Memoria RSC 2022
Comercial Salgar, S.L.

31.12.2022

ACERCA DE ESTE INFORME

El presente documento recoge la información requerida por la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, de acuerdo con lo establecido en la directiva europea 2014/95, de Comercial Salgar, S.L. (en adelante "Grupo Salgar"), correspondiente al ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2022.

El presente informe ha sido elaborado de acuerdo con la mencionada normativa, dando cumplimiento a los requisitos establecidos para la aprobación, depósito y publicación a los que se somete el informe de gestión incluyendo la información no financiera más relevante, de acuerdo con la actividad y el desempeño empresarial de Salgar.

Los contenidos del informe incluyen todas las actividades desarrolladas por el Grupo (con el mismo alcance que en sus cuentas anuales) durante el ejercicio 2022, basado en las directrices del estándar Global Reporting Initiative (GRI) en su versión GRI Standards, bajo la modalidad de esencial, aplicando sus principios de calidad de la información: equilibrio, comparabilidad, precisión, puntualidad, claridad y fiabilidad, utilizando métricas y contenidos que favorezcan la comprensión y utilidad de dicha información a nuestros grupos de interés, para entender el impacto y magnitud de la actividad del Grupo.

Para ello, se ha formulado identificando los riesgos sociales, medioambientales y de gobierno a los que está sometido el Grupo, así como su desempeño empresarial en dichas materias, con el fin de mostrar una imagen fiel de su desempeño sostenible.

ÍNDICE

1. Modelo de negocio de Grupo Salgar

- **1.1.** Perfil y organización del Grupo.
- **1.2.** Ámbito de la actividad empresarial.
- **1.3.** Identidad corporativa.
- **1.4.** Análisis del entorno.
- **1.5.** Gestión de los riesgos.

2. Política de Responsabilidad Social Corporativa

3. Cuestiones Ambientales

- **3.1.** Gestión medioambiental.
- **3.2.** Uso sostenible de los recursos.
- **3.3.** Contaminación y cambio climático.
- **3.4.** Economía circular y prevención y gestión de los residuos.
- **3.5.** Protección de la biodiversidad.

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

- **4.1.** Empleo.
- **4.2.** Organización del trabajo.
- **4.3.** Seguridad y salud laboral.
- **4.4.** Accesibilidad universal.
- **4.5.** Diálogo social.
- **4.6.** Formación y desarrollo.
- **4.7.** Igualdad.

5. Respeto y protección de los Derechos Humanos

- **5.1.** Aplicación de procedimientos de debida diligencia.
- **5.2.** Prevención de riesgos en la vulneración de derechos humanos.
- **5.3.** Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición del trabajo infantil.

6. Lucha contra la corrupción y el soborno

- **6.1.** Prevención de la corrupción y el soborno.
- **6.2.** Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales.
- **6.3.** Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

7. Información sobre la sociedad

- **7.1.** Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible.
- **7.2.** Clientes y consumidores.
- **7.3.** Subcontratación y empresas proveedoras.
- **7.4.** Información fiscal.

8. Anexos

- **8.1.** Anexo 1: Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

1. Modelo de negocio de Grupo Salgar

Perfil y organización del Grupo

Grupo Salgar tiene como actividad principal la fabricación y comercialización de muebles de baño, lavabos y encimeras, espejos y apliques; platos y paneles de ducha, sets y columnas de ducha, complementos y accesorios de baño, en su planta de producción ubicada en Zaragoza (Autovía de Logroño, km. 9,5, 50011).

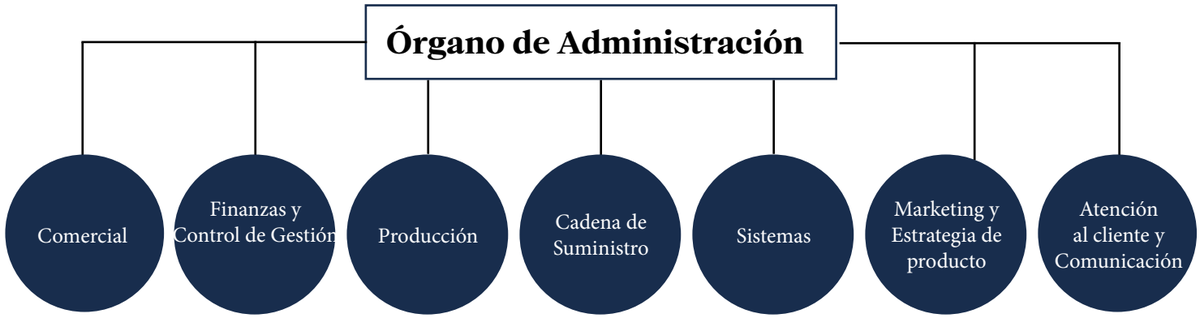
Salgar Investments, S.L. es la Sociedad Dominante de Grupo Salgar, compuesto por la propia sociedad dominante, y por una sociedad dependiente, Comercial Salgar, S.L., sobre la que posee una participación del 82,18%.

Como ventajas competitivas del Grupo destaca una elevada capacidad de producción, que asegura una rápida respuesta a los cambios de la demanda, y altos estándares de calidad y eficacia. También cuenta con una gran capacidad de innovación que ha permitido lanzar al mercado 28 novedades, entre nuevas series de producto y nuevos productos exclusivos para clientes, en 2022.

Estructura funcional del Grupo en el ejercicio 2022:

El Órgano de Administración del Grupo está compuesto por un total de 2 Administradores Solidarios (una mujer y un hombre).

El Equipo Directivo está compuesto por los máximos responsables de las áreas funcionales del Grupo, siendo un total de 6 miembros, 5 hombres y 1 mujer.



Ámbito de la actividad empresarial

El Grupo, con más de 70 años de historia, tiene presencia en más de 60 países, en 4 de los 5 continentes, y alrededor del 60% del volumen de negocio fuera de España. Actualmente, la firma fabrica alrededor de 1 millón de unidades (muebles y auxiliares) en su fábrica de Zaragoza, y cuenta con más de 10.000 puntos de venta en el mundo. El principal mercado del Grupo es el mercado europeo, donde tiene una posición de liderazgo en España, y fuerte presencia en Francia, Italia, Alemania, Reino Unido o Benelux, lo que convierte a Salgar en uno de los principales referentes europeos del sector del mueble de baño.

A grandes rasgos, las actividades de Comercial Salgar son las siguientes:

PRODUCCIÓN:

Los principales procesos de producción de mobiliario de baño se realizan en las instalaciones de Zaragoza

· **Carpintería** (Seccionado, Canteado y Mecanizado).
· **Pintura** (Pintura, Lijado y Pulido).
· **Montaje**.
· **Procesos complementarios y especiales** (productos a medida, materiales especiales, etc.).
· **Mantenimiento**.

CADENA DE SUMINISTRO:

• **Logística:** El almacén central se encuentra en Zaragoza.
· Carga y descarga de camiones.
· Ubicación de mercancía.
· Preparación y expedición de pedidos.
· Gestión del transporte (a través de operadores logísticos).

• **Customer Service:**
· Grabación de pedidos.
· Atención al cliente.
· Gestión de incidencias.

• **Compras:** Gestión de proveedores y del transporte de compra:
· Los lavabos, espejos, apliques, platos de ducha, mamparas y grifería se compran a proveedores ubicados principalmente en China, y en menor medida en Turquía y en otros países de la UE.
· Las materias primas y componentes para los muebles se compran principalmente en España, y en menor medida en otros países de la UE.

SISTEMAS:

· Gestión del ERP y de aplicaciones.
· Servidores, infraestructura de sistemas y de telecomunicaciones.
· Cumplimiento de la LOPD.
· Ciberseguridad.
· Digitalización.
· Soporte a usuarios.

CONTROL DE GESTIÓN/FINANZAS:

· Presupuesto.
· Control de costes.
· Análisis de desviaciones.
· Contabilidad general y analítica.
· Elaboración de cuentas de resultados, balance y estados financieros.
· Tesorería.
· Negociación con entidades financieras y aseguradoras.
· Declaraciones de impuestos.
· Gestión de subvenciones.
· Gestión de impagados.

RR.HH:

· Administración de personal, nóminas y seguros sociales.
· Políticas de RR.HH.
· Prevención de Riesgos Laborales.
· Relaciones Laborales.

MARKETING:

· Diseño e Ingeniería de Producto.
· Comunicación externa.
· Trade Marketing.

COMERCIAL:

· Canal Especialista España y Francia.
· Grandes Cuentas.
· E-commerce.
· Desarrollo de Mercados

Identidad corporativa

M I S I Ó N

La ambición de Grupo Salgar es el **crecimiento sostenido y sostenible** en el mercado internacional, para ser el líder europeo de soluciones para el equipamiento del cuarto de baño.

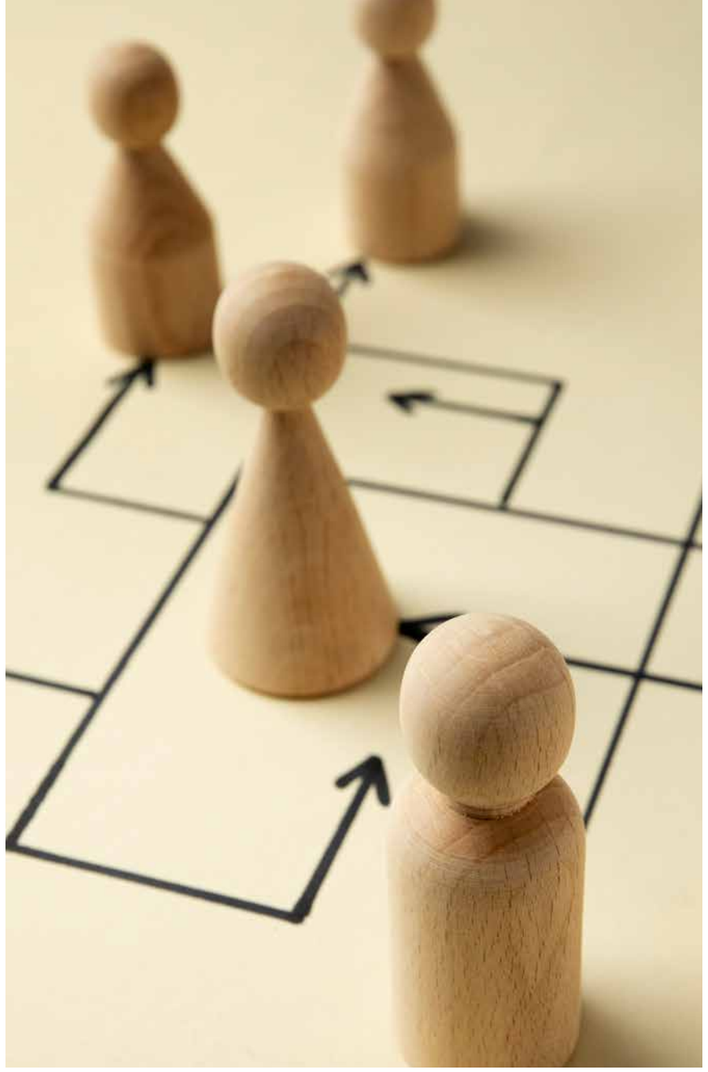
Para ello, buscamos ofrecer la máxima satisfacción a nuestros clientes, poniendo a su disposición una propuesta de valor basada en un producto con una relación calidad/precio y un nivel de servicio excelentes, construida sobre unos procesos de negocio en los que se integran nuestros valores y principios de responsabilidad social corporativa de forma transversal.

V A L O R E S

01 **Investigación e innovación**
Investigación e innovación mediante el desarrollo permanente de productos a través de nuestro conocimiento e investigación de las tendencias de mercado.

02 **Servicio**
Servicio a nuestros clientes mediante la disponibilidad de amplias gamas de producto y máxima eficiencia en el proceso de distribución.

03 **Calidad**
Calidad en el servicio y los productos, mediante un proceso de diseño, fabricación y transporte pensado para cumplir con los estándares más altos de calidad.



04 **Equipo Humano**
Equipo humano: profesional, flexible y comprometido en la satisfacción del cliente, gestionado con perspectiva de igualdad y diversidad.

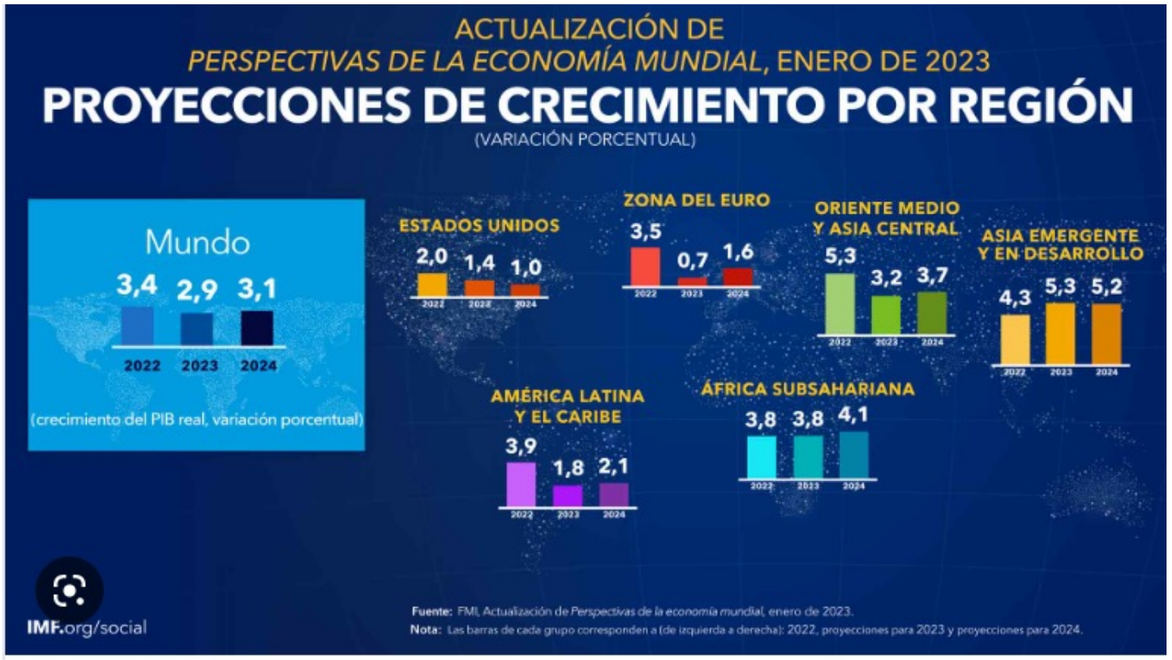
05 **Sostenibilidad**
Contemplando e integrando las dimensiones económicas, sociales y medioambientales en nuestra estrategia, en nuestros procesos de negocio y en la gestión de nuestros recursos.

Análisis del entorno

En el ejercicio 2022, la economía mundial ha continuado afectada por la situación pandémica, si bien el proceso de vacunación ha permitido rebajar el nivel de las medidas restrictivas en términos generales. La invasión de Ucrania por parte de Rusia en febrero de 2022 ha agudizado las **tensiones inflacionistas** que comenzaron a producirse a finales de 2021, con fuertes incrementos en los costes de suministro de materias primas, energía, transporte, etc., así como las tensiones en la cadena global de suministro que han provocado importantes afecciones en sectores concretos.
En España, los paros de transporte del mes de marzo introdujeron más complejidad si cabe al escenario; si bien los nuevos paros anunciados para julio y para la campaña de Navidad no llegaron a materializarse, es previsible que las tensiones en el transporte se reproduzcan en función de la evolución de los precios del combustible y de la escasez de conductores para el transporte terrestre de mercancías en Europa.

De acuerdo con las estimaciones del Fondo Monetario Internacional (**FMI**), en 2022 el crecimiento mundial se situó en el entorno del 3,4%, claramente por debajo del 6% de crecimiento en 2021, pero cercano a la media del período 2015-2019, que se situó en un 3% aproximadamente. El dato de 2020 se obvia a efectos de comparación por el efecto de la pandemia.

Las perspectivas para 2023 se sitúan en el 2,9%, consolidando la tendencia a la desaceleración, con la siguiente proyección de crecimiento por región:



La **economía española** creció un 5,5% durante el ejercicio 2022, aunque a pesar de presentar un crecimiento superior al 5% durante dos años consecutivos, sigue todavía por debajo de los niveles previos a la pandemia. En concreto, aún le queda un crecimiento anual del 1,5% para llegar al nivel que tenía en 2019. Dadas las pobres previsiones de crecimiento para el inicio del año y la incertidumbre económica, los economistas dudan de que pueda conseguir el hito en el año 2023.

Gestión de los riesgos

Para la identificación de tales riesgos se tienen en cuenta dos ejes de valoración:

• Relevancia para el negocio: Valoración con base en la aparición de temas en medios de comunicación y en reuniones con clientes, proveedores y otras partes interesadas.
• Relevancia para el Grupo: Valoración desde las diferentes líneas de producción y de las áreas clave de negocio, tanto a nivel operativo como estratégico.

A continuación, se describen los principales riesgos identificados a nivel de negocio, diferenciando por las siguientes dimensiones:

Dimensiones analizadas del entorno de negocio	
Entorno económico y social	Incremento coste materia prima (CP/MP)
	Cambios de tendencia en el sector (LP)
	Crisis reputacional (CP)
	Epidemias/ cierres de mercados (CP/MP)
	Desaceleración económica internacional (CP/MP)
	Inestabilidad política (MP/LP)
	Guerra en Ucrania (CP/MP)
Entorno sectorial	Aparición de nuevos competidores (MP/LP)
	Malas prácticas a nivel sectorial (CP/MP)
Regulación	Cambios normativos (CP/MP)
Relaciones con clientes	Pérdida de confianza (CP)
Inversores	Pérdida de confianza (CP)
	Pérdida de rentabilidad (CP/MP)
Dimensiones analizadas ámbito ambiental	
Impacto medioambiental directo	Incremento emisiones GEI (MP)
	Incremento en el consumo recursos (MP)
Impacto medioambiental de clientes	Impacto negativo en la cartera de clientes (MP)
Dimensiones analizadas ámbito social y Derechos Humanos	
Relaciones con el personal	Incremento de costes (CP)
	Desmotivación del personal/bajas voluntarias (CP)
	Falta de personal con formación especializada (CP)
	Cambios en el régimen de contratación (CP/MP)
	Fin de la vigencia del Convenio Colectivo (MP)
Comunidad	Envejecimiento de la población (MP/LP)
Salud y Seguridad	Crisis sanitarias (CP/MP)
	Sabotajes (CP)
	Espionaje Industrial (CP)
	Ciberdelitos (CP/MP)
Proveedores	Pérdida de la trazabilidad del producto (MP)
	Falsedad declaraciones de proveedor
	Escasez de materias primas (MP/LP)
Dimensiones analizada ámbito gobernanza	
Gobierno corporativo	Toma de decisiones sin evaluar los riesgos anteriormente referidos

2. Política de Responsabilidad Social Corporativa

Perfil y organización del Grupo

En junio de 2020 se elaboró la Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que se actualizó en diciembre de 2021. En virtud de esta Política, Grupo Salgar se compromete a integrar de forma transversal en su gestión empresarial los siguientes principios:

• Máxima transparencia en la gestión.
• Focalizarse en la sostenibilidad de la empresa y de la sociedad.
• Respeto a las personas empleadas.
• Aplicar principios de excelencia en la gestión y orientación al cliente.
• Tener una relación con los proveedores ética y responsable.
• Minimizar el impacto de la empresa en su entorno directo y en el medio ambiente.

La integración de la Misión, los Valores y los Principios de Responsabilidad Social Corporativa de forma transversal en la estrategia, en la gestión de recursos y en los procesos de negocio se articula mediante la definición de Políticas Corporativas y la elaboración de un Plan Estratégico que, a través del análisis de riesgos y oportunidades, así como del impacto en grupos de interés, determine los objetivos estratégicos del Grupo, que se desplegarán a su vez en objetivos para los distintos Departamentos del Grupo. Para medir la evolución de estos objetivos, se elabora un Cuadro de Mando con los indicadores de gestión correspondientes, cuya evolución y análisis facilitará el análisis de materialidad.

Este modelo de gestión se resume en el siguiente cuadro.

Misión	Valores	Política RSC	Políticas Corporativas	Ejes y objetivos estratégicos Empresa	Ejes y objetivos estratégicos Dpto.	Indicadores de gestión y mejora continua
La ambición de Comercial Salgar S.L. es el crecimiento sostenido y sostenible en el mercado internacional, para ser el líder europeo de soluciones para el equipamiento del cuarto de baño. Para ello, buscamos ofrecer la máxima satisfacción a nuestros clientes, poniendo a su disposición una propuesta de valor basada en un producto con una relación calidad/precio y un nivel de servicio excelentes, construida sobre unos procesos de negocio en los que se integran nuestros valores y principios de responsabilidad social corporativa de forma transversal.	Investigación e innovación Servicio Calidad Equipo Humano Sostenibilidad	• Máxima transparencia en la gestión. • Focalizarse en la sostenibilidad de la empresa y de la sociedad. • Respeto a las personas empleadas. • Aplicar principios de excelencia en la gestión y orientación al cliente • Tener una relación con los proveedores ética y responsable • Minimizar el impacto de la empresa en su entorno directo y en el medio ambiente.	• Política Medioambiental • Política de Calidad • Política de Prevención de Riesgos Laborales • Políticas Corporativas de RRHH • Política de Compras • Política de Ventas • Principios de Liderazgo • Código de Conducta • Etc.	Análisis de Riesgos y Oportunidades / Plan Estratégico / Grupos de interés	Planes de Acción Departamentales	Cuadro de Mando / Análisis de Materialidad

A continuación, se presenta una breve descripción de cada una de las Políticas Corporativas, con sus principales KPIs:

Política de Selección (RR.HH.):

• El objetivo de esta política es definir los principios para la gestión de los procesos de selección dentro de SALGAR, y el reparto de responsabilidades entre el Departamento de Recursos Humanos y el resto de Los departamentos. No se incluyen los procesos de selección realizados por Empresas de Trabajo Temporal (ETTs).

• Se dispone de una formación específica para las personas que actúan como entrevistadoras en el Grupo, en la que se recogen las buenas prácticas para la toma de decisiones imparciales y objetivas en materia de contratación de personal.

• Los criterios de selección utilizados deben cumplir con los compromisos y valores de SALGAR, así como con la normativa local.

• Los procesos de selección deben conducirse con imparcialidad y transparencia, garantizando la igualdad de oportunidades.

• SALGAR valora la creciente diversidad de perfiles personales y profesionales, esenciales para el desarrollo de su plan estratégico y la variedad de sus puestos de trabajo, y lo visibilizará en sus ofertas de empleo, en especial en lo que se refiere a:

- Su Plan de Igualdad.
- La incorporación de personas con discapacidad.
- La colaboración con centros de formación profesional, Universidades y otros centros educativos.

• Los roles y responsabilidades se detallan en la Política.

• Principales KPIs:

	2022	2021
% de períodos de prueba fallidos.	0%	8,33%
Rotación de personal con antigüedad < 2 años.	14,10%	13,86%
% de puestos ocupados por selección externa vs puestos ocupados por promoción interna.	35,71%	21,82%

Política de Evaluación del Desempeño (RR.HH.):

• El objetivo de esta política es definir los principios para la evaluación del desempeño dentro de SALGAR, y el reparto de responsabilidades entre el Departamento de Recursos Humanos y el resto de Los departamentos.

• Los criterios de evaluación deben estar totalmente vinculados a la estrategia de SALGAR, a su Cultura y Valores, y a los "Principios de Liderazgo del Manager". Los criterios se determinan utilizando la guía de referencia de competencias directivas y se implementan durante la Entrevista Anual de Desarrollo (EAD).

• La EAD es una herramienta de gestión que permite a SALGAR identificar, desarrollar y retener empleados con talento, así como poner en marcha las acciones necesarias para gestionar posibles casos de bajo nivel de desempeño.

• La gestión del desempeño es un proceso de feedback y mejora continua, por lo que la interacción de los responsables con los miembros de sus equipos no debe limitarse a la EAD.

• Los roles y responsabilidades se detallan en la Política.

• Principales KPIs:

	2022	2021
% de EADs realizadas/número de personas elegibles.	99,19%	100%
Rotación de personal con antigüedad < 2 años.	14,10%	13,86%
% de puestos ocupados por promoción interna vs puestos ocupados por selección externa.	64,29%	72,18%

Política de Valoración y Clasificación de Puestos - Managers (RR.HH.):

• El objetivo de esta política es definir los principios para la valoración y clasificación de los puestos de Manager en SALGAR. Los puestos No Manager seguirán la clasificación de grupos profesionales del Convenio Colectivo, y se les aplicarán las herramientas de valoración que en la mesa sectorial se determinen.

• Se utiliza el método HAY de valoración de puestos, en el que se valora Know How, Problem Solving y Accountability de cada puesto de trabajo considerado.

• Los roles y responsabilidades se detallan en la Política.

• Principales KPIs:

	2022	2021
% de Job Descriptions vs número de puestos (Managers).	100%	100%
% de puestos valorados vs número total de puestos (Managers).	100%	100%
% de saltos de nivel superior a dos grados Hay vs número total de puestos (Managers).	13,95%	11,90%

Política Salarial (RR.HH.):

• El objetivo de esta Política es definir los principios para la gestión de la retribución del personal de SALGAR, y la división de responsabilidades entre el Departamento de Recursos Humanos y el resto de Los departamentos.

• La política salarial requiere aprobación por el Órgano de Administración de SALGAR, y la gestión de la misma es objeto de supervisión por parte del Equipo Directivo del Grupo.

• Las personas son un componente esencial del negocio de SALGAR y de su futuro, y, dado que la política salarial es una herramienta clave en la gestión de los recursos humanos, debe cuidarse al máximo. En ese sentido, los principales objetivos de la política salarial de SALGAR son los siguientes:

- Motivación del personal.
- Atracción y retención del talento.
- Reforzar el compromiso del personal con la organización.

• A efectos de gestión, se divide al personal de SALGAR en tres niveles: Managers, puestos Técnicos/Administrativos, y Operarios.

• Los principios básicos de la política salarial de SALGAR son los siguientes:

- Competitividad externa.
- Equidad interna.
- Alineamiento con el Plan Estratégico.
- Vinculación a resultados y desempeño.
- Monitorización de la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Estatus específico para el colectivo de Managers de SALGAR.
- Implantación progresiva.
- Respeto a las disposiciones del Convenio Colectivo de aplicación en SALGAR en materia salarial.

• Los roles y responsabilidades se detallan en la Política.

• Ver los principales KPIs en la sección correspondiente.

Política de Desarrollo y Carrera Profesional (RR.HH.):

• El objetivo de esta política es definir los principios para el desarrollo de la carrera profesional del personal de SALGAR, y la división de responsabilidades entre el Departamento de Recursos Humanos y el resto de los Departamentos del Grupo.

• La gestión de la carrera profesional consiste en examinar las expectativas del personal de SALGAR a medio/largo plazo, contrastarlas con las posibilidades de evolución del personal (en relación con los distintos niveles de responsabilidad) y con las necesidades actuales y futuras del Grupo, e implementar los planes necesarios para asegurar el desarrollo profesional que permita compatibilizar ambas.

• El desarrollo de la carrera profesional es responsabilidad conjunta del empleado, su responsable directo y el Departamento de Recursos Humanos. Cada persona que trabaja en SALGAR ha de ser la fuerza impulsora detrás de sus propios planes de desarrollo. Sus responsables directos y el Departamento de Recursos Humanos son responsables de fomentar dicho desarrollo, a través de las herramientas puestas en marcha en las Políticas Corporativas de RR.HH.

• El desarrollo de la carrera profesional debe ponerse en contexto con las necesidades de recursos del Grupo, que pueden provenir de varias fuentes, y para las que en esta Política se introducen diversas acciones e instrumentos de gestión de recursos humanos:

<table>
<tr><th>Necesidad</th><th colspan="2">Fuente</th><th>Acciones Planificadas</th><th colspan="2">Acciones Ad Hoc</th><th rowspan="5">Adquisición de conocimientos, competencias y habilidades</th></tr>
<tr><td>Estratégica</td><td colspan="2">Plan Estratégico (de Empresa, planes específicos)</td><td>Plan de Sucesión/ Plan de Carrera</td><td rowspan="4">Movimientos horizontales</td><td rowspan="4">Promociones internas</td></tr>
<tr><td>Táctica</td><td rowspan="2">Presupuesto anual</td><td rowspan="2">Necesidades imprevistas</td><td>Plan de Carrera</td></tr>
<tr><td>Operativa</td><td>Plan de Sustitución</td></tr>
</table>

• La gestión del desarrollo de la carrera profesional tiene que ser transparente (reglas que se entiendan fácilmente, posibilidad de conocer la propia evaluación del desempeño, posibilidad de conocer la existencia de vacantes) e imparcial (tratamiento equitativo de todas las candidaturas).

• Para cada necesidad de recursos a cubrir, se analizarán primero las posibles soluciones internas, a través de los mencionados instrumentos. Para aquellos casos en que la habilidad no exista dentro de SALGAR (por ejemplo, nuevas profesiones), o cuando no se hayan encontrado soluciones internas viables en el marco de la presente Política, el puesto se pondrá en búsqueda a través de un proceso de selección, en el marco de su propia Política Corporativa de RR.HH.

• Las soluciones internas deben ser evaluadas de acuerdo con los parámetros establecidos para cada tipo de puesto, para proporcionar a SALGAR candidaturas viables. En todo caso, deberán tenerse presentes la aportación de la persona y su adecuación a la Cultura y Valores de Salgar.

• A este respecto, se definen una serie de requisitos generales para que las candidaturas internas puedan ser tenidas en consideración (algunas excepciones pueden aplicarse, en función de las necesidades concretas).

• Los roles y responsabilidades se detallan en la Política.

• Principales KPIs:

	2022	2021
% de puestos ocupados por promoción interna vs puestos ocupados por selección externa.	64,29%	72,18%

Ver otros KPIs en la sección 4.6.

Política de Comunicación Interna (RR.HH.):

• El objetivo de esta política es definir los principios y herramientas para la comunicación interna con el personal de SALGAR.

• Los objetivos de la comunicación interna en SALGAR son los siguientes:
  • Contribuir, a través de las diferentes actuaciones de comunicación, a la creación de una cultura interna acorde con los valores de la Compañía, que apoye la consecución de los resultados de negocio y favorezca el orgullo de pertenencia entre los empleados.
  • Lograr una mayor participación e integración de las personas, compartiendo información para que cada uno de nuestros empleados se sienta parte de la Compañía, contribuyendo con su experiencia y su talento a nuestros procesos y negocios.
  • Internalizar los mensajes clave que contribuyan a que nuestros empleados conozcan la industria a la que pertenecen, y sean capaces de identificar su rol en la cadena de valor.
  • Potenciar todas aquellas acciones que contribuyan a nuestro rol activo como colaboradores, contribuyendo a la mejora continua.
  • Establecer canales y flujos de comunicación definidos y estandarizados, para asegurar la efectividad y la oportunidad de los mensajes de manera bidireccional: desde y hacia nuestros empleados.
  • Fomentar un clima de confianza, reducir la resistencia al cambio derivada de la falta de comprensión, y evitar o neutralizar el rumor.

• Las comunicaciones internas se articularán en torno a los Valores Corporativos de del Grupo, que se identificarán siempre en las versiones escritas con los iconos oficiales asociados a los mismos.

• En cuanto a los contenidos, se agruparán en torno a 3 categorías principales:
  • Información General sobre el Grupo.
  • Información interna de cada Departamento.
  • Información sobre Cultura y Valores.

• Los roles y responsabilidades se detallan en la Política.

• Principales KPIs:

	2022	2021
Número de comunicaciones internas generales	65	37
Número medio de sugerencias por empleado (2° semestre 2022)	0,22	NA
% de participación en la encuesta de riesgos psicosociales	71%	NA
% de participación en la encuesta de sostenibilidad	61%	NA

Política de Reconocimiento (RR.HH.):

• El objetivo de esta política es definir los principios y herramientas para realizar acciones de reconocimiento hacia el personal de SALGAR.

• Los objetivos de las acciones de reconocimiento al personal de SALGAR son los siguientes:
  • Contribuir a la creación de una cultura interna acorde con los valores de la Compañía, y que favorezca el orgullo de pertenencia entre los empleados.
  • Lograr una mayor participación e integración de las personas, y potenciar todas aquellas acciones que fomenten nuestro rol activo como colaboradores, contribuyendo a la mejora continua.
  • Hacer visibles los comportamientos destacados, de forma que sirvan como ejemplo y catalizador para el resto del personal.
  • Favorecer un clima laboral positivo, que contribuya a conseguir los resultados del Grupo.

• Las herramientas de reconocimiento se articularán en torno a los Valores Corporativos del Grupo.

• Los roles y responsabilidades se detallan en la Política.

• Principales KPIs:

	2022	2021
Número de comunicaciones internas generales	65	37
Número medio de sugerencias por empleado	64,29%	NA

Política de Compras:

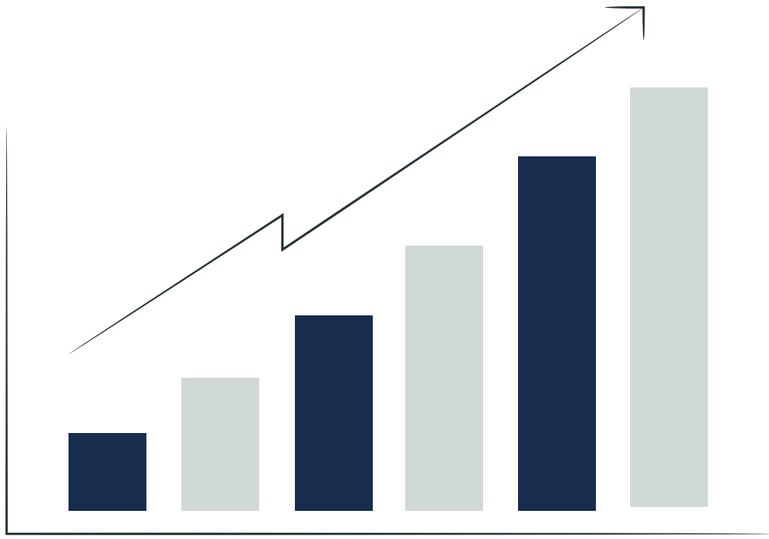
- El objetivo de esta política es proponer una serie de protocolos y comportamientos que fundamenten nuestras relaciones con los proveedores, y que en la práctica supongan un marco general de actuación para el Grupo
- Contempla los siguientes aspectos:
    - Criterios de producto (para el comercializado y componentes). Entre los más importantes están:
        - Precio
        - Plazos y condiciones de servicio
        - Criterios de Calidad y política de devoluciones
        - Formas de pago y rappels
        - Etc.
    - Criterios de fabricación/subcontratación
    - Decisiones de compra/importación
    - Gestión de proveedores:
        - Selección
        - Evaluación
        - Homologación
    - Análisis ABC de proveedores
    - Relaciones con proveedores
- Principales KPIs: Ver Sección 7.3

Modelo de Relaciones Laborales (RR.HH.): *Ver Sección 4.5.*

Política de Prevención de Riesgos Laborales: *Ver Sección 4.3.*

Política Medioambiental: *Ver Sección 3.1.*

Política de Calidad: *Ver Sección 7.2.*



3. Cuestiones ambientales.

Perfil y organización del Grupo

Con el objetivo de mitigar o eliminar los riesgos ambientales a los que está sometida el Grupo por la naturaleza de su actividad, así como a la normativa aplicable al mismo, existe una sección de Calidad y Medioambiente, con personas encargadas de su gestión, realizando un control y seguimiento de las actividades y procesos productivos, con el fin de adoptar las medidas necesarias, de acuerdo a las peculiaridades de las mismas, tanto legales como productivas, gestionando los recursos designados y reportando al Director de RR.HH. y de Sostenibilidad del Grupo de su desempeño. A su vez, el director de RR.HH. y Sostenibilidad forma parte del Equipo Directivo de Salgar, y reporta al Órgano de Administración del Grupo.

En julio de 2021 se realizó una Auditoría de Riesgos Medioambientales, cuyos resultados se han incorporado a los planes de acción del Grupo.

En 2022 un total de 16 personas trabajadoras de Salgar han participado de forma voluntaria en el Proyecto 3Rs (Reciclar/Reutilizar/Reducir), fruto del cual han planteado 12 acciones en este ámbito, que ya han sido validadas por el Órgano de Administración y el Equipo Directivo para su implantación entre 2022 y 2023 (las correspondientes a 2023 se integrarán en el Plan RSC de dicho ejercicio).

Gestión medioambiental

Con el objetivo de mitigar o eliminar los riesgos ambientales a los que está sometida el Grupo por la naturaleza de su actividad, así como a la normativa aplicable al mismo, existe una sección de **Calidad y Medioambiente**, con personas encargadas de su gestión, realizando un control y seguimiento de las actividades y procesos productivos, con el fin de adoptar las medidas necesarias, de acuerdo a las peculiaridades de las mismas, tanto legales como productivas, gestionando los recursos designados y reportando al Director de RR.HH. y de Sostenibilidad del Grupo de su desempeño. A su vez, el director de RR.HH. y Sostenibilidad forma parte del Equipo Directivo de Salgar, y reporta al Órgano de Administración del Grupo.

En julio de 2021 se realizó una **Auditoría** de Riesgos Medioambientales, cuyos resultados se han incorporado a los planes de acción del Grupo.

En 2022 un total de 16 personas trabajadoras de Salgar han participado de forma voluntaria en el **Proyecto 3Rs** (Reciclar/Reutilizar/Reducir), fruto del cual han planteado 12 acciones en este ámbito, que ya han sido validadas por el Órgano de Administración y el Equipo Directivo para su implantación entre 2022 y 2023 (las correspondientes a 2023 se integrarán en el Plan RSC de dicho ejercicio).

Gestión Ambiental: En el marco de la Misión, Valores y Principios de Responsabilidad Social Corporativa, la Política Medioambiental de Grupo Salgar es el documento de referencia que guía a la compañía en el desarrollo de sus acciones en esta materia. Esta política establece los principios que orientan a la compañía a nivel global y local para apoyar y mejorar su desempeño medioambiental. Es por tanto un referente para todos sus empleados.

El respeto por el medio ambiente es uno de los valores principales de Grupo Salgar y es un elemento clave en la configuración de un modelo de crecimiento sostenible, lo que se traduce, en el ámbito medioambiental, en menores emisiones y mayor eficiencia en la producción y uso de recursos, así como en el cumplimiento escrupuloso de la normativa ambiental y de las mejores prácticas

El desarrollo de la actividad del Grupo debe **integrar criterios de desarrollo sostenible**, que garanticen una adecuada gestión de los recursos y una protección del entorno que responda a las demandas de la sociedad.

En su puesta en práctica el Grupo se compromete a cumplir con los siguientes principios:
- **Cumplimiento** exhaustivo de la legislación medioambiental.
- **Conocer** el impacto ambiental de nuestras actividades.
- **Eliminar** o minimizar nuestro impacto ambiental.
- **Protección** del medio ambiente y uso eficiente de los recursos.
- **Formación e información** al personal en el ámbito medioambiental.

Por todo ello, se realiza un análisis de aspectos ambientales, en cada una de las unidades productivas de Comercial Salgar, tratando de identificar sus aspectos ambientales relevantes derivados de los consumos, procesos productivos, producción de residuos, emisiones, etc., para adaptar las medidas implementadas a las exigencias legales propias y del entorno.

La Empresa tiene implementado un Sistema de Gestión de Cadena de Custodia verificado según los requisitos establecidos en: **PEFC ST 2002:2020** y **FSC-STD-40-004 V3-1.**

Los aspectos ambientales significativos identificados son:
- Consumo de electricidad
- Consumo y gestión del agua
- Consumo de productos químicos
- Origen y consumo de materias primas
- Generación de residuos
- Generación de vertidos
- Diseño del producto y embalaje

El importe de gastos e inversiones de la Empresa relacionados con la gestión medioambiental para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022 ascendió a un total de 74.847 €, en los que se incluyen la gestión de residuos, Ecoembes, consultoría PEFC, auditorías, etc. En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2022, la Empresa no ha sido sancionada por incumplimientos medioambientales.

En 2022, Comercial Salgar fue **distinguida** durante la Feria Ideobain (París) por su **compromiso con el medioambiente**.

Uso sostenible de los recursos

El consumo responsable y la gestión eficiente de los recursos forma parte del Valor Corporativo de Sostenibilidad, y es un eje transversal y estratégico del Grupo, que se aplica en todas las unidades productivas y organizativas, dado que suponen un elemento clave en la competitividad del Grupo.

La aplicación del mencionado eje ha dado lugar a la implementación de diferentes medidas y planes de acción en los diferentes departamentos del Grupo, que han supuesto importantes reducciones de costes económicos, organizativos y medioambientales.

Consumo de luz y agua: La principal fuente energética del Grupo es la energía eléctrica, procedente de la red que suministran operadores externos. La principal consumidora del suministro eléctrico y de agua del Grupo es el área de producción.

En cuanto al consumo de agua el mayor porcentaje de su consumo es el destinado al uso personal, y en cuanto a uso industrial es la sección de pintura la que genera un mayor consumo. En dicho proceso se generan aguas industriales, que son depuradas.

El resto del agua desechada se convierte en aguas residuales sanitarias, con gestión en depuradoras por vertido municipal.

El gran porcentaje del consumo eléctrico de Grupo Salgar procede de los sistemas de iluminación, de refrigeración y calefacción, y de la maquinaria empleada en los procesos productivos, así como, las recargas de la maquinaria manual empleada. En el año 2019 se realizó una auditoría energética, por parte de un tercero independiente, fruto de la cual se han ido poniendo en marcha diferentes medidas de mejora de la eficiencia.

La política de suministro energético e hídrico del Grupo tiene como pilares fundamentales:
- Tendencia a la electrificación, minimizando el consumo de combustibles de origen fósil (gasóleo, gas y carbón).
- Eficiencia, implementando medidas para minimizar el consumo eléctrico y de agua.
- Consumo responsable, informando, formando y concienciando al personal, de la importancia de medidas implementadas, que reducen los consumos en las actividades habituales, tanto de uso personal como propias de los procesos productivos.

Las principales medidas implementadas en la Empresa para incrementar la eficiencia y consumo responsable del suministro de luz y agua son las siguientes:
- Plan de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones.
- Implantación de medidas de climatización, tanto de grados de temperatura como de horarios, en las instalaciones.
- Cambio progresivo del tipo de luminaria, migración de fluorescentes a led.
- Medidas de luces apagadas, en las instalaciones a la finalización de las jornadas laborales.

A continuación, se detalla la evolución de los consumos de agua y electricidad del Grupo:

	Consumo Agua Red Municipal (m3)	Consumo Agua Fuentes (garrafas) (m3)	Consumo Agua Total (m3)
2021	5.439*	38	5.477
2022	3.835	40,92	3.875,92

* En 2021 se produjo una fuga de agua que generó consumo extra.

	Consumo Electricidad (KWh)	Consumo Electricidad Fuentes renovables propias (KWh)	Consumo Electricidad Total (KWh)
2021	2.776.180	0	2.776.180
2022	2.832.114	0	2.832.114

Consumo de materia prima: De acuerdo con el Valor Corporativo de Sostenibilidad (consumo responsable y eficiencia), por su aporte a la competitividad y responsabilidad del Grupo, la gestión de las materias primas utilizadas en los procesos de producción de Salgar ha estado en constante evolución y mejora continua, a lo largo de la historia del Grupo.

En la actualidad, el principal salto cualitativo y cuantitativo en la gestión y uso de materias primas, se ha producido con la digitalización de los procesos productivos, en el que hay que destacar la optimización de los cortes de sierras y la gestión de procesos multiorden de fabricación, que han incrementado tanto la eficiencia del consumo de materias primas, como la optimización de tiempos de trabajo y el incremento de la productividad.

En la siguiente tabla se presentan los consumos de las principales materias primas:

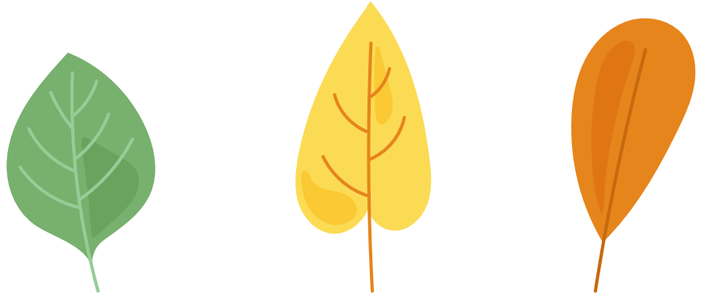
	2022	2021
Madera (Fibra)	39.819,86 m2	53.081 m2
Madera (Melamina)	518.986,66 m2	510.110 m2
Canto	4.335.893 metros	4.578.590 metros
Pintura	87.861,20 kg.	74.197 kg.
PVC	159.743,31 m2	154.796 m2
Solid Surface	1.055 m2	ND

Consumo de envases y embalajes: De acuerdo con la naturaleza de la producción del Grupo (mobiliario de baño, muebles auxiliares, columnas, espejos y similares), el embalaje del producto terminado precisa de una excelente protección.

Por ello, se ha puesto en marcha un proyecto denominado **Global Pack**, con un equipo de trabajo multidisciplinar, con el objetivo de mejorar la eficiencia de los embalajes, reduciendo la cantidad de plástico utilizado. De esta forma, en 2022 se ha aprobado realizar un cambio en los protectores internos del embalaje de los productos, sustituyendo el plástico por nido de abeja (certificado como reciclado y reciclable), tras realizar los oportunos estudios de resistencia mecánica en colaboración con el Instituto Tecnológico de Aragón (ITA). Durante el ejercicio 2022 se ha implantado el protector de nido de abeja en el 60% de los productos aproximadamente, y está previsto que se implante en el resto en 2023. Ello explica la fuerte reducción de consumo de bolsas experimentada en el ejercicio 2022:

	2022 (unidades)	2021 (unidades)
Bolsas	649.768	1.040.482
Cajas Apliques	1.323	740
Cajas Espejos	717	913
Cajas Mamparas	2.524	2.719
Cajas Muebles	445.236	485.932
Cajas Varios	1.157	2.066
Embalajes Etiquetas	880.781	1.129.224
Embalajes otros	211.368	305.085
EPS	2.539.872	2.705.056

Por otro lado, y con el fin de incrementar la vida útil de los materiales empleados, el Grupo está adherido al **plan de prevención de Ecoembes**.



Contaminación y cambio climático

El cambio climático es uno de los principales problemas y retos a los que se enfrenta hoy en día la humanidad, así como uno de los grandes desafíos a los que el entorno empresarial debe hacer frente. El Grupo no es ajeno a dicha responsabilidad; por ello, y pese a estar exento de la obligación de realizar el cálculo de huella de carbono, de acuerdo con el artículo 6 del Real Decreto 100/2011 de 28 de enero, se tienen identificados los principales focos de emisiones de gases efecto invernadero, así como, implementadas diferentes medidas para la reducción.

A continuación, se detallan los principales focos de emisión de gases de efecto invernadero (GEI):

- Consumo de **electricidad**.
- Consumo de **gas**.
- **Gases fluorados**, procedentes de los equipos de climatización. En el ejercicio 2021, por avería del equipo (compresor) del área de logística/administración se recargó con 30 litros de gas R22 tras la reparación. No se han producido recargas de gases en el resto de los aparatos de climatización del Grupo.
- Consumo de **combustible** para transporte. Salgar no tiene coches de empresa ni camiones en propiedad; por ello, son **emisiones de GEI de alcance 3**, y no se consideran en la guía del MITECO a efectos de los cálculos que figuran a continuación.

Igualmente, se indican, a modo de ejemplo, las principales medidas de reducción de emisiones de gases efecto invernadero:

- Medidas en materia de **eficiencia energética** y **consumo responsable**, descritas en el apartado anterior.
- Plan de **mantenimiento preventivo y correctivo**, de maquinaria, aparatos y similares, con el fin de conservar las mismas en su punto óptimo, así prevenir o en su caso detectar fugas o anomalías.
- **Sustitución de aparatos eléctricos** por otros lados con mejor calificación energética.
- **Coordinación** con los principales **proveedores de transporte**, para contratar vehículos de menor consumo o que utilicen fuentes energéticas más respetuosas medioambientalmente.

A continuación, se detalla la evolución del consumo de gas del Grupo (aplicando el PCS):

2021: 1.880.000 KWh
2022: 1.898.876 KWh

Con el objetivo de controlar la eficiencia de las medidas implementadas para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero del Grupo, se muestra el cálculo y evolución de las mismas, realizadas de acuerdo con los factores de emisión establecidos por el Ministerio de Transición Ecológica de España:

ALCANCES	FUENTE DE EMISIÓN	TCO2 equivalente 2021	TCO2 equivalente 2022
ALCANCE 1	GAS (KWh; PCI)	343,00	346,45
ALCANCE 2	ELECTRICIDAD (KWh)	716,25	730,69
TOTAL		1.059,25	1.077,14

Con base en los datos anteriores, se calcula la ratio de eficiencia Emisiones vs Ventas Brutas y Promedio de personas empleadas, que mejora ligeramente respecto al ejercicio 2021:

AÑO	VENTAS BRUTAS EN MILLONES €	TCO2eq	FACTURACION/TCO2eq
2020	49.990.889 €	ND	ND
2021	61.814.038 €	991,686	0,000016

* Los datos se han calculado con los factores de emisión para el año 2020 del Ministerio de Transición Ecológica, ya que los correspondientes a 2021 no se han publicado todavía en el momento de elaboración del informe.

En cuanto a Compuestos Orgánicos Volátiles (COVs), las emisiones en 2022 han estado dentro de los límites en todos los focos
Además, se ha producido una disminución significativa de las emisiones másicas respecto a 2021 (Datos de 2021. Anual: 3104. Media: 260,89).

Otros tipos de contaminaciones: El Grupo no realiza mediciones de contaminación lumínica, al estar exenta de las mismas de acuerdo con la normativa aplicable. A finales de 2022 se ha realizado una medición de la contaminación acústica, cuyos resultados están pendientes de análisis.

Economía circular y prevención y gestión de los residuos

La generación y gestión de residuos es uno de los aspectos ambientales relevantes, identificados en los sistemas de gestión de riesgos medioambientales del Grupo. Por ello, se han tomado las medidas necesarias para realizar una gestión eficiente, responsable y preventiva del mismo, ajustada a las exigencias legales establecidas, en cada caso.

En este sentido, las principales **medidas** implementadas son las siguientes:

- Utilización de **gestores autorizados**, priorizando en la medida de lo posible por recicladores.
- **Envasado y etiquetado de los residuos tóxicos** y peligrosos, conforme a la normativa, así como, el código de identificación facilitado por el gestor autorizado.
- **Segregación de los residuos no peligrosos**: cartón, plástico, restos de madera, chatarra y asimilables, con el fin de realizar un depósito correcto de los mismos.
- **Depósito de los residuos sólidos** urbanos, en los contenedores municipales habilitados.

A continuación, se muestra la evolución de los residuos peligrosos (RP) y no peligrosos (RNP) gestionados mediante gestores autorizados:

	RP (Kg)	RNP (Kg)
2021	20.340	1.366.000
2022	51.514*	1.337.842

* Los datos proceden de los residuos retirados por los gestores autorizados. En enero de 2022 se retiraron residuos generados en 2021, que figuran por tanto en el ejercicio en que fueron retirados.

Listado de los residuos peligrosos generados en el Grupo:

DESCRIPCIÓN	CÓDIGO LER
Material contaminado	15 02 02
Absorbentes y trapos contaminados	15 02 02
Pinturas y barnices pastosos (restos)	08 01 11
Disolventes con pintura	08 01 11
Residuos de envases de plásticos contaminados	15 01 10
Mezcla de polvo y lijas	08 01 17
Restos sólidos de pintura de la depuradora	08 01 11
Residuos de envases metálicos contaminados	15 01 11
Aceite usado	13 02 05
Adhesivos solidificados	08 04 09
Lodos húmedos de cabina de pintura	08 01 15
Agua cabina pintura	08 01 19
Cartuchos informáticos	08 03 17
Pilas	16 06 03
Filtros húmedos cabina de pintura	15 02 02
Colas al agua	08 04 13

Acciones para combatir el desperdicio de Alimentos
El Grupo centra su actividad empresarial en la producción y comercialización de mobiliario de baño, muebles auxiliares espejos y similares, por lo que no tiene líneas de negocio ligadas a la producción y/o distribución de alimentos, por lo que no tiene medidas implementadas en dicho sentido.

Protección de la biodiversidad

El centro de trabajo del Grupo está situado en el término municipal de Zaragoza, en una zona industrial, alejada de hábitats naturales. Este hecho junto con el tipo de actividad que desarrolla en sus instalaciones hace que no tenga afección en la biodiversidad natural del entorno.

El principal impacto del Grupo en materia de protección de la biodiversidad y la preservación de hábitat naturales y ecosistemas reside en la utilización de la **madera como materia prima**. En dicho sentido al ser la actividad principal de la Empresa la fabricación de mobiliario de baño se trabaja con maderas con **certificado FSC y/o PEFC**; es decir, se dispone de un sistema de gestión de la cadena de custodia de la madera, garantizando que las fuentes de madera que se utilizan para la producción de mobiliario tienen un origen sostenible y controlado, evitando las fuentes de madera de explotación descontrolada.

En 2021 se puso en marcha la campaña "Un mueble Moment, un árbol", en virtud de la cual Comercial Salgar planta un **árbol** por cada unidad vendida de muebles de la serie **Moment**; en 2021, al inicio de la campaña, se plantaron 500 árboles. La plantación de los 500 árboles correspondientes a las unidades vendidas en el ejercicio 2022 se ha realizado en febrero de 2023, bajo la supervisión de Folia Project, que estima que absorberán una cantidad equivalente a 47.000 kg. de CO_2.

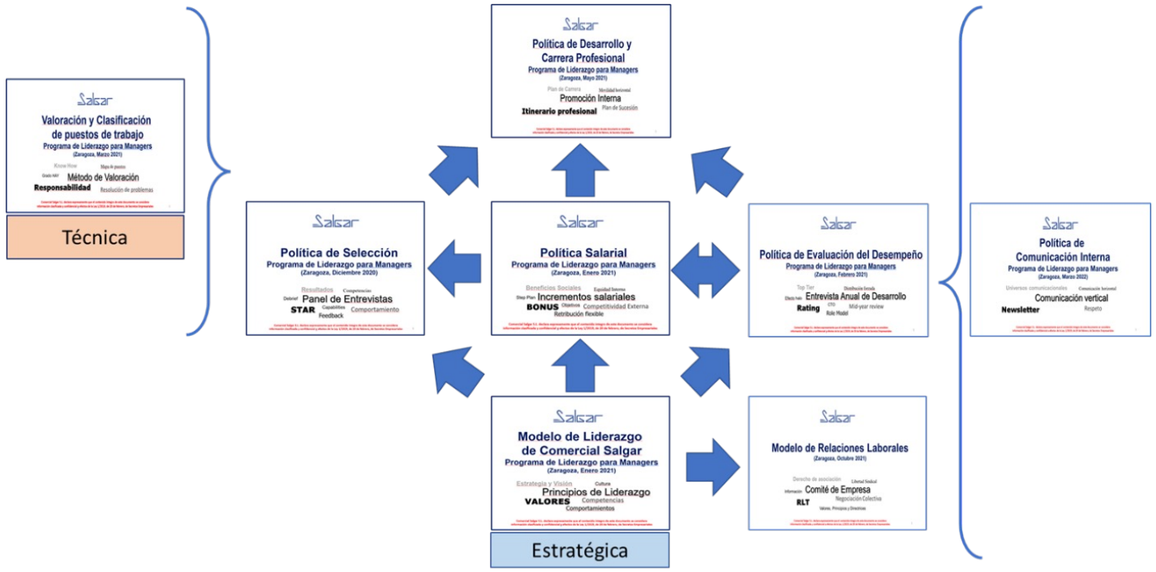
4. Cuestiones sociales y relativas al personal

El Equipo Humano es uno de los Valores Corporativos de Grupo Salgar y está también presente en los principios de RSC y en los ejes del Plan Estratégico del Grupo.

Desde enero de 2020, existe una Dirección de RR.HH. (que en septiembre de 2021 amplió sus competencias al ámbito de la Sostenibilidad) que trabaja en los siguientes ejes estratégicos de actuación:

- Satisfacción del personal.
- Optimización de costes.
- Relaciones Laborales sanas.
- Mejora de procesos y Digitalización.
- Cultura de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).
- Business Partner para la organización.

Para ello, se ha definido un **Modelo de Gestión de los recursos humanos** del Grupo, que integra los distintos instrumentos y Políticas puestos en marcha:



El objetivo es dotar al Grupo de los instrumentos necesarios para acompañar la vida laboral del personal en la organización, de forma que aquellas personas que tienen responsabilidad sobre otras personas dispongan de un marco de referencia en su gestión, además de contar con el asesoramiento del Departamento de RR.HH.

Tomando como referencia estas Políticas Corporativas de RR.HH., se diseñan e implementan planes de acción, analizando y desarrollando procesos y normas internas, con el objetivo de incrementar los niveles de satisfacción y la implicación de los equipos en la consecución de los objetivos del Grupo.

Igualmente, en el marco del Modelo de Relaciones Laborales se articula y pone en práctica el diálogo con los interlocutores sociales del Grupo.

Empleo

Se muestra el número total de personas empleadas en el Grupo en cada país, por género, tipo de contrato, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2022, y la evolución respecto a 31 de diciembre de 2021:

E S P A Ñ A

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
FIJOS	170	70,0%	73	30,0%	243	144	68,9%	65	31,1%	209
NO FIJOS	4	50,0%	4	50,0%	8	29	72,5%	11	27,5%	40
TOTAL	174	69,3%	77	30,7%	251	173	69,5%	76	30,5%	249

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Hasta 30 años	17	58,6%	12	41,4%	29	14	53,8%	12	46,2%	26
Entre 30 y 50 años	99	66,4%	50	33,6%	149	98	66,7%	49	33,3%	147
Más de 50 años	58	79,5%	15	20,5%	73	61	80,3%	15	19,7%	76
TOTAL	174	69,3%	77	30,7%	251	173	69,5%	76	30,5%	249

		PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
CONSEJEROS*	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ALTOS DIRECTIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
DIRECTORES	GRUPO 1 EMPLEADOS	11	84,6%	2	15,4%	13	10	83,3%	2	16,7%	12
MANAGERS	GRUPO 2 TÉCNICOS	10	62,5%	6	37,5%	16	8	57,1%	6	42,9%	14
	GRUPO 3 EMPLEADOS	6	100,0%	0	0,0%	6	5	100,0%	0	0,0%	5
TÉCNICOS	GRUPO 3.1 TÉCNICOS	8	40,0%	12	60,0%	20	8	44,4%	10	55,6%	18
	GRUPO 4 EMPLEADOS	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%	3
	GRUPO 4 TÉCNICOS	2	100,0%	0	0,0%	2	0	#¡DIV/0!	0	#¡DIV/0!	0
MANDOS INTERMEDIOS	GRUPO 4 OPERARIOS	24	88,9%	3	11,1%	27	24	88,9%	3	11,1%	27
ADMINISTRATIVOS	GRUPO 5 EMPLEADOS	3	10,0%	27	90,0%	30	3	9,7%	28	90,3%	31
OPERARIOS	GRUPO 5.2 OPERARIOS	3	100,0%	0	0,0%	3	5	100,0%	0	0,0%	5
	GRUPO 5.3 OPERARIOS	51	91,1%	5	8,9%	56	30	100,0%	0	0,0%	30
	GRUPO 6.1 OPERARIOS	3	100,0%	0	0,0%	3	3	100,0%	0	0,0%	3
	GRUPO 6.2 OPERARIOS	51	70,8%	21	29,2%	72	75	74,3%	26	25,7%	101
TOTAL		174	69,3%	77	30,7%	251	173	69,5%	76	30,5%	249

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Hasta 30 años	29,0	1,0	0,0	0,0	29,0	11,0	0,4	15,0	0,6	26,0
Entre 30 y 50 años	148,0	1,0	1,0	0,0	149,0	131,0	0,9	16,0	0,1	147,0
Más de 50 años	66,0	0,9	7,0	0,1	73,0	67,0	0,9	9,0	0,1	76,0
TOTAL	243,0	1,0	8,0	0,0	251,0	209,0	0,8	40,0	0,2	249,0

NB: Los contratos temporales de mayores de 50 años corresponden a situaciones de jubilación parcial.

		PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
CONSEJEROS*	NA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ALTOS DIRECTIVOS	NA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
DIRECTORES	GRUPO 1 EMPLEADOS	13,0	1,0	0,0	0,0	13,0	12,0	1,0	0,0	0,0	12,0
MANAGERS	GRUPO 2 TÉCNICOS	16,0	1,0	0,0	0,0	16,0	14,0	1,0	0,0	0,0	14,0
	GRUPO 3 EMPLEADOS	6,0	1,0	0,0	0,0	6,0	5,0	1,0	0,0	0,0	5,0
TÉCNICOS	GRUPO 3.1 TÉCNICOS	20,0	1,0	0,0	0,0	20,0	18,0	1,0	0,0	0,0	18,0
	GRUPO 4 EMPLEADOS	3,0	1,0	0,0	0,0	3,0	3,0	1,0	0,0	0,0	3,0
	GRUPO 4 TÉCNICOS	2,0	1,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
MANDOS INTERMEDIOS	GRUPO 4 OPERARIOS	27,0	1,0	0,0	0,0	27,0	27,0	1,0	0,0	0,0	27,0
ADMINISTRATIVOS	GRUPO 5 EMPLEADOS	29,0	1,0	1,0	0,0	30,0	23,0	0,7	8,0	0,3	31,0
OPERARIOS	GRUPO 5.2 OPERARIOS	3,0	1,0	0,0	0,0	3,0	3,0	0,6	2,0	0,4	5,0
	GRUPO 5.3 OPERARIOS	54,0	1,0	2,0	0,0	56,0	27,0	0,9	3,0	0,1	30,0
	GRUPO 6.1 OPERARIOS	2,0	0,7	1,0	0,3	3,0	2,0	0,7	1,0	0,3	3,0
	GRUPO 6.2 OPERARIOS	68,0	0,9	4,0	0,1	72,0	75,0	0,7	26,0	0,3	101,0
TOTAL		243,0	1,0	8,0	0,0	251,0	209,0	0,8	40,0	0,2	249,0

F R A N C I A

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
FIJOS	4	100,0%	0	0,0%	4	4	100,0%	0	0,0%	4
NO FIJOS	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL	4	100,0%	0	0,0%	4	4	100,0%	0	0,0%	4

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Hasta 30 años	0	0,0%	0	0,0%	0	1	100,0%	0	0,0%	1
Entre 30 y 50 años	3	100,0%	0	0,0%	3	2	100,0%	0	0,0%	2
Más de 50 años	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1
TOTAL	4	100,0%	0	0,0%	4	4	100,0%	0	0,0%	4

		PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
CONSEJEROS*	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ALTOS DIRECTIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
DIRECTORES	Cadre Niveau X, Echelon 1	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1
MANAGERS	Cadre Niveau VIII, Echelon 3	3	100,0%	0	0,0%	3	3	100,0%	0	0,0%	3
TÉCNICOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
MANDOS INTERMEDIOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ADMINISTRATIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
OPERARIOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL		4	100,0%	0	0,0%	4	4	100,0%	0	0,0%	4

I T A L I A

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
FIJOS	1	50,0%	1	50,0%	2	0	0,0%	0	0,0%	0
NO FIJOS	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL	1	50,0%	1	50,0%	2	0	0,0%	0	0,0%	0

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Hasta 30 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
Entre 30 y 50 años	0	0,0%	1	100,0%	1	0	0,0%	0	0,0%	0
Más de 50 años	1	100,0%	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL	1	50,0%	1	50,0%	2	0	0,0%	0	0,0%	0

		PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
CONSEJEROS*	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ALTOS DIRECTIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
DIRECTORES	Dirigenti	1	100,0%	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0,0%	0
MANAGERS	Quadro	0	0,0%	1	100,0%	1	0	0,0%	0	0,0%	0
TÉCNICOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
MANDOS INTERMEDIOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ADMINISTRATIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
OPERARIOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL		1	50,0%	1	50,0%	2	0	0,0%	0	0,0%	0

A L E M A N I A

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
FIJOS	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1
NO FIJOS	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Hasta 30 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
Entre 30 y 50 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
Más de 50 años	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1
TOTAL	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1

		PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
CONSEJEROS*	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ALTOS DIRECTIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
DIRECTORES	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
MANAGERS	Sales Manager	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1
TÉCNICOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
MANDOS INTERMEDIOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ADMINISTRATIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
OPERARIOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL		1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1

A continuación, se muestra el número total de personas empleadas en el Grupo en España, por género, tipo de contrato, edad y clasificación profesional en promedio durante el ejercicio 2022, y la evolución respecto al promedio de 2021:

E S P A Ñ A

	PLANTILLA PROMEDIO 2022					PLANTILLA PROMEDIO 2021				
TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
FIJOS	166,0	0,7	72,2	0,3	238,1	144,8	0,7	61,4	0,3	206,1
NO FIJOS	4,4	0,6	2,7	0,4	7,1	23,7	0,7	8,7	0,3	32,4
TOTAL	170,4	0,7	74,8	0,3	245,2	168,5	0,7	70,0	0,3	238,5

	PLANTILLA PROMEDIO 2022					PLANTILLA PROMEDIO 2021				
EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Hasta 30 años	16,0	0,6	12,0	0,4	28,0	10,5	0,5	8,8	0,5	19,3
Entre 30 y 50 años	99,5	0,7	49,5	0,3	149,0	94,9	0,7	47,0	0,3	141,9
Más de 50 años	54,9	0,8	13,4	0,2	68,3	63,1	0,8	14,2	0,2	77,3
TOTAL	170,4	0,7	74,8	0,3	245,2	168,5	0,7	70,0	0,3	238,5

		PLANTILLA PROMEDIO 2022					PLANTILLA PROMEDIO 2021				
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
CONSEJEROS*	NA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ALTOS DIRECTIVOS	NA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
DIRECTORES	GRUPO 1 EMPLEADOS	10,6	0,8	2,0	0,2	12,6	12,1	0,9	2,0	0,1	14,1
MANAGERS	GRUPO 2 TÉCNICOS	9,6	0,6	6,1	0,4	15,7	8,3	0,6	5,4	0,4	13,7
	GRUPO 3 EMPLEADOS	5,9	1,0	0,0	0,0	5,9	5,0	1,0	0,0	0,0	5,0
TÉCNICOS	GRUPO 3.1 TÉCNICOS	8,0	0,4	12,5	0,6	20,5	3,6	0,4	5,8	0,6	9,4
	GRUPO 4 EMPLEADOS	2,0	0,6	1,2	0,4	3,2	4,3	0,5	3,9	0,5	8,3
	GRUPO 4 TÉCNICOS	1,7	1,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
MANDOS INTERMEDIOS	GRUPO 4 OPERARIOS	24,0	0,9	3,0	0,1	27,0	12,0	0,9	1,5	0,1	13,5
ADMINISTRATIVOS	GRUPO 5 EMPLEADOS	3,0	0,1	25,9	0,9	28,9	5,0	0,2	25,8	0,8	30,8
OPERARIOS	GRUPO 5.2 OPERARIOS	3,1	1,0	0,0	0,0	3,1	3,3	0,9	0,5	0,1	3,8
	GRUPO 5.3 OPERARIOS	50,0	0,9	4,9	0,1	55,0	33,8	1,0	0,0	0,0	33,8
	GRUPO 6.1 OPERARIOS	2,2	1,0	0,0	0,0	2,2	2,7	1,0	0,0	0,0	2,7
	GRUPO 6.2 OPERARIOS	50,2	0,7	19,2	0,3	69,3	78,4	0,8	25,1	0,2	103,5
TOTAL		170,4	0,7	74,8	0,3	245,2	168,5	0,7	70,0	0,3	238,5

	PLANTILLA PROMEDIO 2022					PLANTILLA PROMEDIO 2021				
EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Hasta 30 años	145,5	1,0	3,4	0,0	149,0	8,5	0,4	10,8	0,6	19,3
Entre 30 y 50 años	26,1	0,9	1,8	0,1	28,0	123,5	0,9	18,4	0,1	141,9
Más de 50 años	66,4	1,0	1,8	0,0	68,3	74,2	1,0	3,2	0,0	77,3
TOTAL	238,1	1,0	7,1	0,0	245,2	206,2	0,9	32,4	0,1	238,5

NB: Los contratos temporales de mayores de 50 años corresponden a situaciones de jubilación parcial.

		PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
CONSEJEROS*	NA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ALTOS DIRECTIVOS	NA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
DIRECTORES	GRUPO 1 EMPLEADOS	12,6	1,0	0,0	0,0	12,6	14,1	1,0	0,0	0,0	14,1
MANAGERS	GRUPO 2 TÉCNICOS	15,7	1,0	0,0	0,0	15,7	13,7	1,0	0,0	0,0	13,7
	GRUPO 3 EMPLEADOS	5,9	1,0	0,0	0,0	5,9	5,0	1,0	0,0	0,0	5,0
TÉCNICOS	GRUPO 3.1 TÉCNICOS	20,5	1,0	0,0	0,0	20,5	9,4	1,0	0,0	0,0	9,4
	GRUPO 4 EMPLEADOS	3,2	1,0	0,0	0,0	3,2	7,4	0,9	0,9	0,1	8,2
	GRUPO 4 TÉCNICOS	1,7	1,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
MANDOS INTERMEDIOS	GRUPO 4 OPERARIOS	27,0	1,0	0,0	0,0	27,0	13,2	1,0	0,2	0,0	13,5
ADMINISTRATIVOS	GRUPO 5 EMPLEADOS	27,1	0,9	1,8	0,1	28,9	24,7	0,8	6,1	0,2	30,8
OPERARIOS	GRUPO 5.2 OPERARIOS	3,0	1,0	0,1	0,0	3,1	3,5	0,9	0,3	0,1	3,8
	GRUPO 5.3 OPERARIOS	53,9	1,0	1,0	0,0	55,0	32,9	1,0	1,0	0,0	33,8
	GRUPO 6.1 OPERARIOS	2,0	0,9	0,2	0,1	2,2	2,6	1,0	0,1	0,0	2,7
	GRUPO 6.2 OPERARIOS	65,4	0,9	3,9	0,1	69,3	79,7	0,8	23,8	0,2	103,5
TOTAL		238,1	1,0	7,1	0,0	245,2	206,1	0,9	32,4	0,1	238,5

F R A N C I A

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
FIJOS	3,72	100,0%	0	0,0%	3,72	3,83	100,0%	0	0,0%	3,83
NO FIJOS	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL	3,72	100,0%	0	0,0%	3,72	3,83	100,0%	0	0,0%	3,83

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Hasta 30 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0,83	100,0%	0	0,0%	0,83
Entre 30 y 50 años	3	100,0%	0	0,0%	3	2	100,0%	0	0,0%	2
Más de 50 años	0,72	100,0%	0	0,0%	0,72	1	100,0%	0	0,0%	1
TOTAL	3,72	100,0%	0	0,0%	3,72	3,83	100,0%	0	0,0%	3,83

		PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
CONSEJEROS*	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ALTOS DIRECTIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
DIRECTORES	Cadre Niveau X, Echelon 1	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1
MANAGERS	Cadre Niveau VIII, Echelon 3	2,72	100,0%	0	0,0%	2,72	2,83	100,0%	0	0,0%	2,83
TÉCNICOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
MANDOS INTERMEDIOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ADMINISTRATIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
OPERARIOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL		3,72	100,0%	0	0,0%	3,72	3,83	100,0%	0	0,0%	3,83

I T A L I A

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
FIJOS	0,63	60,0%	0,42	40,0%	1,05	0	0,0%	0	0,0%	0
NO FIJOS	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL	0,63	60,0%	0,42	40,0%	1,05	0	0,0%	0	0,0%	0

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Hasta 30 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
Entre 30 y 50 años	0	0,0%	0,42	100,0%	0,42	0	0,0%	0	0,0%	0
Más de 50 años	0,63	100,0%	0	0,0%	0,63	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL	0,63	60,0%	0,42	40,0%	1,05	0	0,0%	0	0,0%	0

		PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
CONSEJEROS*	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ALTOS DIRECTIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
DIRECTORES	Dirigenti	0,63	100,0%	0	0,0%	0,63	0	0,0%	0	0,0%	0
MANAGERS	Quadro	0	0,0%	0,42	100,0%	0,42	0	0,0%	0	0,0%	0
TÉCNICOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
MANDOS INTERMEDIOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ADMINISTRATIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
OPERARIOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL		0,63	60,0%	0,42	40,0%	1,05	0	0,0%	0	0,0%	0

A L E M A N I A

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
FIJOS	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1
NO FIJOS	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1

	PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Hasta 30 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
Entre 30 y 50 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
Más de 50 años	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1
TOTAL	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1

		PLANTILLA A 31-12-2022					PLANTILLA A 31-12-2021				
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
CONSEJEROS*	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ALTOS DIRECTIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
DIRECTORES	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
MANAGERS	Sales Manager	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1
TÉCNICOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
MANDOS INTERMEDIOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
ADMINISTRATIVOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
OPERARIOS	NA	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL		1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1

En la tabla siguiente se detallan las finalizaciones de contrato por causas objetivas y disciplinarias realizadas en el ejercicio 2022:

Finalizaciones de contrato	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Despido objetivo	0	0,0%	0	0%	0	0%
Despido disciplinario	6	100,0%	5	83%	1	17%
Total	6	100,0%	5	83,3%	1	16,7%

Finalizaciones de contrato	Total	%	< 30 años	%	30 a 50 años	%	> 50 años	%
Despido objetivo	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%
Despido disciplinario	6	100,0%	0	0%	4	67%	2	33%
Total	6	100,0%	0	0%	4	66,7%	2	33,3%

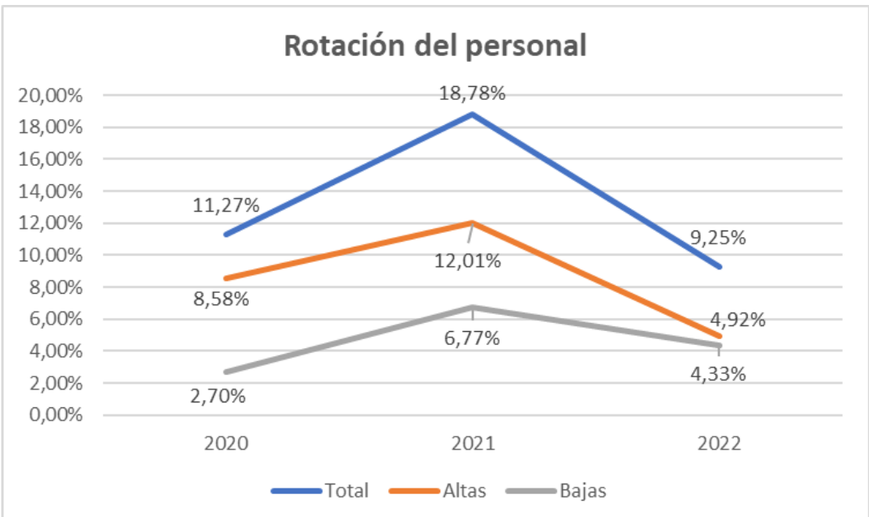
Finalizaciones de contrato	Total	Consejeros	Altos Directivos	Directores	Managers	Técnicos	Mandos Intermedios	Administrativos	Operarios
Despido objetivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Despido disciplinario	6	0	0	0	1	1	0	0	4
Total	6	0	0	0	1	1	0	0	4

Todos los despidos fueron aceptados por las personas afectadas, o bien resueltos en actos de conciliación. No hay ninguna demanda pendiente por despido o por finalización de contrato a cierre del ejercicio 2022.

La rotación de personal en 2022 se calcula con la siguiente fórmula:

(((Bajas+Altas)/2)*100)/Plantilla 31/12 del año anterior

La evolución de la rotación se presenta en la gráfica siguiente:



Retribución: El sistema de retribución del Grupo está basado en el Convenio Colectivo aplicable en España, así como en la legislación local de Francia, Alemania e Italia, mediante un sistema de escalas, organizadas por categorías profesionales. En 2021 se puso en marcha una nueva Política Salarial, cuyos principios básicos se han expuesto anteriormente.

En 2022, el sistema de retribución variable se ha extendido al 100% de la plantilla del Grupo (siempre que cumpla con el requisito de elegibilidad definido en el propio sistema de retribución variable).

Respecto a la determinación de los incrementos salariales de la retribución fija, se aplican las disposiciones del Convenio Colectivo, y se ha diseñado un proceso para determinar incrementos salariales superiores a los del Convenio Colectivo, en función del desempeño, y de criterios de competitividad externa (caso de los Managers) o de equidad interna (caso del personal Técnico y Administrativo).
Las personas integrantes del Órgano de Administración del Grupo no perciben retribuciones por dichos cargos. No hay personal de alta dirección en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2022.

A continuación, se detallan los datos retributivos de la plantilla en España para el ejercicio 2022, por género, edad y categoría profesional.

	MDA. MUJ	MDA. HOM	DIF. MDA	MNA. MUJ	MNA.HOM	DIF. MNA
Hata 30 años	€ 22.909,57	€ 19.279,15	19%	€ 21.399,04	€ 19.269,67	11,05%
Entre 30 y 50 años	€ 27.841,08	€ 32.709,78	-15%	€ 23.000,68	€ 22.895,00	0,46%
Más de 50 años	€ 29.713,25	€ 31.763,65	-6%	€ 23.169,85	€ 25.177,23	-7,97%
TOTALES	**€ 27.457,18**	**€ 31.070,23**	**-12%**	**€ 22.831,49**	**€ 22.563,18**	**1,00%**

	MDA. MUJ	MDA. HOM	DIF. MDA	MNA. MUJ	MNA.HOM	DIF. MNA
DIRECTORES	€ 73.102,22	€ 83.867,48	-13%	€ 73.102,22	€ 80.102,25	-8,74%
MANAGERS	€ 49.615,46	€ 56.849,66	-13%	€ 48.947,28	€ 53.813,00	-9,04%
TECNICOS	€ 30.386,80	€ 35.485,62	-14%	€ 28.837,26	€ 33.150,46	-13,01%
MANDOS INTERMEDIOS	€ 26.299,09	€ 24.774,55	6%	€ 24.638,86	€ 24.296,71	1,41%
ADMINISTRATIVOS	€ 23.269,33	€ 23.235,81	0%	€ 22.007,16	€ 21.274,82	3,44%
OPERARIOS	€ 20.308,11	€ 21.786,40	-7%	€ 19.768,62	€ 19.875,07	-0,54%
TOTALES	**€ 27.457,18**	**€ 31.070,23**	**-12%**	**€ 22.831,49**	**€ 22.563,18**	**1,00%**

El Grupo no tiene implementados sistemas de previsión de ahorro, ni existen beneficios sociales vinculados exclusivamente a colectivos con contratos indefinidos y/o de jornada completa.

Plantilla de diversidad funcional

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2022, el Grupo cuenta con un total de 6 personas empleadas con una discapacidad igual o superior al 33%, por lo que ha cumplido con la reserva del 2%, para el mencionado colectivo, de acuerdo con la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

De forma voluntaria, en el ejercicio 2022 el Aguinaldo de Navidad para el personal se contrató con el Centro Especial de Empleo Emplazados Social S.L., por importe de 36.680,42 € más (IVA incluido).

Organización del trabajo

La organización y tiempos de trabajo de las áreas del Grupo se diseñan e implementan de acuerdo con las propias circunstancias de cada una de ellas, basándose en los siguientes criterios:

- Cumplimiento de la legalidad.
- Circunstancias productivas y del entorno.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y social.

El horario de trabajo para el área de Logística desde 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 fue de 8 horas de lunes a viernes:

- Horario 1: De 10:00 a 19:00 horas (1 hora de comida). No obstante, mientras la actividad lo permita, podrá ser de 9:00 a 18:00 horas (1 hora de comida).
- Horario 2: De 7:00 a 15:00 horas.
- Para la mayor parte de los procesos operativos la plantilla rota periódicamente, intentando mantener el equilibrio de tiempo de trabajo de cada persona entre ambos turnos

El horario de trabajo para el área de producción desde 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 fue de 8 horas, de lunes a viernes (6:00 a 14:00 horas). No obstante, si por necesidades de servicio se establece un 2º turno, el horario de este será de 8 horas de lunes a viernes (14:00 a 22:00 horas).

El horario de trabajo para el área de producción El personal de oficina tiene horario flexible de entrada de lunes a jueves, entre las 8:00 y las 9:00 horas, así como de salida entre las 17:30 y las 18:30 horas; se incluye una hora para comer a cargo del personal. Los viernes la jornada es intensiva, con una duración de 6 horas y con la misma flexibilidad de una hora en los horarios de entrada y salida.

En todos los casos en los que se realiza una jornada diaria superior a 6 horas continuas, se aplica un descanso de 15 minutos a cargo de la Empresa.

Los días de vacaciones, ajuste de jornada, licencias retribuidas y similares establecidos para cada país son administrados por los responsables de cada área, y controlados por el personal del Departamento de RR.HH. y Sostenibilidad.
Desde noviembre de 2021 se aplica una normativa interna para la regulación del trabajo a distancia, en el marco de la Ley 10/2021 de 9 de julio.

En diciembre de 2022 se aprobó una normativa interna para la regulación de la desconexión digital, en el marco del Convenio Colectivo, cuya entrada en vigor está programada para el primer trimestre de 2023.

Medidas de conciliación: La conciliación de la vida familiar, social y profesional del equipo es una acción clave para mantener unos altos niveles de satisfacción y motivación del personal. Por ello, diseñar e implementar medidas de conciliación efectivas es fundamental para alcanzar los objetivos empresariales estratégicos establecidos. En la actualidad, El Grupo basa sus medidas en dos pilares fundamentales:

- Horarios y tiempos de trabajo: Como ya se ha descrito anteriormente, los turnos y horarios establecidos tratan de favorecer la conciliación de vida laboral, familiar y social, mediante turnos rotativos para el personal de producción, así como horarios intensivos, flexibles y similares, para el personal de oficinas.
- Comunicar, informar y facilitar las medidas establecidas por ley, convenio colectivo o voluntarias de la propia organización al personal, para que puedan hacer uso de las mismas, tales como licencias retribuidas, excedencias, reducciones y/o concreciones de jornada y similares.

Principales cifras de permisos, reducciones de jornada y similares:

Tipo de Permiso	Total	%	Hombres	Mujeres
Lactancia	5	33,3%	3	2
Paternidad	5	33,3%	5	0
Maternidad	5	33,3%	0	5
Total	15	100%	8	7

Conciliación	Total	%	Hombres	Mujeres
Reducción de jornada	7	41,2%	1	6
Concreción horaria*	3	17,6%	0	3
Trabajo desde domicilio (<30% jornada)	2	11,8%	1	1
Trabajo a distancia/Teletrabajo (>30% jornada)	4	23,5%	4	0
Contrato a tiempo parcial	11	5,9%	0	1
Total	17	100%	6	11

* Sin reducción de jornada.

Seguridad y salud laboral

La función de prevención de riesgos laborales está encuadrada en la Dirección de RR.HH. y Sostenibilidad, cuenta con recursos propios y ajenos, y define sus planes y acciones, con el fin de adaptar las peculiaridades organizativas de las diferentes áreas a la normativa, para garantizar el cumplimiento de la legalidad y las directrices estratégicas establecidas para todo el Grupo.

El desarrollo y mantenimiento de entornos de trabajo seguros, en los que se implementen medidas y planes de acción para eliminar o mitigar los riesgos para la salud, tanto físicos como psicológicos, de las personas empleadas, es un deber imperativo para el Grupo, en el que prevalece siempre la seguridad del propio personal, desarrollando una cultura corporativa hacia la seguridad y la salud, que implica a todas sus organizaciones y personas, con independencia de su nivel jerárquico, tipo de contratación y localización geográfica.

En el año 2013, se formaliza, documenta y publica, la primera política de seguridad y salud laboral en el Grupo, que ha sido revisada y actualizada en el ejercicio 2022.

SALGAR articula la acción preventiva en torno a:

- **Modelo de Prevención de Riesgos Laborales**. SALGAR ha adoptado como modalidad preventiva la contratación con un Servicio de Prevención Ajeno para las especialidades de vigilancia de la salud, ergonomía y psicosociología, higiene industrial y seguridad. A nivel interno, el Departamento de RR.HH. y Sostenibilidad asume la coordinación de la actividad preventiva con el Servicio de Prevención Ajeno, la interlocución con los delegados de Prevención y el liderazgo del Safety Committee, a través del cual se canaliza la actividad preventiva hacia la línea jerárquica del Grupo.

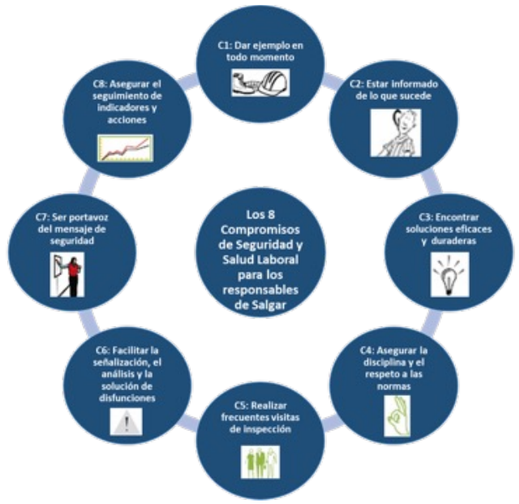
- **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**. Es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

- **Comité de Seguridad y Salud Laboral.** Es el órgano encargado de guiar la mejora y evolución de su gestión. Está formado por 3 representantes de la Dirección y 3 representantes del personal (delegados de Prevención), pudiendo asistir también asesores por ambas partes.

- **Safety Committee.** En el Modelo de Gobierno del Grupose incluye un Safety Committee en el que participan varios miembros del equipo directivo, junto con el personal técnico del área de prevención de riesgos laborales.

Es responsabilidad de todo el personal cumplir las normas de prevención de riesgos laborales, y escalar los incumplimientos.

En particular, los responsables del Grupo deben asumir los siguientes compromisos:



Los planes de prevención de riesgos laborales están constituidos por los siguientes procedimientos esenciales:

- Evaluación de Riesgos.
- Formación e información en materia de seguridad y salud laboral.
- Vigilancia de la salud.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Equipos de protección individual.
- Gestión de emergencias.
- Protección de la maternidad.

Principales indicadores: A continuación, se detallan la evolución de los accidentes de trabajo (incluyendo accidentes in itinere):

Accidentes de Trabajo	Total	%	Hombres	Mujeres
Leves	12	100,0%	11	1
Graves	0	0,0%	0	0
Muy graves	0	0,0%	0	0
Fatales	0	0,0%	0	0
Total	12	100,0%	11	1

Accidentes de Trabajo (en Jornada)	Total	Hombres	Mujeres
Número	11	11	0
Índice de incidencia	43,86	43,86	0
Índice de gravedad	0,54	0,54	0
Índice de frecuencia	24,21	24,21	0
Duración media	22,36	22,36	0

Accidentes de Trabajo (in intere)	Total	Hombres	Mujeres
Número	1	0	1
Índice de incidencia	3,97	0	3,97
Índice de gravedad	0,72	0	0,72
Índice de frecuencia	24,88	0	24,88
Duración media	29	0	29

Cabe destacar que no se ha declarado ninguna enfermedad profesional en el Grupo.
A continuación, se detalla la evolución del absentismo en horas del Grupo:

CONCEPTO	2021		2022	
	Horas	%	Horas	%
ENFERMEDAD	17.864,25	3,80%	19.302,70	4,01%
MATERNIDAD-PATERNIDAD-RIESGO EMBARAZO-LACTANCIA	4.506,50	0,96%	5.958,50	1,24%
ACCIDENTE DE TRABAJO	936,00	0,20%	1.968,00	0,41%
PERMISO RETRIBUIDO	3.603,75	0,77%	2.626,00	0,55%
HORAS SINDICALES	115,25	0,02%	32,25	0,01%
PERMISO NO RETRIBUIDO	405,00	0,09%	359,75	0,07%
TOTAL HORAS PERDIDAS	27.431		30.247	
HORAS TEÓRICAS	470.373		481.554	
% ABSENTISMO	5,83%		6,28%	

En abril de 2022, el personal del Grupo (incluyendo el puesto a disposición por Empresas de Trabajo Temporal) participó en la I Encuesta de riesgos psicosociales. El porcentaje de participación fue del 71% (193/257 personas). Los resultados generales fueron los siguientes:

	General			Hombre			Mujer		
	VALORACIÓN			VALORACIÓN			VALORACIÓN		
FACTORES	ADECUADO (%)	MEJORABLE (%)	ELEVADO/MUY ELEVADO (%)	ADECUADO (%)	MEJORABLE (%)	ELEVADO/MUY ELEVADO (%)	ADECUADO (%)	MEJORABLE (%)	ELEVADO/MUY ELEVADO (%)
Tiempo de trabajo (TT)	98	1	1	98	1	1	99		1
Autonomía (AU)	70	7	23	62	9	28	85	3	12
Carga de trabajo (CT)	64	8	28	68	7	25	58	9	33
Demandas psicológicas (DP)	89	5	6	92	2	6	85	9	6
Variedad/contenido (VC)	78	10	13	74	12	15	85	6	9
Participación/Supervisión (PS)	18	7	75	19	6	75	15	9	76
Interés trabajador/Compensación (ITC)	68	9	23	66	8	26	70	12	18
Desempeño de rol (DR)	56	10	34	56	12	32	55	7	37
Relaciones y apoyo social (RAS)	68	6	26	65	8	28	73	3	24

El informe de resultados incluye también segmentaciones por edad, y por áreas/tipo de puestos. Con toda esta información, se elaboró un Plan de Acción de Riesgos Psicosociales, que se puso en marcha en el cuarto trimestre de 2022 y que continuará desplegando efectos a lo largo del ejercicio 2023. De la evolución de dicho Plan se informa periódicamente al Órgano de Administración, al Equipo Directivo, al Safety Committee y al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En particular, para mejorar la situación en el Factor Participación/Supervisión, se ha puesto en marcha un Programa de Sugerencias el día 1 de julio de 2022; durante sus primeros 6 meses de vida, se han recibido un total de 58 sugerencias. Un Comité Técnico de Valoración coordina el análisis y puesta en marcha de las mismas, y a todo el personal que aporta sugerencias a través del Programa, se le hace entrega de un certificado y un reconocimiento. En 2022 se ha llevado a cabo una auditoría respecto al cumplimiento del Real Decreto 1215/97. En total se han revisado 79 máquinas, y se han detectado 499 acciones de mejora; se ha puesto en marcha un plan de trabajo para acometerlas.

En 2022 se instalaron 6 desfibriladores en las instalaciones del Grupo, y se formó a un total de 36 personas en el manejo de los mismos y en la realización de maniobras RCP.

En 2002 se revisó el Protocolo de Emergencias del Grupo, incluyendo la composición de los equipos de emergencia, y se procedió a impartir formación a las 55 personas que forman parte de los mismos.

En 2022 se han revisado los Procedimientos de Comunicación e Investigación de Accidentes de Trabajo, así como el de Acceso e Información de Riesgos para visitas.

El importe de gastos e inversiones relacionados con la seguridad y salud laboral del Grupo, en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2022, ha ascendido a un total de 115.576 € (no incluye el coste de personal de Salgar dedicado a estas funciones).

Accesibilidad universal

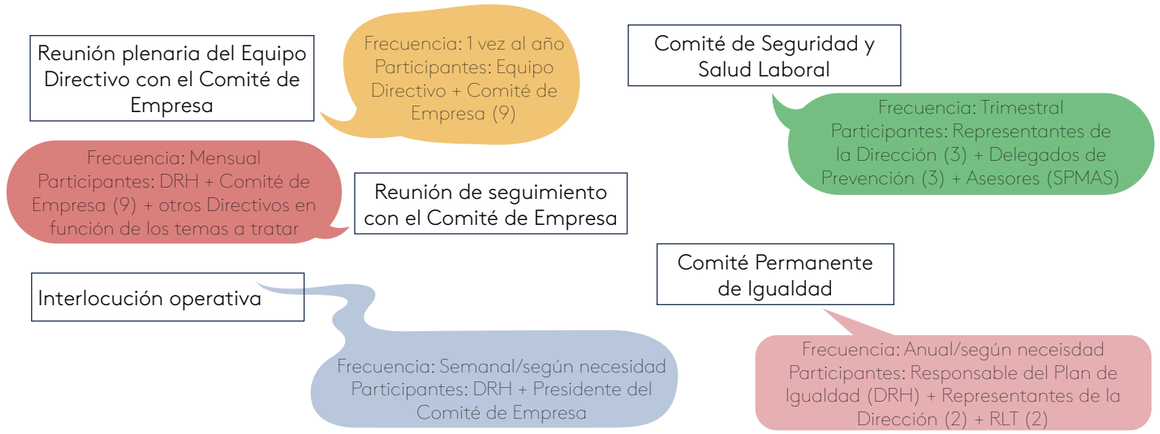
De acuerdo con el principio de igualdad que impera en la organización, uno de los objetivos del Grupo es la adaptación progresiva de sus instalaciones para personas con diversidad funcional. Por ello, se pretende realizar un catálogo de medidas a implementar, así como realizar un plan de accesibilidad de todas sus instalaciones, con el objetivo de mejorar las medidas ya implementadas.

Diálogo social

De acuerdo con la visión de realizar una gestión empresarial ejemplar basada en la ética y responsabilidad, en el marco de los Valores Corporativos y de los Principios de RSC del Grupo, así como el enfoque estratégico del Departamento de RR.HH., existe un respeto absoluto hacia la libertad de asociación y la negociación colectiva, fomentando un diálogo social estructurado y sistemático. De hecho, el Grupo ha definido un Modelo de Relaciones Laborales, en el que se relacionan los Valores Corporativos y los Principios de RSC con los Principios en materia de Relaciones Laborales.

El Comité de Empresa de Comercial Salgar S.L. cuenta con 9 miembros, y en él están representados 2 Sindicatos diferentes (OSTA y UGT).

Se mantienen diferentes vías y canales de comunicación e interacción con el personal y sus representantes, con el fin de favorecer la paz social y el establecimiento de acuerdos, que se estructuran de la siguiente forma:



NOTA: El número de la RLT puede variar, en función de la plantilla de la Empresa/Centro de trabajo.

Información trimestral:

- Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

→ **Reuniones de seguimiento con el Comité de Empresa**

- De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

→ **Comité de Seguridad y Salud Laboral**

Información anual:

- También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

→ **Comité Permanente de Igualdad**

El 100% de la plantilla del Grupo en España está dentro del convenio colectivo correspondiente. El 100% del personal del Grupo en Francia está dentro de la Convention Collective des Commerces de Gros. El 100% del personal del Grupo en Italia está dentro del Convenio Colectivo Nacional di Lavoro (CCNL), en un caso de Dirigienti da Aziende del settore Commercio, y en el otro de Dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione y dei Servizi.

A lo largo del año 2022, se puso en marcha un programa de sugerencias para mejorar la comunicación entre la dirección y el personal de la empresa, así como el compromiso y la implicación de los trabajadores, que pueden expresar sus ideas y participar en la solución de problemas.

Formación y desarrollo

La formación y el desarrollo son uno de los pilares del plan estratégico del área de RR.HH. Por ello, anualmente se diseña un Plan de Formación, en el que se recogen las necesidades y demandas del personal a través de sus responsables, y durante la entrevista anual de desarrollo, que se gestionan de acuerdo con los objetivos estratégicos establecidos y la disponibilidad de recursos destinados. El mencionado plan se estructura conforme a los siguientes contenidos:

- **Formación obligatoria** que es requerida legalmente para el desempeño de los puestos de trabajo, como seguridad y salud laboral.
- **Formación planificada**, diseñada por el Departamento de RR.HH., de acuerdo con las necesidades detectadas y planes estratégicos definidos.
- **Formación no planificada**, toda aquella que surge a lo largo del año, por cambios normativos, innovaciones y similares, que no estaba contemplada en el plan inicial.

Los planes formativos comprenden tanto formación interna como externa, presencial y on-line, tratando que la formación presencial interna sea realizada dentro del horario de trabajo y sin obligación de recuperación de horas.

Al margen de la formación más tradicional, el Departamento de RR.HH. ha implementado en 2021 un **programa de liderazgo para Managers**, que contempla formación en las Política Corporativas de RR.HH.

Principales magnitudes del Plan de Formación 2022 del Grupo:

Formación	2021	2022
Horas de formación	2.866	4.429
Asistentes	445	773
Horas por asistente	6,44	5,73
Gasto medio por asistente	222,17 €	258,18 €
Subvención FUNDAE	23.238,06 €	25.141,90 €
Inversión neta en formación	75.627,70 €	174.429,05 €

Formación 2022	Hombres	%	Mujeres
Horas de formación	2.513	55,72%	1.916
Asistentes	487	62,60%	286
Horas por asistente	5,16	NA	6,70
Gasto medio por asistente	256,79 €	N/A	255,63 €

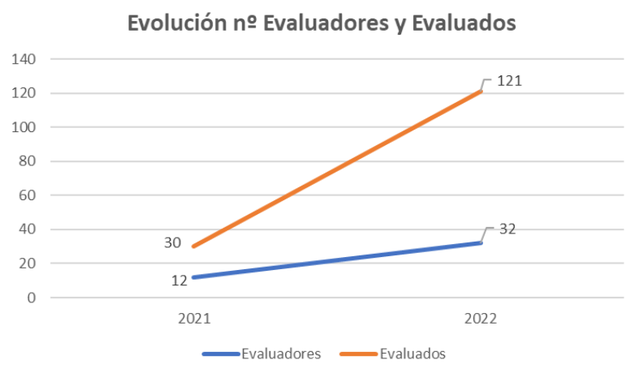
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	HORAS
CONSEJEROS*	NA	0
ALTOS DIRECTIVOS	NA	0
DIRECTORES	GRUPO 1 EMPLEADOS	519
MANAGERS	GRUPO 2 TÉCNICOS	740,5
	GRUPO 3 EMPLEADOS	278
TÉCNICOS	GRUPO 3.1 TÉCNICOS	849
	GRUPO 4 EMPLEADOS	45
	GRUPO 4 TÉCNICOS	77
MANDOS INTERMEDIOS	GRUPO 4 OPERARIOS	405
ADMINISTRATIVOS	GRUPO 5 EMPLEADOS	623,5
OPERARIOS	GRUPO 5.2 OPERARIOS	30
	GRUPO 5.3 OPERARIOS	280
	GRUPO 6.1 OPERARIOS	11
	GRUPO 6.2 OPERARIOS	571,5
TOTAL		4.429

Con el objetivo de controlar la calidad y adaptación de la formación a las necesidades de la plantilla, las personas empleadas que realizan acciones formativas cumplimentan cuestionarios de calidad, que son reportados al Departamento de RR.HH.

En 2022, el Sistema de Evaluación del Desempeño ha incluido a 121 personas:

Nivel *	TOTAL	ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	ALEMANIA
DIRECTORES	9	7	1	1	
MANAGERS	24	20	3		1
TÉCNICOS	23	23			
MANDOS INTERMEDIOS	27	27			
ADMINISTRATIVOS	24	24			
OPERARIOS	14	14			
TOTAL	121	115	4	1	1

El número de personas implicadas en el proceso de evaluación del desempeño ha aumentado significativamente respecto a 2021:



Igualdad

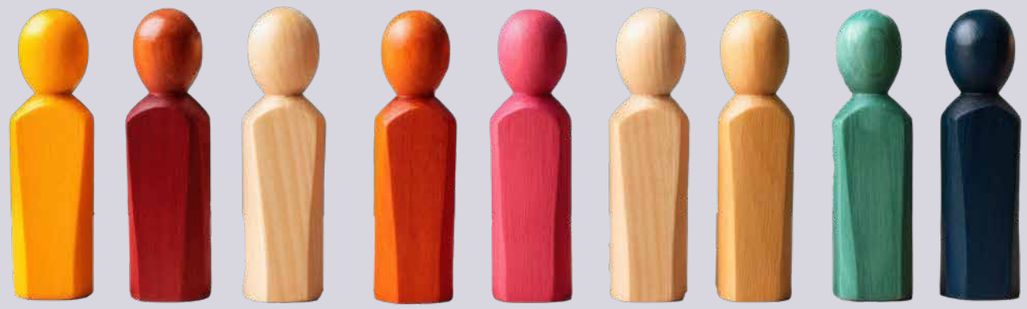
En diciembre de 2019 se implementó el primer Plan de Igualdad de Comercial Salgar S.L., constituyéndose el Comité Permanente de igualdad, compuesto por 5 personas, 3 hombres y 2 mujeres, entre la representación del personal y de la dirección del Grupo. Se crea igualmente la figura de responsable del Plan de Igualdad, que recae en la figura de la Dirección de RR.HH.

En dicho Plan, y de acuerdo con los Valores Corporativos y a los Principios de RSC, se establece como principio de actuación "La igualdad de oportunidades y no discriminación". En este sentido, la Dirección de RR.HH. del Grupo ha ido elaborando e implementando las Políticas Corporativas de RR.HH. mencionadas anteriormente, contemplando dicho principio a través de:

- Articulación de las Políticas Corporativas de RR.HH. en torno a criterios de meritocracia, desempeño y rendimiento.
- Articulación de las Políticas Corporativas de RR.HH. en torno a la ausencia de acciones constitutivas de discriminación.
- Articulación de las Políticas Corporativas de RR.HH. con absoluto respeto a la normativa legal.

El primer Plan de Igualdad contempla un total de 28 acciones a implantar durante sus 4 años de vigencia, en torno a los siguientes ámbitos:

- Organización
- Selección
- Promoción
- Formación
- Desarrollo
- Compensación.
- Cultura
- Comunicación
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Conciliación
- Otros



A 31 de diciembre de 2022, se han implantado 25 de las 28 acciones (89%); las 3 acciones restantes no resultan de aplicación según su redacción literal en el Plan de Igualdad, por lo que se replantearán en la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad contempla también la elaboración de un Informe anual sobre la implantación del propio Plan, que debe contemplar:

I. Evaluación del resultado: indicadores

- Nivel de ejecución del plan y grado de desarrollo de los objetivos planteados: La **evaluación del nivel** de ejecución del Plan de Igualdad y el grado de desarrollo de los objetivos planteados se realizará por medio del análisis de los indicadores previstos para cada medida o acción.
- Número y sexo de las personas beneficiadas: El responsable del Plan recabará periódicamente datos estadísticos sobre el número y sexo de las personas beneficiadas por cada medida o acción implementada.
- Efectos no previstos del Plan en la empresa: Los **efectos no previstos** del Plan en la empresa serán gestionados y evaluados por el Responsable del Plan al objeto de adoptar las medidas necesarias orientadas a la correcta ejecución del Plan en su integridad y la consecución de objetivos.

II. Evaluación del proceso

El Responsable del Plan evaluará con periodicidad mínima anual el proceso y, en concreto:

- El grado de sistematización de los procedimientos.
- El grado de información y difusión entre la plantilla (incluidas las nuevas incorporaciones).
- El grado de adecuación de los recursos humanos.
- El grado de adecuación de los recursos materiales.
- El grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Los mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Las incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

III. Evaluación del impacto

El Responsable del Plan evaluará con periodicidad mínima anual el impacto y, en concreto:

- La disminución de la segregación vertical.
- La disminución de la segregación horizontal.
- Los cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Los cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Los cambios en la cultura de la empresa.
- Los cambios en la imagen de la empresa.
- La mejora de las condiciones de trabajo.
- El aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

En marzo de 2022 se elaboró el Informe correspondiente al ejercicio 2021, que fueron presentado y entregado a los miembros del Comité Permanente de Igualdad. En el momento de la elaboración de la presente Memoria, se encuentra en fase de preparación el Informe correspondiente al ejercicio 2022.

Destaca igualmente el diseño e implantación del protocolo de actuación en materia de acoso sexual, por razón de sexo y por discriminación, en el que se han establecido diferentes medidas preventivas, de información, formación y sensibilización, incluyendo la definición de los procedimientos de recepción, investigación y resolución de denuncias. En el ejercicio 2022 no se ha recibido ninguna denuncia por estos motivos.

5. Respeto y protección de los Derechos Humanos

Aplicación de procedimientos de debida diligencia

Derecho a la igualdad y no discriminación: La aplicación de procedimientos de debida diligencia, en dicha materia, ya han sido expuestos en el apartado anterior de "Igualdad".

Derecho a la afiliación sindical y negociación colectiva: La aplicación de procedimientos de debida diligencia, en dicha materia, ya han sido expuestos en el apartado anterior de "Dialogo social".

Prevención de riesgos en la vulneración de derechos humanos

El respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas, así como el cumplimiento de las normas y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, es una obligación para la Empresa, tanto a nivel interno, como en nuestra cadena de suministro. Por ello, se han establecido diferentes procedimientos y acciones, con el fin garantizar y fomentar dicho principio.

En cuanto a la protección y respeto de los Derechos Humanos y laborales, las principales medidas establecidas por el Departamento de RR.HH., son:

- Definir e implementar un procedimiento de contratación laboral, mediante el que se verifica, antes de la firma del contrato, que la persona en cuestión tiene vigentes las autorizaciones y permisos necesarios para por ser empleada, así como su edad.
- Colaboración con empresas de trabajo temporal que puedan igualmente garantizar el respeto absoluto de los Derechos Humanos, en cuanto a las personas puesta a disposición.
- Aportar al personal propio, puesto a disposición o de contratas, la formación e información necesaria para que pueda realizar un desempeño eficiente de sus funciones, de acuerdo con los riesgos laborales derivados de su puesto de trabajo.
- Formalización del contrato de trabajo, en el que se establecen y definen las principales condiciones laborales, firmado por duplicado en los modelos oficiales y presentado ante el organismo público correspondiente.
- Tener implementado un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral conforme a la normativa aplicable.
- Articulación de un procedimiento de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo.
- Articulación de un procedimiento de prevención y gestión del conflicto laboral.
- Procedimiento de control de horas de trabajo y pago de las nóminas, de acuerdo con la Política Salarial y el Convenio Colectivo de aplicación.

Comercial Salgar es requerida por sus principales clientes a ser auditada periódicamente por firmas especializadas en esta materia con respecto al cumplimiento de los estándares internacionales. En el primer semestre de 2022 Comercial Salgar superó un proceso de auditoría social por parte de EcoVadis, en el que obtuvo una puntuación de 69/100, equivalente a nivel "Gold" de su ranking, al posicionarnos en el percentil 94. En dicho informe, Ecovadis detectó 20 puntos fuertes en el área de Medioambiente, 41 en el área de Derechos Humanos y Prácticas Laborales, 18 en el área de Ética, y 4 en el área de Compras Sostenibles. Así mismo, Ecovadis detectó 6 áreas de mejora en Medioambiente, 3 en Derechos Humanos y Prácticas Laborales, 5 en Ética, y 7 en Compras Sostenibles.

Estos resultados nos han ayudado a definir las prioridades de mejora, que se focalizan en torno a las compras sostenibles, en relación con nuestra preocupación por el fomento del respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales en la cadena de suministro del Grupo.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2022, el Grupo no ha recibido denuncias ni ha sido sancionada por la vulneración de Derechos Humanos fundamentales, ni se han recibido denuncias internas en dicha materia.

Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio y abolición del trabajo infantil

De acuerdo con lo mencionado en el punto anterior, se establecen igualmente controles para vigilar y erradicar toda práctica de contratación infantil y trabajo forzoso u obligatorio.

La Empresa tiene como política la **no contratación de personas menores de edad**, ni directamente ni a través de empresas de trabajo temporal o similares.

Con todas las personas que trabajan directamente en la Empresa se ha formalizado dicho vínculo mediante el correspondiente contrato, el cual es suscrito de manera libre y en el que no se incluyen cláusulas abusivas o que puedan restringir la libertad de trabajo de estas, más allá del preaviso de rescisión correspondiente, que debe de realizarse, el cual se estipula de acuerdo con la normativa vigente.

La Empresa controla, a través del contrato de puesta a disposición, que las personas contratadas a través de empresas de trabajo temporal dispongan del correspondiente contrato de trabajo, se les retribuya de acuerdo con la legislación aplicable y se les informe y forme en materia de seguridad y salud laboral, en relación con el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Finalmente, a través de la coordinación de actividades empresariales realizada por el área de prevención de riesgos laborales, se controla igualmente a las empresas contratistas o subcontratistas, que prestan servicios de mano de obra en las instalaciones de las compañías de la Empresa.

6. Lucha contra la corrupción y el soborno.

Prevención de la corrupción y el soborno

En marzo de 2022, el Grupo inició el proceso de contratación de un despacho especializado, para llevar a cabo el proyecto de implantación de un sistema de gestión normalizado de prevención de delitos y cumplimiento (Proyecto Compliance), en el marco de la Ley Orgánica 5/2010, así como de la Ley Orgánica 1/2015. A lo largo del ejercicio, se ha realizado el informe de riesgos penales, que nos sitúa en nivel de riesgo bajo, considerando todos los procedimientos y controles ya implantados en el Grupo. En dicho informe, se identificaron 30 acciones de mejora, 11 de las cuales corresponden a la propia implantación del Sistema de Gestión de Riesgos Penales (SGRP) mediante la elaboración de la documentación necesaria y la formación al personal, y otras 19 se han incorporado a un plan de acción de mejora interna.

El 18 de octubre, el Órgano de Administración aprobó el SGRP y designó a los miembros del órgano de Cumplimiento. El SGRP de Grupo Salgar incluye:

- Manual del Sistema de Gestión de Riesgos Penales.
- Política de Prevención de Riesgos Penales.
- Código de Conducta (revisión de la 1ª versión, aprobaba en enero de 2022), que consagra las siguientes normas de comportamiento: • Integridad y respeto a la legalidad vigente. • Imparcialidad, independencia y objetividad. • Responsabilidad. • Ausencia de conflicto de interés. • Respeto y Diversidad. • Desarrollo profesional y Cultura de Desempeño. • Innovación y mejora continua. • Respeto y fomento de la sostenibilidad. • Ejemplaridad y Promoción de la imagen y reputación del Grupo.

Para el desarrollo de estos documentos, el Órgano de Cumplimiento aprobó los siguientes procedimientos: • Gestión de Información documentada. • Gestión de Riesgos Penales. • Prevención de delitos y medidas post delictivas. • Formación, Comunicación y Sensibilización. • Actividad y Funcionamiento del Órgano de Cumplimiento. • Gestión del Canal de denuncias. • Seguimiento, medición y análisis.

Como parte del despliegue del SGRP, en el último trimestre de 2022 se impartieron 19 sesiones de formación inicial para todo el personal del Grupo, por parte de ELECE Legal, y con asistencia de 235 personas (queda pendiente organizar sesiones de repesca en el primer trimestre de 2023, para las personas que por diversos motivos no pudieron asistir).

La Política de Prevención de Riesgos Penales, el Código de Conducta y el Canal de Denuncias están disponibles en 3 idiomas (español, inglés y francés) en la página web de Grupo Salgar.

El resto de las acciones de mejora se han incorporado al plan de acción para 2023.

Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales

De acuerdo con el artículo 2.1 de la Ley Orgánica 10/2010 de Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, el Grupo no se encuentra dentro de los supuestos definidos para su aplicación. No obstante, y conforme a los Valores Corporativos y a los Principios de RSC del Grupo, el área financiera ha ido estableciendo y actualizando diferentes procedimientos, orientados a la prevención y mitigación de acciones que pueden poner en peligro la imagen, reputación y su gestión ética y eficiente.

A continuación, se indican las principales medidas de control establecidas:

- **Auditorías** de cuentas externas.
- Medidas de "múltiples ojos", en los procesos de pagos a empresas proveedoras y acreedoras.
- Procedimiento de **solicitud y comprobación** de documentación empresarial de empresas proveedoras, así como de entrega o ejecución de los productos, servicios o bienes adquiridos.
- Sistemas de **cobros y pagos**, mediante medios de pagos documentales, telemáticos u on-line que faciliten la trazabilidad y control del dinero.
- Sistema de **autorizaciones** para las gestiones bancarias.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2022 el Grupo no ha sido denunciada o sancionada en materia de corrupción, soborno, blanqueo de capitales o similares, ni se han recibido denuncias internas en dicha materia.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Se han realizado contribuciones por Comercial Salgar a diferentes organizaciones en el ejercicio 2022 por valor de 930 €.

- Fundación **Adecco**.
- **Aspanoa** (Asociación contra el cáncer infantil)

Desde Grupo Salgar se mantiene una estrecha colaboración con la Fundación Salinas Villalba, que a su vez colabora con la obra social de otras instituciones de la ciudad de Zaragoza como la Fundación **La Caridad**, **la Hermandad del Refugio** y **la Piedad** y La **Parroquia del Carmen**.

7. Información sobre la sociedad.

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

El Grupo, desde sus orígenes como empresa familiar, siempre ha tratado de desarrollar sus actividades empresariales tratando de generar impactos positivos en la comunidad local en la que se ubica su centro de trabajo. El objetivo es aportar al desarrollo económico y social de la misma, siendo sus principales herramientas:

- Prioridad en la **contratación de personal con residencia cercana** al centro de trabajo, dado que incrementa la facilidad de implementar medidas conciliadoras, reducción de impactos ambientales de los desplazamientos, reducción de costes de desplazamientos de las personas empleadas, incremento del poder adquisitivos de las comunidades locales, etc.
- Prioridad en la **contratación de empresas proveedoras locales**, en la medida de lo posible, con el fin de reducir la huella de carbono de los productos, favorecer el desarrollo económico del tejido empresarial autóctono, etc.
- **Implicación** del personal directivo en organizaciones empresariales, civiles, escuelas de negocio y similares, con el fin de contribuir a la concienciación y viabilidad de la gestión ética y sostenible de los negocios.
- **Formalizar Convenios de colaboración** con Universidades y Centros de Formación Profesional del entorno próximo, para favorecer la formación práctica de estudiantes en las distintas áreas del Grupo. Comercial Salgar mantiene Convenios con los siguientes centros:
  - Universidad de Zaragoza: - ***FEUD***: En noviembre de 2022 inició sus prácticas una alumna del Grado de Marketing, en el Departamento de Marketing, Producto & Digital.
    -***Universa***.
  - UNED
  - Centro San Valero: En Septiembre de 2022 finalizó sus prácticas un alumno de Macatrónica en F.P. Dual, con un contrato formativo.
  - IES Virgen del Pilar: En 2022 realizó prácticas una alumna del Grado Superior de Diseño y Amueblamiento, en la Oficina de Fábrica.

En el marco de la Política de Responsabilidad Social Corporativa, la Dirección de Recursos Humanos debe presentar al Órgano de Administración del Grupo el Plan de Responsabilidad Social Corporativa para cada ejercicio, previa validación del equipo directivo. En el Plan RSC 2022, se establecieron un total de 30 acciones, clasificadas según los Principios del RSC del Grupo:

- Máxima transparencia en la gestión: 5 acciones, de las cuales 4 se han ejecutado al 100%, y 1 está en curso (se incorporará al Plan RSC 2023).
- Focalizarse en la sostenibilidad del Grupo y de la Sociedad: 2 acciones, de las cuales 1 se ha ejecutado al 100%, y 1 está en curso (se incorporará al Plan RSC 2023).
- Respecto a las personas empleadas: 9 acciones, de las cuales 8 se han ejecutado al 100%, y 1 está en curso (se incorporará al Plan RSC 2023).
- Aplicar principios de excelencia en la gestión y orientación al cliente: 4 acciones, que se han ejecutado al 100.
- Tener una relación con los proveedores ética y responsable: 3 acciones, de las cuales 2 se han ejecutado al 100%, y 1 está en curso (se incorporará al Plan RSC 2023).
- Minimizar el impacto del Grupo en su entorno directo y en el medio ambiente: 7 acciones, de las cuales 6 se han ejecutado al 100%, y 1 está en curso (se incorporará al Plan RSC 2023).

Todas las acciones tienen asignados responsables y plazos, y están también referenciadas según GRI y con los ODS.
El responsable del control y seguimiento del Plan de RSC es el director de RR.HH. y Sostenibilidad, quien reporta periódicamente los avances al Órgano de Administración y al Equipo Directivo.
Igualmente, la Dirección de Recursos Humanos elabora la Memoria RSC, para su presentación a los órganos de gobierno del grupo en el primer trimestre del ejercicio siguiente. La metodología para la elaboración de este documento toma como referencia el Global Reporting Initiative (GRI).

En el ejercicio 2022 se ha revisado la identificación de los grupos de interés prioritarios para el Grupo, que queda de la siguiente forma:

- Propiedad
- Clientes
- Medios de comunicación
- Entidades financieras
- Centros educativos y de formación
- Personas empleadas
- Empresas proveedoras
- Administraciones públicas
- Asociaciones sectoriales
- Agentes y Distribuidores
- Consumidores finales
- Generadores de opinión
- Competencia
- Sociedad

En 2022 se ha realizado un primer análisis de materialidad interno, identificando los asuntos materiales para Grupo Salgar en el ámbito de la sostenibilidad, y estructurándolos conforme a los principios de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa:

Máxima transparencia en la gestión	Focalizarse en la sostenibilidad de la empresa y de la sociedad	Respeto a las personas empleadas
Ética empresarial Corrupción y blanqueo de capitales Fiscalidad responsable	Progreso económico sostenible Gestión de riesgos Convenios de colaboración con centros de formación	Atracción, retención y desarrollo del talento Igualdad de oportunidades Diversidad Formación de personal Seguridad en el trabajo Salario justo Fomento del teletrabajo Participación del personal

Aplicar principios de excelencia en la gestión y orientación al cliente	Tener una relación con los proveedores ética y responsable	Minimizar el impacto de la empresa en su entorno directo y en el medio ambiente
Calidad y seguridad del producto Etiquetado/Información transparente Automatización en los procesos Satisfacción y seguridad de clientes I+D+i	Gestión responsable de la cadena de suministro Proveedores sostenibles	Consumo de agua Consumo de energía y emisiones de GEI Gestión de residuos y Economía Circular Protección de la biodiversidad Cumplimiento ambiental Contaminación acústica/olores Ecodiseño Gestión de materias primas Gestión de materiales auxiliares y embalajes

Con las informaciones recabadas se elaborará en próximos ejercicios la matriz de materialidad, evaluando el impacto que cada uno de ellos tiene, tanto para el Grupo como para los grupos de interés identificados, de la siguiente forma:

- **Evaluación del impacto** de cada uno de los asuntos para el Grupo (eje X matriz de materialidad) se realizará teniendo en cuenta la relevancia/impacto y la contribución para cada asunto:

- Relevancia e impacto:

Baja: Sin relevancia e impacto para la Empresa – VALOR 20.
Media: Con relevancia e impacto moderado para la Empresa – VALOR 40.
Alta: Con elevada relevancia e impacto para la Empresa – VALOR 60.
Muy Alta: Constituye un asunto estratégico para la Empresa – VALOR 100.

- Contribución:

Muy Baja: Nunca ha existido contribución al asunto de sostenibilidad en el sector – VALOR 2
Baja: La Empresa nunca ha contribuido al asunto de sostenibilidad, pero podría hacerlo – VALOR 4.
Alta: La Empresa ha contribuido al asunto de sostenibilidad en los últimos cinco años – VALOR 6.
Muy Alta: La Empresa contribuye al asunto de sostenibilidad anualmente – VALOR 10
La relevancia e impacto del asunto de sostenibilidad para la organización se calcula como: Relevancia x Contribución.

- La **relevancia para los grupos de interés** (eje Y matriz de materialidad) se valora en cuatro rangos:

Muy Baja: El aspecto de sostenibilidad nunca influye en las opiniones del grupo de interés – VALOR 2
Baja: El aspecto de sostenibilidad casi nunca influye en las opiniones del grupo de interés – VALOR 4
Alta: El aspecto de sostenibilidad puede ser relevante e influye en las opiniones del grupo de interés– VALOR 6
Muy Alta: El aspecto de sostenibilidad es siempre relevante e influye directamente en las opiniones del GI – VALOR 10.
La relevancia e influencia de los asuntos de sostenibilidad en las opiniones y decisiones de los grupos de interés se calcula como: Media aritmética de la relevancia de cada uno de los grupos de interés.

Los asuntos se priorizarán según la siguiente relación:

- Prioridad Alta: > 600; > 6
- Prioridad Media: < 600; > 6
- Prioridad Baja: < 600; < 6

Durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2022, Comercial Salgar concurrió al Programa de Responsabilidad Social del Gobierno de Aragón (RSA), obteniendo el **Sello RSA en la categoría de Gran Empresa**.

Clientes y Consumidores

La satisfacción de nuestros clientes y consumidores finales está en el centro de la Misión Valores Corporativos del Grupo, así como de los Principios de RSC. Por ello, la seguridad y salud de los consumidores finales, así como alcanzar y mantener unas altas cuotas de satisfacción de estos, es un elemento clave del éxito y la gestión del Grupo.

En el marco de la Misión, Valores y Principios de Responsabilidad Social Corporativa, la Política de Calidad de Grupo Salgar es el documento de referencia que guía a la compañía en el desarrollo de sus acciones en esta materia, y debe contribuir al modelo de crecimiento sostenible de la compañía, en el ámbito de la cultura de excelencia y de los procedimientos relacionados con la gestión de la calidad.

La finalidad de esta política es **desarrollar los instrumentos de la compañía** para reforzar la competitividad a través de la eficiencia en todos los procesos, desde la concepción, diseño y desarrollo de los productos, pasando por las compras y aprovisionamientos, la fabricación, cadena logística, distribución de sus productos y gestión postventa, prestando especial atención a la gestión excelente de los procesos y recursos para cumplir con las expectativas más altas de nuestros clientes.

Para ello, la compañía asume y promueve los siguientes principios básicos que presiden todas sus actividades en materia de calidad:

1. Satisfacción de todas las necesidades y expectativas máximas del cliente como objetivo prioritario.
2. La calidad es responsabilidad de todos y cada uno de los miembros de la compañía.
3. Excelencia operativa en todos los procesos y cero defectos en los productos.
4. Cumplimiento exhaustivo de la normativa y requerimientos de los clientes.

En dicho sentido, se han implementado en el Grupo **sistemas de gestión y control de la calidad**, algunos de los mismos certificados, que velan por el cumplimiento de los elevados estándares de calidad definidos, así como el correcto desempeño del sistema de mejora continua.

El Grupo tiene habilitados diferentes canales de comunicación, para recibir y gestionar las reclamaciones por incidencias, denuncias y similares, tanto de nuestros clientes, como de nuestros consumidores finales. En este sentido, cabe destacar que, durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2022, no se han recibido sanciones o denuncias relacionadas con la calidad y/o seguridad de los productos del Grupo.

Con independencia del punto de entrada por el que se reciban, todas las incidencias se graban en el sistema informático del Grupo, y son gestionadas hasta su resolución por la administración comercial/Customer Service, con el conocimiento de los responsables comerciales del Grupo.

A lo largo de 2022 se ha puesto en marcha una herramienta multicanal, que permite al Departamento de Customer Service la realización de encuestas de satisfacción a los clientes de los mercados internacionales, respecto al servicio recibido por dicho Departamento en las gestiones realizadas para ellos.

Subcontratación y empresas proveedoras

El Grupo, de acuerdo con su visión de realizar una gestión ejemplar, ética y responsable, trata de establecer con sus empresas proveedoras relaciones duraderas, basadas en la **buena diligencia, la transparencia y la confianza**. Este enfoque cobra una especial relevancia en todas las empresas proveedoras relacionadas con la cadena de valor, y en especial las empresas proveedoras de madera y derivados.

Una de las ventajas competitivas de la organización es el uso de materias primas procedentes de **maderas sostenibles**. Por ello, estas empresas proveedoras precisan de la obtención de las certificaciones de FSC y PEFC en sus productos. Además, el Grupo tiene implementado un sistema de control de la cadena de custodia para las empresas proveedoras de estos productos.

En la actualidad hay implantado un procedimiento de **inspección de recepción de materias primas, componentes y producto** terminado procedente de proveedores. Las empresas proveedoras del Grupo son analizadas con diferentes criterios de solvencia técnica, relación calidad/precio, cumplimiento de especificaciones técnicas, garantías éticas, impacto social e impacto medioambiental. Está prevista la elaboración de una política general de Compras, que incluirá un procedimiento de evaluación, homologación y seguimiento de empresas proveedoras, así como un proceso de aprovisionamiento y de subcontratación.

En la medida de lo posible, la política del Grupo es priorizar y fomentar el uso de empresas proveedoras de proximidad, en tanto en cuanto sea posible, por los siguientes motivos:

- Reducción de la huella de carbono del producto.
- Mejora de los plazos de entrega.
- Reducción de costes derivados del transporte.
- Mayor agilidad a la hora de soluciones incidencias.
- Mejor comunicación con las empresas proveedoras.
- Contribuir al desarrollo económico, social y empresarial del entorno local.
- Mismos intereses impositivos.
- Evitar variables como el tipo de cambio de moneda.
- Reducción de riesgos en la vulneración de Derechos Humanos.

A continuación, se muestra la distribución del gasto con empresas proveedoras según su origen:

Gastos en proveedores por origen	2022	2021
Local	17,3%	15%
España	56,1%	56%
Unión Europea	6,9%	8%
Resto del Mundo	19,8%	21%

Información fiscal

Toda la información del Grupo, relativa a la fiscalidad, subvenciones públicas recibidas y similares, se encuentra detallada en la **memoria de cuentas anuales** consolidadas del Grupo. A continuación, se indican las principales magnitudes correspondientes al ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2022:

- Ventas Netas: 61.994.022 €.
- Impuestos sobre beneficios pagados y cobrados en España: -117.127 €.
- Subvenciones recibidas: 0 €.
- Beneficio (resultado antes de impuestos): -3.867.026 €

El Grupo está al corriente de pagos con la Seguridad Social y Hacienda.

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Contenido	Puntos	Índice GRI asociado
Modelo de negocio		
Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1/1.2	2-1 2-6
Mercados en los que opera la compañía	1.1	2-1 2-6
Objetivos y estrategias	1.6	3-3
Factores y tendencias que afecten a la evolución	1.3/1.4/1.5/1.6	3-3
Políticas	2	3-3
Riesgos	1.3/1.4/1.5/1.6	2-1
Cuestiones medioambientales		
Global		
Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad	3.1	3-3
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.1	2-23
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.2	3-3
Contaminación		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.2	3-3
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.4	3-3
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	3.4/3.5	3-3
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	3.4/3.5	3-3 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.4	3-3
Uso sostenible de recursos		
Agua: consumo y suministro	3.2	3-3 303-1
Materias primas: consumo y medidas	3.2	3-3 301-1
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.2/3.3	3-3 302-1
Cambio climático		
Emisiones de efecto invernadero	3.3	3-3 305-1 305-2
Medidas de adaptación al cambio climático	3.3	3-3
Biodiversidad		
Medidas de preservación	3.5/4	3-3
Impactos causados en áreas protegidas	3.5/4	3-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	4.1	3-3 2-7
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	4.1	2-7
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	4.1	2-7 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4.1	401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	4.1	405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	4.1	3-3 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos	4.1	3-3
Políticas de desconexión laboral	4.2	3-3
Empleados con discapacidad	4.2	405-1
Organización del tiempo de trabajo		
Organización del trabajo	4.2	3-3
Número de horas de absentismo	4.3	403-2
Medidas de conciliación familiar	4.3	3-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.3	3-3
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	4.3	403-2
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	4.3	403-2
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social	4.5	3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	4.5	2-30
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	4.3	403-4
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	4.5	3-3
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	4.6	3-3
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	4.6	404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.4	3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	4.7	3-3
Derechos Humanos		
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	5	3-3 2-23 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	5.3	406-1
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	5.2	407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	5.3	3-3 406-1

Sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio:	7	3-3;203-2
Diálogo con la comunidad local	7.1	3-3;2-29
Acciones de asociación o patrocinio	6.3	2-28
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7.3	3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.3	3-3
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	7.3	3-3
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los Consumidores.	7.1/7.2	3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	7.1/7.2	3-3
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	7.4	3-3
Impuestos sobre beneficios pagados	7.4	3-3
Subvenciones públicas recibidas	7.4	201-4

SALGAR MANY PLACES, MANY BATHROOMS