

LANINVER SHC, S.L.U.

Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera

a 31 de diciembre de 2022

Formulado por el Consejo de Administración de Laninver SHC, S.L.U.

en su reunión del día 31 de marzo de 2023

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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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 2022, 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 2022

Índice del documento

1. Sobre el Grupo	4
2. Gestión de riesgos en el Grupo	7
3. Cuestiones medioambientales	9
4. Cuestiones sociales y relativas al personal	14
5. Derechos Humanos	25
6. Corrupción y soborno	25
7. Responsabilidad social	28
8. Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	31
Anexo I: Evolución de los datos relativos al número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 2021 - 2022	37
Anexo II: Evolución de los datos de promedio de modalidades de contrato de trabajo 2021 - 2022	38
Anexo III: Evolución de los datos de siniestralidad 2021 – 2022	40



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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.

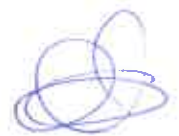
El modelo de negocio del Grupo se basa en los siguientes pilares:

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 Unidades de Negocio que operan en diferentes sectores:

COEXPAN: La actividad principal de esta unidad 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 2022

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

LECA Graphics: La actividad principal de esta unidad 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 unidad 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;
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones;
- Comité Ejecutivo.

El Consejo de Administración está formado por el presidente y el consejero delegado del Grupo, 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 Unidad de Negocio 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 unidad.



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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 2022 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.

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.

1.4 Estrategia de negocio

En el primer trimestre de 2022 se comunicó a toda la organización el Plan Estratégico del Grupo para el periodo 2022-2024.



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

El foco estratégico definido en este Plan es crear una plataforma de crecimiento rentable apoyándose en cuatro pilares fundamentales:

- Excelencia comercial
- Excelencia operativa
- Innovación
- Cultura y Talento

La estrategia del Grupo se estructura en torno a dos ejes:

- **Dónde competir:** analizando aquellos mercados verticales y regiones en los que el Grupo debe competir
- **Cómo ganar:** apostando por reforzar aquellos procesos transversales considerados vertebradores que permitirán incrementar nuestra rentabilidad y aprovechar mejor las sinergias de Grupo.

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 Unidades de Negocio 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 consumidor.



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

Riesgos estratégicos:

Son las incertidumbres asociadas a la estrategia del Grupo. Pueden llegar a impactar al Grupo o a alguna de sus Unidades 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 hábitos de consumo, 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, 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 Unidades 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.

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



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

3. Cuestiones medioambientales

Integrada en el Plan de Sostenibilidad, la gestión ambiental constituye para el Grupo, uno de los pilares de su modelo de negocio, teniendo como eje fundamental el cumplimiento de la legislación vigente en esta materia; además, más allá del estricto cumplimiento, se establecen acciones que minimicen el impacto ambiental mediante la optimización del uso de recursos y promuevan la transición a una economía circular.

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”).

Durante el año 2022, se ha continuado con un entorno marcado por la alta volatilidad e incertidumbre, con limitación en la disponibilidad de materias primas y elevados costes de la energía y el transporte incrementando así la complejidad en el proceso productivo.

En este entorno, durante el año 2022 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, PEFC, Ecovadis, Imprim'vert, ISCC Plus, UNE-EN-15343.

Plataforma ONE PLANET

En relación con los recursos dedicados a las cuestiones medioambientales, cabe destacar que, durante el año 2022, se lanza la plataforma interna ONE PLANET que permite a todas las plantas incluir sus datos para mejorar la gestión medioambiental. Esta nueva herramienta nace para afianzar la fiabilidad de los datos, analizar tendencias y monitorizar de manera global el desempeño ambiental y el progreso en la consecución de los objetivos del plan de Sostenibilidad.

Herramienta Worldlex

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.

Durante el año 2022, se han realizado auditorías de seguimiento en todas las plantas, que permiten continuar optimizando la herramienta e incrementando la capacitación de los equipos responsables de su gestión.



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

Un grupo multidisciplinar de profesionales de las áreas Técnica, Calidad, 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 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 2022 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) 2021	Emisiones (tCO ₂ eq) 2022
Alcance 1	16.132	14.452
Alcance 2	41.064	32.385
Total	57.196	46.837

Al igual que en años anteriores, se observa una reducción de las emisiones de CO₂, derivada de la reducción en ambos alcances en valor absoluto, 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.

En este ámbito, cabe destacar que, durante el año 2022, todas las plantas del Grupo en España han operado con energía con garantías de origen renovable.

En cuanto a las acciones de eficiencia energética, se destacan algunas como:

- Optimización de los sistemas de aire acondicionado y circuitos térmicos de aceite
- Cambio de iluminación a sistema LED
- Mejoras técnicas de los equipos y maquinaria industrial que permitan mejorar la eficiencia en los procesos de producción reduciendo el consumo de recursos.

^[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 2021" para los datos de 2021 y "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2022" para los datos de 2022.
Alcance 2: Climate Transparency / Association of Issuing Bodies (AIB) / US Env Protecting Agency (EPA) para los datos de 2021 y 2022



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

Tal y cómo se ha comentado previamente, la herramienta de identificación y evaluación de aspectos ambientales (Wordlex), la plataforma de gestión ONE PLANET, así como el mantenimiento de la 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.

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, bioplásticos o material reciclado) hasta su destino (materiales reciclables y/o compostables).

En este sentido, durante 2022 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 las plantas de Coexpan Madrid, Francia y México, se une la de Coexpan Alemania durante 2022. Este estándar certifica la gestión responsable en materia de sostenibilidad por parte del Grupo. La superación



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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.

Otro hito importante dentro de nuestro plan de sostenibilidad en el ámbito de la circularidad es la nueva certificación en contenido de material reciclado para la planta de Coexpan Madrid, según la UNE-EN 15343:2008 que, mediante auditoría externa, verifica la correcta trazabilidad e incorporación de material reciclado en el producto certificado.

Otras iniciativas relevantes, donde estamos presentes, son:

- 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 continúa participando en 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 en las plantas de clasificación. Durante el 2022 se ha realizado una prueba industrial en material flexible obteniéndose un resultado muy positivo.
- SUSTAINABLE PACKAGING COALITION: Coexpan y Emsur, se adhieren en 2022 a esta plataforma que promueve la sostenibilidad del packaging impulsando la circularidad en toda la cadena de valor, principalmente en Norteamérica.

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 2021 y 2022, los datos de consumo energético fueron los siguientes:



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

	Consumo energético (GJ) 2021	Consumo energético (GJ) 2022
Gas	241.107	194.334
Gasoil	2.837	2.093
Propano	14.458	10.976
Electricidad	629.587	616.112
Total	887.989	823.514

La evolución de los datos de consumos energéticos, presentan una tendencia positiva de reducción de valor en términos absolutos. Como se indicaba en el punto anterior, las acciones implementadas para incrementar la eficiencia de los procesos y los equipos, da como resultado una optimización de uso de recursos.

Por otro lado, la evolución de los datos referentes a las materias primas con mayor consumo ha sido las siguientes²:

	Consumo de materias primas (t) 2021	Consumo de materias primas (t) 2022
Resinas plásticas	170.969	159.020
Papel y cartón	54.705	56.844
Total	225.674	215.864

El consumo de materias primas presenta en 2022, una 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 2021 y 2022:

	Residuos generados (t) 2021	Residuos generados (t) 2022
Residuos peligrosos	2.259	1.886
Residuos no peligrosos	27.212	23.560
Total	29.471	25.446

² En las Unidades 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.



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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 2022 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 2021 y 2022 ha sido el siguiente:

	Consumo de agua (m3) 2021	Consumo de agua (m3) 2022
Total	96.863	88.229

Durante el año 2022 se ha continuado reduciendo el consumo de agua, lo que supone una relevante minimización del impacto ambiental en este aspecto. Los programas de gestión responsable del agua desarrollados en nuestro Plan de Sostenibilidad se basan fundamentalmente en la eficiencia en los procesos, la mejora en los controles de mantenimiento y la puesta en valor de este recurso; el resultado se refleja 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 2022 ha estado marcado por un entorno macroeconómico de inflación y subida de tipos de interés que han encarecido el proceso de fabricación (materias primas, energía y combustibles) y financiación.

A nivel interno el hecho más relevante es la presentación del Plan Estratégico 2022 – 2024 cuya elaboración y aprobación se realizó durante el año 2021. Este Plan Estratégico tiene como principal objetivo garantizar la continuidad sostenible, saludable y rentable de la empresa y cuenta con cuatro pilares fundamentales siendo el pilar base sobre el que se asientan los otros tres, el de Organización, Personas y Cultura.

El plan estratégico va acompañado de un plan de comunicación con el objetivo de poner en conocimiento del mayor número de empleados las principales líneas estratégicas de la organización y avances.



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

En relación con las personas estas líneas estratégicas son las siguientes:

Compromiso con el empleo

El activo más valioso de Grupo Lantero son sus trabajadores, una plantilla de profesionales comprometidos con la empresa con la misión de construir relaciones de largo plazo con sus clientes y satisfacer sus necesidades a través del trabajo en equipo, la excelencia operativa y la innovación.

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.

Desarrollo de una cultura común

Existe una apuesta por construir una cultura común que sea el terreno sobre el que crezca el espíritu que desarrolle la nueva estrategia. En este sentido se han dado los siguientes pasos:

- Definir una misión, visión y valores comunes siendo estos:

Integridad: promoviendo un comportamiento ético, transparente y respetuoso

Seguridad y Salud: nos preocupamos por uno mismo y por los demás para disfrutar de nuestro trabajo minimizando los incidentes

Innovación: desarrollando productos y soluciones que nos permita crear valor para nuestros clientes y para la sociedad a través de la sostenibilidad

Orientación a Resultados: trabajando para cumplir nuestros objetivos promoviendo la responsabilidad y la meritocracia

Trabajo en Equipo: fomentando la confianza, la colaboración y el conocimiento compartido entre los trabajadores y la construcción de relaciones de largo plazo con nuestros clientes

- Habilitar nuevos canales de comunicación corporativa tanto verbales como escritos para compartir información sobre aspectos relevantes del negocio, las personas y las iniciativas que se ponen en marcha.
- Transformar la organización buscando una mayor interacción entre los negocios y las áreas, la transferencia del conocimiento, el intercambio de buenas prácticas y la creación de sinergias.
- Implantar sistemas, procesos, procedimientos y políticas comunes que nos ayuden a crear un lenguaje y forma de actuación compartida.



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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.

Dentro de este ámbito de gestión, nos enfocamos en los siguientes objetivos:

- 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 y la sostenibilidad del negocio.
- Ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a través de la evaluación del desempeño, 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.
- 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 2022 ascendió a 2.680 trabajadores que supone un ligero incremento respecto a 2021 y refuerza nuestro compromiso con el empleo de calidad.

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	
	2021	2022
Hombres	2.027	2.011
Mujeres	634	669
Total	2.661	2.680



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

	Empleados por edad	
	2021	2022
<30	309	306
30-50	1.748	1.751
>50	604	623
Total	2.661	2.680

	Empleados por país	
	2021	2022
España	1.089	1.106
Francia	383	383
Alemania	70	66
Italia	75	80
Rusia	326	312
Polonia	75	76
Brasil	65	67
Chile	229	237
Argentina	70	62
México	180	193
USA	25	24
Marruecos	74	74
Total	2.661	2.680



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

		Empleados por grupo profesional	
		2021	2022
Directivos	Dirección General Unidad Negocio	4	4
	Dirección General Planta	12	10
	Dirección Corporativa	26	32
Mandos Intermedios	Manager	154	145
	Jefe de Departamento	168	169
	Especialista	440	449
Staff	Supervisor	110	117
	Operador	1.747	1.754
Total		2.661	2.680

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	2.576	44	2.620	55	5	60

Los datos relativos a este indicador respecto a 2021, se incluyen en el Anexo I.

A continuación, se reporta el promedio anual en 2022 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	1.982	9	1.991	30	4	34
Mujeres	590	37	627	18	4	22
Total	2.572	46	2.618	48	8	56



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

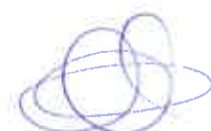
	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
< 30	251	2	253	21	3	24
30-50	1.692	38	1.730	21	0	21
>50	629	6	635	6	5	11
Total	2.572	46	2.618	48	8	56

		Contratos indefinidos			Contratos temporales		
		Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Directivos	Director general	4	-	4	-	-	-
	Director General Planta	10	-	10	-	-	-
	Dirección Corporativa	32	-	32	-	-	-
Mandos Intermedios	Manager	150	-	150	-	-	-
	Jefe de departamento	168	3	171	-	-	-
	Especialista	407	22	429	10	3	13
Staff	Supervisor	119	-	119	-	-	-
	Operador	1.682	21	1.703	38	5	43
Total		2.572	46	2.618	48	8	56

Los datos relativos a este indicador y su método de cálculo respecto a 2021 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	
	2021	2022
Total	37	40



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

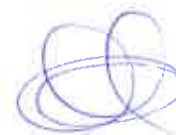
Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

A continuación, se reportan los datos relativos a la plantilla del Grupo con relación al número de despidos ocurridos durante 2021 y 2022 por sexo, edad y grupo profesional:

	Despidos por sexo	
	2021	2022
Hombres	51	75
Mujeres	10	18
Total	61	93

	Despidos por edad	
	2021	2022
<30	12	11
30-50	34	60
>50	15	22
Total	61	93

		Despidos por grupo profesional	
		2021	2022
Directivos	Dirección General	-	-
	Dirección General Planta	-	1
	Dirección Corporativa	1	1
Mandos Intermedios	Manager	1	5
	Jefe de Departamento	6	3
	Especialista	10	9
Staff	Supervisor	1	4
	Operador	42	70
Total		61	93



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

A continuación, se reporta el análisis de la brecha salarial³ en el Grupo, por grupo profesional:

		Ratio Mujer Hombre ⁴		Brecha Salarial ⁵	
		2021	2022	2021	2022
Directivos	Dirección General Unidad Negocio	N/A	N/A	N/A	NA
	Dirección General País /Planta	N/A	N/A	N/A	NA
	Dirección Corporativa	97%	89%	3%	11%
Mandos Intermedios	Manager	73%	71%	27%	29%
	Jefe de Departamento	79%	83%	21%	17%
	Especialista	79%	81%	21%	19%
Staff	Supervisor	N/A	97%	N/A	3%
	Operador	78%	74%	22%	26%

En lo relativo a la evolución de los datos de la brecha salarial⁶, se aprecian algunas variaciones hacia arriba y hacia abajo según los grupos profesionales siendo la más relevante el incremento en el grupo de Dirección Corporativa, donde la brecha es la más baja en relación con los otros grupos profesionales, pero donde dado el número reducido de personas que hay en este grupo, un sólo cambio puede generar variaciones significativas como la que se aprecia en el cuadro.

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.

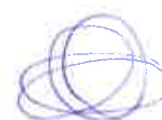
Fomentamos en esta línea el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores como demuestra el disfrute de la baja de paternidad y maternidad por parte de 34 trabajadores en el Grupo en 2022 (22 hombres y 12 mujeres).

³ 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.

⁴ El Ratio Mujer Hombre ha sido calculado a través de la siguiente fórmula: (Salario medio mujer / Salario medio hombre) *100.

⁵ 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.

⁶ 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 2022

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.

4.3 Salud y seguridad

El año 2022 ha estado marcado por la preparación del nuevo Plan Estratégico que está basado en tres pilares:

1. Personas
2. Seguridad Industrial
3. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

La definición de este Plan se ha realizado tras un análisis detallado de los datos estadísticos en materia de seguridad y salud del Grupo, del actual Sistema de Gestión y mediante la realización de encuestas en todas las plantas.

Durante el año 2022, cabe destacar como primera iniciativa el fortalecimiento del equipo de Seguridad y Salud con nuevas incorporaciones. Asimismo, se ha organizado el área en grupos de trabajo, de los que se originan los proyectos que darán consecución a los objetivos del plan estratégico y se convertirán en un estándar de grupo.

A continuación se indican los proyectos más destacables:

- Programa de gestión de energías peligrosas (LOTO)
- Creación de un estándar de manejo manual de cargas
- Creación de un estándar de movimiento de materiales
- Estandarización de auditorías e inspecciones de Seguridad y Salud incluyendo el desarrollo de una herramienta digital para la realización de estas

Adicionalmente se están fortaleciendo las bases del actual Sistema de Gestión mediante la revisión de los existentes procedimientos y mejora de las herramientas de trabajo para poder crear una Cultura de Seguridad sostenible y robusta.

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



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

	Índices de Accidentalidad (2022)		
	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes totales (con y sin baja)	124	20	144
Índice de frecuencia de accidentes registrables	46,91	22,00	41,09
Índice de frecuencia de accidentes con baja	23,08	12,22	20,55
Índice de Gravedad	0,61	0,39	0,56

A lo largo del año 2022, ha habido disminución en el número de accidentes totales, así como el índice de frecuencia de accidentes registrables. Para continuar con esta tendencia y mejorar el conjunto de indicadores en este ámbito, se han implementado las acciones anteriormente mencionadas incluidas en el plan estratégico.

Los datos relativos a estos indicadores, su método de cálculo y su evolución respecto desde el año 2021 se incluyen en el Anexo III.

Durante 2022, como en años anteriores, no se ha registrado ningún accidente mortal en las instalaciones del Grupo.

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

	Total (h) 2021	Total (h) 2022
Número de horas de absentismo	249.406	269.346

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 2022, se cuenta con un total de 89 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:



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

	Empleados cubiertos por convenio colectivo (%)
Argentina	69%
Brasil	100%
España	100%
Francia	100%
Italia	100%
Méjico	43%

En Méjico ya existen sindicatos en los dos negocios que tiene actividad y en 2022 el 43% de la plantilla estaba cubierta por un convenio colectivo o figura jurídica asimilable.

4.5 Formación

En 2022 se ha reducido un 5,7% el total de horas de formación en comparación con el año anterior, ya que en 2021 se realizó un mayor despliegue de formación on-line, debido al impacto del COVID en aspectos como medidas de seguridad y salud o formación en herramientas digitales.

El aprendizaje y la formación siguen siendo elementos clave para la actualización y el desarrollo de los empleados en un contexto dinámico y cambiante contribuyendo al 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)	
		2021	2022
Directivos	Dirección General	23	13
	Dirección General Planta	236	145
	Dirección Corporativa	68	238
Mandos Intermedios	Manager	2.624	3.169
	Jefe de Departamento	4.773	5.122
	Especialista	8.223	6.770
Staff	Supervisor	3.563	4.514
	Operador	20.514	17.765
Total		40.024	37.736



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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 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 2022, se ha avanzado en materia de igualdad con la ejecución y seguimiento de los planes establecidos.

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.

En el ejercicio 2022 no se ha recibido en dicho canal ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos previstos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU.

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:



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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.

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 está 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



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

de detectar un acto denunciante. Esta comunicación es realizada también a cualquier trabajador de nueva incorporación.

Durante 2022, cabe destacar el refuerzo específico en la formación en el Código Ético, mediante una nueva comunicación a todos los empleados del Grupo.

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.

Al igual que en el punto anterior, durante el año 2022 se ha realizado comunicación específica recordando el contenido y la obligatoriedad de cumplimiento de esta política a todos los empleados del Grupo.

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.



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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;
- 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, al igual que en años anteriores, durante el año 2022 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.

A continuación, se detallan las acciones llevadas a cabo durante 2022:

- Prácticas no laborales: 20 alumnos (18 Formación Profesional en electricidad, informática y servicios administrativos; 2 Formación para el empleo, en desarrollo web fullstack y Desarrollo web Java)
- Voluntariado en cifras: 10 personas voluntarias, 12 acciones de voluntariado, 61 horas de formación, 123 alumnos formados en Packaging sostenible y reciclaje; Networking; Organización de eventos; Seguridad Digital; Marketing e imagen.



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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.
- ASIPLA: Asociación de industrias plásticas de Chile

Cabe destacar que, en 2022, el Grupo realizó donaciones por importe de 102.000 € a fundaciones sin ánimo de lucro.

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.



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

7.4 Consumidores

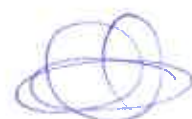
Aunque los consumidores nos son clientes directos, el Grupo como conocedor de la importancia de las medidas para la salud y seguridad de los mismos dispone de las siguientes certificaciones y sistemas de gestión:

- 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 2022 es de 3.116.685 €. En 2021 el importe de impuesto sobre beneficios pagado fue de 4.599.998 €.

Las subvenciones públicas recibidas en el ejercicio 2022 ascienden a 274.389 €. En el ejercicio 2021, este importe ascendió a 134.369 €.



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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 2022

Contenido	Apartado	Índice GRI asociado
Modelo de negocio		
- Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1; 1.2.	2-1
- Mercados en los que opera la compañía	1.3.	2-1
- Objetivos y estrategias	1.4.	2-22
- Factores y tendencias que afecten a la evolución	1.4.	2-22
- Políticas	1; 2; 3; 4; 6;	2-23; 2-24
- Riesgos	2.	205-1; 413-1
Cuestiones medioambientales		
Global		
- Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad	3.	3
- Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.	2-23
- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.	2-23
Contaminación		
- Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.1.	305-5
- Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.1.	305-5
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
- Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	3.2.	306-1



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

- Medidas asociadas a la gestión de los residuos	3.2.	306
- Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.2.	3
Uso sostenible de recursos		
- Agua: consumo y suministro	3.3.	303-5
- Materias primas: consumo y medidas	3.3.	303-1
- Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.3.	302-1
Cambio climático		
- Emisiones de efecto invernadero	3.1.	305-1; 305-2
- Medidas de adaptación al cambio climático	3.1.	3
- Metas de reducción de emisiones	3.1.	3
Biodiversidad		
- Medidas de preservación	3.4.	3
- Impactos causados en áreas protegidas	3.4.	3
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y grupo profesional	4.1.	2-7
- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	4.1.	2-7



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

- Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional	4.1.	2-7
- 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.	3
- Empleados con discapacidad	4.1.	405-1
Organización del tiempo de trabajo		
- Organización del trabajo	4.2.	3
- Número de horas de absentismo	4.3.	403-9; 403-10
- Medidas de conciliación familiar	4.2.	3
Salud y seguridad		
- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.3.	3
- Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	4.3.	403-9
- Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	4.3.	403-10
Relaciones sociales		
- Organización del diálogo social	4.4.	3
- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	4.4.	2-30
- Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	4.4.	2-30



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

Formación		
- Políticas implementadas en el campo de la formación	4.5.	3
- Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	4.5.	404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.1; 4.6.	3
Igualdad		
- Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	4.6.	3
Derechos Humanos		
- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	5.	3
- 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.	3
- Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	5.	3
Corrupción y soborno		
- Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	6.	2-23; 2-26
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	6.	205-2
- 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 2022

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.	413-1
- Diálogo con la comunidad local	7.1.	2-29
- Acciones de asociación o patrocinio.	7.2.	2-29
Subcontratación y proveedores		
- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7.3.	3
- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.3.	3
- Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	7.3.	3
Consumidores		
- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	7.4.	3
- Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	7.4.	3
Información fiscal		
- Impuestos sobre beneficios pagados	7.5.	3
- 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 2022

Anexo I: Evolución de los datos relativos al número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 2021 - 2022

A continuación, se reportan los datos relativos al número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, a cierre de ejercicio de 2022:

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Total	2.576	44	2.620	55	5	60

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

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



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

Anexo II: Evolución de los datos de promedio de modalidades de contrato de trabajo 2021 - 2022

A continuación, se reporta el promedio anual en 2022 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	1.982	9	1.991	30	4	34
Mujeres	590	37	627	18	4	22
Total	2.572	46	2.618	48	8	56

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
< 30	251	2	253	21	3	24
30-50	1.692	38	1.730	21	0	21
>50	629	6	635	6	5	11
Total	2.572	46	2.618	48	8	56

		Contratos indefinidos			Contratos temporales		
		Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Directivos	Director general	4	-	4	-	-	-
	Director General Planta	10	-	10	-	-	-
	Dirección Corporativa	32	-	32	-	-	-
Mandos Intermedios	Manager	150	-	150	-	-	-
	Jefe de departamento	168	3	171	-	-	-
	Especialista	407	22	429	10	3	13
Staff	Supervisor	119	-	119	-	-	-
	Operador	1.682	21	1.703	38	5	43
Total		2.572	46	2.618	48	8	56



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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 2022

Anexo III: Evolución de los datos de siniestralidad 2021 – 2022

	Índices de Accidentalidad (2022)		
	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes totales (con y sin baja)	124	20	144
Índice de frecuencia de accidentes registrables	46,91	22,00	41,09
Índice de frecuencia de accidentes con baja	23,08	12,22	20,55
Índice de Gravedad	0,61	0,39	0,56

	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

¹⁰ Número de accidentes totales (con y sin baja): N.º 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.º de accidentes en jornada laboral (con baja, sin baja y primeros auxilios) / N.º de horas trabajadas * 1.000.000. Este índice hace referencia a la frecuencia de accidentes.

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

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



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

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

Formulación

Los Consejeros de la Sociedad Laninver SHC, S.L.U., en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, proceden a formular el presente Estado de Información No Financiera con fecha 31 de marzo de 2023, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, presentándose en un documento separado. El Estado de Información No Financiera viene constituido por los contenidos que preceden a este escrito, que a efectos de identificación firma el Secretario del Consejo.

Firmantes:

D. Andrés Lantero Moreno
Presidente

D. Pelayo Lantero Miranda
Consejero

D. Alberto Horcajo Aguirre
Consejero

Dña. Gloria Calvo Anguís
Secretario no consejera

D. Daniel Carreño Álvarez
Consejero

MARCAPAR 2006, S.L.U.
Representada por D. José Antonio López Muñoz
Consejero

D. Fernando Valdés Bueno
Consejero

D. Carlos Fernández-Loeches Martínez
Vicesecretario no consejero