consumo energético	83-85	3,7,12	7,8,9	Exhaustivo
GRI 303	AGUA				
Contenido 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	86-87	6,7,12,13	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 303-3	Extracción de agua por fuentes	86-87	6,7,12,13	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 303-4	Vertido de agua	86-87	6,7,12,13	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 303-5	Consumo de agua	86-87	6,7,12,13	7,8,9	Exhaustivo
GRI 304	BIODIVERSIDAD				
Contenido 304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	90-91	13,14,15	7,8,9	Exhaustivo
GRI 305	EMISIONES				
Contenido 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	79-85	7,12	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	79-85	7,12	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	79-85	7,12	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	79-85	7,12	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	79-85	7,12	7,8,9	Exhaustivo
GRI 306	AFLUENTES Y RESIDUOS				
Contenido 306-3	Residuos generados	81-82	2,6,12	7,8,9	Exhaustivo
Contenido 306-5	Residuos destinados a eliminación	81-82	2,6,12	7,8,9	Exhaustivo
GRI 307	CUMPLIMIENTO AMBIENTAL				
Contenido 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	94	13,14,15	7,8,9	Exhaustivo
GRI 308	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES				
Contenido 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	65-78	8,11,12	1,2,3,6	Exhaustivo

GRI STANDARD 2016	CONTENIDOS GENERALES Y TEMÁTICOS	PÁGINA / RESPUESTA	ODS	PACTO MUNDIAL	ESTÁNDAR GRI
GRI 401	EMPLEO				
Contenido 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	40-64, Anexos	8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
Contenido 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	40-64, Anexos	8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 403	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
Contenido 403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador/empresa de salud y seguridad	40-64, Anexos	3,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
Contenido 403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	40-64, Anexos	3,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
Contenido 403-3	Trabajadores con alto riesgo de enfermedad profesional	40-64, Anexos	3,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
Contenido 403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	40-64, Anexos	3,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 404	FORMACIÓN Y ENSEÑANZA				
Contenido 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	52-60, Anexos	4,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
Contenido 404-1	Programas para desarrollar las competencias de los empleados	52-60, Anexos	4,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
Contenido 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	52-60, Anexos	4,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 405	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
Contenido 405-1	Desglose de empleados por categoría y edad	40-64, Anexos	8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
Contenido 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	40-64, Anexos	5,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 406	NO DISCRIMINACIÓN				
Contenido 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	40-64, Anexos	12	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 407	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA				
Contenido 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	N/A	8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 408	TRABAJO INFANTIL				
Contenido 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	N/A	4,8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 409	TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO				
Contenido 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	N/A	8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 413	COMUNIDADES LOCALES				
Contenido 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	65-71	8	1,2,3,4,5,6	Exhaustivo
GRI 414	EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES				
Contenido 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	65-78 (100%)	8,11,12	1,2,3,6	Exhaustivo

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

ANEXO II.

DETERMINACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupo Zahonero identifica como grupos de interés a todos aquellos colectivos o individuos a los que las actividades del Grupo puedan afectar de manera significativa o cuyas acciones puedan repercutir, dentro de lo razonable, en la capacidad del Grupo Zahonero para desarrollar con éxito su estrategia y alcanzar sus objetivos.

Los grupos de interés definidos son:

- **Accionistas**
- **Empleados**
- **Clientes**
- **Sociedad**
- **Proveedores**

Identificados nuestros grupos de interés, las necesidades y expectativas de estos detectadas a través de los distintos mecanismos de diálogo son consideradas en la definición de los aspectos relevantes del Informe.

CÁLCULO DE LA MATERIALIDAD

De acuerdo con los Estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI) para la elaboración de memorias de sostenibilidad, el presente informe se centra especialmente en aquellos asuntos identificados como relevantes en dicho análisis de materialidad.

Durante el ejercicio 2021, Grupo Zahonero realizó un análisis de materialidad que identificó los asuntos más relevantes y prioritarios para el Grupo en materia ambiental, social y de gobernanza, que ha sido revisado y aceptado

durante el ejercicio 2022. El procedimiento que sigue el Grupo para identificar los aspectos más relevantes es el siguiente:

- **Identificación de asuntos.** Se han identificado un total de 27 asuntos, de acuerdo con los requisitos de contenido establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados.
- **Priorización de asuntos.** Valoración interna y externa de la criticidad de los asuntos identificados para el logro de los objetivos de largo plazo y, por tanto, para la perdurabilidad. La matriz de priorización ofrece un doble análisis de los asuntos, revelando su importancia interna, otorgada por los directivos de primer nivel participantes en el análisis del contexto de sostenibilidad, y su importancia externa, conforme a la percepción de la valoración que otorgan los grupos interés a estos aspectos, en base a información obtenida a través de los canales de diálogo habituales que el Grupo mantiene con los mismos.

Los resultados del análisis de los aspectos relevantes se resumen en la siguiente Matriz de priorización.

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

ECONÓMICOS

- 1. Desempeño económico201-1
- 2. Presencia en el mercado..... 202-1, 202-2
- 3. Salud y seguridad de los clientes.....416-1, 416-2
- 4. Marketing y etiquetado..... 17-3
- 5. Impactos económicos indirectos.....203-1, 203-2

SOCIALES

- 13. Salud y seguridad en el trabajo..... 403-1, 403-2, 403-3, 403-4
- 14. Relaciones trabajadores-empresa 402-1
- 15. Empleo401-1, 401-2, 401-3
- 16. Diversidad e igualdad de oportunidades405-1, 405-2
- 17. Formación y enseñanza.....404-1, 404-2, 404-3
- 18. No discriminación 406-1
- 19. Trabajo Infantil..... 408-1
- 20. Trabajo forzoso u obligatorio 409-1
- 21. Comunidades locales413-1
- 22. Libertad de asociación y negociación colectiva 407-1

MEDIOAMBIENTALES

- 6. Materiales301-1, 301-2, 301-3
- 7. Cumplimiento ambiental307-1
- 8. Emisiones305-1, 305-4, 305-5
- 9. Agua..... 303-1, 303-3
- 10. Efluentes y residuos..... 306-2
- 11. Evolución ambiental de los proveedores308-1, 308-2
- 12. Energía 302-3, 302-4

BUEN GOBIERNO

- 23. Fiscalidad.....207-1
- 24. Anticorrupción 205-1, 205-2, 205-3
- 25. Evaluación social de los proveedores.....414-1
- 26. Evaluación de los Derechos Humanos.....412-1, 412-2
- 27. Salud y seguridad de los clientes416-1, 416-2



*Consultas relacionadas
con la memoria:*

info@zahonero.com