

LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera
a 31 de diciembre de 2021

Formulado por el Consejo de Administración de Laninver SHC, S.L.U.
en su reunión del día 31 de marzo de 2022

LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Introducción

El presente Estado de Información No Financiera de Laninver SHC, S.L.U. (en adelante, la “Compañía” o la “Sociedad Dominante”) y sus sociedades dependientes (en adelante, juntas, el “Grupo”), es formulado por el Consejo de Administración de la Sociedad Dominante en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 (en adelante, la “Ley de Información No Financiera”), por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) detalla los principales aspectos del modelo de negocio y riesgos a corto, medio y largo plazo del grupo consolidado, así como información relativa a cuestiones medioambientales, sociales, referentes al personal, la lucha contra la corrupción y el soborno y a los derechos humanos concernientes al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, tomando como referencia el marco internacional de reporte Global Reporting Initiative - GRI, siendo este un marco de reporte recomendado por la misma Ley de Información No Financiera de 2018, y adaptando sus contenidos a la realidad del modelo de negocio y actividad del Grupo.

Asimismo, se informa de que el presente EINF forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo, presentándose como un documento separado.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Índice del documento

1. Sobre el Grupo	3
2. Gestión de riesgos en el Grupo	6
3. Cuestiones medioambientales	8
4. Cuestiones sociales y relativas al personal	13
5. Derechos Humanos	24
6. Corrupción y soborno	24
7. Responsabilidad social	26
8. Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	29
Anexo I: Evolución de los datos relativos al número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 2020 - 2021	35
Anexo II: Evolución de los datos de promedio de modalidades de contrato de trabajo 2020 - 2021	36
Anexo III: Evolución de los datos de siniestralidad 2020 – 2021	38



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

1. Sobre el Grupo

La Sociedad Dominante del Grupo Lantero es una sociedad de capital español con sede en Madrid, España.

El Grupo opera en el sector del envase, el embalaje y las artes gráficas, desarrollando su actividad en más de 30 plantas, en 12 países con más de 2.600 empleados.

El principal objetivo del Grupo es su crecimiento rentable en los mercados en los que tradicionalmente viene operando, así como en nuevas geografías y cartera de productos, que le permita diversificar los negocios del Grupo.

El modelo de negocio del Grupo se basa en los siguientes pilares:

1. La Ética: Todas las acciones desarrolladas por el Grupo se basan en una actitud de respeto, profesionalidad, honestidad e integridad. Se promueve el trabajar con clientes y proveedores en los que igualmente la ética sea un pilar fundamental en su organización.
2. Equipo Humano: La importancia de las personas forma parte de la cultura del Grupo. Su desarrollo y motivación es un área estratégica.
3. Excelencia: Cultura de mejora continua que permita cumplir con los estándares más avanzados y exigentes.
4. Desarrollo Sostenible: El Grupo es consciente de que las decisiones que hoy tomamos tendrán impacto en el futuro. Por ello, es relevante entender en cualquier área de decisión las tendencias económicas, medioambientales y sociales.
5. Servicio al Cliente: Estableciendo relaciones de largo plazo basadas en la confianza.
6. Innovación: Como valor diferencial que permite al Grupo anticiparse a las necesidades de los clientes y del propio mercado, con nuevas tecnologías, materiales y diseños.
7. Presencia Global: Para crecer con los clientes y acompañarlos en su expansión gracias a su presencia internacional, con plantas de producción repartidas por todo el mundo.

1.1 Breve descripción del modelo de negocio

El Grupo se compone de cuatro Divisiones que operan en diferentes sectores:

COEXPAN: La actividad principal de esta división es la fabricación de envases de plástico rígido para la industria alimentaria, siendo su producción más importante la destinada al embalaje primario de yogures. Sus fábricas se localizan en España, Francia, Italia, Alemania, Rusia, Chile, México y Brasil.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

EMSUR: Esta división concentra su actividad en la fabricación de envase flexible para la industria alimentaria mediante las tecnologías de impresión en huecograbado y flexografía. Sus fábricas se localizan en España, Francia, Polonia, Rusia, Estados Unidos, Méjico, Argentina y Brasil.

LECA Graphics: La actividad principal de esta división es la fabricación de estuches impresos de cartoncillo para atender principalmente al sector de la industria farmacéutica y cosmética. Sus fábricas están localizadas en España y Marruecos.

ESTELLA Print: Esta división opera principalmente en el sector de la impresión y encuadernación de libros y publicaciones en general. Sus plantas se localizan en Madrid y Navarra. Adicionalmente, se dedican a la fabricación de estuches impresos de cartoncillo para el sector de la alimentación.

1.2 Modelo de Gobierno:

La Sociedad Dominante cuenta con los siguientes órganos de gobierno:

- Consejo de Administración;
- Comisión Delegada;
- Comisión de Auditoría;
- Comité Ejecutivo;
- Comité de Dirección;
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración está formado por representantes de los accionistas y consejeros independientes, manteniendo reuniones con carácter mensual.

La Comisión Delegada se reúne con carácter mensual agilizando el análisis de las decisiones clave del negocio que se tendrán que acordar en el seno del Consejo.

La Comisión de Auditoría celebra reuniones trimestrales y sesiones adicionales cuando se requiera. Da seguimiento a los procesos de auditoría tanto interna como externa, así como ejerce el control y seguimiento de los riesgos que se identifican. Asimismo, vela por el compliance del Grupo y es el órgano encargado del control del plan de prevención de riesgos penales de las compañías españolas del Grupo.

El Comité Ejecutivo del Grupo está formado por los principales directivos del Grupo y se reúne de forma periódica para hacer seguimiento de las decisiones de negocio más relevantes.

Por otro lado, cada División cuenta con un Comité de Dirección, formado por los directores corporativos de área y directores generales de las plantas, con foco en todos los aspectos del negocio propio de cada división.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene asignadas competencias en relación con la designación y el cese de consejeros y altos directivos y con su retribución. Aprueba las políticas de retribución del Grupo. Durante 2021 ha mantenido sesiones periódicas al objeto de profundizar y analizar decisiones en el ámbito de la función de RRHH.

1.3 Entorno de mercado

Todos los sectores en los que opera el Grupo cuentan con actores cuya presencia es internacional y el nivel de competencia es alto, por lo que es relevante la excelencia en las operaciones para mantener la rentabilidad, así como la innovación como valor diferencial.

Asimismo, en todos estos sectores se vienen produciendo integraciones y fusiones como vehículo para aumentar masa crítica y mayor presencia internacional.

El sector de envase y embalaje para alimentación es un sector en constante crecimiento por el impacto que supone un mejor envasado en la extensión de la vida útil de los productos evitando el desperdicio de alimentos, así como en el aseguramiento de altos estándares de higiene gracias a la protección del producto. Este hecho se ha visto especialmente confirmado durante la pandemia del COVID-19 debido al incremento de consumo en los hogares.

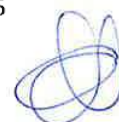
En este ámbito, el proceso de fabricación ha de cumplir con los exigentes requerimientos de normativa en seguridad alimentaria al ser envase primario.

Paralelamente, este sector afronta el reto de protección al medio ambiente, por lo que son especialmente relevantes las tendencias en reciclaje y el desarrollo de nuevos materiales en materia de economía circular, que acompañen las estrategias desarrolladas por organismos y grandes compañías, así como la respuesta a las nuevas regulaciones.

Por su parte, el sector de envase y embalaje para productos farmacéuticos requiere un proceso de fabricación y expedición altamente controlado para garantizar la trazabilidad del producto .

El sector de envase y embalaje para cosmética de valor añadido exige un alto nivel de respuesta en la capacidad de producir con acabados de alta calidad y diseños sofisticados.

El sector de impresión de libros, altamente fragmentado en el pasado, ha ido integrándose en menores grupos para poder mantener la competitividad en un mercado a la baja por la irrupción de nuevos soportes como el libro digital. El mercado se ha mantenido estable en los últimos años, experimentando un ligero aumento durante los dos últimos años.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

1.4 Estrategia de negocio

La estrategia del Grupo se focaliza en los siguientes puntos:

1. Diversificación geográfica que permita producir localmente en los mercados de mayor crecimiento y que hasta ahora se atendían desde otros países.
2. Diversificación de producto que permita ampliar la cartera al objeto de proteger a largo plazo la rentabilidad y hacer frente a los nuevos retos en la innovación de productos sostenibles.
3. Incremento de la eficacia operativa para defender los negocios en aquellos productos o geografías más maduros.
4. Desarrollo y retención de los profesionales que permita afrontar los retos del futuro.

2. Gestión de riesgos en el Grupo

El Grupo es consciente de la importancia que tiene el análisis y gestión de riesgos para garantizar la predictibilidad del desempeño de la organización en todos los aspectos relevantes para sus grupos de interés.

Contamos con Mapas de Riesgos para el Grupo y cada una de sus Divisiones en los que se incluyen riesgos que pueden tener un impacto a corto, medio y largo plazo.

Para cada riesgo identificado se recoge:

- descripción detallada y concreta del riesgo;
- probabilidad de ocurrencia del riesgo;
- impacto del riesgo si se materializa;
- mecanismos existentes y acciones tomadas para gestionar el riesgo;
- acciones y mecanismos a implementar;
- responsables de la gestión del riesgo.

El análisis de riesgos del Grupo los divide en cuatro categorías específicas tal y como se desarrolla a continuación. Cabe destacar, que los riesgos específicos analizados en estas categorías contemplan, entre otros, aspectos medioambientales, regulatorios, laborales, relacionados con consumidores, y aspectos relativos a pandemias.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Riesgos estratégicos:

Son las incertidumbres asociadas a la estrategia del Grupo. Pueden llegar a impactar al Grupo o a alguna de sus Divisiones de negocio de forma significativa, por lo que se trata de aspectos clave que se tratan en el Consejo de Administración, en Comisión Delegada o en el Comité Ejecutivo.

Entre los riesgos estratégicos que afronta el Grupo están aquellos relacionados con la concentración de nuestros clientes, la alta dependencia de nuestros costes en la materia prima al ser el principal gasto de nuestros productos y la gestión del talento y el conocimiento.

Riesgos emergentes:

Tienen su origen en factores exógenos críticos y afectan, no solo a nuestro Grupo, sino también al entorno macroeconómico y microeconómico en general.

Entre los riesgos emergentes que afronta el Grupo están aquellos relacionados con la incertidumbre económica que puede afectar al consumo, las pandemias, los cambios regulatorios y el riesgo país de algunas localizaciones en las que estamos presentes.

Riesgos operativos:

Suelen materializarse a nivel interno y pueden llegar a tener un impacto potencial alto y relevante en la capacidad de la compañía para alcanzar los objetivos del negocio.

Entre los riesgos operativos que afronta el Grupo están aquellos que derivan de los impactos que puede tener los retrasos en la ejecución de los planes de inversión.

Riesgos financieros:

Aquellos que pueden afectar a la información financiera del Grupo o de alguna de sus Divisiones de negocio.

Entre los riesgos financieros que afronta el Grupo están aquellos relacionados con los impactos de diferencias de tipo de cambio, al estar presentes en varios países con moneda distinta al euro y alta volatilidad cambiaria.

Anualmente se revisan los Mapas de Riesgos y se actualizan en consecuencia:

- Identificación de nuevos riesgos;
- Reevaluación de los existentes (en términos de impacto y probabilidad);
- Actualización de las acciones llevadas a cabo, así como las acciones a implementar identificadas.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Con carácter anual, la Comisión de Auditoría aprueba la actualización de los Mapas de Riesgos y se distribuye y comunica al Consejo de Administración.

3. Cuestiones medioambientales

Para el Grupo, la gestión ambiental constituye uno de los pilares de su modelo de negocio, teniendo como eje fundamental el cumplimiento de la legislación vigente en esta materia.

Como reflejo de este compromiso, la protección del medio ambiente representa uno de los principios de actuación recogidos en el Código Ético y de Conducta Profesional (en adelante, el “Código Ético”).

Entorno adverso en 2021, marcado por la alta volatilidad e incertidumbre, con escasez de materias primas, dificultades logísticas y elevados costes de la energía y el transporte que han complicado el proceso productivo.

En este entorno, durante el año 2021 cabe destacar que el número de plantas de producción certificadas según estándares internacionales ha seguido incrementando dentro del Grupo, como viene haciéndose desde más de una década, con el objetivo de alcanzar un sistema de gestión ambiental corporativo robusto.

En el ámbito de la normalización, las políticas y sistemas ambientales implementados hasta la fecha están certificados conforme a los siguientes estándares internacionales: ISO 14001:20015, FSC, PECF, Ecovadis, Imprim'vert, ISCC Plus.

Herramienta Worldlex

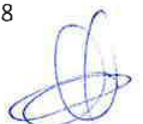
En relación con los recursos dedicados a las cuestiones medioambientales, cabe destacar que durante el año 2021 se ha continuado con la optimización de la herramienta Wordlex mediante la realización de auditorías de seguimiento.

Esta herramienta, implantada durante 2019, nos permite la estandarización y mejora en la identificación y evaluación de requisitos legales en distintos ámbitos, entre ellos el de Medio Ambiente. Asimismo, nos permite establecer y alcanzar objetivos cada vez más ambiciosos al contar con una visión más integrada de nuestras fábricas y actividades, facilitando la identificación de acciones para la prevención de daños, así como oportunidades de mejora.

Un grupo multidisciplinar de profesionales de las áreas Técnica, Calidad y Seguridad & Salud y la dirección de Sostenibilidad, velan por las cuestiones medioambientales en el Grupo.

3.1 Contaminación y cambio climático

La cada vez más creciente preocupación por los efectos del cambio climático y otros tipos de contaminación se traduce en la actualidad en la elaboración de regulaciones cada vez más estrictas



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

para frenar y minimizar estos hechos. En este sentido, nuestro Grupo viene incrementando sus exigencias en gestión ambiental y ordenando sus acciones de manera eficiente y medible.

Una de las principales acciones es medir su huella de carbono. En el año 2021 se ha continuado realizando y mejorando esta medición para todas las fábricas del Grupo.

En este sentido, en materia de emisiones, las principales fuentes de gases de efecto invernadero asociadas a la actividad del Grupo corresponden al consumo de combustibles fósiles en las plantas de producción (Alcance 1) y al consumo de electricidad de estas (Alcance 2)¹:

	Emisiones (tCO ₂ eq) 2020	Emisiones (tCO ₂ eq) 2021
Alcance 1	14.569 ²	16.132
Alcance 2	49.086	41.064
Total	63.655	57.196

Al igual que en años anteriores, se observa una reducción de las emisiones de CO₂, derivada de la reducción en el Alcance 2 principalmente por el incremento en el uso de energía de origen renovable, como parte de nuestra estrategia de lucha contra el cambio climático, así como distintas acciones de eficiencia energética.

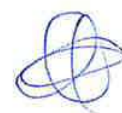
El incremento en las emisiones de Alcance 1, se deben principalmente a la puesta en marcha de una nueva línea y ampliación de nave.

Tal y cómo se ha comentado previamente, la herramienta de identificación y evaluación de aspectos ambientales (Wordlex), así como el mantenimiento y la nueva certificación de plantas en la norma ISO 14001:2015, nos permite mejorar el establecimiento de acciones concretas para la reducción de las emisiones.

Además de los gases de efecto invernadero, el Grupo emplea los recursos a su disposición para identificar las circunstancias medioambientales existentes en cada ocasión y establecer las medidas preventivas y más adecuadas de acuerdo con las mejores técnicas disponibles. Esto incluye otras formas de contaminación, como pudiera ser otras emisiones, derrames, ruido y contaminación lumínica.

¹ Las emisiones han sido calculadas aplicando los siguientes factores de emisión a los consumos energéticos de alcance 1 y 2:
Alcance 1: "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2020" para los datos de 2020 y "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2021" para los datos de 2021.
Alcance 2: "CO₂ Emissions from fuel combustion Highlights 2013" proporcionado por "International Energy Agency" para los datos de 2020 y Climate Transparency / Association of Issuing Bodies (AIB) / US Env Protecting Agency (EPA) para los datos de 2021.

² Los datos de 2020 de emisiones de Alcance 1 han sido recalculados en el presente ejercicio debido a una mejora en el proceso de obtención y recopilación de la información y en los sistemas de información utilizados a nivel local por las plantas del Grupo, lo que ha permitido obtener un dato más preciso.



3.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos

El Grupo es consciente de la necesidad de adaptar el modelo productivo y de gestión de recursos, bienes y servicios a un modelo circular, donde prima la reducción y el aprovechamiento de los recursos, mediante el cierre de flujos. Por ese motivo en el Grupo trabajamos, con todo el conocimiento y recursos disponibles, para desarrollar materiales y mejorar procesos que contribuyan a alcanzar este objetivo, como parte integrante de la cadena de valor.

De esta forma, la economía circular es uno de los pilares fundamentales del departamento de Sostenibilidad, que trabaja en estrecha colaboración con el departamento de I+D desarrollando materiales y estructuras desde el concepto de ecodiseño, desde el origen (materias primas renovables o bioplásticos) hasta su destino (materiales reciclables y/o compostables).

En este sentido, durante 2021 se continúa incrementando la actividad en el INNOTECH, nuestro centro de innovación y sostenibilidad, especializado en soluciones integrales de packaging rígido y flexible para dar respuesta, entre otros, a los principales desafíos de nuestra industria en términos de circularidad y reciclaje de plásticos.

Asimismo, desde el departamento de Operaciones, se trabaja para mejorar la eficiencia de los procesos, de forma que se reduzcan los residuos generados, elaborando planes de minimización y mejorando la gestión del destino final de estos residuos, reduciendo así el impacto ambiental.

Proyectos e iniciativas

Conscientes de la necesidad de aunar esfuerzos desde todos los eslabones de la cadena de valor, el Grupo forma parte y actúa activamente en proyectos de investigación, conjuntamente con diversas organizaciones e Institutos Tecnológicos, para la mejora de los procesos de reciclaje de residuos, realizando acciones concretas que ayuden a conseguir los objetivos marcados.

Como muestra de este compromiso, cabe destacar que a la certificación ISCC Plus de la planta de Coexpan Madrid, se unen la de Coexpan Francia y Coexpan México durante 2021. Este estándar certifica la gestión responsable en materia de sostenibilidad por parte del Grupo. La superación exitosa de la auditoría y la obtención del certificado permite utilizar material reciclado químicamente (rPS y rPP) procedente de plástico mixto y material biobasado bajo el modelo de balance de masas.

Otras iniciativas, donde estamos presentes, son:

- Proyecto LIFE – EPS SURE, asociado al reciclado de bandejas de pescado en lámina plástica para nuevos productos alimentarios.
- Proyecto H2020- BIONTOP, asociado al desarrollo de envases sostenibles producidos con bioplásticos.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

- CEFLEX: Emsur continúa colaborando activamente como integrante del consorcio de empresas europeas que promueve la circularidad de los embalajes flexibles en distintos grupos de trabajo.
- PACTO CHILENO DE LOS PLÁSTICOS: Coexpan participa en esta iniciativa enmarcada en la red global del Pacto de Plásticos lanzada por la Fundación Ellen MacArthur.
- SCS: Coexpan continúa con su actividad en esta plataforma que aúna diferentes agentes de la industria con el objetivo de aumentar la circularidad de los polímeros de estireno.
- HOLYGRAIL 2.0: INNOTECH se une a este proyecto cuyo objetivo es demostrar la viabilidad técnica de las marcas de agua digitales para la clasificación precisa de los residuos de envases posconsumo

Desperdicio de alimentos

En lo referente al desperdicio de alimento, aunque no es de aplicación directa a la actividad de la organización, puesto que no compramos, procesamos ni vendemos alimentos, ni disponemos de comedores, entendemos que formamos parte de la cadena, por lo que, mediante el desarrollo de materiales que incrementan la vida útil del producto (alimento), ayudamos a reducir el desperdicio de alimentos.

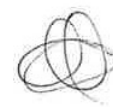
3.3 Uso sostenible de los recursos

La energía es un recurso fundamental para el desarrollo de la actividad del Grupo. Durante el año 2020 y 2021, los datos de consumo energético fueron los siguientes:

	Consumo energético (GJ) 2020	Consumo energético (GJ) 2021
Gas	223.777 ³	241.107
Gasoil	1.268	2.837
Propano	14.194	14.458
Electricidad	626.179	629.587
Total	865.418	887.989

La evolución de los datos de consumos energéticos, son derivados de los hechos ya indicados en el punto anterior; principalmente la instalación de una nueva línea y la ampliación de superficie de producción cuyo acondicionamiento incrementa ligeramente los consumos.

³ Los datos de 2020 de consumo de gas han sido recalculados en el presente ejercicio debido a una mejora en el proceso de obtención y recopilación de la información y en los sistemas de información utilizados a nivel local por las plantas del Grupo, lo que ha permitido obtener un dato más preciso.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Por otro lado, la evolución de los datos referentes a las materias primas con mayor consumo ha sido las siguientes⁴:

	Consumo de materias primas (t) 2020	Consumo de materias primas (t) 2021
Resinas plásticas	171.462	170.969
Papel y cartón	53.201 ⁵	54.705
Total	224.663	225.674

El consumo de materias primas presenta una tendencia estable en 2021, si bien se observa una ligera reducción en las resinas plásticas, que puede atribuirse a la optimización de estructuras en la que nuestros equipos de I+D y Operaciones trabajan para hacer el mejor uso de los recursos.

Como parte de nuestro diagnóstico ambiental, se indican a continuación los residuos generados durante los años 2020 y 2021:

	Residuos generados (t) 2020	Residuos generados (t) 2021
Residuos peligrosos	2.312	2.259
Residuos no peligrosos	31.551	27.212 ⁶
Total	33.863	29.471

Como se ha comentado anteriormente, la optimización de la gestión de residuos es uno de los ejes de actuación de la gestión medioambiental del Grupo. Durante 2021 se han llevado a cabo diferentes proyectos de reducción de mermas de producción y mejoras en la gestión que se reflejan en la evolución positiva de los datos tanto en residuos peligrosos como no peligrosos donde la reducción es aún más significativa.

Por otro lado, el consumo de agua, aunque no es un recurso clave en nuestros procesos de producción, es monitorizado y forma parte de los planes de mejora y concienciación. En concreto, el consumo de agua durante 2020 y 2021 ha sido el siguiente:

⁴ En las Divisiones de EMSUR y LECA se reporta el consumo de materiales, en COEXPAN y ESTELLA se ha realizado una estimación del consumo de materiales a partir de las compras de materiales efectuadas en el periodo. Cabe destacar que los datos relativos a la División de Estella en 2021 se reportan incluyendo el papel, a diferencia del año 2020 en el que solo se reportó el cartón.

⁶ En el EINF 2020 el dato de la división de ESTELLA sólo incluía el dato relativo al consumo de cartón. Debido a una mejora en los sistemas de información utilizados, en el presente EINF tanto el dato de 2020, como el de 2021 de esta división, incluyen papel y cartón.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

	Consumo de agua (m3) 2020	Consumo de agua (m3) 2021
Total	107.993	96.863

Durante el año 2021 se ha continuado reduciendo el consumo de agua, lo que supone una relevante minimización del impacto ambiental en este aspecto. La eficiencia en los procesos, la mejora en los controles de mantenimiento y la puesta en valor de este recurso se reflejan en esta tendencia positiva con una significativa reducción.

3.4 Protección de la biodiversidad

El Grupo, no desarrolla ninguna de sus actividades en espacios o áreas protegidas, por lo que este punto no se considera material al no tener impacto directo sobre la biodiversidad.

En cualquier caso, se considera que todas las acciones encaminadas a la protección del medio ambiente favorecen a nivel global la protección del planeta y, por tanto, de la biodiversidad.

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

El año 2021 ha estado marcado por la continuidad de la crisis del coronavirus en el que a nivel social no se han sufrido unas medidas tan restrictivas como las experimentadas en el año 2020 pero se ha acusado el cansancio provocado por las sucesivas olas del virus y la incertidumbre de desconocer la evolución y la duración de la pandemia.

Desde Grupo Lantero se ha seguido priorizando la seguridad y salud de los trabajadores en relación con el COVID-19 adoptando diferentes medidas de protección.

Medidas higiénicas: se ha facilitado el material de protección individual, se ha establecido el uso obligatorio de la mascarilla, se han realizado pruebas de diagnóstico, se han comunicado pautas de higiene y se ha reforzado la limpieza y desinfección de superficies y equipos de trabajo.

Medidas técnicas: durante buena parte del año se mantuvo el control de temperatura previa en los accesos a los centros, se han mantenido las mamparas en las mesas de trabajo y el refuerzo del control de la distancia social, así como la reducción de aforos cuando ha sido necesario.

Medidas organizativas: se ha establecido el trabajo remoto para aquellas posiciones que por sus características pueden realizarlo durante los periodos más intensos de las diferentes olas, se han establecido sistemas mixtos de trabajo presencial y remoto en las desescaladas y por primera vez desde el inicio de la pandemia se ha solicitado la vuelta al trabajo presencial con normalidad. Adicionalmente se han mantenido los comités de crisis que se iniciaron en 2020 y que han ido monitorizando la incidencia del virus en los distintos centros de trabajo y tomando las medidas oportunas en cada país y centro.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Más allá del aspecto sanitario existen otros dos aspectos de vital importancia para seguir consolidando nuestra propuesta de valor al empleado:

Compromiso con el empleo

El activo más valioso de Grupo Lantero son sus trabajadores, una plantilla de profesionales que trabajan de forma activa y diligente para satisfacer al cliente a través del trabajo en equipo, la excelencia operativa y el orgullo de pertenencia.

El Grupo responde a este compromiso depositando la confianza en las personas y apostando por un empleo estable y de calidad con un alto porcentaje de contratos indefinidos, profesionalización de las funciones y afán de mejora continua.

Para poder seguir asegurando este compromiso en 2021 el Grupo se ha volcado en la elaboración de su Plan Estratégico para los tres próximos años con el objetivo fundamental de dotar de una visión de futuro a los empleados, accionistas y clientes y garantizar la continuidad sostenible, saludable y rentable de la empresa. En la elaboración del plan se ha recabado la opinión de todos los directivos y otros perfiles profesionales a través de entrevistas, encuestas y grupos de trabajo que han sido de gran valor para el resultado final.

Gestión del talento

El talento es un pilar fundamental en la gestión eficaz del negocio y en el desarrollo de la estrategia de la compañía. Somos una organización que destaca por un fuerte conocimiento técnico unido a una gran orientación y servicio al cliente.

Desde el punto de vista de gestión del talento, nos hemos enfocado en los siguientes objetivos principales:

- Identificar, valorar y diferenciar el talento que tenemos en la organización lo que nos permite orientar a los profesionales según sus capacidades y fortalezas, así como crear planes de sucesión que aseguren la continuidad del negocio en las mejores condiciones.
- Ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a través de la promoción interna, la movilidad entre países y departamentos o funciones, la participación en proyectos o la asunción de nuevas responsabilidades.
- Atraer talento externo que nos permita, por un lado, incorporar jóvenes profesionales que, dando sus primeros pasos en el mundo empresarial, puedan convertirse en el futuro de la compañía y, por otro lado, a profesionales consolidados que nos aporten conocimientos, metodologías y buenas prácticas complementarias a las que ya tenemos.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

- Retener al talento a través de un proyecto profesional motivador y retador, unas condiciones económicas justas y competitivas y un entorno laboral seguro, respetuoso y de confianza.

4.1 Empleo

La plantilla del Grupo a 31 de diciembre de 2021 ascendió a 2.661 trabajadores.

A continuación, se reportan los datos relativos a la plantilla del Grupo a cierre de ejercicio por sexo, edad, país y grupo profesional:

	Empleados por sexo	
	2020	2021
Hombres	2.024	2.027
Mujeres	610	634
Total	2.634	2.661

	Empleados por edad	
	2020	2021
<30	325	309
30-50	1.751	1.748
>50	558	604
Total	2.634	2.661



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

	Empleados por país	
	2020	2021
España	1.090	1.089
Francia	389	383
Alemania	68	70
Italia	78	75
Rusia	311	326
Polonia	78	75
Brasil	65	65
Chile	226	229
Argentina	67	70
México	163	180
USA	28	25
Marruecos	71	74
Total	2.634	2.661

		Empleados por grupo profesional	
		2020	2021
Directivos	Dirección General División	3	4
	Dirección General Planta	14	12
	Dirección Corporativa	28	26
Mandos Intermedios	Manager	133	154
	Jefe de Departamento	177	168
	Especialista	503	440
Staff	Supervisor	115	110
	Operador	1.661	1.747
Total		2.634	2.661



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

A continuación, se reportan los datos relativos al número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a cierre de ejercicio:

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Total	2.495	36	2.531	121	9	130

Los datos relativos a este indicador respecto a 2020, se incluyen en el Anexo I.

A continuación, se reporta el promedio anual en 2021 de modalidades de contrato de trabajo, desglosando por sexo, edad y grupo profesional⁷:

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Hombres	1.956	6	1.962	65	5	70
Mujeres	551	31	583	43	6	50
Total	2.507	37	2.545	108	11	120

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
< 30	252	1	253	40	4	44
30-50	1.661	30	1.691	58	-	58
>50	594	6	601	11	7	18
Total	2.507	37	2.545	108	11	120

⁷ El cálculo del promedio ha sido realizado a partir de la plantilla total en 2020, con todas las altas y bajas de contratos de empleados ocurridos durante el año, asignando a cada uno un valor de 0 a 1 en función de la duración del contrato de empleo.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

		Contratos indefinidos			Contratos temporales		
		Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Directivos	Director general	4	-	4	-	-	-
	Director General Planta	12	-	12	-	-	-
	Dirección Corporativa	28	-	28	-	-	-
Mandos Intermedios	Manager	153	1	154	1	-	1
	Jefe de departamento	168	3	171	-	-	-
	Especialista	383	27	410	24	4	28
Staff	Supervisor	112	-	112	-	-	-
	Operador	1.647	6	1.653	83	7	90
Total		2.507	37	2.545	108	11	120

Los datos relativos a este indicador y su método de cálculo respecto a 2020 se incluyen en el Anexo II.

A continuación, se reporta el dato y evolución relativo a la plantilla del Grupo a cierre de ejercicio en relación con los empleados con discapacidad:

		Empleados con discapacidad	
		2020	2021
Total		31	37

A continuación, se reportan los datos relativos a la plantilla del Grupo con relación al número de despidos ocurridos durante 2020 y 2021 por sexo, edad y grupo profesional:

		Despidos por sexo	
		2020	2021
Hombres		66	51
Mujeres		17	10
Total		83	61



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

	Despidos por edad	
	2020	2021
<30	14	12
30-50	57	34
>50	12	15
Total	83	61

		Despidos por grupo profesional	
		2020	2021
Directivos	Dirección General	-	-
	Dirección General Planta	1	-
	Dirección Corporativa	-	1
Mandos Intermedios	Manager	4	1
	Jefe de Departamento	5	6
	Especialista	12	10
Staff	Supervisor	1	1
	Operador	60	42
Total		83	61

Asimismo, durante el año 2021 se han producido un total de 405 incorporaciones al Grupo.

A continuación, se reporta el análisis de la brecha salarial⁸ en el Grupo, por grupo profesional:

⁸ Para el cálculo del Ratio Mujer Hombre y de la brecha salarial se han considerado los siguientes conceptos remunerativos percibidos por los trabajadores en el ejercicio: salario fijo y bonus. Los demás componentes salariales han sido evaluados y clasificados como no materiales de cara al cálculo de los indicadores en cuestión.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

		Ratio Mujer Hombre ⁹		Brecha Salarial ¹⁰	
		2020	2021	2020	2021
Directivos	Dirección General División	N/A	N/A	N/A	N/A
	Dirección General País /Planta	N/A	N/A	N/A	N/A
	Dirección Corporativa	90%	97%	10%	3%
Mandos Intermedios	Manager	70%	73%	30%	27%
	Jefe de Departamento	84%	79%	16%	21%
	Especialista	92%	79%	8%	21%
Staff	Supervisor	76%	N/A	24%	N/A
	Operador	78%	78%	22%	22%

En lo relativo a la evolución de los datos de brecha salarial¹¹, se aprecia una reducción de la brecha en los grupos de Directivos, y Managers, derivado de movimientos internos reforzados por cultura de igualdad y equidad interna dentro del Grupo.

Se observa un incremento en el grupo de Especialistas que viene provocado por la estructura interna de los grupos profesionales del Grupo, sensible en esta materia ante modificaciones de la misma.

4.2 Organización del trabajo

En el Grupo Lantero mantenemos un compromiso con nuestros empleados favoreciendo la conciliación laboral, facilitando la flexibilidad en el trabajo teniendo en cuenta las circunstancias y necesidades especiales de cada empleado.

Fomentamos en esta línea el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores como demuestra el disfrute de la baja de paternidad y maternidad por parte de 25 trabajadores en el Grupo en 2021 (12 hombres y 13 mujeres).

Mantenemos dentro del Grupo la preocupación por favorecer la desconexión laboral a pesar de no identificarse un riesgo en el área; queremos que nuestros empleados trabajen en un entorno saludable y disfruten de tiempo libre de manera que perciban efectivamente ese entorno de conciliación.

⁹ El Ratio Mujer Hombre ha sido calculado a través de la siguiente fórmula: (Salario medio mujer / Salario medio hombre) *100.

¹⁰ La brecha salarial ha sido calculada a través de la siguiente fórmula: 1- Ratio Mujer Hombre, tomando de base la plantilla a cierre de ejercicio.

¹¹ La brecha salarial ha sido calculada tomando de referencia la plantilla a cierre de ejercicio.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

4.3 Salud y seguridad

A lo largo del año 2021, se ha mantenido en el área de la salud una vigilancia exhaustiva de nuestros trabajadores, ya que se han detectado nuevas cepas del COVID-19.

Con la protección de la salud de nuestros empleados como prioridad, se ha mantenido la centralización de las decisiones en esta materia en el Comité de crisis del Grupo con el objetivo de minimizar la exposición a un posible contagio por COVID-19.

Se ha continuado trabajando a nivel local dentro del Comité de crisis de cada planta para analizar el impacto de la pandemia en cada una de ellas, reforzando el mensaje de seguridad y protección a todos nuestros empleados.

Asimismo, se ha mantenido el teletrabajo como medida de protección en todos aquellos puestos en los que es posible, minimizando los posibles riesgos.

La continuidad de la pandemia ha hecho priorizar las líneas de actuación especialmente en el área de Seguridad y Salud, pero se ha continuado trabajando en el Máster Plan Anual, poniendo en marcha diferentes acciones que permitan seguir construyendo nuestra cultura de Seguridad.

Una de las acciones más relevantes, ha sido la realización talleres específicos, en los que se abordaron temas como Clima y Cultura Preventiva, Liderazgo y Compromiso visible y la función de Seguridad y Salud como motor del cambio; todos ellos enfocados en reforzar la formación del Grupo en materia de Seguridad y Salud.

Desde el 01 de enero de 2021, se utiliza la herramienta ONE SAFETY para la gestión de la siniestralidad laboral en el Grupo Lantero en todas las unidades de negocio, donde se registran los accidentes, bajas, acciones preventivas, daños a la propiedad, y cualquier otro evento relacionado con la seguridad y la salud en el trabajo.

La puesta en marcha de esta herramienta ha ido acompañada de formaciones internas para los responsables de Seguridad y Salud en cada planta sobre el uso de la misma para asegurar su correcta implantación.

A continuación, se reportan los indicadores de seguridad y salud para las plantas que componen las cuatro Divisiones del Grupo:

	Índices de Accidentalidad (2021)		
	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes totales (con y sin baja)	131	20	151
Índice de frecuencia de accidentes registrables	53,60	28,97	48,07
Índice de frecuencia de accidentes con baja	22,74	7,90	19,42
Índice de Gravedad	0,54	0,26	0,48



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

A lo largo del año 2021, se ha conseguido disminuir los valores dentro de los índices de frecuencia de accidentes con baja e Índice de Gravedad, derivado del fortalecimiento en la cultura preventiva del Grupo Lantero.

Tanto el número de accidentes totales como el Índice de frecuencia de accidentes registrables se han visto incrementados por la puesta en marcha del modelo de informes de indicadores y control exhaustivo derivado del plan ONE SAFETY.

Los datos relativos a estos indicadores, su método de cálculo y su evolución respecto del año 2020 se incluyen en el Anexo III.

Durante 2021 no se ha registrado ningún accidente grave o mortal en las instalaciones del Grupo

El Grupo ha registrado en el ejercicio 2021 una mujer que sufrió enfermedad profesional, catalogada de dicha manera en línea con las disposiciones legales aplicables, mientras que en el 2020 fueron dos hombres.

En relación con el absentismo, a continuación, se reporta el número de horas de absentismo del ejercicio:

	Total (h) 2020	Total (h) 2021
Número de horas de absentismo	226.712	249.406

4.4 Relaciones sociales

El Grupo tiene un fuerte compromiso con los representantes legales de los trabajadores, garantizando en todo momento la libertad de asociación, respetando en todo momento el convenio aplicable en cada país o en su defecto el marco legislativo vigente en esta materia.

En 2021, se cuenta con un total de 104 delegados sindicales.

Para todos los países en los que existe la figura jurídica, todos los empleados se encuentran regulados por el convenio asociado a la licencia de actividad otorgada a la sociedad (artes gráficas, química, etc.), tal y cómo se refleja en la siguiente tabla:

	Empleados cubiertos por convenio colectivo (%)
Argentina	64%
Brasil	100%
España	100%
Francia	100%
Italia	100%
Méjico	0%



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

En todos los Convenios propios del Grupo, se incluyen cláusulas de Seguridad y Salud, así como en los colectivos existentes, a excepción del de Francia, que no lo contempla.

En Méjico se inició en 2021 una negociación colectiva en aras de la firma de un nuevo Convenio, lo que supone una modificación con respecto al año anterior en materia de empleados regulados por convenio colectivo o figura jurídica asimilable.

4.5 Formación

La capacidad de adaptación de los empleados, así como el nuevo enfoque en formación on-line, ha permitido incrementar las horas de formación en el año 2021.

El aprendizaje y la formación siguen siendo elementos clave para la actualización y el desarrollo de los empleados en un contexto dinámico y cambiante y el fortalecimiento de un entorno de innovación y mejora continua.

A continuación, se reporta el número total horas de formación por grupo profesional:

		Horas de formación (h)	
		2020	2021
Directivos	Dirección General	0	23
	Dirección General Planta	0	236
	Dirección Corporativa	167	68
Mandos Intermedios	Manager	1.567	2.624
	Jefe de Departamento	5.750	4.773
	Especialista	10.304	8.223
Staff	Supervisor	2.418	3.563
	Operador	15.193	20.514
Total		35.399	40.024

4.6 Igualdad

Se mantiene el compromiso con la igualdad, reflejado dentro de los Principios del Código Ético, en concreto, en el apartado de “No discriminación”, en el cual se establece que el Grupo promueve



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.

La directiva del Grupo vela por el cumplimiento de este principio a través del canal de denuncias, herramienta para la denuncia de aquellas situaciones susceptibles de ser entendidas como discriminación de cualquier tipo.

Durante 2021, se ha avanzado en materia de igualdad elaborándose nuevos planes y manteniéndose las acciones de control y seguimiento.

El Grupo seguirá trabajando en materia de igualdad y mantendrá el compromiso con el cumplimiento de los principios establecidos en su Código Ético.

5. Derechos Humanos

El Grupo mantiene un compromiso explícito y público de respeto y promoción de los Derechos Humanos en todos los territorios en los que opera, con especial atención en el cumplimiento de aquellas disposiciones relacionadas con el trabajo infantil y forzoso. Este compromiso se recoge en las pautas de comportamiento y directrices establecidas en el Código Ético de Grupo y cualquier incumplimiento en el respeto a los Derechos Humanos puede ser denunciado a través del Canal de denuncias del Grupo.

Durante el año 2021, no se ha recibido en el Grupo ninguna denuncia por casos de vulneración de los Derechos Humanos previstos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU en ninguno de los países en los que desarrollamos nuestra actividad en este período.

Ante cualquier violación que pudiera cometerse contra los Derechos Humanos, el Grupo aplicaría medidas disciplinarias tal y como refleja nuestro Código Ético.

6. Corrupción y soborno

La ética es para el Grupo un pilar fundamental para el buen funcionamiento de la actividad empresarial. Por este motivo, se han desarrollado una serie de Políticas y mecanismos que permiten asegurar que todos los empleados del Grupo actúan de una forma íntegra y acorde a los principios éticos definidos por la Dirección. De esta forma, las acciones desarrolladas por el Grupo se basan en una actitud de respeto, profesionalidad, honestidad e integridad hacia todas las partes de interés.

El Grupo ha implementado y comunicado las siguientes normas y políticas en relación a la correcta actitud de nuestros profesionales en el ámbito de su actuación:

Código Ético

El Código Ético del Grupo tiene por objeto identificar los valores y principios que deben guiar el comportamiento de todos los profesionales, en cualquiera de las empresas del Grupo, en el desarrollo de su actividad.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Este documento es la expresión concreta de nuestra cultura y nuestros valores éticos. Implica una guía de conducta y comportamiento, así como reafirma nuestra voluntad de mantener los mejores estándares de transparencia e integridad.

El Código Ético obliga a todos los empleados del Grupo, con independencia de la empresa a la que pertenece, de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional.

Entre su contenido, el Código Ético del Grupo define los siguientes aspectos:

- los valores éticos que guiarán nuestra actuación;
- la conducta esperada con nuestros grupos de interés significativos;
- los principios específicos y conductas esperadas ante ellos;
- los mecanismos para hacer cumplir el Código Ético y los canales existentes para comunicar posibles incumplimientos del mismo.

Los Principios reflejados en nuestro Código Ético son:

- Compromiso con los Derechos humanos y laborales;
- Cumplimiento de la legalidad;
- Protección del medio ambiente;
- Seguridad y salud;
- Conciliación de la vida familiar y laboral;
- No discriminación;
- Protección de datos;
- Selección y Formación;
- Proveedores;
- Clientes;
- Controles de comercio Internacional;
- Lucha contra la corrupción y el soborno;
- Competidores;
- Conflictos de Interés;
- Recursos de la empresa;
- Fraude;
- Información confidencial.

El Código Ético es comunicado de manera oficial a todos los trabajadores del Grupo y se han realizado sesiones informativas sobre su contenido, así como el procedimiento adecuado en caso de detectar un acto denunciante. Esta comunicación es realizada también a cualquier trabajador de nueva incorporación.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Política de regalos e invitaciones

El Grupo, en su compromiso para salvaguardar tanto los comportamientos éticos como su reputación y su imagen, ha definido una Política de regalos e invitaciones que asegure la ejemplaridad en la conducta de sus empleados.

Política de Conflictos de Intereses

Adicionalmente, el Grupo ha elaborado una Política de Conflictos de Intereses cuyo propósito es establecer qué acciones o comportamientos pueden crear un conflicto de interés real o aparente, y esbozar los procedimientos sobre cómo actuar en estas circunstancias.

Canal de Denuncias

Para asegurar que todos los empleados del Grupo actúan de una forma íntegra y acorde a los principios éticos definidos, se ha establecido un canal de comunicación que sirva de instrumento para elevar cualquier posible denuncia por irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, la legalidad y las normas que se han estipulado en el Código Ético.

Este Canal está a disposición de todos los trabajadores y terceros.

La Comisión de Auditoría del Grupo es el órgano que recibe y revisa todos los mensajes canalizados a través del Canal de Denuncias y, en su caso, propone medidas correctoras, así como da seguimiento hasta la resolución definitiva de cualquier denuncia recibida.

Asimismo, la Comisión de Auditoría guarda registro de las denuncias e informa al Consejo de Administración con la periodicidad que se requiera.

7. Responsabilidad social

7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

Para la gestión de la dimensión social que conlleva la realización de sus actividades, el Grupo promueve el diálogo con los grupos de interés para identificar actuaciones que impacten de forma positiva en el desarrollo sostenible.

A continuación, se recogen las principales líneas de actuación del Grupo en este ámbito:

- Promover el desarrollo local, mediante la contratación de personal local o selección de proveedores locales, siempre que las características del puesto lo permitan y se cumpla con las especificaciones requeridas. Asimismo, apoyo a Institutos de Formación Profesional, Universidades y Servicios de Empleo mediante la contratación de estudiantes en prácticas que, en numerosas ocasiones, pasan a formar parte de la plantilla;



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

- Inclusión social mediante colaboración con Fundaciones sin ánimo de lucro para la contratación en prácticas de estudiantes con problemas de inclusión social;
- Colaboraciones sociales mediante la promoción de acciones que permitan donaciones no económicas;
- Acciones de voluntariado que aporten beneficios sociales, medio ambientales que fomenten la integración de los empleados en la estrategia de acción social

Por otro lado, cabe destacar que durante el año 2021 las acciones más relevantes en el ámbito social se desarrollaron en el marco de colaboración con la Fundación Tomillo firmado durante el año 2019. Este marco de colaboración común propone impulsar nuestra contribución a la construcción de una sociedad mejor a través de proyectos enfocados en tres áreas de actuación: empleo, formación y acción social.

Debido a la limitación en la realización de actividades presenciales, durante el año 2021, las acciones más relevantes derivadas de esta colaboración han sido:

- Formación telemática: píldoras formativas en materia de medio ambiente y reciclaje;
- Empleabilidad: contratación de alumnos en prácticas en distintos departamentos.

7.2 Acciones de asociación o patrocinio

Dada la presencia del Grupo en diversos países, a continuación, se muestran algunas de las asociaciones con la que el Grupo colabora:

- AMANC (Asociación Mexicana de Ayuda a Niños con cáncer);
- Banco de tapitas (Asociación civil sin fines de lucro que ayuda a personas con cáncer);
- Damas Azules (Institución de asistencia privada, ayuda a mujeres con cáncer);
- AEDHE: Asociación de Empresarios del Henares;
- AGM: Asociación de Artes Gráficas de Madrid;
- AEGRN: Navarra;
- Confederación de Empresas de Navarra;
- ANAIP: Asociación española de industrias plásticas;
- ASPACK: Asociación Española de Fabricantes de Envases, Embalajes y Transformados de Cartón.

Cabe destacar que en 2021, al igual que en 2020, el Grupo realizó donaciones por importe de 100.000 € a fundaciones sin ánimo de lucro.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

7.3 Subcontratación y proveedores

En la compra y subcontratación de servicios además de los criterios que permitan la eficiencia de las actividades y el cumplimiento con los estándares del sector, es también una prioridad para el Grupo que la cadena de suministro cumpla con nuestros valores y exigencias en materia de seguridad y salud, medio ambiente, derechos de los trabajadores, respeto a los derechos humanos, ética e integridad.

Esta prioridad recogida en nuestro Código Ético se irá incorporando durante los próximos años a la gestión de nuestros principales proveedores, a través de plataformas de gestión responsable internacionalmente reconocidas que evalúan y fomentan la sostenibilidad en la cadena de suministro, asegurando las buenas prácticas en materia medioambiental, social y económicas o mediante la incorporación de estos estándares en las condiciones generales de compra.

Además, nuestro Código Ético obliga a nuestros trabajadores a que los procesos de selección de proveedores obedezcan a criterios de objetividad, imparcialidad y a comportamientos de transparencia.

7.4 Consumidores

Aunque los consumidores nos son clientes directos, el Grupo como conocedor de la importancia de las medidas para la salud y seguridad de los mismos dispone de las siguientes certificaciones y sistemas de gestión:

- Certificaciones según estándares internacionales de Seguridad alimentaria en todas aquellas plantas que producen materiales en contacto directo con alimentos (BRC Packaging, ISO 22000) asegurando así la seguridad y el cumplimiento con la legislación vigente en materia de seguridad alimentaria;
- Sistemas de gestión de calidad sólidos, que contemplan procedimientos de gestión de reclamaciones, acciones preventivas y acciones correctivas. Esto asegura el mecanismo ágil y fiable para el registro, análisis, resolución y contención de cualquier desviación de los estándares.

7.5 Información fiscal

El total de impuestos sobre beneficios pagados por el Grupo en 2021 es de 4.599.998 €. En 2020 el importe de impuesto sobre beneficios pagado fue de 2.047.066 €.

Las subvenciones públicas recibidas en el ejercicio 2021 ascienden a 134.369 €. En el ejercicio 2020, este importe ascendió a 183.758 €.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

8. Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Con el presente EINF, el Grupo da respuesta a los requerimientos de la Ley de Información No Financiera. Sus contenidos están elaborados tomando como referencia el marco de reporting de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

En la elaboración del presente EINF, el Grupo ha llevado a cabo un análisis de materialidad internamente en el que se ha tenido en cuenta el contexto y regulación del sector, así como se han considerado los temas más relevantes para sus grupos de interés, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar qué aspectos no financieros son relevantes para el Grupo, lo que ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. Para todos aquellos aspectos que han sido considerados como no materiales para la organización, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIS clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del Grupo.

A continuación, se reporta una tabla de cumplimiento de la Ley de Información No Financiera, cuyo objetivo es detallar en qué apartado del presente EINF se da respuesta a los requerimientos de la misma, al igual que identificar aquel estándar de reporte que ha sido utilizado de referencia para dicho objetivo. En concreto, este índice de contenidos GRI muestra en qué páginas del EINF se da respuesta a cada uno de los ámbitos de reportes identificados por la Ley de Información No Financiera, el índice GRI tomado de referencia, así como posibles omisiones a la hora de cubrir todos los contenidos cubiertos por esos indicadores según el modelo indicado a continuación.



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Contenido	Apartado	Índice GRI asociado
Modelo de negocio		
- Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1; 1.2.	102-1; 102-2; 102-4
- Mercados en los que opera la compañía	1.3.	102-6
- Objetivos y estrategias	1.4.	103
- Factores y tendencias que afecten a la evolución	1.4.	103
- Políticas	1; 2; 3; 4; 6;	103
- Riesgos	2.	102-15
Cuestiones medioambientales		
Global		
- Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad	3.	103
- Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.	103; 102-11
- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.	103; 102-11
Contaminación		
- Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.1.	103
- Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.1.	103
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
- Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	3.2.	103



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

- Medidas asociadas a la gestión de los residuos	3.2.	103; 306-3
- Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.2.	103
Uso sostenible de recursos		
- Agua: consumo y suministro	3.3.	103; 303-5
- Materias primas: consumo y medidas	3.3.	103; 301-1
- Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.3.	103; 302-1
Cambio climático		
- Emisiones de efecto invernadero	3.1.	103; 305-1; 305-2
- Medidas de adaptación al cambio climático	3.1.	103
- Metas de reducción de emisiones	3.1.	103
Biodiversidad		
- Medidas de preservación	3.4.	103
- Impactos causados en áreas protegidas	3.4.	Aspecto no material
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y grupo profesional	4.1.	405-1
- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	4.1.	405-1



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

- Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional	4.1.	102-8; 405-1
- Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional;	4.1.	401-1
- Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	4.1.	405-2
- Políticas de desconexión laboral	4.1.	103
- Empleados con discapacidad	4.1.	405-1
Organización del tiempo de trabajo		
- Organización del trabajo	4.2.	103
- Número de horas de absentismo	4.3.	403-9; 403-10
- Medidas de conciliación familiar	4.2.	103
Salud y seguridad		
- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.3.	103
- Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	4.3.	403-9; 403-10
- Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	4.3.	403-9; 403-10
Relaciones sociales		
- Organización del diálogo social	4.4.	103
- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	4.4.	102-41
- Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	4.4.	403-4



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Formación		
- Políticas implementadas en el campo de la formación	4.5.	103
- Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	4.5.	404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.1; 4.6.	103
Igualdad		
- Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	4.6.	103
Derechos Humanos		
- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	5.	103; 102-16
- Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	5.	406-1
- Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	5.	103
- Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	5.	103
Corrupción y soborno		
- Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	6.	103; 102-16; 205-3
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	6.	103; 102-16; 205-3
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	6.	413-1
Sociedad		



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

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;	7.1.	103; 203-2
- Diálogo con la comunidad local	7.1.	103; 102-43
- Acciones de asociación o patrocinio.	7.2.	102-13
Subcontratación y proveedores		
- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7.3.	103
- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.3.	103
- Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	7.3.	103
Consumidores		
- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	7.4.	103
- Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	7.4.	103
Información fiscal		
- Impuestos sobre beneficios pagados	7.5.	207-4
- Subvenciones públicas recibidas	7.5.	201-4



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Anexo I: Evolución de los datos relativos al número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 2020 - 2021

A continuación, se reportan los datos relativos al número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, a cierre de ejercicio de 2021:

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Total	2.495	36	2.531	121	9	130

A continuación, se reportan los datos relativos al número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, a cierre de ejercicio 2020:

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Total	2.485	41	2.526	93	15	108



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Anexo II: Evolución de los datos de promedio de modalidades de contrato de trabajo 2020 - 2021

A continuación, se reporta el promedio anual en 2021 de modalidades de contrato de trabajo, desglosando por sexo, edad y grupo profesional:

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Hombres	1.956	6	1.962	65	5	70
Mujeres	551	31	583	43	6	50
Total	2.507	37	2.545	108	11	120

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
< 30	252	1	253	40	4	44
30-50	1.661	30	1.691	58	-	58
>50	594	6	601	11	7	18
Total	2.507	37	2.545	108	11	120

		Contratos indefinidos			Contratos temporales		
		Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Directivos	Director general	4	-	4	-	-	-
	Director General Planta	12	-	12	-	-	-
	Dirección Corporativa	28	-	28	-	-	-
Mandos Intermedios	Manager	153	1	154	1	-	1
	Jefe de departamento	168	3	171	-	-	-
	Especialista	383	27	410	24	4	28
Staff	Supervisor	112	-	112	-	-	-
	Operador	1.647	6	1.653	83	7	90
Total		2.507	37	2.545	108	11	120



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

A continuación, se reporta el promedio anual en 2020 de modalidades de contrato de trabajo, desglosando por sexo, edad y grupo profesional:

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Hombres	1.964	4	1.968	60	9	69
Mujeres	548	38	586	27	4	31
Total	2.512	42	2.554	87	13	100

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
< 30	276	-	276	32	3	35
30-50	1.691	36	1.727	49	-	49
>50	545	6	551	6	10	16
Total	2.512	42	2.554	87	13	100

		Contratos indefinidos			Contratos temporales		
		Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Directivos	Director general	3	-	3	-	-	-
	Director General Planta	14	-	14	-	-	-
	Dirección Corporativa	27	-	27	-	-	-
Mandos Intermedios	Manager	135	-	135	1	-	1
	Jefe de departamento	175	3	178	1	-	1
	Especialista	459	27	486	19	2	21
Staff	Supervisor	115	-	115	1	-	1
	Operador	1.584	12	1.596	65	11	76
Total		2.512	42	2.554	87	13	100



LANINVER SHC, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2021

Anexo III: Evolución de los datos de siniestralidad 2020 – 2021

	Índices de Accidentalidad (2021)		
	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes totales (con y sin baja)	131	20	151
Índice de frecuencia de accidentes registrables	53,60	28,97	48,07
Índice de frecuencia de accidentes con baja	22,74	7,90	19,42
Índice de Gravedad	0,54	0,26	0,48

	Índices de Accidentalidad (2020)		
	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes totales (con y sin baja)	115	18	133
Índice de frecuencia de accidentes registrables	33,27	19,80	30,46
Índice de frecuencia de accidentes con baja	31,53	19,80	29,09
Índice de Gravedad	0,80	0,38	0,72

¹⁰ Número de accidentes totales (con y sin baja): N° de accidentes con baja y sin baja registrados. El Grupo no considera para el cálculo de este indicador los accidentes catalogados como "primeros auxilios".

¹¹ Índice de frecuencia de accidentes registrables: N° de accidentes en jornada laboral (con baja, sin baja y primeros auxilios) / N° de horas trabajadas* 1.000.000. Este índice hace referencia a la frecuencia de accidentes.

¹² Índice de frecuencia de accidentes con baja: N° de accidentes con baja / N° de horas trabajadas* 1.000.000. Este índice hace referencia a la frecuencia de accidentes.

¹³ Índice de Gravedad: N° jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / N° total horas trabajadas * 1000. Este índice hace referencia al índice de gravedad de accidentes.

