

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



LACOR Textil

Año 2023

Criterio 1. CONTENIDOS GENERALES

C.1.1. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN

ENFOQUES:

Carta, mensaje, etc.... firmado por el responsable máximo de la Organización donde se ponga de manifiesto el enfoque y compromiso de la Organización con la Responsabilidad Social Corporativa.



COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

D./D^a. SERGIO PUENTE MARTINEZ, con DNI *A6615395 F*, en calidad de representante de la empresa LACOR TEXTIL S.L., con C.I.F B99490559 y domicilio en c/ BARI, 28 nave A, POL. PLAZA de ZARAGOZA, según poderes otorgados, declaro que la entidad a la que represento se compromete a aplicar de forma voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos relacionados en el presente documento, que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones.

Asimismo declaro que dicha entidad está al corriente en las obligaciones con Hacienda y con la Seguridad Social, y no se encuentra en ninguno de los supuestos de prohibición para contratar con el sector público o para recibir subvenciones de las Administraciones Públicas.

En ZARAGOZA, a 23 de ENERO de 2024.

Firma



RESULTADOS:

Descripción de las principales líneas (desarrolladas en el pto C.1.7.) estratégicas de la Organización con respecto a la sostenibilidad.

Descripción de cómo se integra el Plan de RSC de la Organización en la Estrategia de la misma (en caso de que exista definido un Plan de RSC).

Declaración máximo responsable sobre la estrategia de desarrollo sostenible	GRI 2-22
---	----------

En Lacor Textil tenemos una estrategia de desarrollo sostenible basada en los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030, en concreto, nuestra estrategia se basa en los siguientes objetivos de desarrollo sostenible:

ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

En Lacor Textil somos una empresa saludable, disponemos de un servicio de fruta fresca que ofrecemos dos veces por semana, así como también ofrecemos recomendaciones para una alimentación saludable basada en la pirámide alimenticia para una alimentación equilibrada.

Así mismo este año 2024 estamos ofreciendo a todos los trabajadores la opción de contratar un seguro médico privado con la mutua Asisa, este seguro es un beneficio social que está subvencionado por la empresa, así mismo también ofrecemos la posibilidad de añadir a los familiares de los trabajadores (Padres, Madres, Hijos/as, Hermanos/as), con cualquiera de las dos pólizas que ofrecemos, la póliza de los familiares añadidos es pagada por el trabajador, esta póliza también cubre a las mascotas de los trabajadores.

Somos patrocinadores del Balonmano Aragón, mediante este patrocinio queremos reafirmar nuestra apuesta por el deporte aragonés contribuyendo a promover el bienestar de las personas mediante la práctica del deporte, también creemos que mediante el deporte se promueven unos hábitos de vida saludable ya que para una vida saludable es necesario una buena alimentación combinada con el ejercicio.

ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

En 2023 hemos desarrollado el primer Plan de igualdad, el objetivo de este plan de igualdad es de eliminar las posibles discriminaciones que pudieran existir en materia de género, garantizado la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. También garantizamos a todos los empleados un trato justo y respetuoso a los trabajadores independientemente de su posición o función dentro de la organización, estableciendo para los trabajadores unos objetivos claros en términos cualitativos y cuantitativos.

ODS 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

En Lacor Textil apostamos por la electrificación de los vehículos, es por ello, que hemos decidido sustituir los coches de empresa que eran de motor de combustión por coches eléctricos, con el objetivo de reducir la contaminación medioambiental.

Se ha instaurado un servicio de autobús de empresa cuyo objetivo es el de reducir el número de emisiones de CO₂ que emitimos durante los desplazamientos de los trabajadores a la oficina, con esto lo que se pretende es reducir el número de coches en los desplazamientos,

además, también hemos instaurado un espacio de aparcamiento de bicicletas con el que pretendemos facilitar el desplazamiento a la oficina en bicicleta a todas aquellas personas que así lo deseen.

ODS 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

Colaboración con la Universidad San Jorge para la creación de la Cátedra en “Ergonomía Saludable”. La Cátedra tiene como objetivo principal el desarrollo de actividades de investigación multidimensional, utilizando tecnología avanzada y métodos innovadores para abordar las patologías musculoesqueléticas desde diversas perspectivas.

Llevamos a cabo programas de capacitación y desarrollo para todos los empleados, el objetivo de estos programas de capacitación es mejorar el desempeño de cada uno de ellos de manera individual y fortalecer los vínculos de los trabajadores con la empresa.

ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos

En Lacor Textil apostamos por realizar contratos indefinidos a nuestros trabajadores, promoviendo una seguridad laboral a nuestros trabajadores, así mismo todos nuestros trabajadores son retribuidos por encima de lo pactado en el convenio del sector textil, proporcionando unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias.

Enfoques para remediar impactos negativos

GRI 2-16

Todos los meses se realizan reuniones entre gerencia, responsable de finanzas y los socios dueños de la empresa, con el objetivo de comunicar la situación en ese momento dado de la empresa, así como de exponer las inquietudes surgidas en otras reuniones.

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados estratégicos.

- Aumento de plantilla, aumento de producción, aumento de metros de superficie y producir en dos centros de trabajo (Polígono Plaza y Polígono Centrovía (La Muela)).

BUENAS PRÁCTICAS:

N/A

C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

ENFOQUES:

En este apartado se aportará información que permite caracterizar la Organización como sus antecedentes o historia

Lacor Textil comienza su actividad en 2014, dedicada al planchado industrial, como una división del Grupo LACOR. En 2017 se independiza del Grupo y nace la empresa en una nave de 5.000 m² en la Plataforma Logística de Zaragoza.

Dos años después la empresa ha duplicado el tamaño de sus instalaciones y cuadruplicado sus empleados. Somos la empresa auxiliar en la que confían algunas de las más importantes empresas españolas.

RESULTADOS:

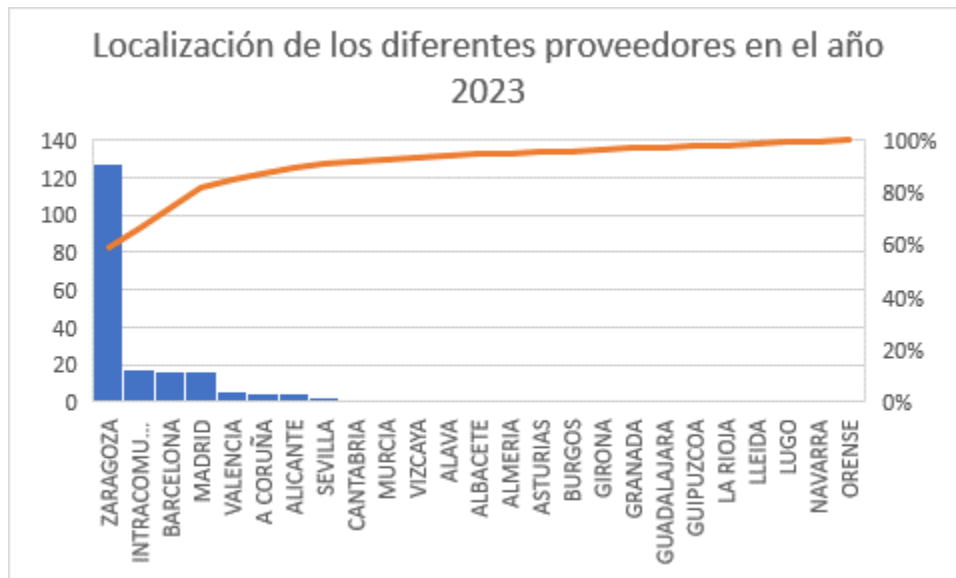
	GRI
Nombre de la organización	2-1-a
Lacor Textil S.L.	
Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	2-1-b
Sociedad Limitada	
Ubicación de la sede	2-1-c
Polígono PLAZA, Calle Bari N.º 28 Nave A. 50197 Zaragoza	
Países en los que opera	2-1-d
España	
Sector o los sectores en los que tiene actividad	2-6-a
Industria Textil y Logística	
Actividades, los productos y los servicios de la organización, y los mercados atendidos	2-6-b-i
<p>La actividad principal es la manipulación y distribución de prendas de vestir, contando para ello con una moderna infraestructura y personal especializado.</p> <p>Prestamos los siguientes servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Almacén integral o independiente: Realizamos la gestión del almacén ya sea de forma integral o independiente, adaptándonos a las necesidades de cada cliente. • Control de calidad: <ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión de producto terminado ○ Supervisamos: Tonalidades, Verificación de color, simetría de talla, etc... ○ Se trata de un proceso esencial en la producción y control de calidad. Involucra una minuciosa revisión de cada prenda para garantizar la coherencia en aspectos como el color, la simetría de las tallas y otros detalles específicos del diseño. • Logística inversa: Gestión de devoluciones • E-Commerce: Gestión integral del comercio electrónico del cliente • Outsourcing logístico: Gestión por parte del cliente de operaciones logísticas dentro de su propio almacén. 	

- Servicios de consultoría: Servicio integral para toma de decisiones informadas

Con los servicios que prestamos atendemos los mercados logístico y textil.

Descripción cadena de suministro (tipología, nº total, ubicación geográfica de proveedores...)

La cadena de suministro está compuesta por un total de 554 proveedores, de los cuales 169 son de Aragón.



2-6-b-ii

Cambios significativos de la organización durante el periodo del informe

Aumento de plantilla, aumento de producción, aumento de metros de superficie y producir en dos centros de trabajo (Plaza y La Muela)

2-6-d

Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

N/A

2-2-a

Si la organización tiene estados financieros consolidados y auditados, especificar las diferencias existentes entre las entidades incluida en sus informes financieros vs informes de sostenibilidad

N/A

2-2-a

CONTENIDO	Año 2021	Año 2022	Año 2023	GRI
Número total de empleados, desglosados por género y región	138 trabajadores, 50 hombres y 88 mujeres, todos ellos en Zaragoza.	241 trabajadores, 73 hombres y 168 mujeres, todos ellos en Zaragoza.	290 trabajadores, 107 hombres y 183 mujeres, todos ellos en Zaragoza.	2-7-a
Número total de empleados fijos y temporales	Número total de empleados fijos: 111 Número total de empleados temporales: 27	Número total de empleados fijos: 239 Número total de empleados temporales: 2	Número total de empleados fijos: 288 Número total de empleados temporales: 2	2-7-bi 2-7-bii
Número total de empleados a tiempo completo y a tiempo parcial	Empleados a tiempo completo: 131 Empleados a tiempo parcial: 7	Empleados a tiempo completo: 233 Empleados a	Empleados a tiempo completo: 281 Empleados a	2-7-biv 2-7-bv

		tiempo parcial: 8	tiempo parcial: 9	
--	--	-------------------	-------------------	--

ACCIONES:

N/A

BUENAS PRÁCTICAS:

N/A

C.1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD

ENFOQUES:

Descripción de valores, principios, estándares y normas de conducta que la organización ha integrado de forma voluntaria y asumido con un compromiso estricto, así como la función que desempeñan los altos ejecutivos y el máximo órgano de gobierno en el desarrollo, la aprobación y la actualización de las declaraciones.

Podemos resumir la política de Lacor Textil en los siguientes puntos clave:

- Respeto
- Calidad del servicio
- Cumplimiento de los requisitos legales
- Compromiso social y medioambiental
- Mejora continua del sistema
- Prevención de riesgos

Lacor Textil es una empresa consolidada en el sector, como se puede comprobar a lo largo de su evolución y crecimiento desde el año 2017 que lleva operando. El consejo de administración cuenta con profesionales alineados con los valores de Lacor Textil asegurándose de esta forma de que el personal directivo sea de su total confianza. Desarrollamos una estrategia empresarial a largo plazo, teniendo en cuenta tanto en el corto como el medio plazo, posibles cambios normativos, medioambientales, sociales y económicos. Los objetivos son integrados en las estrategias de negocio siempre de manera responsable contribuyendo a un desarrollo sostenible de la sociedad.

Lacor Textil vela por el crecimiento económico, pero además cuida por el desarrollo de las personas, el respeto al medio ambiente, el desarrollo económico de nuestra comunidad, la creación de empleo estable y la prestación de nuestros servicios con calidad. Por ello se mantiene un comportamiento ético, buenas prácticas del gobierno corporativo, se fomenta la igualdad de oportunidades y no discriminación, la transparencia, inversión en I+D+i, compromiso con el desarrollo de los empleados, respeto y protección de los Derechos Humanos y diálogo social.

Mantenemos relación con los grupos de interés locales, con el fin de conseguir una completa integración y elevar la calidad de vida de nuestro entorno más cercano. Y todos estos objetivos los conseguimos con una gran transparencia con el entorno. Por supuesto, nuestro compromiso en el ámbito fiscal se materializa en el cumplimiento de todas las obligaciones tributarias que se generen como consecuencia de nuestra actividad empresarial.

Todo ello, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación, a través de buenas prácticas fiscales y de forma consistente con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa. En un entorno cada vez más dinámico, Lacor Textil se ha adaptado a la globalidad del mercado, gestionando sus recursos eficientemente, asegurando una óptima gestión de los recursos humanos, invirtiendo, a su vez, en tecnología e innovación.

RESULTADOS:

GRI

Compromisos y políticas de conducta empresarial responsable	2-23 a
---	--------

- El respeto por todas las personas que rodean a la organización, tanto a nivel interno como externo.
- Los Clientes son la razón de nuestro trabajo. La satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes constituyen permanentemente nuestros objetivos principales.
- La Calidad en el servicio facilita la fidelización de nuestros clientes y contribuye a que Lacor Textil fortalezca su organización.
- Integrar la Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en Lacor Textil.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa y en los departamentos internos.
- Garantizar una óptima organización preventiva de Lacor Textil cuyo principal soporte es asegurar un grado elevado de protección a las personas, los bienes y al medio ambiente, a través de los medios, estructuras y sistemas de gestión apropiados.
- Facilitar, promover e implantar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y de toda la plantilla.
- Somos respetuosos con las normas y leyes establecidas que implican procedimientos honrados y totalmente claros que garantizan la legalidad de los mismos.
- Nos comportamos y expresamos con coherencia y sinceridad de acuerdo con los valores de verdad y justicia.
- Mejorar continuamente la eficacia del sistema integrado de gestión mediante la revisión continua de los procesos y establecimiento de objetivos de mejora.
- El bienestar y el desarrollo de las personas que forman la plantilla de Lacor Textil es un compromiso. Por lo que promovemos la formación, la creatividad y la sinergia entre profesionales.
- Prevenir lesiones y enfermedades, estableciendo objetivos de mejora de las condiciones de trabajo dirigidos a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en Lacor Textil. Esta conducta incluye el cumplimiento de la legislación que ha sido promulgada en beneficio de todos.
- Identificar y evaluar los riesgos laborales de los puestos de trabajo – tareas y de las instalaciones, así como eliminar y/o reducir los riesgos evaluados.
- Cumplir con los requisitos legales aplicables de calidad, ambientales y de seguridad y salud, incluyendo requisitos de clientes u otros que la organización suscriba.

Compromisos y políticas específicas para el respeto de los derechos humanos	2-23 b
---	--------

- La cultura de la empresa debe de tener en cuenta las relaciones humanas dentro de la compañía:
 - Respeto y confianza son dos condiciones previas a una buena relación profesional. Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación será considerada como una falta de respeto elemental y no será tolerada. Este principio debe ser aplicado a todos los niveles y en toda circunstancia.
 - Transparencia y honestidad en las relaciones profesionales son condiciones sine qua non para toda comunicación eficaz.

- Comunicación abierta destinada a compartir las competencias de cada uno y a estimular la creatividad. Sin ello, es imposible delegar eficazmente tareas o ampliar conocimientos.
- Comunicar no significa únicamente informar, sino también escuchar y dialogar. Todos los empleados tienen derecho a mantener conversaciones abiertas con sus superiores o compañeros.
- En caso de desacuerdo entre un empleado y su superior o entre compañeros, cada cual debe poder ser escuchado de manera equitativa. El equipo de RRHH velará por que un desacuerdo sea tratado con imparcialidad y que cada parte pueda explicar su punto de vista.

Enlaces a los compromisos y políticas si son de acceso público	2-23 c
--	--------

Enlace al canal ético de denuncias:

<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/1384666?access=yV72NEfTAnMVBzS31%2BR7s1BgtEx8TOGOnldQUJVoTYQ%3D>

Cómo se comunican los compromisos y políticas a trabajadores, socios comerciales, y otras partes pertinentes	2-23 f
--	--------

Los compromisos y políticas a los trabajadores se comunican a través de un sistema de comunicación interno mediante pantallas instaladas en los comedores donde informamos acerca de los eventos recientes en los que participa la empresa, nuevas incorporaciones, acciones sociales que se están llevando a cabo en ese momento. De igual manera todos los compromisos y políticas están presentes en el plan de bienvenida que se entrega a los trabajadores en el momento de su incorporación y en el que está presente el código ético de la empresa. También se les informa a través del portal del empleado donde se cuelgan comunicados relevantes como los próximos eventos donde participan todos los empleados, comunicados relevantes que requieran la firma del empleado como son la fijación de objetivos anuales, certificado de retenciones para hacienda.

A otras partes interesadas se comunica mediante las redes sociales en las que publicamos información acerca de los eventos en los que participa la empresa, nuevas incorporaciones, acciones sociales, acuerdos de colaboración con diferentes entidades...

A los socios mediante las reuniones mensuales se les comunica las nuevas alianzas estratégicas, situación financiera de la empresa, preocupaciones de los clientes y proveedores.

Mecanismos para que los individuos soliciten asesoramiento sobre la aplicación de las políticas y prácticas de la organización para una conducta empresarial responsable	2-26 a-i
--	----------

Existe un canal ético de denuncias, donde el sistema interno de información te permite reportar cualquier actuación que suponga una efectiva limitación de los derechos y garantías previstos en la L 2/2023. Si presentas una comunicación, incluso aunque no sea de manera anónima, debes conocer que queda preservada tu identidad, que no puede ser comunicada a terceros, y garantizada la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas y a cualquier tercero que se mencione en la información suministrada. Las revelaciones que deban hacerse quedan sujetas a salvaguardas establecidas en la normativa aplicable.

Mecanismos para que los individuos planteen sus inquietudes sobre la conducta empresarial de la organización, (Ej. canal de denuncias)

2-26 a-ii

Actualmente existe un canal de denuncias que esta publicado en la página web en el pie de la página de inicio. La denuncia será recibida por el asesor externo independiente (Grupo Adaptalia) que procederá a su clasificación, tramitación y asignación de un código o referencia numérica con el cual el denunciante podrá identificar la denuncia presentada y solicitar información sobre su curso. El asesor externo independiente deberá acusar recibo de la denuncia en el plazo máximo de 7 días desde la fecha de su recepción y, en caso de ser necesario, solicitará al denunciante información adicional para aclarar aspectos de la denuncia que sean claves para determinar si es susceptible de continuar con la investigación posterior. Si en el plazo de 15 días naturales el comunicante no aporta dicha información y subsana los defectos señalados, se procederá a su archivo sin trámite de investigación.

En el supuesto de que el asesor externo independiente considere que no hay indicios para continuar con el curso de la denuncia se procederá a su archivo. Asimismo, de no proporcionar el denunciante la información indicada en el párrafo anterior y no ser posible conseguirla por otros medios, también se procederá a su archivo. En el caso de que en el futuro se consigan los datos requeridos, nuevos indicios o información adicional, será necesaria la apertura de un nuevo expediente.

En los demás casos, el Gestor del Canal, tras el análisis preliminar de la denuncia, podrá:

1. Archivar sin trámite de investigación y finalizar el expediente, en el supuesto de que:
 - La comunicación no cumpla con los requisitos mínimos formales para su tramitación.
 - La conducta no presente indicios razonables de suponer una infracción.
 - La comunicación se refiere a una duda, consulta o queja (p.ej. sobre una situación laboral, características de un producto, etc.), sin que suponga una infracción.
 - El contenido de la comunicación resulte manifiestamente irrelevante.
2. Admitir a trámite de investigación.

El Gestor del Canal tramitará a Lacor Textil toda la información y documentación recopilada de la comunicación, a excepción de los datos personales del comunicante. En concreto no se comunicará a la empresa el nombre, apellidos, email y teléfono de contacto del comunicante. Ambos supuestos serán reflejados en el apartado seguimiento del Canal, para que el comunicante pueda conocer el estado de su comunicación.

ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, enfocadas a la mejora la ética y la integridad de la organización

Se ha incluido en el Plan de bienvenida las referencias oportunas a la existencia y cumplimiento del Código Ético por parte de todos los empleados de la empresa.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para incrementar y mejorar las conductas éticas dentro de la organización y en la cadena de suministro.

C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

ENFOQUES:

Descripción de los órganos de Gobierno existentes en la Organización, así como su composición y funciones. Organigrama.

Descripción de los procesos de evaluación y retribución que aplican a los órganos de Gobierno

- El Comité Ejecutivo de Lacor Textil está formado por la dirección y los dos socios. Todos ellos son los que marcan la estrategia empresarial, las pautas a seguir, así como los indicadores y objetivos a conseguir y son ellos también los que valoran la consecución e idoneidad de las estrategias marcadas.

RESULTADOS:

Identifique los resultados que apliquen al Gobierno de la Organización, así como de otros indicadores que la Organización suscriba para medir su evolución.

Si se dispone de información de al menos los últimos tres años, aportarla justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos también.

CONTENIDOS	Año 2021	Año 2022	Año 2023	GRI
Estructura de gobernanza, incluidos los comités del máximo órgano de gobierno				2-9 a
Composición del Máximo Órgano de Gobierno y sus comités:				
ejecutivos y no ejecutivos	3 (2 administradores+gerencia)	3	3	2-9 c i
antigüedad en el ejercicio en el órgano de gobierno	4 años	5 años	6 años	2-9 c ii
Género	El 100% de los representantes del máximo órgano de gobierno son hombres			2-9 c v
Representación de los Grupos de Interés	Al no tener ni consejeros delegados ni miembros del comité de empresa en los estatutos de gobierno de la compañía, sólo queda representado como tal el grupo de los propietarios			2-9 c viii

Presidente del máximo órgano de gobierno	2-11
indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno es también un alto ejecutivo de la organización	2-11 a
En ese supuesto, indicar cómo se evitan y mitigan los conflictos de interés	2-11 b

- No existe la figura de presidente del máximo órgano de gobierno, los máximos responsables de la empresa son los dos socios.

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora del Gobierno de la Organización.

- Memoria de RSA
- Matriz de materialidad.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

-

C.1.5. GRUPOS DE INTERÉS

ENFOQUES:

Identificación de los grupos de interés de la Organización. Descripción de sistemáticas implantadas para la participación de los grupos de interés, así como las consecuencias / uso que se hace de los resultados / conclusiones obtenidas de dicha participación

RESULTADOS:

Identifique los resultados que apliquen a la participación de los grupos de interés, así como de otros indicadores que la Organización suscriba para medir su evolución.

Si se dispone de información de al menos los últimos tres años, aportarla justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos también.

CONTENIDOS	GRI
Categorías de grupos de interés con las que se involucra y cómo las identifica	2-29 ai

La relación con nuestros grupos de interés es una parte esencial de nuestros procesos estratégicos pues son una fuente permanente de información con la que poder orientar la estrategia de la empresa y reforzar la efectividad de nuestras acciones, por lo que interaccionamos con ellos de forma significativa.



De estos grupos de interés, se han identificado cuatro grupos clave:

Cientes:

Para Lacor Textil los clientes son una de sus prioridades, porque son quienes nos permiten el desarrollo de la actividad mediante la prestación de servicios tanto en nuestras instalaciones como en las instalaciones de estos. Por ello, mantiene una relación estrecha durante la contratación de sus servicios, donde la interrelación y el diálogo se realiza con una comunicación transparente, profesional y confiable; con el objeto de conocer sus inquietudes y necesidades y mejorar continuamente. Para dar un servicio personalizado a cada cliente, Lacor Textil analiza las necesidades de cada cliente.

Se centra en tres indicadores:

- Satisfacción
- Calidad del servicio.
- Transparencia informativa sobre el servicio.

Un cliente satisfecho quiere decir que la organización está haciendo bien su trabajo. Para medir el grado de satisfacción se mantienen reuniones de las que se obtiene directamente la opinión del cliente. Se identifican los puntos fuertes a mantener, así como las incidencias que surjan, se trazan planes de resolución de estas y se llevan a cabo las correcciones, lo que supone un proceso para mantener la mejora continua de la organización.

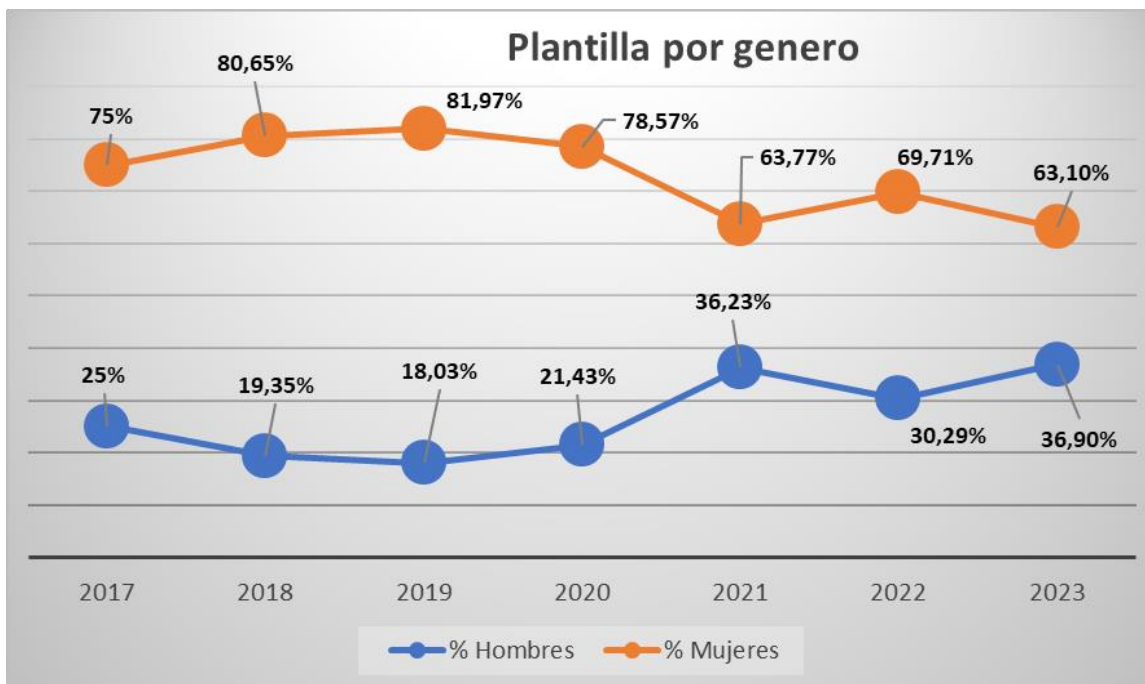
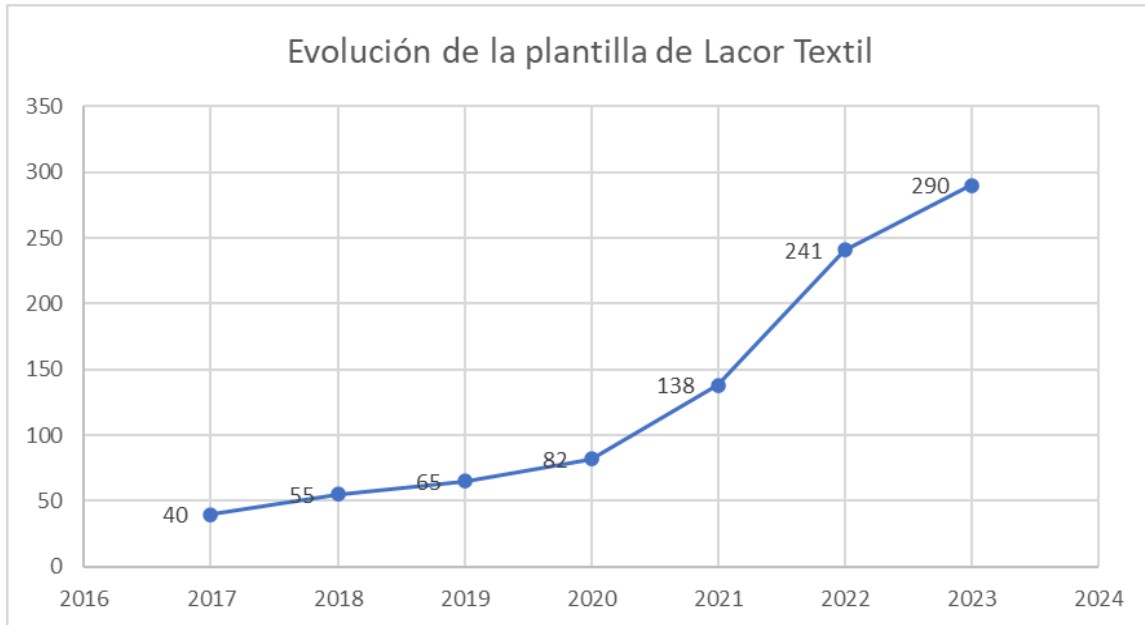
De manera prioritaria, se presta una atención efectiva a las quejas y reclamaciones, ya que éstas son consideradas una valiosa contribución para asegurar altos niveles de servicio y seguir mejorando.

La calidad y la flexibilidad en el servicio es un objetivo primordial desde los inicios de la organización, por tanto, es un factor que se tiene muy en cuenta de cara a la relación con nuestros clientes. Lacor Textil ofrece la calidad y flexibilidad como distintivo de su empresa.

Personas trabajadoras:

En Lacor Textil las personas son el corazón de nuestro negocio. Contamos con una plantilla media en torno a las 250 personas trabajadoras, alcanzando los 300 en algún pico de contratos, por lo que, las personas son nuestro principal activo y es nuestro recurso de más valor.

Plantilla media (N.º Personas trabajadoras)



Tenemos claro que nuestro éxito se basa en la excelencia en la gestión de las personas. Es imperativo que las personas trabajadoras sean tratadas con respeto y, éste, es el principal motivo por el que queremos que se sientan orgullosas de trabajar en Lacor Textil.

En Lacor Textil nos esforzamos en formar y capacitar a todas las personas que colaboran de una u otra manera con nosotros. De esta manera, les ofrecemos nuevas oportunidades profesionales y, en consecuencia, nuevas oportunidades de desarrollo personal.

Somos conscientes de la importancia que tiene en el desempeño del trabajo la conciliación con la vida personal y, por lo que, en la medida de lo posible, intentamos adaptar el puesto a sus necesidades, además de fomentar la corresponsabilidad.

En nuestra política de gestión de las personas, la salud y la seguridad son una prioridad a la que dedicamos los recursos necesarios. Por ello, año tras año la empresa se esfuerza por conseguir los más altos niveles de satisfacción y bienestar de su plantilla. Estos son los principios básicos de nuestra actuación:

- Asesoramiento y resolución de consultas de las personas trabajadoras.
- Asegurar la formación constante en el puesto de trabajo y fomentar la transmisión de conocimientos entre empleados. Se ofrece a las personas trabajadoras las mismas oportunidades formativas ajustadas a la función que desempeñan.
- Promover el desarrollo del personal, a través de la carrera profesional y ofreciendo posibilidades de promoción.
- Seguir un código de buenas prácticas y difundirlo.
- Asegurar unas condiciones de trabajo adecuadas para sus empleados, incluyendo los niveles apropiados de seguridad y salud. Cumpliendo con la normativa legal en materia laboral y de prevención de riesgos laborales.
- Abonar salarios adecuados, que cumplen la legislación aplicable, incluyendo los convenios colectivos e incluso en la medida de lo posible mejorar el mínimo exigido.
- Crear un entorno de equidad. Respetar y fomentar la diversidad social y cultural en la empresa. Y no tolera ningún tipo de discriminación contra su plantilla en el ámbito laboral, teniendo todas sus personas trabajadoras derecho a un trato justo e igual.
- Respetar la intimidad del empleado y sus datos, de acuerdo con la ley.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y de las personas que trabajan en Lacor Textil.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

Durante el último ejercicio se han llevado a cabo acciones para mejorar esos principios:

- Negociación con los representantes legales de los trabajadores de condiciones de trabajo que mejoran las mínimas establecidas por convenios colectivos.

Desde Lacor Textil sabemos que somos un grupo de personas con diferentes competencias, comprometidas con un propósito y un objetivo de trabajo, guiadas por un planteamiento común con responsabilidades compartidas.

Para que todo funcione necesitamos que la comunicación interna sea cercana y proactiva, por ello, se realizan reuniones periódicas de los supervisores con los equipos para abordar mejoras y valoraciones.

Y desde el departamento de Recursos Humanos se trabaja para crear proyectos que ayuden a cuidar la satisfacción de la plantilla, siendo muy conscientes de que el bienestar y la salud de las personas trabajadoras debe cuidarse.

Plan de Igualdad:

Lacor Textil desde su constitución, ha apostado por la Igualdad de Género, inicialmente, procedió a formalizar legalmente su compromiso con el primer Plan de Igualdad de la Organización en el año 2021, antes la plantilla de Lacor Textil era inferior de 100 personas trabajadoras y no era obligatorio implementarlo.

Proveedores:

Los proveedores son una pieza clave para garantizar la calidad de nuestros servicios y la confianza de nuestros clientes, por ello, Lacor Textil establece una relación equitativa, confiable y profesional.

La interacción de Lacor Textil con los proveedores es directa y continua, pues como norma realizamos todos los pedidos de forma presencial o telefónica de manera que podamos tener un “feedback” de los productos que queremos obtener.

Propósito de la participación de los grupos de interés	2-29 aii
--	----------

Parte interesado	¿Cuál es su requerimiento?	Que comunicar
Propietarios	Rentabilidad (EBITDA) suficiente, Deuda financiera Neta, dar el visto bueno al presupuesto, aportar un valor añadido / mejorar la sociedad.	Información Económica y Operativa Líneas estratégicas
Empleados	Empleo seguro, remuneración adecuada, participación, seguridad y salud en el trabajo, reconocimiento profesional, desarrollo profesional.	Políticas de empresa Procedimientos Incidencias / Sugerencias Actas del Comité de Empresa
Propietarios de la nave	Mantenimiento en correcto estado de la infraestructura y cobro de las mensualidades acordadas en tiempo y forma.	Según ocurrencia de las incidencias
Competencia	Debemos conocer que se está haciendo y cuáles son las tendencias del mercado.	Información General de la Empresa
Proveedores	Relaciones a largo plazo, puntualidad en el pago, definición estándar de calidad y medioambiental, suministro adecuado de materias primas y utillajes de producción.	Políticas de Empresa Pedidos Cumplimiento de plazos Cumplimiento Auditorías Fiabilidad Stocks Condiciones Generales de Compras que incluyen requisitos ambientales
Clientes	Relación calidad-precio adecuada, abastecimiento garantizado Demanda creciente de los clientes en la aportación de soluciones sostenibles y respuesta ante requisitos medioambientales.	Políticas de Empresa Política de Calidad y Medioambiente Tarifas Nuevos servicios Nuevas necesidades Reclamaciones

		Acciones de Sostenibilidad
Sociedad en general	Generación de empleo Sostenibilidad Mínimo impacto medioambiental	Misión, Visión y Valores Política de Calidad y de Medioambiente Acciones de Sostenibilidad Contenidos en RRSS
Instituciones publicas	Subvenciones Colaboración en la implantación de Políticas de Igualdad Pago de impuestos y cumplimiento de la Ley Aparición de nueva Legislación en materia medioambiental: envases y residuos de envases, suelos contaminados...	Cambios condiciones Plan de Igualdad Legislación Ambiental Normativas aplicables al producto

Cómo la organización busca asegurar que la participación de los grupos de interés resulte provechosa

2-29 aiii

- Cada mes se mantienen reuniones con los clientes, donde quedan reflejadas las oportunidades de mejora, así como la satisfacción de los mismos.

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de la participación de los grupos de interés

- Cada mes se mantienen reuniones con los clientes, donde quedan reflejadas las oportunidades de mejora, así como la satisfacción de los mismos.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

-

C.1.6. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA

ENFOQUES:

Descripción del proceso que ha seguido la organización, los grupos de interés consultados y resultados obtenidos en el análisis para definir los contenidos del informe de sostenibilidad. Por otro lado, también facilita información básica sobre el informe, índice de contenidos de la memoria, si va a ser verificada o no....

RESULTADOS:

CONTENIDOS

GRI

Proceso para definir los temas materiales	3-1
---	-----

Para diseñar los contenidos de esta Memoria y seleccionar los aspectos que son relevantes, en Lacor Textil hemos llevado a cabo un Análisis de Materialidad que nos ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que comunicar a sus Grupos de Interés.

Se ha partido de los aspectos definidos por el Global Reporting Initiative, GRI, y se han incluido otros aspectos relevantes a las características propias de la compañía.

Económico	
Desempeño Económico	X
Presencia de Mercado	X
Impactos económicos indirectos	
Prácticas de abastecimientos	X

Medioambiental	
Materiales	X
Energía	X
Agua	X
Biodiversidad	
Emisiones y residuos	X
Productos y servicios	X
Transporte	X
Evaluación medioambiental de los proveedores	
Mecanismos de quejas ambientales	
Cumplimiento regulatorio	X

Desempeño Social							
Prácticas Laborales		Derechos Humanos		Sociedad		Responsabilidad del producto	
Empleo	X	Inversión	X	Comunidades locales		Salud y seguridad del consumidor	
Trabajo y relaciones laborales	X	No discriminación	X	Anticorrupción	X	Etiquetado de producto y servicio	X
Salud y seguridad ocupacional	X	Libertad de asociación y negociación colectiva	X	Políticas públicas		Comunicaciones de marketing	X
Capacitación y educación	X	Trabajo infantil	X	Comportamientos anticompetitivos	X	Privacidad del consumidor	
Diversidad e igualdad	X	Trabajo obligado o forzado	X	Cumplimiento regulatorio	X	Cumplimiento regulatorio	X
Igualdad de remuneración	X	Prácticas de seguridad	X	Ev. proveedores impactos sociedad			
Evaluación de proveedores por prácticas laborales	X	Evaluación de proveedores por Derechos Humanos	X	Mecanismos quejas impactos en la sociedad			
Mecanismos de quejas por prácticas laborales	X	Mecanismos quejas Derechos Humanos	X				

La identificación de estos aspectos se ha llevado a cabo de acuerdo con los temas que más preocupan a los grupos de interés y aquellos en los que la empresa quiere llevar a cabo un desempeño ejemplar. De este modo, el Comité de Empresa y el Consejo de Administración, a través de reuniones periódicas mensuales, tratan los temas de mayor relevancia para la importancia del negocio.

Por otro lado, los trabajadores nos hacen llegar sus expectativas, necesidades e inquietudes a través del contacto directo que existe con la empresa tanto en las reuniones periódicas y correos internos, como otros medios como son el proyecto "Equipo de Innovación" o la Encuesta de Clima Laboral. Desde Lacor Textil siempre hemos considerado que la comunicación interna constituye un flujo de información vital para la viabilidad del negocio y para poder gozar de un buen ambiente de trabajo. También se han establecido reuniones

periódicas con los integrantes del comité de empresa porque consideramos que es la mejor forma de conocer las inquietudes generales de los empleados.

Lista de temas materiales y relevantes para la organización	3-2
---	-----

- Salud y seguridad
- Sostenibilidad económica
- Satisfacción de clientes
- Satisfacción de proveedores
- Satisfacción de trabajadores
- Igualdad
- Formación continua
- Compromisos éticos

Gestión de temas materiales y relevantes para la organización	3-3
---	-----

- **Salud y seguridad:** Desde el departamento de prevención se lleva a cabo un estudio de los diferentes riesgos laborales de cada puesto de trabajo y se indican los equipos de protección individual que serán necesarios en cada uno de ellos, por otra parte, se ha puesto en marcha un servicio de fruta fresca con el objetivo de concienciar de la necesidad de comer sano, así mismo, también ofrecemos información para tener una dieta equilibrada.
- **Sostenibilidad económica:** Cada mes se tienen reuniones gerencia, responsable de finanzas y los dos socios para ver el estado de las finanzas de la empresa.
- **Satisfacción de clientes:** Conocemos la satisfacción de los clientes a través de las reuniones mensuales que se mantienen con ellos. A partir del año 2024 vamos a llevar a cabo encuestas de satisfacción de carácter anual.
- **Satisfacción de proveedores:** Se van a realizar encuestas para conocer el grado de satisfacción de los proveedores. A partir del año 2024 vamos a llevar a cabo encuestas de satisfacción de carácter anual.
- **Satisfacción de trabajadores:** Se realizan encuestas de satisfacción de clima laboral entre los empleados con el objetivo de conocer la satisfacción de los empleados y los puntos a mejorar de la empresa.
- **Igualdad:** Contamos con un plan de igualdad mediante el cual queremos dejar claro nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- **Formación continua:** Desde el departamento de Recursos Humanos se evalúan las diferentes necesidades de formación de los trabajadores, con el objetivo de mejorar las capacidades de los trabajadores.
- **Compromisos éticos:** Contamos con un canal de denuncias ético, a través del cual todos los trabajadores pueden denunciar conductas o comportamientos inadecuados, blanqueo de capitales, cohecho, protección de la privacidad y de los datos personales...

Periodo objeto de la memoria y frecuencia de presentación	2-3 a
---	-------

- Este informe de sostenibilidad de Lacor Textil cubre el periodo de Enero a Diciembre de 2023, siendo esta la primera Memoria de Responsabilidad Social que elaboramos. Esta memoria se presentará con carácter anual.

Fecha de publicación del informe N/A	2-3 c
Punto de contacto para solución de cuestiones	2-3 cd

Para cuestiones de tipo generales sobre este informe, puede dirigirse a:

Polígono Plaza - C/ Bari, 28 Nave B, 50197 Zaragoza (España)

Teléfono: +34 876 903 928

Web: www.lacortextil.com

Persona de contacto: Joaquín Lobaco

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en el análisis de materialidad

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas, para implementar mejora en el proceso de análisis de materialidad, que puedan ser replicadas en otras empresas.

C.1.7. PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA

ENFOQUES:

Explicación del enfoque de la RSC en la Organización, así como los documentos que soporten la misma (política de RSC, Plan, etc....)

Descripción de los compromisos y retos asumidos por la Organización, así como una rendición de cuentas del estado de cada uno de ellos.

- N/A

RESULTADOS:

Identifique los resultados que apliquen al Plan / Enfoque asumido por la Organización en el ámbito de la Responsabilidad Social, así como de otros indicadores que la Organización suscriba para medir su evolución.

Si se dispone de información de al menos los últimos tres años, aportarla justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos también.

CONTENIDOS	Año 2021	Año 2022	Año 2023	GRI
Estado de situación de los objetivos contemplados en el Plan de RSC	N/A			
Estado de situación de los compromisos	N/A			

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
N/A	N/A	
N/A	N/A	

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora del Plan de Responsabilidad Social.

- N/A

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

-

Criterio 2. CLIENTES

ENFOQUE GLOBAL

Indique y describa el enfoque global para la gestión del grupo de interés: Clientes. (GRI 416: Salud y seguridad de los clientes, GRI 417: Marketing y etiquetado, GRI 418: privacidad del cliente)

Para Lacor Textil los clientes son una de sus prioridades, porque son quienes nos permiten el desarrollo de la actividad mediante la prestación de servicios tanto en nuestras instalaciones como en las instalaciones de estos. Por ello, mantiene una relación estrecha durante la contratación de sus servicios, donde la interrelación y el diálogo se realiza con una comunicación transparente, profesional y confiable; con el objeto de conocer sus inquietudes y necesidades y mejorar continuamente. Para dar un servicio personalizado a cada cliente, Lacor Textil analiza las necesidades de cada cliente.

Se centra en tres indicadores:

- Satisfacción
- Calidad del servicio.
- Transparencia informativa sobre el servicio.

Un cliente satisfecho quiere decir que la organización está haciendo bien su trabajo. Para medir el grado de satisfacción se mantienen reuniones de las que se obtienen directamente la opinión del cliente. Se identifican los puntos fuertes a mantener, así como las incidencias que surjan, se trazan planes de resolución de estas y se llevan a cabo las correcciones, lo que supone un proceso para mantener la mejora continua de la organización.

De manera prioritaria, se presta una atención efectiva a las quejas y reclamaciones, ya que éstas son consideradas una valiosa contribución para asegurar altos niveles de servicio y seguir mejorando. La calidad y la flexibilidad en el servicio es un objetivo primordial desde los inicios de la organización, por tanto, es un factor que se tiene muy en cuenta de cara a la relación con nuestros clientes. Lacor Textil ofrece la calidad y flexibilidad como distintivo de su empresa.

El etiquetado en este caso, viene ya con el producto, en caso de que hubiera algún problema con la etiqueta nosotros realizamos un pedido de las mismas a los proveedores autorizados por el cliente. Desde marketing lo que hacemos es valorar potenciales servicios que poder ofrecer a nuestros clientes y comunicar las diferentes novedades de la empresa.

En lo que respecta al etiquetado, este viene dado por el cliente ya que se trata de una etiqueta específica de la empresa. Desde el departamento de marketing lo que se hace es valorar los potenciales servicios que podemos ofrecer a los clientes, gestionar la comunicación de la empresa en redes sociales y en el blog de la web, así como intentar captar nuevos clientes a los que ofrecer nuestros servicios.

La privacidad de nuestros clientes es muy importante para nosotros es por ello que no se publicita nada con respecto a los clientes si su previa autorización.

COMPROMISOS ADQUIRIDOS

De los compromisos adquiridos en la anterior memoria, describa brevemente su situación actual y su grado de evolución, indicando en su caso el Logro del Compromiso.

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
No hay compromisos adquiridos previos, puesto que esta es la primera memoria de responsabilidad social de Aragón que realizamos.		

NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

- Realizar encuestas de satisfacción entre nuestros clientes para conocer su satisfacción, así como aspectos a mejorar y explorar futuras vías de negocio.
- Llevar a cabo un registro de incidencias tanto internas como de cliente.
- Llevar a cabo un registro de las horas de formación que se han llevado a cabo a lo largo del año.

C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE

ENFOQUES:

Indique los procesos y/o proyectos implantados en la Organización para conocer la satisfacción de los clientes e identificar las mejoras de servicio.

Actualmente estamos llevando a cabo encuestas de satisfacción entre nuestros clientes para conocer cual es su grado de satisfacción con nuestros servicios, así como para conocer los diferentes aspectos en los que debemos mejorar. Estas encuestas se realizan una vez al año.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida la satisfacción de los principales segmentos de clientes. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes				
% de insatisfacción global y por atributo valorado	A partir del año 2024 se están empezado a realizar encuestas para medir la satisfacción de los clientes.			GRI 418
Satisfacción media				
Error muestral				

ACCIONES:

Indique las acciones impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de los mecanismos y procesos para conocer la satisfacción de sus clientes.

- Realizar reuniones mensuales con los clientes para conocer su satisfacción y poner en común propuestas de mejora.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas mecanismos y procesos para conocer la satisfacción de sus clientes, que puedan ser replicadas en otras empresas.

-

C.2.2. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

ENFOQUES:

Indique los procesos y/o proyectos implantados en la Organización para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y mercado.

Indique si la organización comercializa productos para colectivos específicos.

- Una vez al mes se mantienen reuniones con los clientes para evaluar el servicio prestado por la organización y evaluar aspectos a mejorar, por otro lado, periódicamente se revisan los servicios ofrecidos para adecuarlos a las necesidades de los clientes.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida la innovación en los productos y servicios. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
N.º de productos/ servicios nuevos puestos en el mercado	0	2 servicios nuevos: Servicios logísticos no relacionados con el sector textil Devoluciones o logística inversa	0	
% de productos / servicios revisados / evaluados	100%			GRI 416

ACCIONES:

Indique las acciones impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus productos y servicios con las expectativas y necesidades de sus clientes y mercado.

- De manera mensual se realizan reuniones con los clientes para valorar y revisar el servicio, así como elaborar propuestas de mejora.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para la revisión y mejora de los productos y servicios, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Atención personalizada 24/7

C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO

ENFOQUES:

Indique los procesos y/o proyectos implantados en la Organización para la comercialización, distribución de los productos / servicios y el servicio postventa ofrecido a sus clientes.

- N/A

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida la calidad del servicio prestado a sus clientes. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos.

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador G4 asociado
N.º de reclamaciones atendidas	No disponemos de un registro de las reclamaciones atendidas, están son atendidas por correo electrónico al momento en el que nos las notifican. A partir del año 2024 se va a establecer un sistema de registro de las reclamaciones atendidas.			GRI 417
% de reclamaciones resueltas				
A favor del cliente	No disponemos de un registro de las reclamaciones atendidas, están son atendidas por correo electrónico al momento en el que nos las notifican. A partir del año 2024 se va a establecer un sistema de registro de las reclamaciones atendidas.			GRI 417
Por tipo de reclamación	No disponemos de un registro de las reclamaciones atendidas, están son atendidas por correo electrónico al momento en el que nos las notifican. A partir del año 2024 se va a establecer un sistema de registro de las reclamaciones atendidas.			GRI 417
Importe de multas	N/A	N/A	N/A	GRI 417

ACCIONES:

Indique las acciones impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de la puesta en el mercado de los productos o servicios y de su servicio postventa.

- A través de las reuniones con los clientes, recibimos feedback de nuestros servicios y de las oportunidades de mejora.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas en la puesta en el mercado de los productos y de su servicio postventa, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Servicio post venta 24/7

C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO

ENFOQUES:

Indique los procesos y/o proyectos implantados en la Organización para asegurar y facilitar información transparente sobre los productos y servicios.

Uno de los valores y principales pilares de actuación para Lacor Textil es la transparencia, en todos los ámbitos de su actividad empresarial y social. Nuestros clientes y cualquier interesado pueden encontrar información sobre nuestros servicios en nuestra página web (www.lacortextil.com), en la cual aparecen explicados con el mayor detalle posible la totalidad de nuestros servicios.

Defendemos la comunicación clara, ética y responsable, un nuevo objetivo global por el derecho a entender. En nuestra opinión, convertir en claros, sencillos y asequibles los mensajes que emite, en este caso nuestra empresa es esencial. Defendemos un lenguaje claro, visual y páginas digitales fáciles de utilizar.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida la transparencia en la información. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos.

- Mantener una relación con las administraciones competentes basada en la honestidad, integridad, transparencia y veracidad de la información.
- Acatar y cumplir con todas las obligaciones impuestas por las diversas administraciones públicas y dar respuesta a la información solicitada por las mismas
- Comunicación con el socio: Se realizan reuniones con los socios donde se revisan, entre otras cosas, sus expectativas como parte interesada interna: que la Sociedad sea económicamente viable.
- Basándonos en los principios de transparencia, relevancia y veracidad Lacor Textil se compromete a difundir la imagen fiel de sus estados financieros como reflejo de las auditorías que anualmente se realizan sobre los mismos

ACCIONES:

Indique las acciones impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de la información proporcionada sobre los productos y/o servicios comercializados.

- En el año 2023 se ha diseñado un plan de comunicación para redes sociales, donde informaremos acerca de nuestros servicios, nuevos servicios puestos en el mercado, acciones sociales, eventos en los que estemos presentes/ participemos, noticias relevantes del sector.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para garantizar la transparencia de la información proporcionada sobre los productos y/o servicios comercializados, que puedan ser replicadas en otras empresas.

Criterio 3. PERSONAS

ENFOQUE GLOBAL

Indíquenos los Enfoques globales adoptados en relación con la gestión de las personas y que son el marco de referencia para los compromisos específicos asumidos en cada apartado; igualdad de oportunidades y no discriminación, fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la formación, y fomento de la empleabilidad y aseguramiento de la Seguridad y salud.

Igualdad de oportunidades y no discriminación:

En Lacor Textil, estamos comprometidos con la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo para todos nuestros empleados. Nos enorgullece anunciar que hemos implementado un Plan de Igualdad en nuestra empresa, con el objetivo de fomentar la igualdad de género y la diversidad en todos los niveles de la organización.

Este Plan de Igualdad refleja nuestro compromiso con la creación de un lugar de trabajo en el que cada individuo tenga la oportunidad de prosperar, sin importar su género, origen étnico, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal. Creemos firmemente que la diversidad enriquece nuestra empresa y nos ayuda a ser más innovadores y competitivos.

Algunos de los aspectos clave de nuestro Plan de Igualdad incluyen:

- **Equidad Salarial:** Realizamos evaluaciones regulares de salarios para garantizar que no haya brechas salariales injustas entre nuestros empleados.
- **Promoción y Desarrollo Profesional:** Implementamos políticas que promueven la igualdad de oportunidades en la promoción y el desarrollo profesional, asegurando que el mérito y la habilidad sean los principales factores para avanzar en nuestra empresa.
- **Cultura Inclusiva:** Fomentamos una cultura de inclusión y respeto en toda la organización, ofreciendo capacitación en diversidad e inclusión y promoviendo un ambiente donde cada empleado se sienta valorado y respetado.
- **Flexibilidad Laboral:** Ofrecemos opciones de trabajo flexible para ayudar a nuestros empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, lo que beneficia especialmente a aquellos que tienen responsabilidades familiares.
- **Comunicación Abierta:** Mantenemos una comunicación abierta y transparente con nuestros empleados sobre las iniciativas de igualdad de género y escuchamos sus sugerencias y preocupaciones.

Nuestro compromiso con la igualdad no es solo una responsabilidad ética, sino también una estrategia empresarial sólida que nos permite atraer y retener a los mejores talentos, impulsar la creatividad y la innovación, y fortalecer nuestra posición en el mercado.

Fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral los trabajadores de Lacor Textil solicitan sus vacaciones a principio de año con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Así como los empleados de oficinas desde el año 2024 disfrutan de un día de fiesta con motivo de su cumpleaños si este coincide en día laborable, para que puedan así celebrarlo con sus seres queridos.

Formación y fomento de la empleabilidad:

A lo largo del año 2023 se han realizado diferentes cursos para la capacitación de los trabajadores de Lacor Textil, algunos cursos de capacitación que se han realizado son: Formación en primeros auxilios, cursos de castellano, curso de formación para la realización de un plan de igualdad.

Aseguramiento de la seguridad y salud:

Apostamos por el bienestar de nuestros empleados y por ello desde el departamento de prevención de riesgos laborales se trabaja para tratar de mejorar los puestos de trabajo, evitando puestos con sobrecargas, gestos forzados etc.... Además, se ofrecen consejos en materia preventiva para evitar lesiones de los trabajadores a la hora de levantar peso, sentarse bien en la silla, estar delante de la pantalla mucho rato.

COMPROMISOS ADQUIRIDOS

De los compromisos adquiridos en la anterior memoria, describa brevemente su situación actual y su grado de evolución, indicando en su caso el Logro del Compromiso.

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
N/A	N/A	
N/A	N/A	
N/A	N/A	
N/A	N/A	
N/A	N/A	

NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización encaminados a incrementar y conocer el grado de satisfacción de las personas.

Desde el año 2023 se están realizando encuestas para conocer la satisfacción del cliente interno, estas encuestas se llevaron a cabo en el mes de agosto. Con el objetivo de seguir mejorando, enviamos la encuesta “satisfacción de cliente interno” en la que se puntuaba del 0 (No aplica) al 5 la organización, funcionamiento, actitud e interacción con los departamentos que figuran.

Esto nos ayudará a tener claros que puntos o aspectos tiene que mejorar cada departamento y que puntos son los que mejor realiza pudiendo valer como modelo para el resto.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida la satisfacción de las personas. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
% de personas de plantilla que participan en las encuestas de satisfacción	Anterior al año 2023 no se realizaban encuestas de satisfacción entre la plantilla		Respondieron a la encuesta 41 sobre 52 personas a las que se envió la encuesta, lo que supone un porcentaje del 78.84%	

ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, enfocadas a la mejora de sus resultados en la satisfacción de las personas

- Hemos implantado la flexibilidad horaria en oficinas, pudiendo tener flexibilidad horaria adaptándola tanto en los horarios de entrada como en los de salida del trabajo, permitiendo la entrada entre las 7 y las 9.
- A partir del año 2024 los trabajadores de oficinas podrán disfrutar de un día libre, en caso de que su cumpleaños coincida con un día laborable.
- Se ha hecho entrega a todos los trabajadores de un kit de bienvenida con el objetivo de hacer sentir a todos los trabajadores que son parte esencial en los éxitos de la empresa.

- Bonificación del seguro médico a los trabajadores de la empresa, así como ofreciendo a los mismos añadir a familiares al seguro a un coste más reducido que de normal.
- Se ha fomentado y ha dado prioridad a la contratación estable, quedando la contratación temporal en segundo plano y sólo para casos de urgente necesidad.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para incrementar la satisfacción de las personas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Negociación con los representantes legales de los trabajadores de condiciones de trabajo que mejoran las mínimas establecidas por convenios colectivos.
- Implantación de la flexibilidad horaria en oficinas, pudiendo tener flexibilidad horaria adaptándola tanto en los horarios de entrada como en los de salida del trabajo.
- Disfrutar del día de tu cumpleaños de vacaciones, en caso de que caiga en día laborable.
- Implantación de un servicio de fruta fresca semanal.

B.3.2. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización encaminados a gestionar la Igualdad de oportunidades y la No discriminación de las personas.

En Lacor Textil, estamos comprometidos con la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo para todos nuestros empleados. Nos enorgullece anunciar que hemos implementado un Plan de Igualdad en nuestra empresa, con el objetivo de fomentar la igualdad de género y la diversidad en todos los niveles de la organización.

Este Plan de Igualdad refleja nuestro compromiso con la creación de un lugar de trabajo en el que cada individuo tenga la oportunidad de prosperar, sin importar su género, origen étnico, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal. Creemos firmemente que la diversidad enriquece nuestra empresa y nos ayuda a ser más innovadores y competitivos.

Algunos de los aspectos clave de nuestro Plan de Igualdad incluyen:

- **Equidad Salarial:** Realizamos evaluaciones regulares de salarios para garantizar que no haya brechas salariales injustas entre nuestros empleados.
- **Promoción y Desarrollo Profesional:** Implementamos políticas que promueven la igualdad de oportunidades en la promoción y el desarrollo profesional, asegurando que el mérito y la habilidad sean los principales factores para avanzar en nuestra empresa.
- **Cultura Inclusiva:** Fomentamos una cultura de inclusión y respeto en toda la organización, ofreciendo capacitación en diversidad e inclusión y promoviendo un ambiente donde cada empleado se sienta valorado y respetado.
- **Flexibilidad Laboral:** Ofrecemos opciones de trabajo flexible para ayudar a nuestros empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, lo que beneficia especialmente a aquellos que tienen responsabilidades familiares.
- **Comunicación Abierta:** Mantenemos una comunicación abierta y transparente con nuestros empleados sobre las iniciativas de igualdad de género y escuchamos sus sugerencias y preocupaciones.

Nuestro compromiso con la igualdad no es solo una responsabilidad ética, sino también una estrategia empresarial sólida que nos permite atraer y retener a los mejores talentos, impulsar la creatividad y la innovación, y fortalecer nuestra posición en el mercado.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida la Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización				GRI 405
% Hombres	100%	100%	100%	
% Mujeres	0%	0%	0%	
% menos de 30	0%	0%	0%	
% entre 30 y 50	25%	25%	25%	
% más de 50	75%	75%	75%	
% otros grupos minoritarios	N/A			
Composición de la plantilla				GRI 405
% Hombres	36,23%	30,29%	36,90%	
% Mujeres	63,77%	69,71%	63,10%	
% menos de 30	17,56%	24,12%	30,80%	
% entre 30 y 50	70,23%	65,83%	62,28%	
% más de 50	12,21%	10,05%	6,92%	
% otros grupos minoritarios	N/A			
Relación entre la retribución media de las mujeres y el salario base.				GRI 405
Toda la plantilla	Toda la plantilla está retribuida por encima de lo estipulado en el convenio textil			
Desglose por categorías. Altos directivos	Toda la plantilla esta retribuida por encima de los estipulado en el convenio textil			
Mandos intermedios				
Técnicos				
Administración				
Personal base				
Relación entre la retribución media de las Hombres y el salario base.				GRI 405
Toda la plantilla	Toda la plantilla está retribuida por encima de lo estipulado en el convenio textil			
Desglose por categorías. Altos directivos				
Mandos intermedios				
Técnicos				
Administración				
Personal base				

ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, enfocadas a la mejora de su gestión de la Igualdad de oportunidades y no discriminación

- Creación del primer plan de Igualdad de Lacor Textil en el que se garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Creación de un plan de igualdad.
- Firma de un protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la Igualdad de oportunidades y no discriminación, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Creación de un plan de igualdad.
- Firma de un protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización encaminados a fomentar y propiciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Flexibilidad horaria para el personal de oficina tanto a la hora de entrada como de salida.
- Los trabajadores solicitan las vacaciones en el mes de Enero, lo que permite a los trabajadores adaptarlas a sus diferentes necesidades familiares o personales.
- Conocimiento de los calendarios de trabajo en el mes de diciembre.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida su impulso a conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
N.º empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				
Mujeres	1	6	11	
Hombres	1	3	4	
N.º empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				
Mujeres	1	6	11	
Hombres	1	3	4	
N.º empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				
Mujeres	5	2	8	
Hombres	0	4	3	
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.				
Mujeres	7,97%	3,71%	4,50%	
Hombres	0		0,34%	
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.				
Mujeres	5,07%	3,32%	3,10%	
Hombres	0	0	0	
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.				
Mujeres			3,79%	
Hombres	0		2,07%	
% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo.				
Mujeres			0	
Hombres	0		0,34%	

ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, enfocadas a fomentar y propiciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Los empleados de Lacor textil son conocedores de sus vacaciones desde principio de año, permitiendo adaptarlas según las diferentes necesidades del personal.
- Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.
- Los calendarios laborales se conocen en el mes de diciembre, lo que permite planificar mejor la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Horario flexible de entradas y salidas en oficinas.
- Los calendarios laborales se conocen en el mes de diciembre, lo que permite planificar mejor la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar la formación y fomentar la empleabilidad de su plantilla.

A través del área de RRHH y su proceso de Gestión de Personas, en Lacor Textil planificamos la formación de la plantilla propiciando la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional que contribuirá a la consecución de los objetivos de la compañía.

Nuestros criterios de selección sobre las acciones formativas atienden a los méritos académicos, personales y profesionales de los empleados y a las propias necesidades de la compañía, con el objetivo de aumentar el conocimiento y la formación hacia la mejora competitiva y para que así las personas estén preparadas en una cadena de valor en pleno proceso de cambio.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida su gestión de la formación y fomento la empleabilidad de su plantilla. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador		Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
Promedio de horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual					GRI 404
Toda la plantilla	Hombres	No se dispone de un registro del promedio de horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual anterior a 2024. A partir de este año estamos llevando a cabo un registro de las horas de formación recibidas por todos los trabajadores.			
	Mujeres				
Desglose por categoría Altos directivos	Hombres				
	Mujeres				
Mandos intermedios	Hombres				
	Mujeres				
Técnicos	Hombres				
	Mujeres				
Administración	Hombres				
	Mujeres				
Personal base	Hombres				
	Mujeres				

ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la mejora de la gestión de formación y fomentar la empleabilidad de su plantilla.

- Estudio por departamentos de la necesidad de acciones formativas.
- Elaboración de un plan de formación para todos los departamentos de empresa, valorando tanto formaciones internas como externas.
- Introducción y elaboración de plan de acogida para todos los empleados que se incorporan a la empresa (tanto trabajadores en plantilla como trabajadores que provienen de empresa de trabajo temporal).
- Nuevo plan formativo inicial para personal de estructura.
- Seguimiento de formaciones internas y evaluaciones de las mismas.
- Búsqueda de proveedores externos para necesidades formativas.
- Involucración de personal para poder impartir formaciones al resto de departamentos.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la gestión de formación y fomentar la empleabilidad de la plantilla, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Involucración de personal para poder impartir formaciones al resto de departamentos.
- Estudio por departamentos de la necesidad de acciones formativas.
- Introducción y elaboración de plan de acogida para todos los empleados que se incorporan a la empresa (tanto trabajadores en plantilla como trabajadores que provienen de empresa de trabajo temporal).

C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar la Seguridad y Salud de las personas.

En Lacor Textil nos comprometemos con la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo. Todos los empleados son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, y de velar por su propia seguridad y por la de las personas afectadas por sus actividades.

Los miembros del área de RRHH trabajan de manera coordinada con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ajeno para la implantación de una cultura preventiva y desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva para perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos. Siendo las principales las que siguen.

- Información y formación de los trabajadores.
- Evaluación de riesgos de puesto de trabajo.
- Evaluación de Ruidos e Iluminación.
- Plan de prevención y Planificación de la actividad preventiva.
- Garantizar equipos de trabajo seguros.
- Detección y prevención de situaciones de emergencia.
- Investigación de Accidentes de trabajo.
- Vigilancia de la salud.
- Consideraciones especiales con personal sensible.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida su gestión de la Seguridad y Salud de las personas. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados por Región en la que opera o bien por sexo puede incluirlos

Indicador	Año 2023	Año 2022	Año 2021	Indicador GRI asociado
% de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los comités formales de Seguridad y salud	4.49% (13 personas de un total de 289 trabajadores)	2.51 (5 personas de un total de 199)	3.81% (5 personas de un total de 131)	GRI 403

N.º total de accidentes con lesiones	51	36	19	GRI 403
N.º total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	24	19	7	
N.º de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	1048 jornadas	526 jornadas	575 jornadas	
Absentismo, % días perdidos respecto al total de días de trabajo previstos.	7,67%	8,03%	14,38%	
N.º de víctimas mortales	No ha habido ninguna victima mortal			

ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la mejora de la gestión de gestión de la Seguridad y Salud de las personas.

- Puesta en marcha de un servicio de fruta fresca como acción saludable, dirigida a fomentar la salud y bienestar laboral, mediante la cual se proporciona fruta fresca para toda la plantilla una vez por semana.
- Inclusión del seguro médico privado como beneficio social para el año 2024.
- Formación y promoción de comportamientos y hábitos seguros.
- Trípticos informativos en materia preventiva proyectados en las pantallas que se encuentran en los comedores.
- En las pantallas de los comedores se ha ofrecido información acerca de la normativa sobre el uso de carretillas, información sobre medidas para la conducción y el manejo de transpaleta.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la gestión de la Seguridad y Salud de las personas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Puesta en marcha de un servicio de fruta fresca como acción saludable, dirigida a fomentar la salud y bienestar laboral, mediante la cual se proporciona fruta fresca para toda la plantilla una vez por semana.
- Inclusión del seguro médico privado como beneficio social.

Criterio 4. PROVEEDORES

ENFOQUE GLOBAL

Indíquenos los Enfoques globales adoptados en relación con la gestión de los proveedores y que son el marco de referencia para los compromisos específicos asumidos en cada apartado; gestión de compras responsables, clasificación y evaluación de proveedores, sistemas de homologación e impulso de la Interacción con proveedores.

- A día de hoy no disponemos de un sistema para la gestión de compras responsables, clasificación y evaluación de proveedores sistemas de homologación e impulso de la Interacción con proveedores. En el año 2024 estamos estableciendo un marco de referencia para la clasificación y evaluación de proveedores.

COMPROMISOS ADQUIRIDOS

De los compromisos adquiridos en la anterior memoria, describa brevemente su situación actual y su grado de evolución, indicando en su caso el Logro del Compromiso.

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
N/A	N/A	
N/A	N/A	
N/A	N/A	
N/A	N/A	
N/A	N/A	

NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización encaminadas a impulsar, fomentar y propiciar las compras responsables.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida su nivel de Compra responsable. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados por Región en la que opera puede incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
% de presupuesto de compras en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores locales	30,93%	25,85%	35,49%	GRI 204
Desglose por Regiones/Mercados				
Intracomunitario	16,37%	16,57%	22,50%	
A Coruña	2,08%	1,18%	4,13%	
Álava	0,01%	-	0,01%	
Albacete	0%	-	0,00%	
Alicante	0,4%	0,09%	0,05%	
Almería	-	-	0,00%	
Asturias	-	-	0,01%	
Badajoz	-	0,002%	-	
Barcelona	26,29%	29,42%	20,85%	
Burgos	-	-	0,57%	
Cádiz	0%	-	-	
Cantabria	0,01%	1,22%	1,70%	
Girona	0%	0,001%	0,01%	
Granada	-	-	0,00%	
Guadalajara	0,04%	-	0,00%	
Guipúzcoa	0,1%	0,07%	0,08%	
La Rioja	0%	0,01%	0%	
Lleida	0%	-	0%	
Lugo	0,04%	0,04%	0%	
Madrid	16,14%	23,83%	6,38%	
Murcia	0,04%	0,01%	0,04%	
Navarra	7,3%	1,47%	7,74%	
Orense	-	-	0,01%	
Pontevedra	0%	-	-	
Sevilla	-	0,01%	0,01%	

Valencia	0,16%	0,14%	0,17%	
Vizcaya	0,08%	0,09%	0,12%	
Zaragoza	30,93%	25,85%	35,49%	

ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la gestión de compras responsables.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la gestión de Compras responsables, que puedan ser replicadas en otras empresas.

C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para la clasificación, evaluación y Homologación de los proveedores.

- No disponemos de procesos o proyectos desarrollados en la organización para la clasificación, evaluación y homologación de los proveedores, estamos trabajando para la obtención del sello ISO según el cual establecer los criterios de evaluación de los proveedores.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida su gestión en la evaluación y homologación de los proveedores. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados por Región en la que opera puede incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales	En el año 2024 se van a establecer criterios ambientales y prácticas laborales en base a los cuales poder evaluar a los proveedores de la empresa			GRI 308
Desglose por Regiones/Mercados				
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborables.				GRI 414
Desglose por Regiones/Mercados				

ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, enfocadas a la mejora de los sistemas de clasificación, evaluación y homologación de los proveedores.

- En el año 2024 se van a establecer criterios ambientales en base a los cuales poder evaluar a los proveedores de la empresa.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la clasificación, evaluación y homologación de los proveedores, que puedan ser replicadas en otras empresas.

C.4.3. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para impulsar y gestionar la interacción con los proveedores.

- Se están llevando a cabo diferentes proyectos, algunos de ellos se llevan a cabo en estrecha colaboración, ya que estamos en continua comunicación con los proveedores para realizar mejoras en los proyectos.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida su nivel de interacción con los proveedores. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados por Región en la que opera puede incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
% de Proveedores con los que se tienen abiertos proyectos conjuntos	N/A	N/A	Se están llevando a cabo diferentes proyectos con una empresa de Aranda de Duero, entre ellos un bot para la gestión de ordenes de pedido, facturación, gestión de cambios de turno, realizar la comprobación de si los trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal ya habían trabajado con nosotros previamente, y en caso afirmativo actualizar los datos de contacto, mientras que en caso negativo dar de alta a ese trabajador y gestionar los cambios de turno (En proceso de	

			estudio). Proyecto para prevenir el phishing y realizar auditorías de ciberseguridad, este proyecto está en fase de estudio.	
Desglose por Regiones/Mercados				
Aranda de Duero (Burgos)	N/A	N/A	Se están llevando a cabo diferentes proyectos con una empresa de Aranda de Duero, entre ellos un bot para la gestión de ordenes de pedido, facturación, gestión de cambios de turno, realizar la comprobación de si los trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal ya habían trabajado con nosotros previamente, y en caso afirmativo actualizar los datos de contacto, mientras que en caso negativo dar de alta a ese trabajador y gestionar los cambios de turno (En proceso de estudio).	
Zaragoza	N/A	N/A	Proyecto para prevenir el phishing y realizar auditorías de ciberseguridad, este proyecto está en fase de estudio.	
N.º de proyectos abiertos con equipos mixtos con proveedores	N/A	N/A	Todos los proyectos que llevamos a cabo con proveedores se realizan con equipos de trabajo mixtos.	
Desglose por Regiones/Mercados				
Aranda de Duero (Burgos)	N/A	N/A	4	

Zaragoza	N/A	N/A	1	
N.º de eventos realizados en conjunto con proveedores	0	0	0	
Desglose por Regiones/Mercados				

Criterio 5. SOCIAL

ENFOQUE GLOBAL

Indíquenos los Enfoques globales adoptados en relación con las iniciativas de Acción Social, sus métodos de evaluación y seguimiento del impacto social de las distintas actividades de la Organización, su alineación con la estrategia y comunicación a las partes interesadas

N/A

COMPROMISOS ADQUIRIDOS

De los compromisos adquiridos en la anterior memoria, describa brevemente su situación actual y su grado de evolución, indicando en su caso el Logro del Compromiso.

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A

NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

-

C.5.1. IMPACTO SOCIAL

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar los impactos sociales vinculados a la actividad.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida su impacto social.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
Evolución del empleo	138 personas componían la plantilla de Lacor textil en el año 2021	241 personas componían la plantilla de Lacor textil en el año 2022	290 personas componían la plantilla de Lacor textil en el año 2023	GRI 401
% trabajadores con contrato indefinido	80,43%	99,17%	99,31%	GRI 401
N.º iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	N/A			GRI 401
Resultados de percepción de mejoras laborales	N/A			
% personas que intervienen en Comités para incorporar mejoras laborales	N/A	N/A	Contamos con un equipo de innovación que consta de 6 personas de diferentes departamentos de la empresa, mediante el cual se anima a los trabajadores a plantear mejoras que puedan resultar de interés para la empresa, también se plantean mejoras como	GRI 412

			la puesta en marcha de pantallas en las que contar las ultimas noticias de la empresa.	
Relación entre salario base de hombres /mujeres por categoría profesional	Todos los trabajadores de Lacor Textil están retribuidos por encima de lo estipulado en el convenio del sector textil.			GRI 412

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas, en el último año, enfocadas a la mejora de sus resultados en Impacto Social

- Puesta en marcha de un equipo multidisciplinar como equipo de innovación, a través del cual todos los empleados pueden aportar ideas para la mejora de la empresa.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para minimizar los impactos sociales, que puedan ser replicadas en otras empresas.

-

C.5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para alinear los proyectos sociales con la estrategia.

- En base a una estrategia para conciliar la vida familiar y laboral se lleva a cabo una flexibilidad horaria permitiendo la entrada entre las 7 y las 9 de la mañana, así como el establecimiento de los calendarios de trabajo y la planificación de las vacaciones en el mes de Enero con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida la alineación de proyectos sociales con la estrategia.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

-

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
% EBITDA destinado a Inversión social: iniciativas sociales elegidas por la empresa, alineadas con sus intereses corporativos y la mejora de su reputación	No se destina ningún porcentaje concreto a inversión social. Es algo en lo que estamos trabajando.			GRI 413
Horas/año empleados destinadas a Inversión Social	0			GRI 413

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en integración de las iniciativas sociales con la estrategia

- N/A

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para alinear las iniciativas sociales con la estrategia, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- N/A

C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para garantizar la transparencia en la información financiera y no financiera a los grupos de interés.

- Nos auditan las cuentas desde el año 2020, lo que garantiza que la información contable que se registra anualmente en el registro mercantil está verificada por un agente externo. A nivel interno, se presentan cierres mensuales a la propiedad y dirección de la empresa, para que sean conocedores de forma regular de la marcha de la empresa.
- En lo que respecta a la información no financiera, informamos a los grupos de interés de las actividades de la empresa, nuevas incorporaciones, oportunidades laborales abiertas, nuevos servicios ofrecidos por parte de la empresa, nuevas alianzas estratégicas, de todo ello informamos a través de la página web de la empresa, así como a través de las redes sociales (LinkedIn).

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida su transparencia con el entorno.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023
COMPLIANCE. Cumplimiento legal Valor monetario de multas y/o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental / fiscal / laboral/ penal, etc.	93,98	2941,20	0
N.º Incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal	A nivel fiscal y contable, la evaluación que se hace es la auditoría y está todo correcto.		

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en transparencia con el entorno

- Puesta en marcha de pantallas informativas en los comedores de la empresa, en los cuales se informa acerca de los accidentes laborales, eventos en los que participa la empresa, acciones sociales que realiza la empresa, anuncios de nuevas incorporaciones a la empresa, resultados y clasificación del Balonmano Casademont (Equipo que patrocinamos), así como cualquier otro tema que sea de interés.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas de transparencia con el entorno, que puedan ser replicadas en otras empresas.

-

C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para la gestión de la comunicación en el ámbito social.

- Todas las acciones sociales realizadas por la empresa se comunican en redes sociales y en el blog de la página web de la empresa, además también contamos con unas pantallas en los comedores con el objetivo de informar de diferentes ámbitos de la empresa. Este año 2024 estamos desarrollando una newsletter interna en la que vamos a informar a los trabajadores acerca de alianzas estratégicas de la empresa, próximos eventos y formaciones que se van a llevar a cabo durante el mes en cuestión.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida la eficacia de la comunicación en el ámbito social.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023
N.º eventos de comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social.	N/A		
Horas/año destinadas a comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social			

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en la gestión de la comunicación en el ámbito social

- Puesta en marcha de un plan de comunicación para redes sociales.
- Puesta en marcha de un servicio de comunicación interno mediante pantallas ubicadas en los comedores, así como la creación de una newsletter interna.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para garantizar la eficacia de la comunicación en el ámbito social, que puedan ser replicadas en otras empresas.

-

Criterio 6. MEDIOAMBIENTAL

ENFOQUE GLOBAL

Indíquenos los Enfoques globales adoptados para la Identificación, planificación y control de los aspectos ambientales significativos, su estrategia frente al cambio climático y comunicación a las partes interesadas de los aspectos relevantes de su gestión ambiental.

- En Lacor Textil no disponemos de un enfoque global adaptado para la identificación, planificación y control de los aspectos ambientales significativos, sino que trabajamos para reducir la contaminación con medidas como el reciclaje, la reducción del consumo energético, la electrificación de los vehículos, así como la puesta en marcha de un autobús de empresa.

COMPROMISOS ADQUIRIDOS

De los compromisos adquiridos en la anterior memoria, describa brevemente su situación actual y su grado de evolución, indicando en su caso el Logro del Compromiso.

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
N/A	N/A	
N/A	N/A	
N/A	N/A	
N/A	N/A	

NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

-

C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar los impactos ambientales vinculados a la actividad.

Se ha fomentado el uso del transporte compartido mediante la puesta en marcha de un servicio de autobús de empresa que tiene dos rutas, por otra parte, se ha instalado un aparcamiento para bicicletas para que todas aquellas personas que se desplacen a la oficina en bici o en patinete puedan dejarla en un lugar especialmente dedicado para ello.

En Lacor Textil estamos concienciados con el cuidado del medioambiente, por ello hemos cambiado los vehículos de empresa que antes eran de combustión por vehículos eléctricos, con el objetivo de reducir la contaminación medioambiental durante nuestros desplazamientos, también con el objetivo de reducir el consumo de luz y agua se ha cambiado la iluminación de la empresa, apostando por bombillas led que ofrecen una mayor iluminación con un gasto menor de energía, además en los pasillos las luces llevan sensores de movimiento incorporados permitiendo encender las luces solo cuando es necesario y durante el tiempo indispensable. Por otro lado, disponemos de un espacio de aparcamiento para bicicletas para que aquellos trabajadores que se muevan mediante este medio de transporte o bien se muevan en patinete eléctrico, puedan encontrar un espacio donde aparcarlos durante la jornada de trabajo.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida su impacto ambiental.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
Consumo electricidad: (KW)	601.391	694.309	999.939	GRI 302
Consumo gas: (kWh)	5.518.497	6.201.403	7.121.735	GRI 302
Consumos combustibles fósiles por tipología: (kWh) Gasoil B- litros	0	0	18.542	GRI 302
Consumos combustibles fósiles por tipología: (kWh) Gasoil C- litros	0	0	23.974	
Consumo combustibles fósiles en transporte (kg CO2 eq) Gasolina- litros	0	262	448	GRI 302
Consumo agua: m ³ en oficina M ³ total consumidos por la empresa	8.447	10.562	13.630	GRI 303
Consumo de agua: m ³ / kg de producto M ³ / total unidades operadas	0,00039859	0,00038255	0,0005352	
Consumo papel Cajas de 2500 hojas	80	20	35	GRI 301
Cantidad papel reciclado/total Cartón -kg	1.150.561	1.499.991	2.018.572	GRI 301
Residuos peligrosos (Kg o T)	No generamos residuos peligrosos			GRI 306

gestionados/producidos por Ud. de producción				
Residuos no peligrosos (Kg o T) gestionados/producidos por Ud. de producción Polietileno baja densidad-kg	426.369	532.490	525.015	GRI 306
Residuos no peligrosos (Kg o T) gestionados/producidos por Ud. de producción Perchas-kg	0	23.121	29.394	

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en Impacto Ambiental

- Se ha apostado por la electrificación de los vehículos de empresa ya que antes eran de motor de combustión.
- Se han sustituido las luces de los cuartos de baño por luces de menor consumo que se apagan cuando no detectan movimiento.
- Hacer un uso racional del agua, evitando el consumo y contaminación de esta de forma innecesaria. No usar el inodoro como papelera.
- Cerrar los grifos cuando no se estén utilizando, para ello se han colocado unas pegatinas en los baños con el objetivo de concienciar a las personas de que hay que cerrar el grifo cuando no se esté utilizando.
- En caso de detectar una fuga, avisa inmediatamente a mantenimiento.
- Se han sustituido las luces antiguas por luces led que ofrecen una mayor iluminación y un menor consumo.
- Se ha implantado el servicio de autobús de empresa con el objetivo de reducir nuestra huella de carbono.
- Utilizar medios de comunicación electrónicos en la medida de lo posible, para reducir el uso de impresoras y faxes.
- Se ha implantado un aparcamiento para bicicletas a la entrada de oficinas, con el objetivo de fomentar el uso de este transporte.
- Optimizar el número de copias necesarias.
- Apagar la iluminación cuando no vaya a ser necesaria durante un periodo largo de tiempo.
- Tenemos disponible una zona para estacionar la bicicleta o patinete eléctrico, situada junto a la entrada de las oficinas.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para minimizar los impactos ambientales, que puedan ser replicadas en otras empresas.

-

C.6.2. ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar la Estrategia de la Organización frente al Cambio Climático.

- Se ha puesto en marcha un autobús de empresa, contenedores de reciclaje, aparca bicis, sustitución de vehículos de combustión por vehículos eléctricos.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida su estrategia afrente al Cambio Climático.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indique los métodos y/o procesos implantados en la Organización

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
Emisiones CO2	Emisiones alcance 1: 1006.857,72	Emisiones alcance 1: 830.650,54	Emisiones alcance1: 1.419.353,40	GRI 305
	Emisiones alcance 2: 141.159,77	Emisiones alcance 2: 108.807,89	Emisiones alcance 2: 230.143,76	
Emisiones por fugas de gases refrigerantes fluorados para climatización/ refrigeración (kg CO2 eq)	No hemos tenido fugas de gases refrigerantes			GRI 305
Emisiones globales kg CO2 eq	1.148.017,49	39.458,43	1.649.497,16	GRI 305
Cantidad de emisiones por ud de producto fabricado/por horas trabajadas	58,59	46,77	66,75	GRI 305
Potencia generada con energías renovables (kWh)	N/A	N/A	N/A	GRI 302

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en los indicadores de Cambio Climático

- Se ha puesto en marcha un servicio de autobús de empresa con el objetivo de reducir el uso de coches particulares y con ello reducir las emisiones de CO₂ durante los desplazamientos de los trabajadores.
- Se ha puesto un limitador de temperatura en el aire acondicionado y en la calefacción.
- Se han implantado en los pasillos sensores de movimiento para las luces, de tal manera que cuando detecten movimiento se enciendan y cuando no se apaguen.

- Las luces en los cuartos de baño cuentan con un temporizador, a través del cual una vez pasado un determinado tiempo las luces se apagan y para volver a encenderse tiene que detectar movimiento.
- Las luces de la empresa son luces de bajo consumo que dan una mayor iluminación.
- Disponemos de pegatinas en los cuartos de baño para recordar que hay que cerrar el grifo mientras no se está utilizando.
- Se reciclan tanto los tapones de seguridad, como el cartón y el plástico utilizados en la prestación del servicio.
- Se han sustituido los vehículos de la empresa por vehículos eléctricos.
- Se han cambiado las bombillas de las luminarias por bombillas LED.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas en la Estrategia de la Organización frente al Cambio Climático, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Cambiar la flota de vehículos de la empresa, por otros eléctricos.
- Cambiar la iluminación de las oficinas a LED para reducir el consumo energético y obtener una mejor iluminación.

C.6.3. GESTIÓN AMBIENTAL

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para la gestión sostenible de edificios, equipos y materiales.

Hemos establecido un control de la temperatura, tratando de limitar la temperatura de la calefacción y del aire acondicionado, también se lleva a cabo un control de las luces tratando siempre de apagar aquellas luces que no sean necesarias en cada momento.

Por otro lado, en poca de baja demanda de trabajo flexibilizamos nuestra apertura para en base a las necesidades del cliente poder suprimir un turno de trabajo durante este periodo, lo cual nos permite apagar luces y maquinas que en otro momento hubieran estado encendidas.

En lo relativo a materiales, reciclamos el plástico, el cartón y los tapones de seguridad que utilizamos durante el día a día en nuestra actividad.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida la gestión sostenible de edificios, equipos y materiales.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indique los métodos y/o procesos implantados en la Organización

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
% compra material reciclable	No se disponen de registros.			GRI 301
% producto vendido reciclable	No vendemos productos, vendemos servicios a empresas.			GRI 301
Inversiones realizadas destinadas a eficiencia energética /energías renovables (€)	-		10.500€	GRI 302

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en la gestión sostenible de edificios, equipos y materiales

- Gestión sostenible de edificios:
 - Se ha cambiado la iluminación por otra LED que ofrece una mayor iluminación con un menor consumo.
 - En el cuarto de baño se han puesto pegatinas con el objetivo de recordar que hay que cerrar el grifo cuando no se utiliza.
 - Se han instalado luces con sensor de movimiento en los pasillos, de tal manera que las luces solo se enciendan cuando detectan movimiento y cuando no detectan movimiento están apagadas.

- Tratamos de adaptar nuestro horario en función de las necesidades del cliente, es por ello, que en épocas de baja demanda se intenta eliminar un turno de trabajo, para poder reducir el consumo de energía.
- Se ha fijado unos límites de temperatura tanto para el uso de la calefacción, como para el uso del aire acondicionado.
- Las luces del cuarto de baño cuentan con sensor de movimiento, apagándose cuando no detectan movimiento.
- Gestión sostenible de equipos y materiales:
 - Reciclamos todo el plástico, tapones de seguridad y cartón que utilizamos en el día a día de nuestra actividad.
 - También disponemos de un contenedor amarillo de reciclaje donde depositamos tapones de las botellas.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas en gestión sostenible de edificios, equipos y materiales, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Cambio de la iluminación por iluminación LED.
- Instalación de luces con sensor de movimiento que se apagan cuando no detectan movimiento.
- Reciclaje de plástico, tapones de seguridad y cartón utilizado.

C.6.4. COMUNICACIÓN AMBIENTAL

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar la comunicación Ambiental, tanto externa como interna.

- N/A

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida para gestionar la comunicación Ambiental, tanto externa como interna.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indique los métodos y/o procesos implantados en la Organización

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador GRI asociado
nº de comunicados externos relevantes en el ámbito ambiental (denuncias, requerimientos, etc.)		0		
Inversión en capacitación ambiental: charlas/jornadas/reuniones de sensibilización ambiental impartidas a los trabajadores		0		
comunicación ambiental al exterior: participación en ferias, eventos, etc. relacionados con la difusión ambiental		0		

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en comunicación ambiental

- N/A

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas en comunicación ambiental, que puedan ser replicadas en otras empresas.

-