



Innovation is flexible

**Memoria de
Sostenibilidad
2024**

ÍNDICE

Carta de la Dirección de Plastigaur, S.A.....	3
Conoce Plastigaur, S.A.....	5
Ética e Integridad.....	15
Grupos de Interés de Plastigaur, S.A.....	17
Empleados Plastigaur, S.A.....	21
Salud y Seguridad en el trabajo.....	29
Plan de Beneficios de Plastigaur, S.A.....	34
Proveedores de Plastigaur, S.A.....	37
Clientes de Plastigaur, S.A.....	39
Plastigaur, S.A. y el medioambiente.....	42
Reducción y compensación de la huella de carbono.....	49
Plastigaur, S.A. y su compromiso con terceros.....	56
Plastigaur, S.A. y su compromiso con los ODS.....	59
Anexos	
Código Ético de Plastigaur, S.A.....	65
Plan de igualdad de Plastigaur, S.A.....	90

CARTA DE LA DIRECCIÓN DE PLASTIGAUR, S.A.

(GRI 102-14)

Estimados amigos y amigas de Plastigaur,

Durante los últimos años nos ha tocado afrontar retos y situaciones complicadas que han requerido nuestro esfuerzo, compromiso y colaboración a todos los niveles de la Organización.

No obstante, y pese a las dificultades a las que nos hemos enfrentado, podemos decir con orgullo que Plastigaur ha seguido creciendo, evolucionando y adaptándose a las necesidades de nuestros clientes, proveedores y de todas las personas que forman parte de la familia de Plastigaur.

Además, nuestra obsesión por mejorar día a día en todos los servicios, procesos y productos que comercializamos, nos permite seguir trabajando con humildad, siendo conscientes de que, en ocasiones, también cometemos errores que nos ayudan a seguir aprendiendo para mejorar en el futuro.

En este sentido, por medio de la presente, queremos dirigirnos a todos y todas vosotras con orgullo y entusiasmo al presentar nuestra **PRIMERA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD**, un claro reflejo de nuestro continuo compromiso con:

La Sostenibilidad: Es un imperativo moral y una estrategia empresarial fundamental, tratando de convertirnos en un referente en el mercado del embalaje y envasado flexible.

La Ética: La ética es el cimiento de nuestra cultura empresarial. En cada decisión y acción, nos esforzamos por mantener los más altos estándares éticos. Nuestra integridad guía nuestras relaciones con clientes, proveedores, entre nosotros y nosotras y, en definitiva, con cualquier persona física o jurídica con la que nos relacionemos.

Las Personas: Las personas son nuestro recurso más valioso y, por ese motivo, hemos asumido el compromiso de garantizar un entorno de trabajo inclusivo, diverso, respetuoso, libre, colaborativo, dinámico, responsable y seguro. Estamos convencidos de que el bienestar de nuestras personas se traduce directamente en la excelencia operativa y en la creación de valor sostenible.

El Medio Ambiente: Nos comprometemos a reducir el impacto medioambiental y a prevenir riesgos, no sólo respetando las normativas vigentes, sino también teniendo en cuenta los avances tecnológicos y las mejores prácticas en la materia. Además, trabajamos para preservar la biodiversidad y mitigar los efectos del cambio climático, contribuyendo así a un planeta más saludable.

La Innovación: La innovación impulsa nuestro progreso hacia la sostenibilidad. Durante los últimos años hemos invertido un 2% de nuestra facturación en proyectos orientados al desarrollo de nuevas tecnologías e innovaciones en soluciones más sostenibles, eficientes y

adaptadas a las últimas necesidades del mercado, a la vez que colaboramos con los principales centros de desarrollo tecnológico industrial (CDTI, SPRI). Buscamos constantemente nuevas formas de innovar en productos y procesos para avanzar hacia un modelo empresarial más sostenible y respetuoso con el entorno.

En definitiva, a lo largo de la presente Memoria encontraréis información sobre quiénes somos, nuestra historia, línea de negocio, detalles específicos sobre nuestras acciones, nuestros logros y desafíos, distintas políticas corporativas y normas de gobierno interno, etc.

Por último, no queremos dejar pasar la oportunidad para agradecer a todas las personas que trabajan o, que de alguna forma colaboran o han colaborado con nosotros, todo el trabajo y esfuerzo realizado.

Muchas gracias por ser parte de nuestra visión y misión.

Atentamente,



D. Luis Artola Moneo
Director General Plastigaur S.A.

CONOCE PLASTIGAUR, S.A.

Historia y Evolución

(GRI 102-1, 102-2, 102-7)

El origen de Plastigaur, S.A., se sitúa en 1978, en la provincia de Gipuzkoa. Todo comenzó cuando Antxón Garmendia, junto a su hermano Juan Martín y sus respectivas esposas, adquieren un pequeño negocio de bolsas de papel y otro de servilletas que se encontraban al borde del cierre como consecuencia de la jubilación de sus anteriores propietarios. Se funda así Manipulados Enara, S.A.

Tras un rápido crecimiento de la actividad y con la compra de varias máquinas extrusoras se introducen en la industria del plástico, que acabaría por convertirse en su única actividad.

Poco más tarde en diciembre de 1989, se constituye definitivamente y nace la Sociedad Plastigaur, S.A., ubicada en una nueva nave de unos 2.000 m² en la localidad de Andoain, donde se sustituye la maquinaria de segunda mano por maquinaria nueva y más moderna.

La cartera de pedidos no tardó en crecer y la I+D+i empezó a ser uno de los pilares fundamentales de la Organización.

El gran salto se produce en 2004, año en el que se construyó una nave anexa de 5.500 m² de planta baja y 1.000 m² de entreplanta, con una superficie productiva de unos 8.500 m².

Desde entonces, la dirección ha trabajado con el objetivo de transformar una empresa familiar en una empresa profesionalizada, uniendo los valores transmitidos por los fundadores con la innovación, exigencia y eficiencia de una empresa competitiva internacional. Cabe destacar:

2014

La Dirección decide llevar a cabo un movimiento estratégico para el crecimiento de la Organización e introduce la impresión en proceso productivo.

2017

Plan Estratégico con Foco en Sostenibilidad

2023

Plastigaur, S.A., es reconocida con la medalla de oro en EcoVadis, como máximo resultado en materia de Responsabilidad Social Empresarial, situándola dentro del 2% de las mejores empresas de su ámbito.

2024

Discovering the FUTURE: Nuevo Plan Estratégico basado en tres pilares fundamentales:

- o Eficiencia, Rentabilidad y crecimiento sostenible
- o Transformación digital
- o Equipo: motivación e implicación

En la actualidad, Plastigaur, S.A., cuenta con una experiencia de 35 años, una plantilla de más de 160 personas trabajadoras, una facturación cercana a los 65M€ y más de 1000 clientes por todo el mundo.

Además, desde hace tiempo se trabaja con el convencimiento y concienciación a nivel productivo y empresarial de la importancia y la necesidad de actuar bajo criterios de sostenibilidad. En este sentido, con el propósito de ser referentes en sostenibilidad y calidad, Plastigaur, S.A., se somete regularmente a exigentes procesos de certificación realizados por terceras partes en todos sus procesos y desarrollos, como sello de garantía y muestra de la excelencia de la Organización.

CALIDAD	SMETA
ISO 9001:2015 Año (2021-2024) 	Sedex Members Ethical Trade Audit Renovada en 2022 
ECONOMÍA CIRCULAR	ECOVADIS SCORECARD
UNE-EN 15343 2020  ISCC PLUS 2023-2024  PRS Green Label 2022 	GOLD(76) – Percentil 98 Renovada en 2023 
MEDIO AMBIENTE	OCS (Operational Clean Sweep)
ISO 14001:2015 (2021-2024)  ISO 14006:2020 – Ecodiseño (2022-2025) 	Cero granza al mar Certificado por AENOR 2022-2025 
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	MORE 2023
ISO 45001: 2018 (2021-2024) 	Movilizados por el Reciclado Año 2023 
SISTEMAS DE SEGURIDAD ALIMENTARIA	
ISO 22000: 2018 (2024-2027)  FSSC 22000 (2024-2027) 	

Visión y valores (GRI 102-16)

Plastigaur, S.A., define su visión y valores como forma de compromiso con el entorno y con los distintos grupos de interés.

Visión

"Ser referente en sostenibilidad en el sector del envase y embalaje flexible, a través de la innovación constante y la excelencia en todos los procesos".

Valores

Plastigaur, S.A., se caracteriza por unos valores, fuertemente transmitidos por sus fundadores, y que perduran hoy en una empresa familiar profesionalizada con presencia en distintos mercados internacionales.



Plastigaur y su Ecosistema

(GRI 102-21)

Plastigaur, S.A., forma parte de un ecosistema de relaciones comprometido con la sostenibilidad en su ámbito social, económico y medioambiental y en busca de un impacto positivo en su entorno.

En este sentido, la organización mantiene estrechas relaciones con:

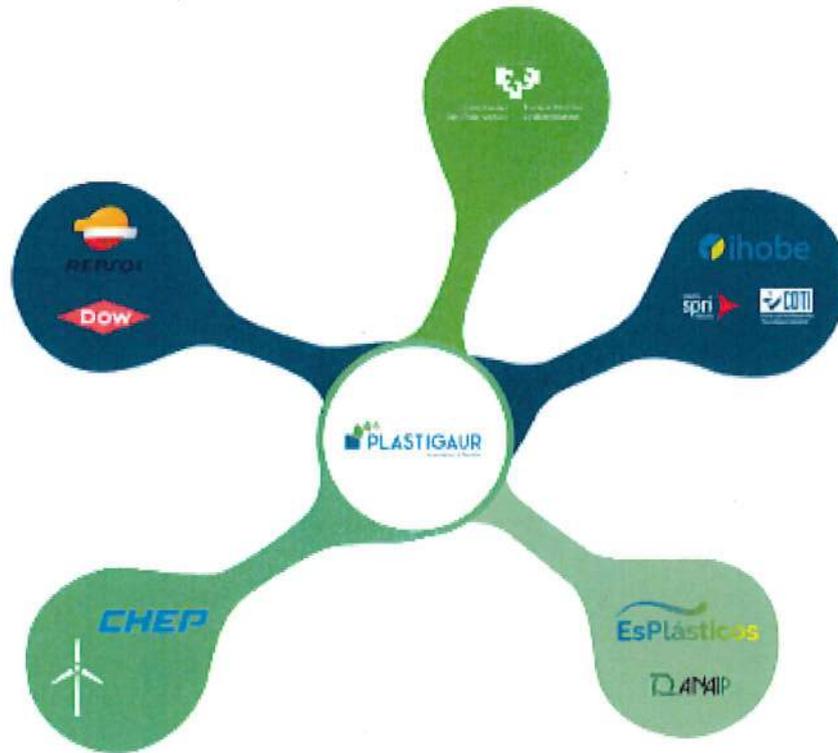
Proveedores Petroquímicos: La Organización trabaja de la mano de las principales petroquímicas en el desarrollo de nuevas necesidades y soluciones. La innovación y excelencia junto con la flexibilidad y proactividad en el desarrollo de productos hace que Plastigaur, S.A., sea considerado por sus proveedores como "KEY PARTNER".

Centros de Investigación y Foros del Sector: Plastigaur, S.A., se mantiene en constante comunicación y colabora con centros de investigación y foros del sector para realizar un seguimiento de las innovaciones y vigilancia tecnológica.

Instituciones y Organismos públicos: Plastigaur, S.A., es un referente para instituciones y organismos públicos en materia de innovación y sostenibilidad tanto locales como nacionales: IHOBE, SPRI, CDTI, etc.

Proveedores Sostenibles: La Organización apuesta por proveedores responsables con el medio ambiente, como, por ejemplo, con el consumo de energía 100% renovable en el desarrollo de toda la actividad.

Asociaciones y Plataformas del Sector del Plástico: Plastigaur, S.A., es un miembro activo de las asociaciones y plataformas del sector del Plástico (ANAIP y EsPlásticos) formando parte de sus órganos directivos y de comunicación.



Líneas de negocio

(GRI 102-2)

Plastigaur, S.A., ofrece soluciones de envase y embalaje flexible para el sector industrial y consumo a la vanguardia en innovaciones sostenibles.

En este sentido y con el fin de ofrecer productos de alto valor añadido, la Empresa realiza de forma conjunta los procesos productivos de EXTRUSIÓN, IMPRESIÓN y LAMINACIÓN.

Además de las soluciones específicas de packaging que ofrece Plastigaur, S.A., la Organización aboga y se compromete en encontrar para cada producto el film más adecuado en dimensiones, espesor y performance, en combinación con unos parámetros y ciclo de máquina de aplicación idóneos.

Packaging Primario

La Empresa ofrece films con óptimas propiedades de barrera con la máxima flexibilidad en la gestión al integrar extrusión, impresión y laminación.

En el ámbito de la **alimentación**, estos films para aplicaciones de envasado vertical para uso en productos como legumbres, arroces y pastas aportan excelentes propiedades mecánicas en envasados de alta velocidad asegurando altos niveles de soldabilidad, de barrera al vapor de agua y altas propiedades mecánicas de resistencia a la punción y el rasgado. Cuentan, además, con gran variedad de acabados en estructuras complejas o simples con PP. Asimismo, la Empresa ofrece las gamas de EKOGAUR NEO, laminados 100% reciclables y EKOGAUR ZIRK, materiales con recurso reciclado químico, la solución más sostenible para films con contacto alimentario.

En el ámbito de la **higiene**, estos films laminados son utilizados para confeccionar el envase de toallitas húmedas para la limpieza corporal de bebés y adultos. Estos laminados tienen una gran eficiencia productiva en máquinas horizontales, donde el sellado se hace con contaminación de productos y/o vapores de la toallita, ofreciendo una gran hermeticidad, evitando la presencia de oxígeno y garantizando la frescura de las toallitas. También se caracterizan por ser laminados con propiedades barrera acorde con el tipo de tenso activos que lleva la fórmula limpiadora. Por último, la Empresa ofrece soluciones sostenibles con EKOGAUR NEO, laminados 100% reciclables y EKOGAUR ZIRK, materiales con recurso reciclado químico.

En el ámbito de **"Pet Food"**, la Empresa ofrece gran variedad de films mono lámina y con estructuras laminadas para el ensacado automático de alimentación, o productos derivados, para el sector. Plastigaur, S.A., dispone de anchos para cualquier variedad de formatos de presentación. Al igual que para los ámbitos anteriores, Plastigaur, S.A., también ofrece EKOGAUR NEO, laminados 100% reciclables y EKOGAUR ZIRK.

Packaging Secundario

Plastigaur, S.A., ofrece films retractiles, tanto Neutros como Impresos.

En lo que se refiere a los **films Neutros**, se trabaja sobre la premisa de garantizar la máxima estabilidad en todo tipo de agrupamientos, ya sean packs de latas, botellas, bricks, etc. Fórmulas adaptadas a cada aplicación que permiten trabajar con espesores muy reducidos y pueden adaptarse a gran variedad de máquinas de aplicación. La empresa, también dispone de EKOGAUR PCR (materiales con recurso reciclado postconsumo) y EKOGAUR ZIRK (con reciclado químico), ofreciendo soluciones sostenibles con las mismas propiedades mecánicas que el recurso virgen.

En lo que se refiere a los **films Impresos**, Plastigaur, S.A., está equipada con maquinaria de última generación con tecnología flexográfica de hasta 8 colores que permite imprimir con unos altos estándares de calidad, disponiendo de todo el software y hardware necesario para el control del color al inicio y durante el proceso. Una vez más, la empresa ofrece soluciones sostenibles con EKOGAUR PCR (materiales con recurso reciclado postconsumo)

y EKOGAUR ZIRK (con reciclado químico), ofreciendo soluciones sostenibles con las mismas propiedades mecánicas que el recurso virgen.

Packaging Terciario

La experiencia obtenida a lo largo de los años ha permitido a Plastigaur, S.A., alcanzar la máxima optimización de su **“Stretch Hood”** consiguiendo ser un proveedor de referencia en los sectores del embalaje de cargas paletizadas. El “Stretch Hood” supone un gran avance tecnológico al no requerir una fuente de calor, por lo que presenta grandes ventajas para los clientes que están interesados en esta solución productiva. Al igual que en las anteriores, la Organización ofrece soluciones sostenibles con EKOGAUR ZIRK, con reciclado químico, con las mismas propiedades mecánicas que el recurso virgen.

Por otro lado, con el paso del tiempo, la Empresa ha continuado evolucionando y gracias a esa evolución, Plastigaur, S.A., ha sido capaz de desarrollar materiales adaptados a las necesidades de cada sector, con la combinación de extrusoras de última generación y la utilización de resinas de alta calidad que han posicionado a la Organización como referentes a nivel europeo en sectores como el vidrio, la construcción y el químico. Para ello, el **Tubo Retráctil LDPE** es una solución de garantía en la protección de mercancías paletizadas que requieren un embalaje de alta resistencia y elevada fuerza de sujeción. Asimismo, Plastigaur, S.A., ofrece soluciones sostenibles con EKOGAUR ZIRK, con reciclado químico, con las mismas propiedades mecánicas que el recurso virgen.

Servicio de Asistencia Técnica

Además de las líneas de negocio anteriores, Plastigaur, S.A., cuenta con un amplio equipo de profesionales en España, Francia, Brasil y Argentina, y un amplio equipo de profesionales expertos en materiales y máquinas de aplicación que ofrecen asistencia técnica de manera rápida y eficaz en cualquier parte del mundo.



Procesos de homologación
Acompañamiento y seguimiento presencial



Optimización de costes
Estudios personalizados



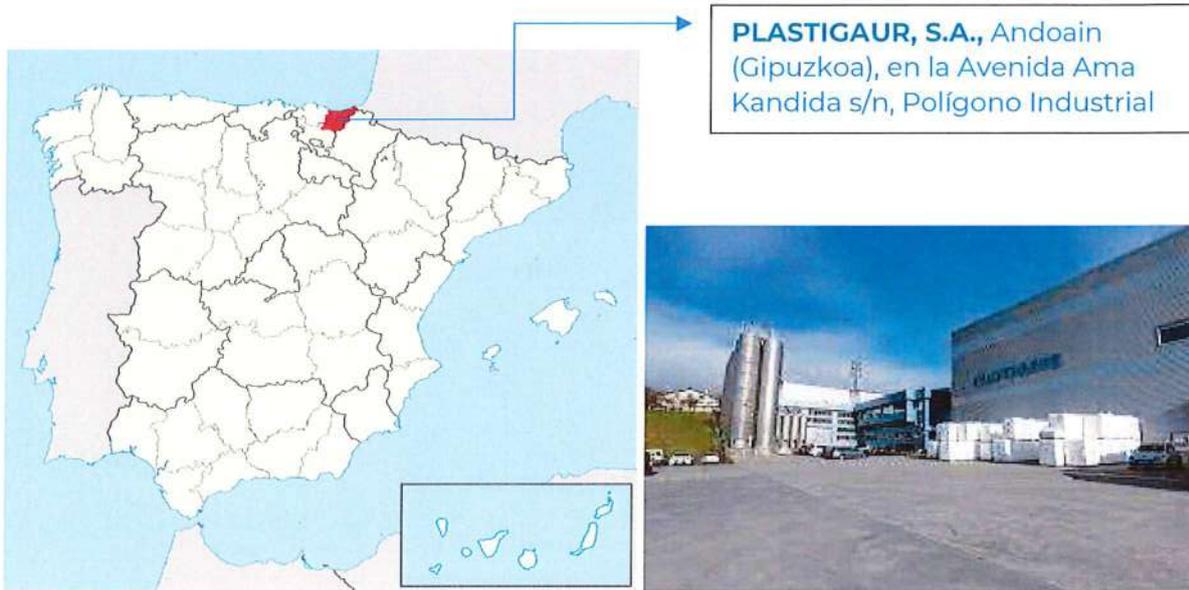
Innovaciones
Asesoramiento técnico en cuanto a materiales y máquinas de aplicación

Localización

(GRI-102-3, 102-4, 102-6)

Plastigaur, S.A., opera en toda España y en mercados extranjeros como Portugal, Francia, Alemania, UK, Norte de África, Uruguay, etc., para lo cual, cuenta con un equipo humano de más de 160 personas trabajadoras y distintos colaboradores y proveedores de primer nivel.

Pese a que la evolución, crecimiento y desarrollo de la Organización hace intuir que, en un periodo no demasiado lejano, Plastigaur, S.A., podría ampliar sus instalaciones o incluso adquirir nuevos centros de trabajo, en la actualidad, las oficinas y planta de trabajo se encuentran ubicadas en la localidad de Andoain (Gipuzkoa), en la Avenida Ama Kandida s/n, Polígono Industrial 4.



PLASTIGAUR, S.A., Andoain (Gipuzkoa), en la Avenida Ama Kandida s/n, Polígono Industrial

Órganos de Gobierno

(GRI 102-5, 102-18, 202-2)

En relación con la forma jurídica y órganos de gobierno, Plastigaur es una Sociedad Anónima.

La organización de la Empresa se estructura a la cabeza por un Consejo de Administración y un Comité de Dirección, de los cuales dependen todas las áreas y departamentos. La estructura empresarial es vertical donde se desarrolla el esquema formal de relaciones, comunicaciones, procesos de decisión, procedimientos y sistemas dentro del conjunto de las personas, factores materiales y funciones para llegar a la consecución de objetivos de cada departamento y globales de Plastigaur, S.A.

Para que se pueda conocer mejor y con más detalle la estructura de Plastigaur, S.A., se relaciona a continuación los distintos cargos:

Consejo de Administración de Plastigaur, S.A.

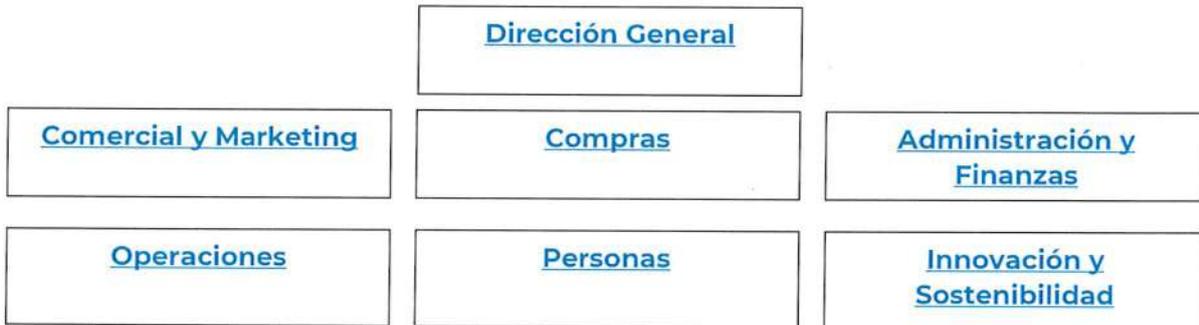
Presidente del Consejo de Administración:
Espiga Equity Partners, SGEIC, S.A.
(Don Juan Carvajal Argüelles)

Secretario del Consejo de Administración:
Espiga Servicios de Asesoramiento, S.L.U.
(Don Pablo Bilbao Nales)

Miembros del Consejo de Administración:
 Don Antonio Garmendia Sarriegui
 Don Luis Artola Moneo
 Administración Profesional Independiente, S.L. (Don José Antonio Barrena Bengoa)
 Espiga Equity Partners, SGEIC, S.A. (Don Juan Carvajal Argüelles)
 Espiga Servicios de Asesoramiento, S.L.U. (Don Pablo Bilbao Nales)
 Espiga Inversión, S.L.U. (Don Lorenz-Heinrich Thams Labayen)

Comité de Dirección de Plastigaur, S.A.

El Comité de Dirección, en la actualidad, está compuesto por 7 áreas diferenciadas de responsabilidad, dando lugar a los departamentos y equipos que conforman la organización. Las áreas que forman parte de la Dirección, son las siguientes:



En la actualidad, el 66% de las personas que forman parte del Comité de Dirección son mujeres. El 33% restante son hombres.

Principales funciones de las distintas áreas de Plastigaur, S.A.

A) Dirección General

La Dirección General de Plastigaur, S.A., desempeña un papel fundamental en la formulación, implementación y supervisión de la estrategia global de la Empresa. Entre sus principales responsabilidades se encuentra la toma de decisiones estratégicas, asumir el liderazgo y coordinación de las distintas áreas y equipos, asegurando la alineación con los objetivos corporativos.

B) Comercial y Marketing

El área Comercial de Plastigaur, S.A., desempeña un papel central en la gestión estratégica de la Empresa, asumiendo diversas responsabilidades orientadas a impulsar el crecimiento y la rentabilidad del negocio. Entre las principales funciones destaca el diseño e implementación de estrategias de ventas y la identificación de oportunidades de mercado (nacional e internacional). Esta área también se responsabiliza de liderar la gestión de

clientes, de la supervisión y del desarrollo del equipo de ventas, proporcionando la orientación y capacitación necesaria para las personas que lo integran.

Desde Marketing se desempeña un papel fundamental a la hora de crear, desarrollar y gestionar la imagen de marca/corporativa, así como la promoción de los productos y servicios que ofrece la Empresa. La gestión de las RRSS, página web y comunicaciones tanto externas como internas ocupan un papel principal en las tareas del día a día.

C) Compras

El área de Compras de Plastigaur, S.A., juega un papel estratégico crucial en la gestión de la Empresa. Entre otras funciones desarrolla y ejecuta las estrategias de aprovisionamiento que aseguran la obtención eficiente y rentable de bienes y servicios a través de la identificación y evaluación de distintos proveedores, negociación de contratos, optimización de costes, etc. El uso y supervisión de indicadores clave de rendimiento (KPIs) son otras funciones importantes para garantizar la eficiencia y la transparencia en el proceso de adquisiciones.

D) Administración y Finanzas

El área de Administración y Finanzas de Plastigaur, S.A., se encarga de la gestión integral de los recursos económicos de la Empresa. Sus responsabilidades incluyen la elaboración de presupuestos, la planificación de estrategias de financieras y de financiación, la gestión de riesgos, la elaboración de informes financieros precisos y la evaluación de inversiones. También juega un papel clave en la toma de decisiones estratégicas para asegurar la estabilidad, el crecimiento y la eficiencia financiera de la organización.

E) Operaciones

El área de Operaciones de Plastigaur, S.A., desempeña un papel crucial para lograr la eficiencia y efectividad de la Organización mediante la gestión de procesos operativos que incluyen la planificación y supervisión de la producción, la gestión de la cadena de suministro, la optimización de procesos para mejorar la eficiencia, y el control de la calidad. Además, se encarga de la toma de decisiones logísticas, la gestión de inventarios y la implementación de tecnologías para mejorar la productividad.



F) Personas

El área de Personas de Plastigaur, S.A., gestiona el capital humano de la Empresa. Sus responsabilidades incluyen la atracción, la retención y la selección de talento, como el desarrollo profesional, gestión del desempeño, administración de compensaciones y beneficios, así como la creación de un ambiente laboral positivo, sano y motivador. Su objetivo principal consiste en, asegurar que la Organización cuente con un equipo comprometido y competente, contribuyendo al logro de los objetivos corporativos, situando a las personas trabajadoras en el centro y como eje de todas las decisiones.

G) Innovación y Sostenibilidad

El área de innovación y sostenibilidad de Plastigaur, S.A., se encarga de impulsar la creatividad y el desarrollo tanto de la fábrica como de la maquinaria y los productos que la empresa ofrece al mercado, con el claro objetivo de garantizar a los clientes la máxima calidad en la producción y suministro, así como de reducir el impacto ambiental y social de las operaciones productivas. Sus funciones incluyen la búsqueda de soluciones innovadoras, la implementación de prácticas sostenibles y el cumplimiento de todos los requerimientos normativos y los más altos estándares de calidad.



ÉTICA E INTEGRIDAD

(GRI 102-16)

La importancia de la ética y la integridad en el ejercicio de la actividad que desarrolla Plastigaur, S.A., es fundamental para el éxito a corto, medio y largo plazo; así como para la sostenibilidad de la Empresa en todos los ámbitos de actuación.

Además, esta "forma de ser" y de actuar, se ve reforzada por el valor que las personas trabajadoras de Plastigaur, S.A., y sus principales colaboradores otorgan al hecho de comportarse y comprometerse con la idea de poner siempre por delante a la ética y a la integridad, con independencia de la situación en la que se encuentre la Organización. En este sentido, la ética empresarial implica actuar de manera justa, transparente y responsable en todas las relaciones que mantiene la Empresa.

Asimismo, la integridad con la que actúa Plastigaur, S.A., tiene como fundamento mantener los más altos estándares de honestidad y coherencia en todas las acciones y decisiones empresariales, y, de este modo, la Empresa se asegura de cumplir con todos los compromisos que adquiere, respetando las leyes y regulaciones que le son de aplicación, y evitando cualquier forma de corrupción o comportamiento fraudulento.

En el caso concreto de Plastigaur, S.A., este comportamiento ético e integral no solo debe ser parte de la cultura corporativa, sino que está arraigado a las raíces de la Empresa y a la de sus fundadores.

Del mismo modo, Plastigaur, S.A., exige a sus principales colaboradores, proveedores, socios comerciales y clientes, que trabajen estableciendo como prioridad la ética y la integridad en sus relaciones.

Para todo ello, Plastigaur, S.A., cuenta con su propio **Código Ético** (se adjunta como **Anexo** a la Memoria de Sostenibilidad). Este Código expone los compromisos y las responsabilidades éticas, en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales, asumidos por los trabajadores y trabajadoras de Plastigaur, S.A. y de sus sociedades filiales, sean estos administradores o empleados o empleadas, de cualquier tipo, en dichas empresas.

Puesto que el Código Ético aclara las obligaciones particulares de Plastigaur, S.A., frente a los implicados o implicadas, colaboradores o colaboradoras (obligaciones fiduciarias), su cumplimiento efectivo se configura como el punto de referencia conforme al cual juzgar la reputación de la Empresa. El Código Ético está constituido por:

- o Los principios generales sobre las relaciones con los implicados o implicadas, colaboradores o colaboradoras, que definen de forma abstracta los valores de referencia en las actividades de Plastigaur, S.A.;
- o Los criterios de comportamiento respecto a cada tipo de parte implicada, que proporcionan específicamente las líneas directrices y las normas a las cuales se deben

atener las personas trabajadoras de la Empresa para respetar los principios generales y para prevenir el riesgo de comportamientos no éticos;

- o Los mecanismos de implementación, que describen el sistema de control para el cumplimiento con el Código Ético y para su continua mejora.

Este Código, marcado por un ideal de cooperación, está orientado a un beneficio recíproco de los implicados e implicadas, respetando en todo momento el papel que juega cada parte. Por tanto, y en línea con lo descrito en los párrafos precedentes, Plastigaur, S.A., requiere, que todas las personas implicadas actúen frente a ella conforme a principios y reglas inspirados por una idea similar de conducta ética.

Por último, el Código Ético de Plastigaur, S.A., tiene validez tanto en España como en el extranjero, siempre teniendo en cuenta las diferencias culturales, sociales y económicas de los distintos países en los que la Empresa opera o en aquellos en los que pudiera operar en el futuro, obligándose a no operar con regímenes no democráticos en los que se vulneren los derechos fundamentales de las personas.



GRUPOS DE INTERÉS DE PLASTIGAUR, S.A.

(GRI 102-40,102-42, 102-43, 102-44)

Plastigaur, S.A., está claramente comprometida con el largo plazo y la visión de futuro, pero también comprende y entiende la importancia de poner en valor el día a día y el trabajo diario en el que participan todas nuestras personas trabajadoras, proveedores, clientes, sociedad e incluso las entidades de control y seguimiento (Grupos de Interés).

Por este motivo, desde Plastigaur, S.A., se establece un compromiso con todas las personas que intervienen en la Organización, e implementa distintas acciones y esfuerzos dirigidos a comprender sus necesidades a la vez que se involucra a estos Grupos en las actividades y toma de decisiones de la Empresa como una prioridad en el desarrollo de la compañía.

Gracias a la certificación del sistema de control de Calidad ISO 9001:2015, la Empresa identificó a aquellas personas o grupos de personas que tienen impacto directo, indirecto y/o se ven afectadas por, las actividades, productos o servicios que produce la Organización (Grupos de Interés). En definitiva, se trata de aquellas partes que tienen un interés legítimo sobre la Empresa y cuyas opiniones, valoraciones o decisiones pueden afectar de un modo u otro a la actividad de Plastigaur, S.A.

En este sentido, los Grupos de Interés de Plastigaur, S.A., son aquellas personas que acompañan a la Organización en su crecimiento y entre los que destacan, los accionistas, las personas trabajadoras, los proveedores, clientes, empresas competidoras, administración pública, medioambiente, sistemas de prevención ajeno (SPA) y mutuas.

Del mismo modo que las certificaciones de la Empresa se renuevan y adaptan en los plazos y tiempos que establece la normativa, Plastigaur, S.A., es consciente de que las expectativas y necesidades tanto de la Organización como la de los Grupos de Interés también deben evolucionar y adecuarse al contexto actual.

Como parte del Plan Estratégico 2024, Plastigaur, S.A., establece tres pilares fundamentales (i) Eficiencia, Rentabilidad y Crecimiento Sostenible; ii) Transformación digital; iii) Equipo: motivación e implicación) y realiza un análisis exhaustivo sobre sus Grupos de Interés, agrupando e identificando otros nuevos que tienen un mayor impacto sobre la actividad de la Empresa.



CLIENTES



PROVEEDORES



EMPLEAD@S



COLABORADORES



SOCIEDAD

Diálogo con los grupos de interés

(GRI 102-43, 102-44)

Plastigaur, S.A., trabaja y se preocupa por cada uno de sus Grupos de Interés identificando y revisando los compromisos claves para seguir correspondiendo de forma inmediata e intensiva con cada uno de ellos. El proceso de comunicación y las interrelaciones con cada uno de ellos se describen a continuación:

Cientes

La relación de Plastigaur, S.A., con sus clientes va más allá de la mera relación comercial. Además del acompañamiento a la hora de adquirir cualquiera de los productos de la Empresa, el equipo comercial de Plastigaur, S.A., trabaja en una relación muy directa, cercana y profesional con cada uno de sus clientes. La Organización desarrolla Proyectos de innovación y sostenibilidad con sus clientes de manera personalizada y adaptándose a sus necesidades y requerimientos particulares.

Además, Plastigaur, S.A., pone el foco en lograr la máxima satisfacción de sus clientes con los productos, con la cadena de suministro y con el servicio de atención técnica, para lo cual, se realizan encuestas de satisfacción que ofrecen la valoración final del servicio.



Proveedores

En primer lugar, Plastigaur, S.A., en su compromiso con la sostenibilidad e innovación apuesta por proveedores de primer nivel que, además, compartan las inquietudes de la empresa y trabajen de manera responsable con el medio ambiente.

En cualquier caso, las principales petro-químicas ocupan un papel destacado y, por este motivo, desde la Organización se fomenta el trabajo conjunto en el desarrollo de nuevas necesidades y soluciones. La innovación y excelencia junto con la flexibilidad y proactividad hacen que Plastigaur, S.A., sea considerada por sus proveedores como "KEY PARTNER". En este sentido, durante todos estos años de actividad, la Empresa se ha preocupado en trazar una red de proveedores que conozcan los métodos de trabajo y las necesidades de Plastigaur, S.A., con el fin de que ese conocimiento genere un beneficio mutuo, que permita a las dos partes lograr la excelencia.

Respecto a las empresas subcontratadas, Plastigaur, S.A., realiza un riguroso control, de manera regular, actualizando la documentación de cada persona trabajadora, equipo o máquina de forma individualizada, para garantizar que la contratación y condiciones de trabajo, son legales y están llevados a cabo bajo la legislación vigente.

Empleados y Empleadas (Personas)

Para Plastigaur, S.A., las personas están en el corazón de la Organización y, siendo sabedores de que la principal fortaleza de la Empresa se encuentra en el cuidado y en el bienestar de todas las personas, Plastigaur, S.A., prioriza el confort en el sentido más amplio de la palabra y, ofrece un ambiente laboral sano y colaborativo donde cada uno de sus empleados y empleadas tiene su lugar

En la actualidad, Plastigaur, S.A., cuenta con una plantilla de más de 160 personas trabajadoras, que conforman un grupo cohesionado que trabaja de manera colaborativa, en equipos multidisciplinares con el objetivo de brindar el mejor servicio. El equipo de profesionales de Plastigaur, S.A., está en constante formación, a la vanguardia de las innovaciones y tendencias en el mercado, con foco en la sostenibilidad y con una difusión activa del conocimiento interna y externa.

En este sentido, la Empresa se ha fijado como objetivo fundamental formar, desarrollar, inspirar y transformar la vida de sus empleados y empleadas ofreciéndoles proyectos y planes de carrera que les permitan seguir creciendo y evolucionado a lo largo de toda su carrera profesional, tanto a nivel personal como laboral. Para los más jóvenes se ofrecen los Programas Aprende y Talent (para estudiantes) y Graduate (para recién graduados), con el objetivo de que puedan dar sus primeros pasos a nivel profesional.

A todos los niveles de la Organización, se trabaja y se pone en valor el reconocimiento a través de políticas retributivas justas y adaptadas a la experiencia, dedicación y responsabilidad asumida por cada una de las personas de la Organización, garantizando la no discriminación por razones de sexo, edad, o cualquier otra circunstancia.

Colaboradores

Desde la dirección de Plastigaur, S.A., se trabaja en la creación de alianzas con socios estratégicos, y se mantiene una relación estrecha y constante con los principales centros de investigación y foros del sector para realizar un seguimiento de las innovaciones y de la vigilancia tecnológica.

Plastigaur, S.A., también es un referente para instituciones y organismos públicos en materia de innovación y sostenibilidad tanto locales como nacionales, con los que mantiene una relación directa y continua.

Un claro ejemplo (aunque no el único) del papel que juega Plastigaur, S.A., en este ámbito, es el Proyecto NOWASTE, en el que la Empresa se une al proyecto como proveedor

tecnológico de envase sostenible junto a otras 15 empresas y organizaciones de la cadena alimentaria vasca, de la industria tecnológica y de bienes de equipo de Euskadi que cuentan con el objetivo de reducir y valorizar los residuos generados en el suministro de productos de alimentación frescos y perecederos. Este proyecto permitirá a Euskadi situarse como proveedor tecnológico clave para la sostenibilidad económico y medioambiental del sector agroalimentario, incrementado así sus niveles de competitividad y exportación.

Sociedad

Si por algo destaca Plastigaur, S.A., es por ser una empresa transparente y socialmente responsable. En este sentido, Plastigaur, S.A., asume diversos compromisos con acciones que repercuten directamente en una mejora para la sociedad, aportando y colaborando con diferentes ONG, instituciones y empresas de carácter social.

En este marco, destaca la reciente colaboración de Plastigaur, S.A., con la empresa social "Proyectos Extraordinarios", una empresa con fines sociales que se focaliza en la creación de empleo y la capacitación profesional de colectivos de mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral, tanto en España como en África.

Por otro lado, tal y como indicábamos en el apartado de "Empleados y Empleadas" anterior, además de contar con distintos Programas formativos para los y las jóvenes, de manera regular, Plastigaur, S.A., recibe visitas de estudiantes en distintas edades formativas y acoge a numerosas personas en prácticas, posibilitando, en los casos que corresponda, que puedan realizar en la Empresa sus proyectos de fin de carrera.

Por último, Plastigaur, S.A., es una empresa comprometida con la reducción del impacto medioambiental y la prevención de riesgos, no sólo respetando las normativas vigentes, sino también teniendo en cuenta los avances tecnológicos y las mejores prácticas en la materia, por ejemplo:

- o Uso de energías renovables: todo el consumo energético procede de fuentes renovables, y se dispone de una instalación solar fotovoltaica de 100 kWp.
- o Segregación integral de residuos.
- o Reducción del consumo energético, en un 3% cada año.
- o Aplicación y uso de la Política de BAT (la mejor tecnología disponible) en la compra de maquinaria.
- o Sistema de Gestión Medioambiental ISO 14001.



EMPLEADOS PLASTIGAUR, S.A.

(GRI 102-7, 102-8, 102-21, 102-35, 102-36, 401-1, 402-1, 404-1, 405-1, 406-1)

Para Plastigaur, S.A., el eje y pilar fundamental para conseguir la excelencia y alcanzar todos los objetivos, son las personas. Por este motivo para la Empresa, las personas están en el corazón de la Organización y, son plenamente conscientes de que la principal fortaleza de Plastigaur, S.A., se encuentra en el cuidado y en el bienestar de todas ellas.

El Desarrollo del Talento se basa en un Modelo Integral de Gestión, que permite alinear y dar coherencia a todas las actividades relacionadas con el desarrollo y motivación de las personas.

A todos los efectos y a todos los niveles, se considera que la dirección y gestión de las personas resulta un área estratégica que administra y desarrolla eficientemente el talento para el logro de las funciones propias de la Organización, mediante un modelo flexible y competitivo, comprometido con el desarrollo sostenible de la Empresa.

Los y las profesionales que integran Plastigaur, S.A., son la base para la diversificación, crecimiento y mejora continua de la empresa, desde la decidida apuesta por el talento, el desarrollo profesional y la promoción interna. Disponer de una plantilla diversa y cohesionada es fundamental. Por este motivo, el presente y futuro de Plastigaur, S.A., se basa no solo en captar talento, sino en retenerlo y promocionarlo.

En este sentido, la Empresa se ha fijado como objetivo fundamental formar, desarrollar, inspirar y transformar la vida de sus empleados y empleadas ofreciéndoles proyectos y planes de carrera que les permitan seguir creciendo y evolucionado a lo largo de toda su carrera profesional, tanto a nivel personal como laboral. Para los más jóvenes se ofrecen los Programas formativos que les permitan dar sus primeros pasos a nivel profesional.

Por otra parte, como sistemática de actuación y transparencia, durante el pasado año 2023, la Dirección de la Empresa, tomó la decisión de realizar reuniones periódicas (como normal general, el último viernes de cada mes) en las que se convoca a toda la plantilla de Plastigaur, S.A., y se informa del estado de situación de la Empresa, los últimos acontecimientos que se hayan producido y/o, cualquier otra información o dato de interés que se considere relevante para las personas que forman parte de la Organización. Además, con el objetivo de fomentar el entorno de trabajo colaborativo y basado en la confianza, al finalizar cada una de las reuniones se ofrece un espacio para que todas aquellas personas que estén interesadas, puedan preguntar cualquier cuestión que consideren oportuna, puedan compartir sus inquietudes y/o aclarar eventuales dudas que se hayan podido generar.

Asimismo, y como muestra del compromiso de Plastigaur, S.A., con el bienestar de las personas y su grado de satisfacción, el Departamento de Personas, valora el trabajo que se está realizando y el sentir general de la Organización, mediante reuniones periódicas y entrevistas con distintas personas y mandos intermedios de la Empresa. Por si estas acciones no fueran suficientes y con el fin de ofrecer un medio adicional en el que las personas puedan dar su opinión y recomendaciones libremente, durante el 2023, el

Departamento de Personas de Plastigaur, S.A., realizó una encuesta de satisfacción entre todos los empleados y empleadas de la Empresa.

En la tabla que se incluye a continuación se muestran algunos de los resultados más relevantes de la Encuesta de Satisfacción de Plastigaur, S.A., de 2023:

Principales DIMENSIONES	Media
Entendimiento Objetivos	7,22
Igualdad de oportunidades	6,96
Mejora en trabajar cultura	6,72
Desempeño / Desarrollo	7,26
Satisfacción general	7,09

El talento de los equipos y personas

Las personas y su talento son el principal activo de Plastigaur, S.A. Así, el desarrollo del talento pone el foco en 3 tres misiones principales:

1. Atraer talento

Para la consecución de los objetivos empresariales que determinan la prosperidad de la empresa, es necesario que Plastigaur, S.A., sea capaz de atraer el mejor talento. En este sentido, para la atracción del talento, Plastigaur, S.A.:

- o Dispone de canales de comunicación muy potentes como su página web y redes sociales (especialmente LinkedIn);
- o Acude de manera regular a foros de empleo y jornadas en las que transmite el proyecto, misión, visión y valores de la Organización;
- o Colabora con universidades y centros formativos;
- o Dispone de Programas (Talent y Graduate) dirigidos a personas jóvenes que quieren disfrutar de su primera experiencia profesional; y
- o Se apoya en consultoras y empresas de selección de personal para la contratación de ciertas posiciones.

2. Retener talento

Plastigaur, S.A., pone su foco en retener el talento y contar con los mejores profesionales en cada momento. Para ello, la Empresa forma, desarrolla, inspira y transforma la vida de sus empleados y empleadas ofreciéndoles proyectos y planes de carrera que les permitan seguir creciendo y evolucionado a lo largo de toda su carrera profesional, tanto a nivel personal como laboral.

Además, Plastigaur, S.A., se caracteriza por contar con unos valores fuertemente transmitidos por sus fundadores, y que perduran hoy en día, en una empresa familiar profesionalizada que tiene presencia en mercados internacionales. Por tanto, propone trabajar y actuar con responsabilidad y humildad, en un ambiente laboral sano y colaborativo en el que la honestidad es la base de las relaciones personales, el compromiso la base del éxito y, donde, cada una de las personas trabajadoras tiene su lugar.

Por otro lado, la Organización también ofrece un importante paquete de beneficios y medidas para reconocer el trabajo, la fidelidad y facilitar la conciliación de todas las personas y equipos.

3. Promover talento

Desde Plastigaur, S.A., se trabaja constantemente en ofrecer un entorno de trabajo seguro y enriquecedor con condiciones atractivas, que faciliten la promoción del talento.

No hay ninguna duda de que el crecimiento y evolución de la Organización está directamente ligado al de las personas y por ello, Plastigaur, S.A, apuesta por políticas adaptadas a la experiencia, dedicación y responsabilidad, apuesta por la promoción interna (estableciendo planes de carrera a medio y largo plazo) y apuesta por la formación continua de todas las personas de la Organización.

Salario digno y Políticas retributivas justas y competitivas

Plastigaur, S.A., trabaja y garantiza el reconocimiento de las personas a través de políticas retributivas justas y adaptadas a la experiencia, dedicación y responsabilidad asumida por cada una de ellas, garantizando que todos sus empleados y empleadas perciban salarios dignos y competitivos.

En este sentido y atendiendo a las distintas manifestaciones que la OIT, las NU y diversos Organismos e instituciones, realizan entorno a los salarios dignos, Plastigaur, S.A., hace suya la definición por la que se entiende que un salario digno es un nivel salarial que proporciona a las personas trabajadoras y sus familias un nivel de vida decente. Esto incluye poder cubrir necesidades básicas como la alimentación, la vivienda, la atención médica, la educación, el transporte y la ropa.

Pese a las dificultades que entraña determinar cuánto dinero hace falta ingresar para tener un nivel de vida digno, hay algunas pistas y datos que permiten acercarse a esas estimaciones. Para ello, en España, si se tiene en cuenta la Encuesta de Presupuestos

Familiares publicada por el INE (Instituto Nacional de Estadística), el estudio cifra en 29.188,00€ el gasto medio de los hogares y en 11.726,00€ el de cada persona. Este último dato, en un país en el que el núcleo medio de convivencia es de 2,49 personas, apunta a unas necesidades de 29.197,00€ por vivienda.

En el caso concreto de Plastigaur, S.A., entorno al 5,7% de las personas reciben una remuneración que oscila entre los 21.368,00€ y los 26.743,00€, y el 94,3% restante percibe una remuneración superior a los citados 26.743,00€, cifra que supera con creces la cifra media de gasto por persona que recoge el estudio realizado por el INE. En este escenario se puede afirmar con rotundidad que Plastigaur, S.A., ofrece a todos sus empleados y empleadas salarios dignos que les permiten tener un nivel de vida decente, pudiendo afrontar todas sus necesidades básicas con garantías.

Por otro lado, durante el proceso de elaboración e implementación del 1º Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Plastigaur, S.A., la Empresa realizó una Auditoría Retributiva con el fin de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de Plastigaur, S.A., de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Para llevar a cabo el análisis se tomó como referencia el criterio dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, modificada por el Real decreto legislativo 6/2019 de 1 de marzo.

La Auditoría Retributiva concluyó que en Plastigaur, S.A., no existe discriminación salarial y que, en todo caso, las brechas existentes están por debajo de los límites establecidos por la Ley (25%) y están debidamente justificados por cuestiones de parcialidad, temporalidad, etc. La brecha salarial promedia de los datos efectivos es del 21%.



Por los motivos expuestos en los párrafos precedentes, queda acreditado que cuando Plastigaur, S.A., afirma que garantiza y reconoce el trabajo de las personas trabajadoras a través de políticas retributivas justas y salarios dignos y competitivos, no se trata únicamente de una "campaña de marketing" sino de una verdadera realidad de la Empresa.

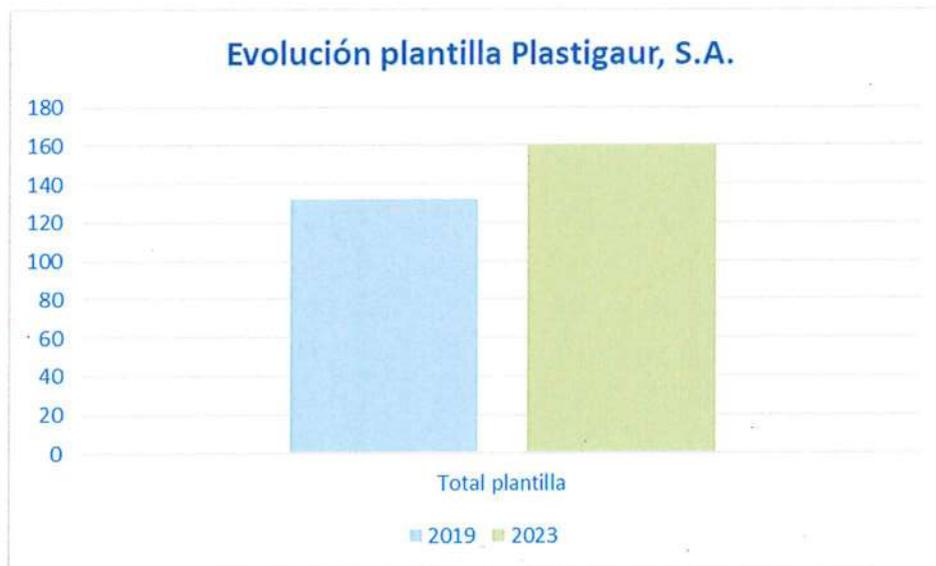
La plantilla actual

En la actualidad, Plastigaur, S.A., cuenta con una plantilla de más de 160 personas trabajadoras, en una clara línea ascendente. Asimismo, y dado que la Empresa pertenece a un sector altamente masculinizado, el 15% de la plantilla son mujeres, frente a un 85% de hombres.

No obstante lo anterior, como se desprende del **1º Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Plastigaur, S.A.** (se adjunta como **Anexo** a la Memoria de Sostenibilidad), durante el año 2023, se ha avanzado en el camino de la igualdad incorporando a mujeres en puestos de Dirección. Este hecho ha provocado que tal y como se indicaba en el apartado "*Comité de Dirección de Plastigaur, S.A.*" de la presente Memoria de Sostenibilidad, en la actualidad, el 66% de las personas que forman parte del Comité de Dirección son mujeres y, el 33% restante, son hombres.

En lo que a la diversidad y multiculturalidad se refiere, en Plastigaur, S.A., de las 160 personas que conforman la plantilla, el 90,6% son de nacionalidad española y el 9,4% restante se divide entre personas de las siguientes nacionalidades: francesa (2), rumana (1), argentina (1), colombiana (2), senegalesa (4), argelina (2), ecuatoriana (1), boliviana (1) malinesa (1). En este sentido, Plastigaur, S.A., está convencida de que la combinación de talento humano de diferentes nacionalidades, culturas, pensamientos y orígenes aporta a la Organización una visión y un enfoque distinto que le permite romper con la rutina, superar constantemente su zona de confort, idear nuevos propósitos e innovar. Además, un entorno laboral inclusivo y diverso promueve un ambiente de colaboración, ayuda mutua e integración; factores que, sin duda, impulsan la productividad.

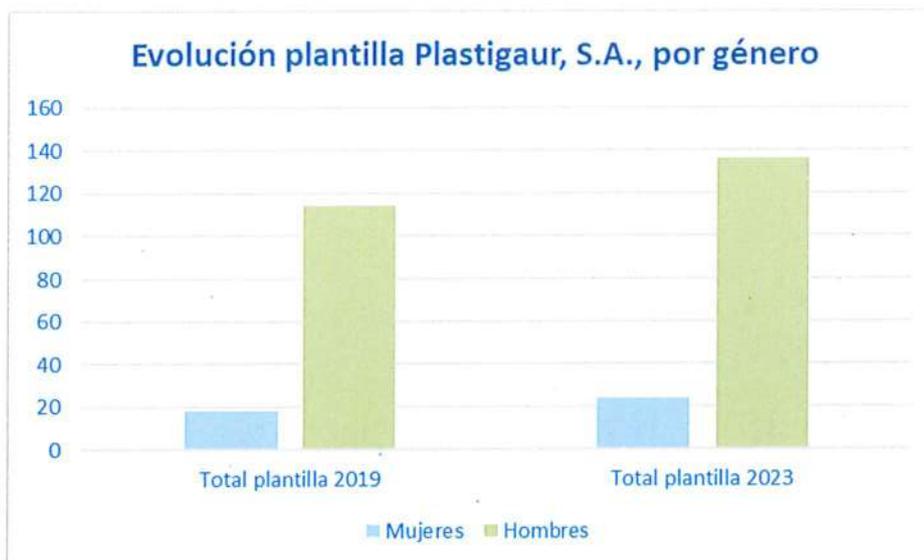
En los gráficos que se presentan a continuación se puede apreciar la composición total y evolución de la plantilla, la evolución de la plantilla por género y la composición total de la plantilla dividida en cada una de las áreas/departamentos de trabajo.





Por otra parte, como se puede comprobar en el gráfico que se incluye a continuación, y tal y como se viene exponiendo, queda patente que la diferencia de género es significativa. Sin embargo, cabe destacar que el sector y actividad que desempeña Plastiagaur, S.A., está muy masculinizada y, por tanto, existe muy poca demanda de empleo por parte de las mujeres, especialmente para el trabajo en el área de producción (situación que no se produce en las oficinas).

No obstante, Plastiagaur, S.A., trabaja continuamente en el fomento de la empleabilidad y la igualdad de género. Además, durante el pasado mes de abril de 2023, en el marco del Plan Estratégico de Plastiagaur, S.A., se aprobó el **1º Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Plastiagaur, S.A.** (se adjunta como **Anexo** a la Memoria de Sostenibilidad), plan que incluye distintas medidas y acciones dirigidas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.



Compromiso de Plastigaur, S.A., con la igualdad de trato
(GRI 102-41, 405-1, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1)

Para Plastigaur, S.A., la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye, la principal herramienta en la lucha contra las desigualdades estructurales basadas en el género y, por tanto, resulta un aspecto fundamental en la atención y cuidado de todos nuestros procesos y actividad social y productiva.

En este sentido, Plastigaur, S.A., se enorgullece del compromiso adquirido con la igualdad de trato y de género en todos los aspectos de la Organización, y, además, difunde su mensaje y compromiso a través de su página web y canales externos de comunicación (redes sociales, etc.).

La Empresa reconoce que la diversidad de género es esencial para trabajar y alcanzar sus objetivos fundamentales, y por este motivo, Plastigaur, S.A., se esfuerza en crear un entorno de trabajo en el que todas las personas, independientemente de su género, se sientan valoradas y reconocidas.

Cabe destacar que, durante el periodo que abarca la presente Memoria y durante los años precedentes, Plastigaur, S.A., no ha recibido denuncia alguna, ni ha tenido conocimiento de que en el seno de la Organización se haya producido cualquier tipo de discriminación, acoso por razón de sexo y/u orientación sexual, etc.

Compromisos de Plastigaur, S.A.:

- o **Cultura de Inclusión:** La Empresa está construyendo una cultura inclusiva en la que se reconozca y valore la diversidad de género con el fin de que todas las personas trabajadoras se sientan respetadas y apreciadas.
- o **Igualdad en la Contratación:** Plastigaur, S.A., cuenta con procesos de selección justos que garantizan las mismas oportunidades para mujeres y hombres, asegurando que el talento sea la única consideración en las decisiones de contratación.
- o **Desarrollo Profesional Igualitario:** La Empresa ofrece crecimiento profesional y planes de carrera basados en la igualdad, en la meritocracia y en la consecución de objetivos, con independencia del sexo y del género de las personas.
- o **Trabajo infantil y explotación:** a pesar de los avances en la concienciación y los esfuerzos por combatirlo, en la actualidad, el trabajo infantil representa una de las realidades más desgarradoras y urgentes, en la que millones de niños y niñas se ven atrapadas en situaciones de explotación y abuso. Por este motivo, Plastigaur, S.A., establece redes y medidas de protección social con el fin de generar una cultura de promoción y respeto por los derechos de la infancia, desde la igualdad de género para abordar las formas específicas de explotación que afectan a niñas y adolescentes.

- o Igualdad Salarial: La Empresa se compromete a realizar revisiones y análisis periódicos que garanticen la igualdad salarial, asegurando que todas las personas reciban una remuneración justa, independientemente de su género.
- o Prevención del Acoso y la Discriminación: Plastigaur, S.A., cuenta con políticas y procedimientos robustos para prevenir el acoso y la discriminación de género, proporcionando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

Por todo ello, Plastigaur, S.A., está decidida a predicar con el ejemplo para garantizar que la Organización sea un lugar en el que la igualdad de género no solo sea un principio, sino una realidad arraigada a la cultura corporativa.

Plan de Euskera de Plastigaur, S.A.

Desde su fundación, Plastigaur, S.A., siempre ha impulsado el uso del euskera tanto en el ámbito personal como profesional. Siendo así, en el año 2019 la Empresa realizó un diagnóstico sobre el uso del euskera en el ámbito laboral y en base a ello, se diseñó el I Plan de Euskera de Plastigaur, S.A. (2020-2023). El euskera y la territorialidad siempre han jugado un papel relevante para la Organización, por este motivo, siendo conscientes de que el euskera aporta valor añadido al trabajo que realizan nuestros equipos, Plastigaur, S.A., ha querido que forme parte de su ADN.

Durante este periodo de desarrollo del I Plan de Euskera de Plastigaur, S.A., (2020-2023) y siempre desde el ámbito de la lengua, se han trabajado y mejorado distintas áreas entre las que destacan: la imagen corporativa de la empresa, las comunicaciones, el entorno digital, cómo nos relacionamos interna y externamente, etc.



En cualquier caso y pese a la mejora de muchos aspectos, todavía hay margen para seguir evolucionando y por este motivo, Plastigaur, S.A., ha asumido el compromiso de trabajar durante el 2024 en la implantación y desarrollo del II Plan de Euskera de Plastigaur, S.A.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 407-1)

En Plastigaur, S.A., la seguridad y salud en el trabajo es un pilar fundamental para garantizar el bienestar y la productividad de las personas trabajadoras, al mismo tiempo que contribuye a generar un ambiente y entorno laboral sano y colaborativo, promoviendo un mayor compromiso y calidad en los servicios y productos que ofrece la Empresa.

En este sentido y con el fin de que la seguridad y salud en el trabajo adquiera cada vez, mayor relevancia, Plastigaur, S.A., ha incorporado en su esquema organizativo a una persona que realiza las funciones de responsable de Prevención de Riesgos Laborales y, que, entre otras, realiza las siguientes funciones:

- o Promueve la prevención e integración de medidas y procesos de seguridad y salud en el ámbito de la Empresa.
- o Identifica riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y define y establece medidas para controlar/reducir dichos riesgos.
- o Realiza evaluaciones y seguimiento de riesgos generales y específicos de posiciones y funciones más concretas en coordinación con el servicio de prevención ajeno (SPA).
- o Gestiona la intervención de especialistas, nuevas medidas y procesos para minimizar los riesgos derivados de la actividad.
- o Informa, supervisa, coordina y realiza formaciones básicas para las personas trabajadoras.
- o Realiza seguimiento y evaluación del cumplimiento de las normas y medidas establecidas.
- o Coordina con el Servicio de Prevención Ajeno (SPA), la planificación y seguimiento de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras de Plastigaur, S.A., recopilando las memorias epidemiológicas e informes de seguimiento de vigilancia de la salud que se han realizado para a su vez, establecer planes y acciones de mejora.
- o Planifica y hace seguimiento de los cursos de formación relacionados con la seguridad laboral de las personas trabajadoras como parte del Plan de Formación anual.

Asimismo, Plastigaur, S.A., dispone de un Protocolo de actuación en caso de accidente y dispone de un Comité de Seguridad que se reúne periódicamente y desempeña un papel vital en la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos laborales, así como en la promoción de una cultura de seguridad proactiva en todas las áreas de la Organización.

El Comité de Seguridad de Plastigaur, S.A., es un órgano paritario, compuesto por Representantes de la Dirección de la Empresa; los Delegados de Prevención y los Representantes de las personas trabajadoras, en materia de seguridad, de entre los electos en las últimas elecciones sindicales realizadas en la Empresa, y celebradas el pasado enero de 2023. Todas y todos los miembros del Comité de Seguridad tienen derecho a voto.

Durante las citadas reuniones se exponen y se analizan los accidentes que se han producido desde la última reunión celebrada, se realiza un seguimiento de los incidentes y se comparten las acciones que se han ido adoptando durante las últimas semanas (formaciones, presupuestos presentados para mejoras, equipos de emergencia, información de procesos, proyectos, seguimiento del plan de prevención). Por último, se

reserva un espacio para los “ruegos y preguntas” en el que las personas asistentes aprovechan para poner en común las dudas, preocupaciones, necesidades, recomendaciones y sugerencias que estimen oportunas. Además, a través de la participación en el mismo de distintos miembros de la Representación Legal de las personas trabajadoras, el Comité de Seguridad fomenta la participación activa de los empleados y empleadas en la identificación de posibles peligros y en la implementación de medidas correctivas para mitigar dichos riesgos.

En definitiva, la labor que desarrolla el Responsable de Prevención de Riesgos Laborales y el Comité de Seguridad de Plastigaur, S.A., contribuye significativamente a la protección de las personas trabajadoras y por ende, al éxito sostenible y, a largo plazo, de la Empresa.

Por otro lado, a tenor de la actividad a la que se dedica Plastigaur, S.A., la Empresa es plenamente consciente de los riesgos a los que se exponen las personas trabajadoras tanto en el área de producción como en oficinas.

Por este motivo y en base al importante trabajo realizado durante los últimos años, Plastigaur, S.A., dispone de la certificación en prevención de riesgos laborales ISO 45001. La ISO 45001 es la norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, destinada a proteger a las personas trabajadoras y a terceras personas (colaboradores, visitas, etc.), de sufrir accidentes y enfermedades laborales.

Esto hecho puede lograrse en la medida que la Empresa es capaz de controlar factores que, eventualmente, pueden causar lesiones, enfermedades, y, en casos o situaciones más extremas, hasta defunciones.

En cualquier caso, en el gráfico/tabla que se incluye a continuación se puede apreciar el número de accidentes ocurridos en Plastigaur, S.A., durante el pasado año 2023, quedando patente la mejoría de los resultados de los últimos meses:

MES	ACCIDENTES					
	NO BAJA		BAJA		TOTAL	
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
Enero	1,00	1	7,00	7	8	8
Febrero	2,00	3	4,00	11,00	6	14
Marzo	2,00	5	4,00	15,00	6	20
Abril	0,00	5	4,00	19,00	4	24
Mayo	1,00	6	1,00	20,00	2	26
Junio	1,00	7	2,00	22,00	3	29
Julio	1,00	8	2,00	24,00	3	32
Agosto	0,00	8	3,00	27,00	3	35
Septiembre	0,00	8	2,00	29,00	2	37
Octubre	0,00	9	2,00	31,00	2	40
Noviembre	0,00	10	5,00	36,00	5	46
Diciembre	0,00	10	3,00	39,00	3	49

Como se observa en el gráfico anterior, durante 2023, se han producido 39 accidentes con baja (todos calificados como leves).

Accidentabilidad

Como parte de la seguridad y salud en el trabajo, uno de los aspectos más importantes es reducir la accidentabilidad laboral, factor esencial para el bienestar de las personas trabajadoras. En este sentido, se toman como referencia los siguientes indicadores:

- o I. Frecuencia = (N.º total de accidentes de jornada de trabajo con baja / Nº total de horas trabajadas) x 1.000.000
- o I. Gravedad = (N.º total de días con baja de los accidentes en jornada de trabajo del periodo / N.º total de horas trabajadas) x 1.000
- o I. Incidencia = (N.º total de accidentes en jornada de trabajo con baja / nº medio de trabajadores asegurados) x 1000.

En la siguiente tabla se recogen los principales KPIs del proceso en sus distintos ejercicios:

INDICE	2023
I. Frecuencia	156,47
I. de Gravedad	3,68
I. de Incidencia	257,29

Plan de Formación del personal en seguridad laboral
(GRI 403-5)

Más allá del Plan Formativo "General" que Plastigaur, S.A., pone a disposición de las personas trabajadoras en distintas competencias, técnicas, conocimientos y necesidades profesionales, durante el año 2023, la Empresa ha implementado un Plan Formativo "Especializado" en materias relacionadas con la prevención y la capacitación del personal de Plastigaur, S.A., en seguridad laboral y el uso de equipos específicos.

Se incluye a continuación un listado de las Formaciones más relevantes relacionadas con la prevención y la capacitación del personal de Plastigaur, S.A., en seguridad laboral y el uso de equipos específicos:

- o Formación en equipos de movimiento de cargas – Carretillas elevadoras: El uso de carretillas elevadoras eléctricas conlleva riesgos importantes para el personal de Plastigaur, S.A. Por este motivo, se mantiene un Plan Formativo dirigido al uso de este tipo de equipos y riesgos derivados del mismo.

Durante 2023, la Empresa ofreció formación teórico-práctica, que disfrutaron 22 personas, como parte de un programa de un total de 16 horas lectivas. Esta formación únicamente se imparte a personal con Licencia para el manejo de este tipo de equipos, y se lleva a cabo a través de especialistas del servicio de prevención ajeno de Plastigaur, S.A.

- o Formación en Riesgos del puesto de trabajo y sistema de emergencias: De manera periódica se establecen distintas acciones formativas basadas en los riesgos laborales asociados a distintos puestos de trabajo y se trabaja sobre las medidas a adoptar en situaciones de emergencia.

Asimismo, en el momento de la incorporación a la Empresa, Plastigaur, S.A., ofrece a todo el personal una sesión formativa sobre los riesgos asociados al puesto de trabajo y a transcurridos 3 años desde la fecha de incorporación la Empresa imparte otra sesión formativa a modo de recordatorio.

Del mismo modo, en coordinación de actividades empresariales, todas las personas físicas o jurídicas que se subcontratan para prestar determinados servicios reciben formación en riesgos laborales y se lleva un registro de los mismos. En el momento de la entrada a la Empresa para la prestación de los servicios, se revisa la documentación para validar o denegar el acceso a las instalaciones de Plastigaur, S.A.

Durante el 2023, se formó a 46 personas durante 92 horas de formación (media de 2 horas de formación por sección) de distintas áreas de la Empresa, impartidas por personal del SPA.

- o Formación equipo Emergencia – lucha contra incendios y riesgos laborales asociados: En el marco del Plan de Emergencia de Plastigaur, S.A., todas las personas que integran los equipos de emergencia son formados periódicamente en la lucha contra los incendios. Estas personas reciben formación teórico práctica que imparten distintas entidades certificadas y coordinadas con el SPA de Plastigaur, S.A.

Durante este periodo de 2023, se formó a 7 personas trabajadoras invirtiendo un total de 5 horas de formación teórico-práctica.

- o Formación de equipos para trabajos en alturas y riesgos laborales asociados a los mismos: En este aspecto, durante 2023, se formó a 2 personas trabajadoras que forman parte del equipo de Mantenimiento (sesiones teórico-prácticas) durante 6 horas de formación que impartió la entidad QUIRON Prevención.
- o Formación en equipos Grúa Puente y en los riesgos laborales derivados de su uso: A finales de 2023, se adquirió una "Grúa Puente" y Plastigaur, S.A., designó a determinado personal para poder utilizarlo. Para ello, la Empresa ofreció formación y acreditación en el uso del citado equipo a las personas seleccionadas. Pese a que el equipo se pondrá en funcionamiento durante el primer semestre de 2024, durante el último trimestre de 2023, la Empresa ha formado a 2 personas trabajadoras durante 6 horas de clase formativa.
- o Formación en sensibilización para la Igualdad de oportunidades: 3 personas trabajadoras del equipo directivo de la Empresa han recibido 3 horas de sesión formativa.

- o Formación: Máster PRL: Durante 2023, el Responsable del Departamento de QHSE recibió 1500 horas formativas en prevención y riesgos laborales en las tres especialidades de formativas.
- o Formación en Food Defense, alergenos y fraude alimentario (equipo APPC): En el mes de junio 2023, el 100% del equipo APPC (4 personas, responsables del sistema inocuidad alimentaria) participaron en una formación de 2 horas de capacitación en Defensa alimentaria, alergenos, sistema FSSC 22000 y Fraude alimentario. Esta formación está alineada con los sistemas de gestión alimentaria de las normas FSSC-22000, BRC e IFS.
- o Formación inicial y periódica en BPF, Food Defense, alergenos y Fraude alimentario: Esta formación en buenas prácticas de fabricación, defensa alimentaria, medidas contra contaminación cruzada por alergenos y fraude alimentario; se ofreció y se renovó durante 2023, para recordar y sensibilizar a todas las personas trabajadoras de la importancia de la misma, con sesiones formativas de 1 hora y 30 minutos de duración por cada grupo (participando 46 personas trabajadoras). En cualquier caso, todas las personas trabajadoras de Plastigaur, S.A., cuentan con formación en este sentido.

Habida cuenta de todo lo anterior, contabilizando todas las formaciones que se han impartido durante 2023, en esta materia, Plastigaur, S.A., ha invertido un total de 2.487,5 horas formativas, con la participación de un total de 247 personas trabajadoras, obteniendo una ratio de 15,5 horas impartidas y 1,5 participantes, respecto al total de las personas trabajadoras de la plantilla.

Cabe destacar que, en términos económicos la inversión realizada por Plastigaur, S.A., asciende a NOVENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NUEVE (81.809,00 €) EUROS, lo que refleja la clara apuesta que realiza la Empresa en la formación de las personas y equipos que la integran.



PLAN DE BENEFICIOS DE PLASTIGAUR, S.A.

(GRI 102-41, 402-1)

Al igual que numerosas empresas del entorno, competidoras, multinacionales y empresas de primer nivel, Plastigaur, S.A, es plenamente consciente de que, hoy en día, es importante contar con un Plan de Beneficios que permita a las personas trabajadoras equilibrar y mejorar su calidad de vida personal y su calidad de vida laboral, a la vez que se impulsa el crecimiento de la organización.

Contar con un Plan de Beneficios es una de las mayores herramientas para atraer, fidelizar, motivar e incluso alinear a los y las colaboradoras atendiendo a los objetivos corporativos. Por este motivo, Plastigaur, S.A., cuenta con un importante paquete de medidas de conciliación y beneficios que pone a disposición de todas las personas trabajadoras de la Empresa.

Medidas de Conciliación

En lo que se refiere a medidas de conciliación, Plastigaur, S.A., ofrece a las personas trabajadoras las medidas que se enumeran a continuación:

Para todo el personal que no trabaja a turnos, se establece:

- o Flexibilidad horaria de entrada (07:00 a 09:30 horas) y de salida (15:30 a 18:30 horas).
- o Flexibilidad horaria para la comida/almuerzo (comer en 30 min., o 1 hora).
- o Flexibilidad para elegir horarios en jornadas completas/partidas dentro del horario laboral (ejemplo: de lunes a viernes trabajar 8 horas).
- o Posibilidad de hacer un horario reducido los viernes y sin pausa para la comida.

Para todo el personal que trabaja a turnos, se establece:

- o Flexibilidad para poder coordinarse entre personas de la misma categoría para cambios de turno ante eventos, celebraciones o imprevistos, con el fin de que no tengan que consumir vacaciones (en todo caso, es necesaria la aprobación del responsable y cumplir con todos los descansos).



Para todas las personas trabajadoras, se establece:

- o Flexibilidad para poder hacer jornada continua (sin parar a comer) para aquellas personas con reducción de jornada.
- o Días de permiso adicionales ante sucesos graves y extraordinarios de la persona trabajadora.
- o Posibilidad de abandonar el puesto de trabajo ante una llamada de emergencia (hijos/hijas, padres/madres o cónyuges y parejas de hecho) sin necesidad recuperar esas horas.

Celebraciones

En el apartado de celebraciones, Plastigaur, S.A., ofrece a las personas trabajadoras los eventos/jornadas que se enumeran a continuación:

Celebración de una reunión ANUAL con todas las personas trabajadoras, durante la cual:

- o La Empresa presenta de resultados del año.
- o Se comunican los objetivos del próximo año.
- o Se comunican los reconocimientos del año (valores, antigüedad y jubilaciones) y se premia a las personas seleccionadas.
- o Se celebra un momento para "compartir" (cóctel/aperitivo de finalización de la jornada anual).

Otras jornadas señaladas:

- o Celebración del día de Santo Tomás (21 de diciembre) con "Pintxo de txistorra" para todas las personas trabajadoras.
- o Aperitivo/Lunch de Navidad (24 de diciembre) para todas las personas trabajadoras.
- o Celebración del día de Reyes con "Roscón de Reyes" para todas las personas trabajadoras.



Reconocimientos

En cuanto a reconocimientos, Plastigaur, S.A., ha decidido reconocer y premiar las siguientes circunstancias/hitos:

- o Anualmente, se premiará a las 4 personas que mejor representen, actúen, difundan y compartan los valores de Plastigaur.
- o Personas que cumplan 25 años de antigüedad como personas trabajadoras de la Empresa.
- o Personas que accedan a la jubilación una vez finalizada su etapa laboral en la Empresa.
- o Personas que realicen jornadas, sesiones, etc., en las que formen a otros compañeros y compañeras (Formadores internos).

- o A las personas que sean padres o madres como consecuencia del nacimiento de un hijo o hija.
- o Llegado el periodo navideño y como reconocimiento al trabajo realizado durante el año, se entregará una Cesta de Navidad para todas las personas trabajadoras de Plastigaur, S.A.

Otros beneficios y oferta de servicios (colaboraciones)

Además de los beneficios que se han enumerado en los apartados anteriores, Plastigaur, S.A., también pone a disposición de aquellas personas que estén interesadas, los siguientes:

- o Servicio de comida en la empresa a precio reducido a través del Restaurante Iturri (Andoain).
- o Servicio de catering (posibilidad de comprar al precio del Restaurante para llevar a casa).
- o Realización de Talleres de Bienestar para todas las personas trabajadoras.
- o Realización de mamografías para todas las mujeres a partir de 45 años de edad.
- o Realización de prueba de PSA para todos los hombres a partir de 50 años de edad.
- o Acuerdo con GESE (Gestión servicios energéticos) para analizar la posibilidad de obtener un ahorro en la factura energética contratando energía verde (orígenes renovables).
- o Posibilidad para todas las personas trabajadoras de acceder a la compra de coches de renting de Plastigaur, S.A., una vez se produzca el vencimiento de los mismos (compra por el valor residual).
- o Posibilidad de trabajar a distancia (teletrabajo) cuando se den determinadas circunstancias de carácter excepcional y que, en todo caso, requerirán de la aprobación del responsable directo.

Por otro lado, durante los últimos dos años, Plastigaur, S.A., ha decidió aunar fuerzas y colaborar con otras entidades y empresas especializadas en los servicios que cada una de ellas ofertan, para poder poner a disposición de las personas trabajadoras otros servicios que Plastigaur, S.A., no está en disposición de ofrecer directamente pero que sí puedo ofrecerlos a través de entidades terceras. En este caso, Plastigaur, S.A., colabora y ofrece:

- o Servicio de Fisioterapia con una clínica de referencia ubicada en Andoain, para todas las personas trabajadoras de la Empresa y sus familiares en 1º grado.
- o Servicio de Clínica Dental con una clínica de referencia ubicada en San Sebastián, para todas las personas trabajadoras de la Empresa y sus familiares en 1º grado.
- o Servicio con una Entidad Bancaria para poder acceder a préstamos en condiciones beneficiosas, adelantos de nómina sin comisión, etc.
- o Servicio de Seguro de Salud.

Más allá de los servicios que Plastigaur, S.A., ofrece y pone a disposición de las personas trabajadoras en la actualidad, la Empresa ha asumido el reto de seguir trabajando en esta área para poder ofrecer más y mejores servicios a los y las trabajadoras de la Organización, incluso en algunos casos, haciendo extensibles estos servicios a sus familiares más cercanos.

PROVEEDORES DE PLASTIGAUR, S.A.

(GRI 102-9, 102-10, 102-11, 204-1, 308-1, 408-1, 409-1, 414-1)

Plastigaur, S.A., es plenamente consciente de que, en el contexto socioeconómico actual, la calidad tiene un coste, por este motivo, a la hora de seleccionar a sus proveedores, la elección no está basada exclusivamente en el precio, y por tanto, la Empresa, en su compromiso con la sostenibilidad e innovación apuesta por proveedores de primer nivel que, además, compartan las inquietudes de la Organización y trabajen de manera responsable con el medio ambiente.

A pesar de no contar con un código de conducta de proveedores, en el proceso de selección de los mismos, el trato cercano y las entrevistas comerciales/personales que se mantienen, juegan un papel fundamental para conocer de primera mano, los objetivos, valores y cultura de los proveedores, evitando en todo momento las relaciones con empresas que puedan realizar, fomentar o defender el trabajo en condiciones forzosas, insalubres y/o el trabajo obligatorio e infantil.

A día de hoy, los proveedores con los que Plastigaur, S.A., colabora están alineados y coinciden en cuanto a los métodos de trabajo, valores y principios. Además, el 89,7% del gasto se realiza en proveedores españoles, con el fin de fomentar el trabajo y el desarrollo local y nacional, que repercuta positivamente en las personas, pueblos y ciudades de nuestro entorno.

Para Plastigaur, S.A., sus proveedores son compañeros de viaje (responsables en gran medida de los éxitos de la Empresa), destacando la comunicación directa y continua con los responsables de las empresas colaboradoras, y la constante búsqueda de mejoras y facilidades productivas que permitan a ambas partes seguir creciendo juntas. En este sentido, durante todos estos años de actividad, la Empresa se ha preocupado en trazar una red de proveedores que conozcan los métodos de trabajo y las necesidades de Plastigaur, S.A., con el fin de que ese conocimiento genere un beneficio mutuo, que permita a las dos partes lograr la excelencia.

Tal y como se ha expuesto con anterioridad, las principales petro-químicas ocupan un papel destacado en la relación con Plastigaur, S.A., y, por este motivo, desde la Organización se fomenta el trabajo conjunto en el desarrollo de nuevas necesidades y soluciones. La innovación y excelencia junto con la flexibilidad y proactividad hacen que Plastigaur, S.A., sea considerada por sus proveedores como "KEY PARTNER".

Por último, para la contratación de las empresas subcontratadas por lo proveedores, Plastigaur, S.A., realiza un riguroso control, de manera regular, actualizando la documentación de cada persona trabajadora, equipo o máquina de forma individualizada, para garantizar que la contratación y condiciones de trabajo, son legales y están llevados a cabo bajo la legislación vigente.

PORCENTAJE GASTO PROVEEDORES A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL		
ESPAÑA		89,70%
INTERNACIONAL	Polonia	1,10%
	Alemania	6,87%
	Otros	2,33%
TOTAL	100%	

PORCENTAJE DE GASTO POR COMUNIDADES	
COMUNIDAD	% DE GASTO
Aragón	8,77%
Cantabria	0,05%
Cataluña	6,56%
Castilla y León	0,79%
Comunidad Valenciana	1,00%
Comunidad de Madrid	54,98%
Galicia	0,83%
La Rioja	0,04%
Navarra	8,37%
País Vasco	17,66%
Región de Murcia	0,95%
TOTAL	100%

PORCENTAJE DE GASTO PROVEEDORES EN EUSKADI	
PROVINCIA	% DE GASTO
Gipuzkoa	94,80%
Bizkaia	5,02%
Álava	0,18%
TOTAL	100%

Además, como conclusión, Plastigaur, S.A., entiende que una organización excelente reconoce que la creación de valor sostenible es vital para su éxito a medio y largo plazo, así como para su fortaleza económica. En este sentido, Plastigaur, S.A., siempre aplica el "principio de precaución" en todas las actividades que realiza y, de igual modo, espera que este mismo principio/valor sea compartido y respetado por sus colaboradores.

Durante el periodo y proceso de elaboración de la presente Memoria no se han producido impactos negativos reseñables dentro de la cadena de suministro.

CLIENTES DE PLASTIGAUR, S.A.

(GRI 102-7)

Entre los principales clientes de Plastigaur, S.A., se encuentran:



Los clientes de Plastigaur, S.A., hablan por sí mismos, un claro ejemplo y la mejor carta de presentación que las empresas pueden tener. En este sentido, la relación de Plastigaur, S.A., con sus clientes va más allá de la mera relación comercial, lo cual permite que, prácticamente la totalidad de los proyectos y encargos en los que la Empresa colabora con sus clientes, se resuelvan de manera exitosa y satisfactoria para ambas partes. Algunos de estos proyectos, éxitos e hitos se encuentran reflejados en la página web corporativa: <https://www.plastigaur.com/>

El éxito de Plastigaur, S.A., se debe a la combinación de la innovación, calidad, la preocupación por la sostenibilidad y el medioambiente, la cercanía y el trato familiar, y el acompañamiento a la hora de adquirir cualquiera de los productos de la Empresa, por parte del equipo comercial. Plastigaur, S.A., trabaja en una relación muy directa, cercana y profesional con cada uno de sus clientes, planificando reuniones y realizando llamadas regulares para conocer su feedback e informarles de la total disposición de la Empresa, para ayudarles en cualquier otra necesidad o servicio que pudieran requerir.

Si bien, la relación directa y cercana aporta a Plastigaur, S.A., una información muy valiosa y enriquecedora para el proceso de mejora continua, gracias a la certificación ISO 90001:2015 (2021-2024), la Empresa complementa todo este conocimiento, a través de la recogida de información detallada y verificable de las expectativas de los clientes, de sus necesidades, de los requerimientos, de la satisfacción y de la valoración sobre los bienes y servicios que ofrece la Organización.



A otro nivel, y especialmente con los clientes cuyo tamaño y estructura lo permite, Plastigaur, S.A., desarrolla Proyectos de innovación y sostenibilidad con sus clientes de manera personalizada y adaptándose a sus necesidades y requerimientos particulares.

Por último, cabe destacar, que al igual que se ha expuesto en distintos apartados de la presente Memoria, Plastigaur, S.A., pone el foco en lograr la máxima satisfacción de sus clientes con los productos, con la cadena de suministro y con el servicio de atención técnica, para lo cual, se realizan encuestas de satisfacción que ofrecen la valoración final del servicio. Tras cada cuestionario realizado, Plastigaur, S.A., analiza los puntos de mejora y nuevas fórmulas de trabajo que puedan ayudar a los clientes aportándoles un valor añadido, hecho que distingue a la Empresa de sus principales competidores y que fomenta que los clientes seleccionen a Plastigaur, S.A., una y otra vez.

Es importante puntualizar que Plastigaur, S.A., es una empresa 100% guipuzcoana, cuyos inicios se sitúan en la provincia de Gipuzkoa y desde donde ha expandido la venta de sus productos al resto de provincias y localidades España.

En la actualidad, los principales clientes de Plastigaur, S.A., se encuentran localizados en las provincias y comunidades que se indican a continuación:

PORCENTAJE CLIENTES UBICADOS EN TERRITORIO NACIONAL E INTERNACIONAL		
ESPAÑA		88,57%
INTERNACIONAL	Portugal	3,29%
	Francia	2,85%
	Otros	5,29%
TOTAL	100%	

PORCENTAJE DE CLIENTES POR COMUNIDADES	
COMUNIDAD	% DE CLIENTES
Andalucía	5,94%
Aragón	1,96%
Principado de Asturias	4,80%
Canarias	0,39%
Cantabria	1,39%
Castilla y León	4,36%
Castilla-La Mancha	3,81%
Cataluña	23,53%
Comunidad de Madrid	10,94%
Comunidad Valenciana	20,76%

Extremadura	3,90%
COMUNIDAD	% DE CLIENTES
Galicia	5,91%
La Rioja	0,41%
Navarra	3,00%
País Vasco	8,57%
Región de Murcia	0,33%
TOTAL	100%

PORCENTAJE DE CLIENTES EN EUSKADI	
PROVINCIA	% DE CLIENTES
Gipuzkoa	33,09%
Bizkaia	29,29%
Álava	37,62%
TOTAL	100%

A finales de 2021, Plastigaur, S.A., elaboró un vídeo corporativo en el que compartió y explicó por quiénes está integrada la Empresa, a qué se dedica y sus principales métodos y forma de trabajo. Durante el vídeo queda reflejado el compromiso de Plastigaur, S.A., con la excelencia para aportar soluciones de valor en el *packaging* primario, secundario y terciario.

A través de una serie de *origamis* realizados con film plástico flexible, el vídeo hace un recorrido por las áreas más relevantes de la Organización; la gama sostenible EKOGAUR, los procesos de trabajo de las áreas de extrusión, impresión y laminación, la innovación y tecnología y el equipo humano, verdadero corazón de Plastigaur, S.A.

Asimismo, el vídeo refleja la presencia de la Empresa en un mercado cada vez más exigente y en un mundo, a su vez, conectado, compartido y ecológicamente comprometido, en el que la responsabilidad de protegerlo recae en cada persona y en cada organización.

Plastigaur, S.A., tiene la convicción y creencia de que el material plástico tiene un rol fundamental para ofrecer al mundo una solución real, eficiente, y sostenible de envase y embalaje, y para ello, desde hace años, la Empresa pone el foco de su actuación, en la innovación y la sostenibilidad, siguiendo y profundizando en los principios de la economía circular.

Como conclusión, el vídeo se enmarca dentro de la 4º R de la economía circular, tras reducir, reutilizar y reciclar, el deber de Plastigaur, S.A., es el de reeducar, para así repercutir en una conciencia colectiva cada vez más sostenible.

PLASTIGAUR, S.A., Y EL MEDIOAMBIENTE

Plastigaur, S.A., ha asumido el reto de potenciar la innovación, la productividad, y el compromiso de los trabajadores y trabajadoras, proveedores y clientes hacia una actividad totalmente sostenible, más si cabe, cuando los consumidores son cada vez más exigentes en términos de sostenibilidad.

Gracias al trabajo de todos los colaboradores y Grupos de Interés, en los últimos años Plastigaur, S.A., ha obtenido numerosas certificaciones y galardones relacionados con la sostenibilidad y el medioambiente. En este apartado destacan especialmente:

<p>ECONOMÍA CIRCULAR Y SOSTENIBILIDAD</p>	<p>UNE-EN 15343 2020 ISCC PLUS (2023-2024) PRS Green Label 2022 Industria de Plásticos Española y Sostenible (2023-2026)</p>
<p>ECOVADIS SCORECARD</p>	<p>GOLD (76) – Percentil 98, Renovada en 2023.</p>
<p>MEDIO AMBIENTE</p>	<p>ISO 14001:2015 (2021-2024) ISO 14006:2020 – Ecodiseño (2022-2025)</p>
<p>MORE 2023</p>	<p>Movilizados por el reciclado, año 2023</p>
<p>OCS (Operational Clean Sweep)</p>	<p>Cero granza al mar Certificado por AENOR (2022-2025)</p>

Estas certificaciones han permitido a Plastigaur, S.A., posicionarse como una empresa comprometida con la protección del medioambiente y reducción del impacto medioambiental, que tan afectado se ha visto durante todos estos años por el comportamiento y actuaciones del ser humano.

Un claro ejemplo de ello es la certificación ISCC PLUS. Certificación que da fe del uso y trazabilidad de los materiales reciclados sobre una base de balance de masa en cadena de custodia, que permite ofrecer a los clientes un artículo de embalaje certificado.



Además, los distintos reconocimientos a la labor realizada por la Organización han ofrecido a Plastigaur, S.A., la posibilidad de:

- o Sistematizar todos los aspectos ambientales resultado de la actividad empresarial;
- o Prevenir y mitigar el impacto negativo en el medioambiente;
- o Reducir la contaminación; y
- o Posicionar a la Empresa como una Organización socialmente responsable frente a los grupos de interés.

En este sentido, Plastigaur, S.A., considera esencial optimizar al máximo la gestión de recursos, reducir la producción de residuos o, en su defecto, desecharlos de la forma adecuada e incluso tratar de prevenir aquellos riesgos asociados a situaciones accidentales que pudiesen causar un daño significativo, no solo al medioambiente, sino también a la sociedad y la propia Empresa.

En cualquier caso, Plastigaur, S.A., es consciente de que "la sostenibilidad" es un desafío y una carrera de larga distancia, de ahí la importancia que la Empresa otorga a la innovación para, por ejemplo, desarrollar soluciones que faciliten el reciclaje para envases que hoy en día son de difícil reciclado. En este camino, tal y como se ha expuesto en diversos apartados de la presente Memoria, Plastigaur, S.A., trabaja en la búsqueda de alianzas a largo plazo con la cadena de valor, de tal forma que se impulse la implantación de soluciones que puedan resultar económicamente viables y más sostenibles.

En lo que al reciclaje se refiere, el reciclaje químico cierra el ciclo de la industria del plástico al ofrecer la tecnología adecuada para reciclar químicamente todos los desechos plásticos de regreso a sus componentes originales y/u otros materiales de valor agregado.



El reciclaje químico es una alternativa prometedora a los residuos plásticos no reciclables y, por tanto, es una solución para los residuos plásticos no reciclables mecánicamente que, de lo contrario, se destinarían principalmente a:

- o Vertedero, lo que resulta en la pérdida total de estos recursos.
- o Incineración, lo que resulta en la pérdida total de recursos y una liberación directa del carbono incrustado en los desechos plásticos.

- o Recuperación de energía, lo que da como resultado unas emisiones de CO2eq más bajas pero una pérdida total de recursos.

Además, el reciclaje químico transforma los residuos plásticos en una nueva materia prima para fabricar nuevos polímeros, lo que permite nuevos ciclos de recuperación para estos carbonos y tiene gran potencial para reducir la huella de carbono **i)** cuando se alcanza una mayor escala industrial y, **ii)** con un mayor uso de fuentes renovables.

No obstante, la conciencia y la educación en materia de reciclaje es fundamental para conseguir los objetivos fijados por parte de la Unión Europea en materia de reciclaje y valorización de residuos de envases.

Durante el periodo de elaboración de la presente Memoria, Plastigaur, S.A., se encuentra trabajando en las iniciativas que se describen a continuación.

Iniciativas medioambientales

Proyecto Thulin

En este proyecto la creatividad y la responsabilidad social se unen para enfrentar a los desafíos socioeconómicos y ambientales a los que se enfrenta la Sociedad en general. En colaboración con la empresa social “Proyectos Extraordinarios”, Plastigaur, S.A., ha sido capaz de generar/fabricar bolsas y mochilas Corporativas (recicladas y reciclables), a partir del residuo que se genera durante la actividad productiva.

PLASTIGAUR «PROYECTO THULIN» FABRICAR BOLSAS Y MOCHILAS RECICLADAS Y RECICLABLES CON RESIDUO GENERADO EN FÁBRICA

enero 17, 2024 / Publicado por PLASTIGAUR / 0



PROYECTO THULIN INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD EN ACCIÓN

En PLASTIGAUR estamos desarrollando el proyecto "THULIN" con el objetivo de REUTILIZAR el total del residuo que se genera en fábrica y destinarlo a la producción de bolsas y mochilas corporativas. No solo el impacto es positivo por la REUTILIZACIÓN y FABRICACIÓN de merchandising RECICLADO y RECICLABLE, sino que además colaboramos con la empresa social "PROYECTOS EXTRAORDINARIOS" consiguiendo de esta forma generar empleo para mujeres que enfrentan dificultades de acceso al mismo.

PLASTIGAUR REUTILIZA

Beneficios del PROYECTO

Merchandising sostenible
Productos **reciclad**os y **reciclables**

Compensación y reutilización de
residuos generados en fábrica

Colaboración con empresa
SOCIAL: generación de empleo

Acuerdo con la empresa beneficiaria para su propio **reutilización**

PLASTIGAUR
Innovation is flexible

Las bolsas y mochilas corporativas permiten:

♥ Transformar Residuos en Recursos Valiosos: Durante el proceso productivo en la fábrica ubicada en Andoain (Gipuzkoa), Plastigaur, S.A., recolecta residuos plásticos, dándole una nueva vida al 70% de dichos residuos, mediante su incorporación a la actividad principal. El 30% restante, que no se puede utilizar convencionalmente, se convierte en materia prima para las Bolsas Corporativas recicladas de alta calidad.

👥 Cambiar Vidas a través del Empleo: El Proyecto Thulin tiene un doble impacto. Contribuye a la sostenibilidad ambiental, a la vez que crea oportunidades laborales para mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral en España y África.

📦 **Cierra el Círculo de Sostenibilidad:** Las Bolsas Corporativas no solo son ecológicas al estar hechas de plástico reciclado, sino que también son completamente reciclables. La Empresa cierra el círculo de la sostenibilidad, demostrando el compromiso de la Organización con un futuro más verde.

📦 **Merchandising con Significado:** Las Bolsas Corporativas no solo son productos, son historias inspiradoras. La producción manual de las mismas, en colaboración con una empresa social no solo reduce costes, sino que también reinvierte en el desarrollo y empoderamiento de mujeres, generando un impacto positivo en el medio ambiente y en la sociedad.

Este proyecto es un claro ejemplo de cómo la creatividad y la innovación pueden abordar eficazmente desafíos socioeconómicos y medioambientales.

Newsletter de Plastigaur, S.A.

Desde el pasado mes de enero de 2024, mensualmente, Plastigaur, S.A., publica su *newsletter* Corporativa.

El objetivo de la *newsletter* está centrado en aportar datos e información para ampliar el conocimiento que las personas tienen del mundo del plástico, desmentir mitos y compartir mensajes clave que aborden la sostenibilidad y la preocupación por el cuidado del medio ambiente.

Considerando que la educación y concienciación de las personas es un elemento clave en el cuidado y protección del medioambiente, la *newsletter* de Plastigaur, S.A., puede jugar un papel fundamental a la hora de difundir el mensaje y llegar al mayor número de personas posible.



"Participación en el Proyecto/plataforma Ontzi"

Ontzi es una plataforma de innovación abierta donde interactúan empresas de alimentación de Euskadi y agentes involucrados en el desarrollo de materiales de todo el mundo, entre los que se encuentra Plastigaur, S.A.

La idea con la que nace el proyecto es la de poner en contacto a las empresas alimentarias que plantean sus necesidades de empaquetado, envasado, etc., de sus productos, con agentes del sector industrial que sean capaces de proporcionarles soluciones innovadoras, creando un ecosistema innovador en el que todos los agentes interactúen con el objetivo de diseñar envases y embalajes alimentarios seguros, sostenibles y competitivos que beneficien a toda la cadena alimentaria y al medio ambiente.

La plataforma Ontzi se presentó el pasado mes de octubre de 2023. Durante la presentación, 50 empresas del sector de la alimentación presentaron sus principales retos y preocupaciones y, desde entonces, se han inscrito más de 360 agentes del ecosistema alimentario y de la industria de embalajes y envases entre los que se encuentra Plastigaur, S.A.

A día de hoy, se han puesto en marcha diez proyectos distintos que se encuentran en fase de definición y que responderán a los desafíos que plantea el mantenimiento de la vida útil con materiales más sostenibles, la implementación fabril de soluciones más ecológicas o el diseño de envases que mejoren la experiencia del cliente.

Proyecto NOWaste

NOWaste, es un ambicioso proyecto destinado a revolucionar la gestión de residuos en la producción y distribución de alimentos frescos y perecederos.

Este proyecto está respaldado por la Estrategia de Especialización Inteligente RIS3 Euskadi y el Plan de Ciencia Tecnología e Innovación Euskadi 2030 de Industria Inteligente y, marca un hito en la búsqueda de soluciones sostenibles y tecnológicas.

En este sentido, empresas y organizaciones líderes en la cadena alimentaria y tecnológica, entre las que se encuentra Plastigaur, S.A., se han unido al proyecto con el objetivo investigar tecnologías habilitadoras clave dentro de las áreas de conocimiento en digitalización, materiales de envase sostenibles y la generación de bioenergía. Estas están encaminadas a gestionar, reducir y valorizar (*upcycling*) residuo en producto fresco y perecedero para su aplicación de manera transversal dentro del sector agroalimentario vasco.



Así, como parte del proyecto y como ejemplo de las innovaciones que se están realizando, TECNALIA ha aportado su innovación en el desarrollo de una serie de envases sostenibles desarrollados con PET reciclado y reciclables para la cadena de alimentación EROSKI; y ha aportado su conocimiento para desarrollar una solución de PET sostenible monomaterial 100% reciclable para envases primarios como películas con propiedades "barrera" para bolsas de plástico para Plastigaur, S.A.



En resumen, el proyecto NOWaste, viene a potenciar la posición de Euskadi como un proveedor tecnológico clave para la sostenibilidad económica y medioambiental en el sector agroalimentario.

Proyecto Informpack

El proyecto InformPack, una iniciativa cofinanciada por EIT Food, con el respaldo del Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (EIT). Recientemente, el proyecto ha llevado a cabo una serie de encuentros estratégicos, con el objetivo de fomentar actividades participativas y estrategias innovadoras para avanzar hacia un ecosistema europeo de envasado de alimentos más sostenible.

Las reuniones han unido a diversos agentes, desde centros tecnológicos como Leartiker y Aimplas, hasta fabricantes de materiales entre los que se encuentra Plastigaur, S.A. También han participado empresas alimentarias como Ausolan, Udapa y Angulas Aguinaga, junto con representantes del sector retail, incluyendo a la cadena de alimentación Eroski, y centros de innovación empresarial como Basque Food Cluster y Saiolan.

El proyecto tiene el objetivo de abordar dificultades y retos asociados al diseño y la producción de envases sostenibles, identificando a los actores clave en cada fase de la cadena de valor y explorando posibles soluciones innovadoras y, se confía en que las iniciativas resultantes del proyecto impulsen la adopción generalizada de prácticas más sostenibles en el sector del envasado de alimentos, respaldando así la transición hacia un sistema más respetuoso con el medio ambiente.

Proyecto Gaurpack

El proyecto Gaurpack es un proyecto apoyado por la convocatoria Hazitek 2023 y se encuentra alineado, dentro de las prioridades estratégicas de especialización inteligente de Euskadi (RIS3), con la prioridad de Industria Inteligente cuyo objetivo es impulsar la innovación, el desarrollo tecnológico, la transformación digital, la sostenibilidad y el talento como palancas de competitividad. Se alinea también con la prioridad estratégica Energías más limpias avanzando en la sostenibilidad y en la transición hacia una economía vasca baja en carbono para lo que se apuesta por la eficiencia energética y el uso eficiente de los materiales.

Gaurpack tiene como objetivo desarrollar nuevas estructuras de polietileno con propiedades adaptadas orientadas a envases flexibles barrera, sostenibles, reciclables para el sector alimentario. Por ello, persigue desarrollar estructuras basadas en polietileno para el desarrollo de envases flexibles multicapa mono material con una baja permeabilidad al oxígeno (con tasa OTR menor de 2 gr/m²/día) y vapor de agua (con tasa WVTR menor de 3 gr/m²/día). Estas soluciones están basadas en estructuras PE/PVOH que presentan la gran ventaja de ser soluciones que contribuyan a la reducción de gramaje de estructuras de envases flexibles y a la reducción de residuos de envase flexibles.

Proyecto Ekohood

En este caso, la propuesta de Plastigaur, S.A., tiene como objetivo principal el desarrollo de una nueva gama de films con material reciclado de polietileno PCR (polietileno reciclado posconsumo rPE) para embalaje terciario (Tubo Retráctil y Stretch Hood). El principal valor ofrecido por este nuevo material será la incorporación en su formulación de una proporción de hasta un 30% material reciclado post-consumo, mejorando los aspectos funcionales y medioambientales de las soluciones que existen actualmente en el mercado con material virgen.

Ekohood se alinea con la prioridad estratégica RIS 3 de Industria Inteligente (Materiales y Procesos), apuntando al reto de Sostenibilidad en relación con el uso eficiente de los recursos materiales y energéticos y donde la investigación y la digitalización se convierten así en un instrumento para desarrollar nuevos productos y soluciones que aporten mayor valor añadido y mejoren la posición competitiva de la industria vasca. La prioridad estratégica con la que se alinea Ekohood está apoyada por la iniciativa tractora transversal Economía circular que tiene por objetivo reducir la entrada de los materiales vírgenes y la producción de desechos cerrando los flujos económicos y ecológicos de los recursos y constituye una necesidad para maximizar la eficiencia de los recursos, especialmente en aquellas regiones con escasez de materias primas como Euskadi.



REDUCCIÓN Y COMPENSACIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

(GRI 302-1, 302-4, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5,)

Plastigaur, S.A., entiende y es consciente de que la forma de vida actual y, las constantes emisiones de CO₂ a la atmósfera están acelerando el cambio climático, provocando graves consecuencias para toda la población mundial.

En este sentido, Plastigaur, S.A., como empresa desarrolladora de soluciones innovadoras en el sector del *packaging*, y cuya visión está enfocada en "ser un referente en sostenibilidad en el sector del envase y embalaje flexible, a través de la innovación constante y la excelencia en todos los procesos", ya en 2017, a través de su Plan Estratégico de 2017-2021, definió/estableció seis pilares fundamentales con los que construir una empresa rentable, innovadora, basada en las personas, internacional y creativa.

En el ejercicio 2022, Plastigaur, S.A., elaboró un nuevo Plan Estratégico 2022-2024, donde, si cabe, la sostenibilidad adquiriría todavía más relevancia, para así poder cumplir con la visión de la Empresa y, de este modo, en la actualidad, ser considerados como uno de los referentes en sostenibilidad en el mercado del embalaje y envasado flexible por las partes interesadas.

Como parte de este planteamiento, Plastigaur, S.A., ha dirigido toda su actividad a la perspectiva del ciclo de vida, buscando la sostenibilidad real, basada en datos, y haciendo frente a cualquier campaña de *Greenwashing*, fruto de la sostenibilidad percibida. En este proceso, resulta primordial el Análisis de Ciclo de Vida (ACV), a la vez que se trabaja bajo los más estrictos estándares, como lo son la ISO 14001 e ISO 14006.

Habida cuenta de lo anterior, Plastigaur, S.A., elabora anualmente un estudio de Huella Ambiental Corporativa, y una vez se obtienen los resultados, se analizan e interpretan para así poder determinar la evolución de la Organización en la medida que avanza el Plan Estratégico. Se identifican los aspectos significativos y las oportunidades de mejora de cara a próximos años y se revisan anualmente los puntos de control (KPI) establecidos por la Empresa y para continuar trabajando en el compromiso ambiental que Plastigaur, S.A., ha asumido.

Huella de Carbono Corporativa (HCC) 2023

Objetivos del estudio

El objetivo principal del estudio realizado por Plastigaur, S.A., es obtener una información ambiental contrastada y objetiva con respecto a la actividad del año 2023.

De este modo, se identifica la afección que tiene la actividad de la Empresa, trazando su causa e identificando aspectos ambientales y tecnologías responsables, con el fin de utilizarla como elemento de información adicional en el marco del sistema de gestión de la empresa.

Otro de los objetivos de la HCC es determinar el impacto ambiental absoluto de la Empresa e identificar los márgenes de mejora, de cara a conseguir los propósitos de la Organización.

Por ello, una de las metas que se ha propuesto Plastigaur, S.A., para el año 2030 es el objetivo "Ambición Empresarial para 1,5 °C" (SBTi), que consiste en reducir en un 50 % las emisiones GEI absolutas del alcance 1 y 2 a partir del año base 2018, además de comunicar y reducir las emisiones del alcance 3.

Metodología del estudio (GHG protocol)

La metodología GHG protocol (Green House Gas protocol) es un procedimiento basado en la cuantificación de las emisiones, tanto directas como indirectas, de los Gases de Efecto Invernadero (GEI).

La técnica GHG protocol considera el impacto que tienen los GEI en la categoría de calentamiento global, en función a la cantidad de dióxido de carbono (CO2) equivalente que emiten, principalmente medido en kg CO2 eq. / uf. (unidad funcional).

Plastigaur, S.A., ha optado por la metodología GHG protocol con el fin de unificar los criterios de análisis en toda la cadena de valor, de modo que los resultados sean comparables. De esta manera, se consigue el 17º Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) que consiste en revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible. Coca-Cola Company, en concreto, exige el empleo de dicha metodología a sus proveedores, de entre los cuales se encuentra Plastigaur, S.A.

Es necesario puntualizar que el consumo eléctrico en todas las instalaciones que pertenecen a Plastigaur, S.A., no tiene factor de emisión al provenir de fuentes 100% renovables y así lo certifica Acciona energía S.L. U en el presente certificado.



DECLARA

Que la energía eléctrica suministrada a:

Plastigaur — ES0021000003129276NP

durante el año de 2023 en la cantidad de: 16080,401 MWh

procede exclusivamente de fuentes de energía 100% renovable certificada por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), y ha sido generada en sus propias instalaciones.



Por ello, desde mayo de 2020, Plastigaur, S.A., mantiene contratos de compra de energía eléctrica de origen renovables certificada, por lo que su incidencia en la huella de carbono por la actividad de la Empresa es 0.



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

EMISIONES INDIRECTAS

Las emisiones indirectas de GEI son generadas por la electricidad consumida y comprada. **PLASTIGAUR, S.A.** consume electricidad de origen 100% renovable.

ORIGEN:



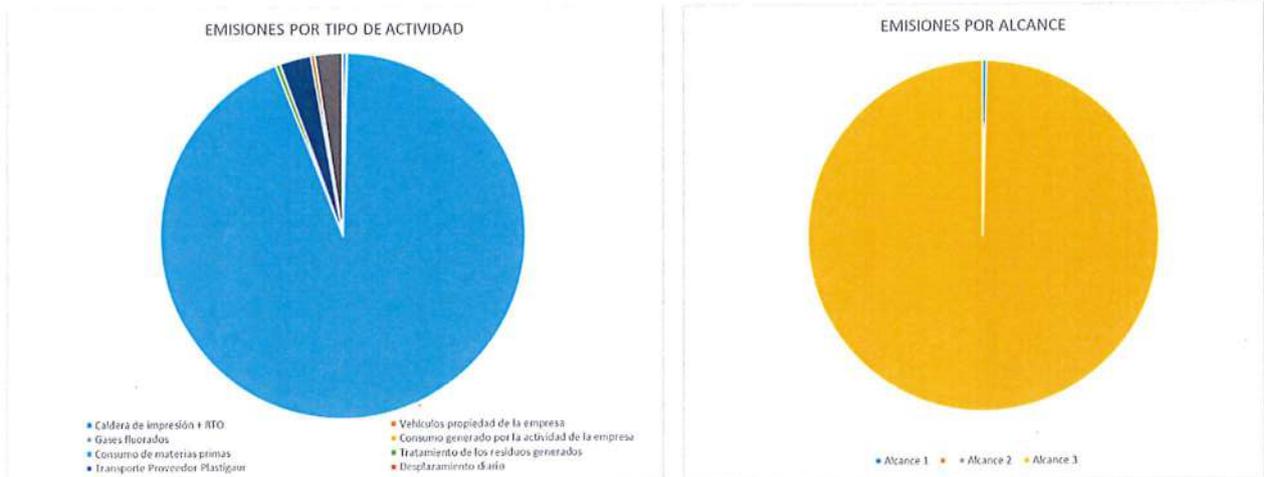
Las emisiones de CO2 emitidas por cada instalación ascienden a:

CO2 CONSUMO INDIRECTO (T CO2 EQ)
Plastigaur 0

Resultados:

ALCANCE		ETAPAS DEL CICLO DE VIDA	TIPO DE ACTIVIDAD	HUELLA DE CARBONO	TOTAL ALCANCE	EVOLUCIÓN
Alcance 1	Emisiones directas	Combustibles fósiles	Caldera de impresión + RTO	161.071	210.781	53,63%
			Vehículos propiedad de la empresa	49.710		
		Emisiones fugitivas	Gases fluorados	0		
Alcance 2	Emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico	Electricidad	Consumo generado por la actividad de la empresa	0	0	-100,00%
Alcance 3	Emisiones indirectas de actividades anteriores (3A)	Aprovisionamiento de materias primas	Consumo de materias primas	52.605.061	55.976.506	-13,59%
		Generación de residuos	Tratamiento de los residuos generados	235.050		
		Transporte	Transporte Proveedor-Plastigaur	1.554.665		
		Desplazamiento de los trabajadores	Desplazamiento diario	184.231		
	Emisiones indirectas de actividades posteriores (3B)	Transporte	Transporte Plastigaur-Cliente	1.397.499		
TOTAL				56.187.287	-20,45%	

*Tabla 1 Resultado Evaluación ambiental PLG 2023.



**Figura 1 Resultado de la HCC de PLASTIGAU por aspectos (izda) y por alcances (dcha).*

Las materias primas implican el 94% de toda la huella de carbono de la Organización. El mayor consumo de Plastigaur, S.A., es la grana, de la cual el 75,86 % es de origen virgen fósil, es por ello por lo que el impacto de la materia prima es tan elevado, y esto conlleva a que el 99, 62 % de la HCC sea del alcance 3, esto es, de otras actividades indirectas que no están relacionadas con la actividad propia de la empresa.

En este sentido, los resultados son muy positivos, ya que solo el 0,38 % de la HCC de Plastigaur, S.A., proviene de las actividades relacionadas con la actividad propia de la empresa.

Esta proporción se redujo frente al 2019, donde la actividad propia de la Empresa (alcances 1 y 2) suponían un 8%. Casi la totalidad de este impacto proviene de alcance 2, derivado del consumo eléctrico de las instalaciones de la fábrica, y en este aspecto, el cambio a consumo de electricidad 100% renovable ha supuesto una reducción significativa.

Si atendemos a evolución que ha tenido la HCC de Plastigaur a lo largo del Plan Estratégico, se ve que la huella de carbono absoluta de la organización se ha reducido en un 20,45 % frente al año de inicio 2018. En ese marco, se ha alcanzado el objetivo de la iniciativa SBTi 2030, a la que se ha sumado Plastigaur, S.A.

Igualmente es importante indicar que Plastigaur de forma voluntaria durante el ejercicio 2023 ha compensado la huella ambiental en alcance 1 derivada por su actividad en el ejercicio 2022 a través de acuerdos con la Fundación de Cambio Climático de Gipuzkoa – Naturklima. destinado los recursos en proyectos de reducción y mitigación de los efectos del cambio climático en Gipuzkoa. Por ello en 2022 el alcance 1 fue compensado y alcance 2 fue 0 obteniendo la neutralidad en los mismos.



Otros aspectos a tener en cuenta

La adopción del plan estratégico 2017-21 supuso un cambio en el modelo económico de Plastigaur, S.A., el cual ha pasado de ser totalmente lineal a ser parcialmente circular. En el nuevo Plan Estratégico 2022-2024 se renueva el objetivo y en este sentido, la meta de la Empresa es llegar a ser totalmente circulares en el futuro.

En esta transición del modelo económico, Plastigaur, S.A., durante los últimos años, ha adoptado una serie de medidas y acciones basadas en la estrategia multi-R ((#Reducir, #Reutilizar y #Reciclar) a la que se le añade la R de #Reeducar), que han permitido a la Empresa mejorar sustancialmente en aspectos ambientales, haciendo más circular la actividad de la Organización. Asimismo, la Empresa ha hecho un seguimiento exhaustivo de la evolución mediante puntos de control (KPIs) y ha valorado anualmente los aspectos más significativos, con el fin de seguir con la mejora continua.

TENDENCIAS MERCADO: ECONOMIA CIRCULAR

- 

El mercado de envases flexibles demanda productos con una menor huella medioambiental
- 

Alta demanda de aplicar la Economía Circular para envases flexibles
- 

Desarrollo de soluciones con un correcto rendimiento con contenido reciclado
- 

Es fundamental la implicación de toda la cadena de valor
- 

Plastigaur colabora con sus clientes para alcanzar los objetivos medioambientales



Por último, es importante destacar que todo el consumo eléctrico proviene de fuentes renovables, y que, además, Plastigaur, S.A., dispone de una instalación solar fotovoltaica de 100 kWp.

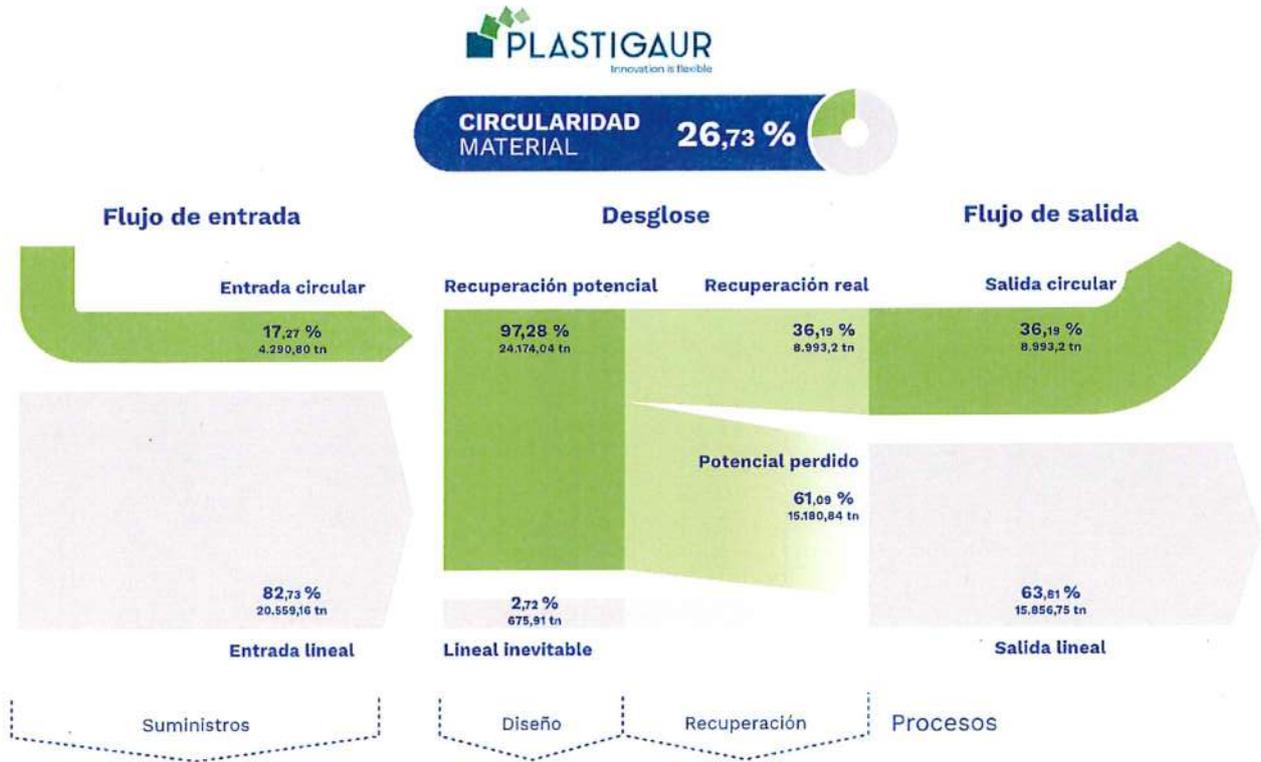
Circularidad corporativa 2023

De cara a 2023, el objetivo de Plastigaur S.A., es conocer cuál es la circularidad corporativa y de esta manera implementar un plan de acción con el fin de que, anualmente, esta circularidad aumente progresivamente. Para realizar la medición de la circularidad de la empresa se toma como referencia la metodología *Circular Transition Indicators (CTI)* del *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)*.

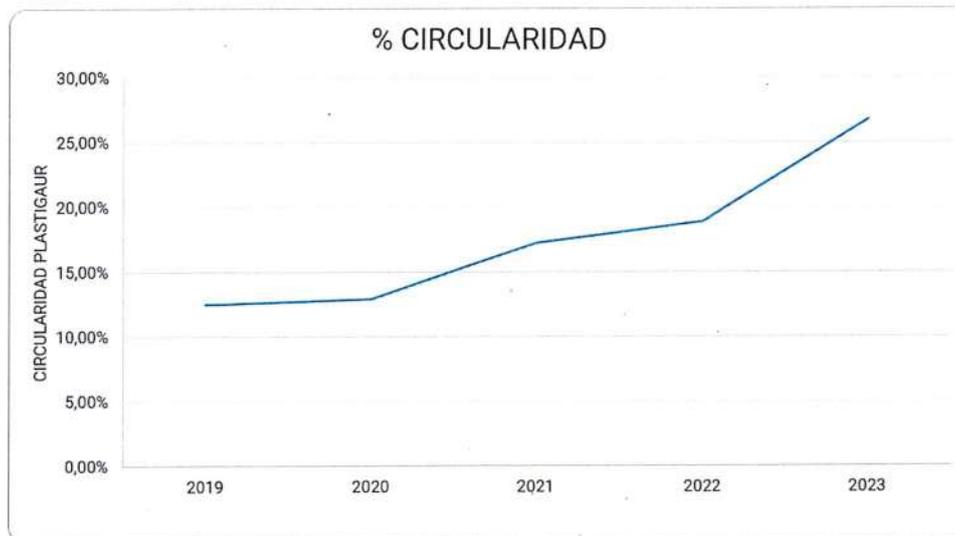
La circularidad sitúa su foco en el hecho de que los productos, materiales y recursos que se utilizan durante el proceso productivo se utilizan y reutilizan de manera continuada, minimizando los desperdicios y reduciendo todo lo posible el impacto ambiental que genera la actividad.

Por todo ello, Plastigaur S.A., está trabajando en el desarrollo de un sistema en el que los productos y/o materias primas que se utilizan durante el proceso productivo nunca se conviertan en desechos/residuos, y de este modo, se reciclen y reutilicen de manera constante. Este hecho no solo repercute en beneficio del medio ambiente, sino que también supone un avance y mejora considerable para la comunidad y las generaciones futuras.

Resultados:



Comparando la circularidad desde 2019 hasta 2023, queda patente la evolución tan positiva que Plastigaur S.A., está teniendo en este apartado.



El principal motivo de esta esta evolución ha sido la incorporación de material reciclado postconsumo en las fabricaciones de Plastigaur, S.A.

PLASTIGAUR, S.A. Y SU COMPROMISO CON TERCEROS

(GRI-413-1)

Tal y como se ha expuesto a lo largo de los distintos apartados de la presente Memoria, Plastigaur, S.A., tiene muy presentes sus orígenes guipuzcoanos, especialmente a la hora de aportar y colaborar en la evolución del territorio y de las personas de la provincia que la conforman.

Por este motivo, Plastigaur colabora con distintas asociaciones, entidades, instituciones y empresas en las que, además de participar realizando aportes monetarios, la Empresa procura participar, estrechar vínculos e incentivar la cooperación entre empresas.

Las principales empresas, centros, instituciones, organismos y/o asociaciones con las que colaboramos son:

DYA Gipuzkoa	Médicos sin fronteras
Cruz Roja	Médicos del mundo
ASGICER	KONTSEILUA
Proyectos Extraordinarios, S.L.	EMAKTIVA
Bomberos Unidos (BUSF)	ANAIP
ADEGI	ELKARGI
APD	Basque Food Cluster
AIMPLAS – Instituto Tecnológico del Plástico	Universidad de DEUSTO
Universidad del País Vasco (UPV)	Tecnun - Escuela De Ingeniería U. de Navarra
Universidad de Mondragón	Centros de Formación profesional: Lasalle, Don Bosco, CEBANC
Fundación Novia Salcedo	Cámara de Comercio de Gipuzkoa
Diputación Foral de Gipuzkoa	Diputación Foral de Bizkaia



Como se desprende del listado anterior, entre otras, queda patente la firme creencia que tiene Plastigaur, S.A., en la creación y desarrollo de fuentes de empleo. Es habitual encontrar a Plastigaur, S.A., en las principales ferias de empleo del territorio, e incluso en el mes de



octubre de 2023, Plastigaur, S.A., acudió a la "Be Basque Talent Conference" en Dusseldorf, un espacio en el que se reunieron empresas y profesionales que residen en el extranjero y que están valorando opciones de retornar al País Vasco. Estas jornadas y eventos permiten a la Empresa incorporar a personas (junior y senior) en todas las categorías laborales a la vez que, ofrecen a la Organización la posibilidad de exponer su proyecto y retos que se ha fijado Plastigaur, S.A.

Si bien es cierto que la adquisición de conocimientos teóricos y la formación académica es imprescindible, Plastigaur, S.A., está convencida de que el desarrollo de habilidades prácticas en el puesto de trabajo incrementa de manera sustancial las opciones de que las personas logren un empleo que se adapte a sus expectativas.

Actualmente, Plastigaur, S.A., colabora con la UPV, la universidad de Deusto, Tecnun y



centros de formación profesional como Lasalle, Don Bosco, CEBANC, y otros. Además, Plastigaur, S.A., también cuenta con el "Programa Talent" (permite que estudiantes tengan su primera experiencia laboral y experimenten de primera mano el funcionamiento real de una empresa) y "Programa Graduate" (dirigido a personas recién graduadas, para que puedan empezar a trabajar en la Empresa con un plan de carrera inicial de 2 años para poner en práctica sus conocimientos y desarrollarse profesionalmente).

Por otro lado, Plastigaur, S.A., también colabora con asociaciones que fomentan la inclusión y la creación de empleo de colectivos en situación de vulnerabilidad o exclusión como las anteriormente citadas (EMAKTIVA, Proyectos Extraordinarios, DYA Gipuzkoa). En este sentido, durante el mes de octubre de 2023, octubre, DYA Gipuzkoa celebró su 50 aniversario, con un evento en el que la labor y compromiso de Plastigaur, S.A., fue reconocido con la entrega de un galardón.



Plastigaur, S.A., y el deporte

Desde hace varios años, Plastigaur, S.A., está comprometida con el deporte y, por este motivo, durante el año 2023, la Empresa se ha convertido en el patrocinador oficial del equipo de Baloncesto femenino del municipio de Andoain (Plastigaur Ganbara Saskibaloia).



Sin embargo, la aportación o apoyo que Plastigaur, S.A., ofrece al deporte, no se limita al patrocinio. A través de estas acciones, la Empresa fomenta el trabajo en equipo, la integración, la participación activa en la comunidad, y la relación con otras empresas e interlocutores que no, necesariamente tienen que estar vinculados a la actividad de Plastigaur, S.A.



PLASTIGAUR, S.A. Y SU COMPROMISO CON LOS ODS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos y todas como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años.

Por este motivo y en línea con lo anterior, durante los últimos años, Plastigaur, S.A., ha contribuido de manera especial con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU mediante diferentes y múltiples acciones. Comprometidos con el desarrollo sostenible, Plastigaur, S.A., se fija compromisos voluntarios de cumplimiento relacionados con los citados ODS.

En este sentido, Plastigaur, S.A., ha asumido el reto de trabajar sobre los ODS poniendo el foco en cuatro objetivos y cuatro estrategias, de tal forma que, cada una de ellas juega un papel fundamental e impactan directamente sobre distintos objetivos ODS.

Objetivo 1 (Modelo Circular)

Transformar el modelo económico actual hacia un modelo circular. Para ello, Plastigaur, S.A., aumenta la eficiencia de productos y materiales y reduce la generación de residuos y las emisiones de GEI asociadas a la actividad de la Empresa.

Objetivo 2 (Confianza y Cultura empresarial)

Plastigaur, S.A., trabaja y dirige la cultura de la empresa hacia un proyecto compartido basado en la confianza potenciando el desarrollo profesional de las personas, fomentando la igualdad de género (Plan de Igualdad), el trabajo decente y la mitigación de posibles desigualdades o situaciones discriminatorias que se pudieran identificar en el entorno más cercano.

Objetivo 3 (Salud y bienestar)

Plastigaur, S.A., promueve y protege la salud, seguridad y bienestar de las personas que conforman sus equipos, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo fomentando la colaboración con el entorno.

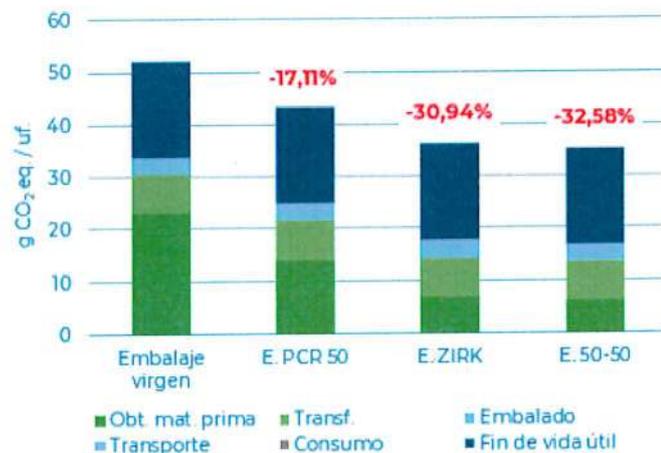
Objetivo 4 (Industria avanzada y sostenible)

Plastigaur, S.A., cuenta con el propósito de crear una industria digitalmente avanzada, para facilitar el desarrollo de productos más funcionales y sostenibles de una manera ágil y flexible como elemento diferenciador.

Estrategia 1 (Empleo de materiales de impacto reducido)

Plastigaur, S.A., se ha propuesto llevar a cabo la fabricación de envases con contenido reciclado diseñados para reducir el consumo de recursos vírgenes de origen fósil. Para el cumplimiento de esta estrategia dispone de las siguientes gamas de producto:

- o EKOGAUR PCR: Envases con contenido reciclado mecánico Post-consumo (Hasta 70% de contenido).
- o EKOGAUR ZIRK: Envases con contenido reciclado químico Post-consumo.
- o EKOGAUR 50-50: Envases con contenido 100 % reciclado mecánico y químico Post-consumo.



META 12.5: De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

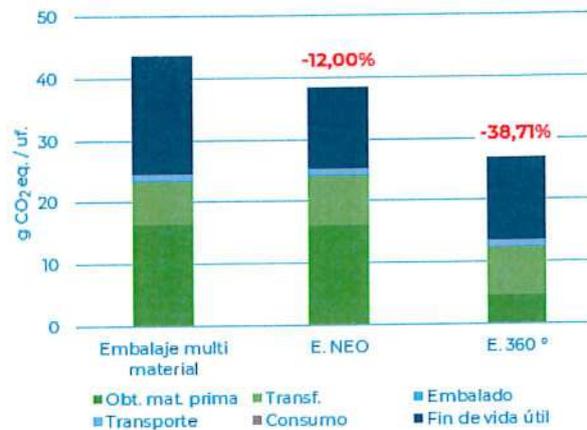


META 13.2: Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.

Estrategia 2 (Optimización del fin de vida útil del producto)

Plastigaur, S.A., se ha propuesto trabajar en alternativas reciclables de envases que actualmente no son reciclables y que están disponibles en el mercado (laminados multi-materiales). Para el cumplimiento de esta estrategia dispone de las siguientes gamas de producto:

- o EKOGAUR MDO: Film modificado de PE a través de la tecnología MDO.
- o EKOGAUR NEO: Film laminado mono material 100% reciclable.
- o EKOGAUR 360°: Film laminado mono material 100% reciclable y de origen reciclado.



META 9.4: De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.



META 13.2: Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.

Estrategia 3 (Optimización de la producción)

Plastigaur, S.A., se ha propuesto llevar a cabo una importante reducción de los consumos (agua y electricidad), así como una reducción en el vertido de la granza.

Para el cumplimiento del objetivo de reducción de los consumos (agua y electricidad), la empresa pone el foco en trabajar la mejora continua. Los objetivos estratégicos de reducción son:

- o Consumo eléctrico: reducción de como mínimo un 3 % anual. Desde 2020 el 100% de la electricidad consumida en Plastigaur, S.A, es verde y de origen renovable.
- o Consumo de agua: reducción del consumo de agua en como mínimo un 2% anual.

Por otro lado, con el fin de reducir el vertido de granza, Plastigaur, S.A., se ha comprometido con el Proyecto "Operation Clean Sweep", cuyo principal objetivo radica en evitar el vertido de micro plásticos, para:

- o Reducir el impacto en el medio ambiente y marino.
- o Evitar la pérdida de materia prima.
- o Mejorar la prevención frente a accidentes laborales.



META 6.3: De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial.



META 7.2: De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.



META 14.1: De aquí a 2025, prevenir y reducir significativamente la contaminación marina de todo tipo, en particular la producida por actividades realizadas en tierra, incluidos los detritos marinos y la polución por nutrientes

Estrategia 4 (Valorización de las caídas de producción y residuos generados)

En lo que se refiere a esta cuarta estrategia, Plastigaur, S.A., se ha propuesto recuperar las pérdidas que se producen durante el proceso productivo, de tal forma que, desde la Organización se valorizan el 94% de las pérdidas de producción, y de dichas pérdidas, el 60% se consume nuevamente en Plastigaur, S.A.

Por si esto no fuera suficiente, Plastigaur, S.A., ha dado el paso de consumir materias primas secundarias. En este sentido, durante 2023, el 19% de las materias primas que consumió eran secundarias (recicladas y recuperadas), un 70% más que en 2020.



META 12.4: De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.

Estrategia 5 (Generación de protocolos de actuación, en relación con la igualdad de género acoso, tanto a nivel interno como en las relaciones con nuestras partes interesadas)

Durante el año 2023, Plastigaur, S.A., ha renovado y ha reforzado su compromiso en relación con el respeto y la defensa de la igualdad de género, mediante la aprobación del 1º Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Plastigaur, S.A., plan que incluye distintas medias y acciones dirigidas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Además, el propio Plan establece un programa cronológico de actuaciones cuyo cumplimiento se verifica mediante la Comisión de Seguimiento nombrada e implementada en el momento de la propia aprobación del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Plastigaur, S.A.

En este mismo sentido, Plastigaur, S.A., se ha comprometido a elaborar y aprobar antes del primer semestre de 2024, un Manual de uso no sexista del lenguaje, un Protocolo renovado y actualizado frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y un Protocolo frente al acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.



META 5.1: Poner fin a todas las formas de discriminación de las mujeres y las niñas en el mundo.

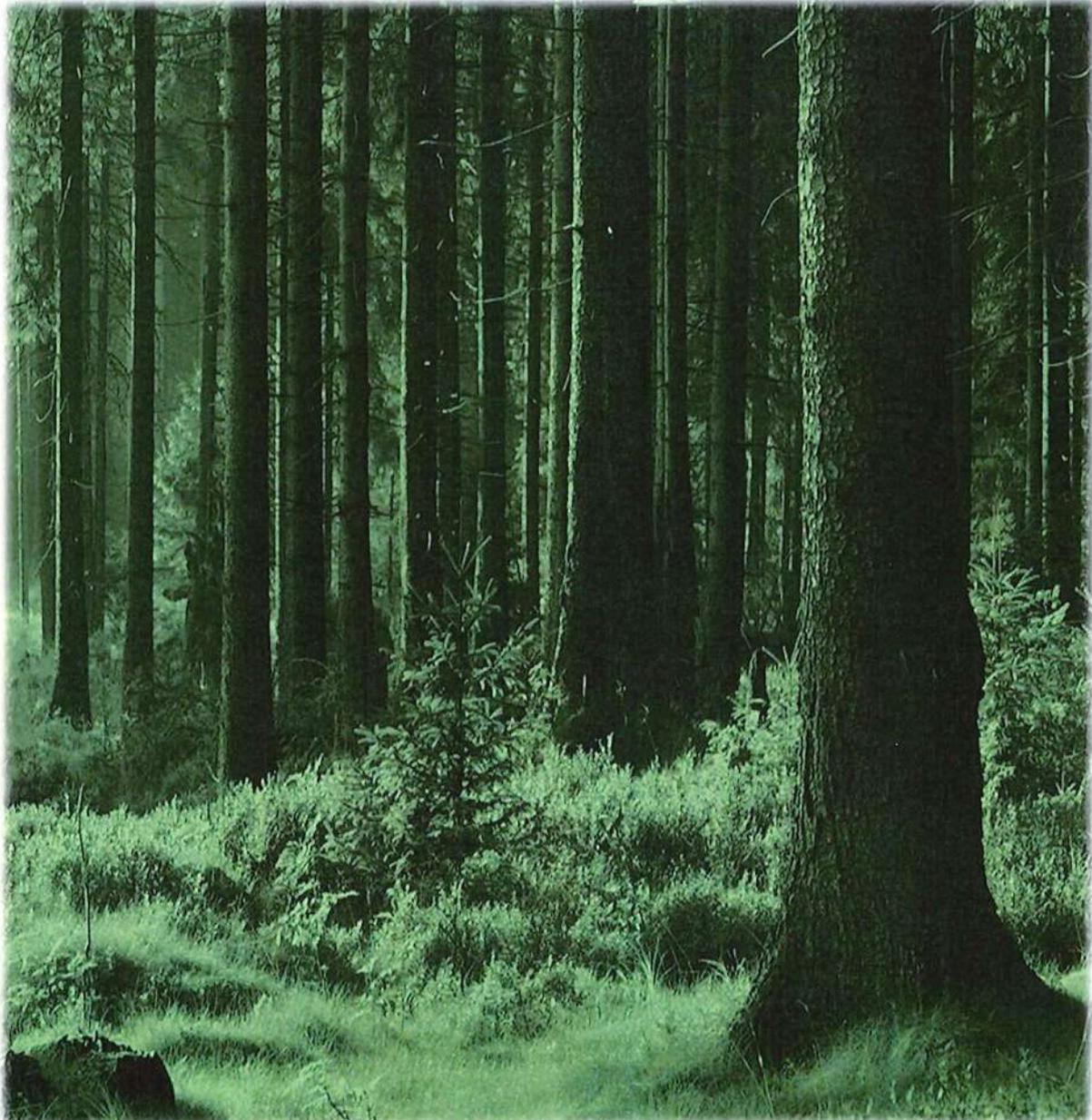


Plastigaur, S.A.

Avda. Madre Cándida, s/n
CP 20140 – Andoain (Gipuzkoa)

www.plastigaur.com

Plastigaur 



ANEXOS

1. Código Ético de Plastigaur, S.A.
2. Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Plastigaur, S.A.

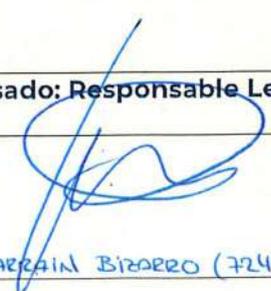
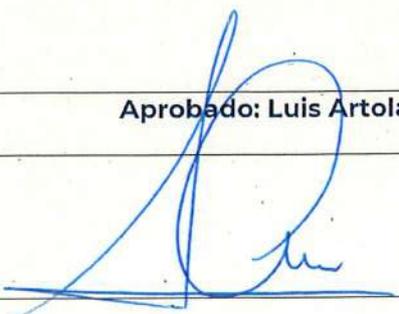
SECCIÓN 9.

CÓDIGO ÉTICO

PLASTIGAUR, S.A.

Andoain, Diciembre 2023

Revisión: 03

Revisado: Responsable Legal	Aprobado: Luis Artola
 IVÓN BEDARRAIN BIZARRO (72499245-W)	

Sección 9. Código Ético

Sección 9. Código Ético

Andoain, Diciembre 2023

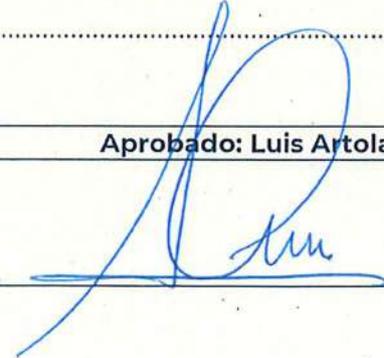
Revisión: 03

Contenido de la Sección

9.1. Objeto.....	4
9.2. Ámbito de Aplicación	4
9.3. Valores Corporativos.....	5
9.4. Principios generales	6
9.4.1. Imparcialidad	6
9.4.2. Honestidad	6
9.4.3 Conducta correcta en caso de posibles conflictos de intereses.....	7
9.4.4 Confidencialidad.....	7
9.4.5 Fraude.....	7
9.4.6 Equidad de la autoridad	8
9.4.7 Integridad de la persona.....	8
9.4.8 Transparencia e integridad de la información.....	8
9.4.9 Diligencia y precisión en la ejecución de las tareas y de los contratos.....	8
9.4.10 Corrección y equidad en la gestión y posible renegociación de los contratos.....	8
9.4.11 Prohibición del blanqueo de capital	9
9.4.12 Competencia leal	9
9.4.13 Responsabilidad frente a la colectividad.....	9
9.4.14 Protección del medio ambiente.....	10
9.5. Criterios de Comportamiento	10
9.5.1. Criterios de comportamiento en las relaciones con y entre las personas de Plastigaur	10
9.5.1.1 Tratamiento de la información.....	10
9.5.1.2 Selección de personal.....	11
9.5.1.3 Establecimiento de la relación laboral	11
9.5.1.4 Gestión del personal	11
9.5.1.5 Seguridad y salud.....	12
9.5.1.6 Protección de la privacidad.....	13
9.5.1.7 Integridad y tutela de la persona.....	13

Sección 9. Código Ético

9.5.1.8	Obligaciones de las personas trabajadoras.....	14
9.5.2.	Criterios de comportamiento en las relaciones con el mercado.....	16
9.5.2.1	Imparcialidad.....	16
9.5.2.2	Contratos y comunicaciones con los terceros.....	16
9.5.2.3	Comportamiento frente a los terceros.....	16
9.5.2.4	Control de calidad y satisfacción del cliente.....	17
9.5.2.5	Implicación de los terceros.....	17
9.5.2.6	Elección del colaborador.....	17
9.5.2.7	Comportamiento ético en la realización de pedidos.....	18
9.5.3.	Criterios de comportamiento en las relaciones con la comunidad.....	18
9.5.3.1	Política medioambiental.....	18
9.5.3.2	Estrategias y herramientas de la política medioambiental.....	19
9.5.3.3	Comunicación medioambiental.....	20
9.5.3.4	Anticorrupción, regalos, obsequios y favores.....	20
9.5.3.5	Ayudas y patrocinios.....	21
9.6.	Seguimiento y Control.....	22
9.6.1.	Comunicación y formación.....	22
9.6.2.	Comunicación de conductas ilegales o violatorias.....	22
9.6.3.	Incumplimiento o Violación del Código Ético.....	23
9.6.4.	Árbol para saber si una acción viola o no el Código Ético.....	23
9.6.5.	Responsabilidades.....	25
9.6.5.1	Responsabilidades del Departamento de Personas y/o del Comité de Ética.....	25
9.6.5.2	Responsabilidades de la Dirección de Plastigaur S.A.....	25
9.7.	Revisiones de la sección.....	26

Confeccionado: Responsable Legal	Aprobado: Luis Artola
 Iván Beldorregui Bizorilo (72495245-W)	

Sección 9. Código Ético**9.1. Objeto**

Este Código expone los compromisos y las responsabilidades éticas, en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales, asumidos por los trabajadores y trabajadoras de Plastigaur, S.A. y de sus sociedades filiales, sean estos administradores o empleados o empleadas, de cualquier tipo, en dichas empresas.

Puesto que el Código Ético aclara las obligaciones particulares de Plastigaur, S.A. (en adelante Plastigaur) frente a los implicados o implicadas, colaboradores o colaboradoras (obligaciones fiduciarias), su cumplimiento efectivo se configura como el punto de referencia conforme al cual juzgar la reputación de Plastigaur. Por lo tanto, el Código Ético está constituido por:

- los principios generales sobre las relaciones con los implicados o implicadas, colaboradores o colaboradoras, que definen de forma abstracta los valores de referencia en las actividades de Plastigaur;
- los criterios de comportamiento respecto a cada tipo de parte implicada, que proporcionan específicamente las líneas directrices y las normas a las cuales se deben atener las personas trabajadoras de Plastigaur para respetar los principios generales y para prevenir el riesgo de comportamientos no éticos;
- los mecanismos de implementación, que describen el sistema de control para el cumplimiento con el Código Ético y para su continua mejora.

Este Código, marcado por un ideal de cooperación, está orientado a un beneficio recíproco de los implicados e implicadas, respetando en todo momento el papel que juega cada parte. Plastigaur requiere, por lo tanto, que todas las personas implicadas actúen frente a ella conforme a principios y reglas inspirados por una idea similar de conducta ética.

Además, Plastigaur requiere que todas las empresas afiliadas o participadas y los principales proveedores, clientes, socios y cualesquiera otros terceros con los que exista algún tipo de relación comercial, mercantil y/o institucional adopten una conducta que esté alineada y que respete todos y cada uno de los principios generales del presente Código.

El Código Ético tiene validez tanto en España como en el extranjero, siempre teniendo en cuenta las diferencias culturales, sociales y económicas de los distintos países en los que Plastigaur opera o en aquellos en los que pudiera operar en el futuro. En este sentido, Plastigaur manifiesta y se compromete a no operar con regímenes no democráticos en los que se vulneren los derechos fundamentales de las personas.

9.2. Ámbito de Aplicación

Son partes implicadas aquellos y aquellas que realizan inversiones vinculadas a cualquier actividad de Plastigaur, en primer lugar, los y las accionistas y, después, las personas trabajadoras, los clientes y los proveedores. En un sentido más amplio, están igualmente

Sección 9. Código Ético

implicados e implicadas todas aquellas personas jurídicas, administraciones públicas, personas físicas, particulares o grupos, además de las organizaciones e instituciones que les representan, cuyos intereses se puedan ver afectados por los efectos directos e indirectos de las actividades de Plastigaur. Por último, también se enmarcan en este ámbito las comunidades locales y/o nacionales en las que Plastigaur opera, las asociaciones ecologistas, las generaciones futuras, etc.

9.3. Valores Corporativos

Plastigaur se caracteriza por contar con unos valores, fuertemente transmitidos por sus fundadores, y que perduran a día de hoy en una empresa familiar profesionalizada. Por encima de cualquier otro valor, destacan la **humildad**, el **compromiso**, la **honestidad**, la **colaboración** y la **responsabilidad**.

La visión de Plastigaur es convertirse en un referente en sostenibilidad en el sector del envase y embalaje flexible, a través de la innovación constante y la excelencia en todos sus procesos productivos. En este sentido, Plastigaur opera al servicio de las comunidades, y apuesta por:

- La Innovación: utilizando nuevas tecnologías y los equipos más vanguardistas.
- La calidad: gracias a un equipo experto en sostenibilidad que lidera proyectos de desarrollo de productos y soluciones sostenibles. Por este motivo, la empresa se somete a exigentes procesos de certificación en todos los desarrollos, llevados a cabo por terceras partes independientes.
- La sostenibilidad: a través de la implementación de proyectos sostenibles que desarrolla de la mano de clientes, proveedores, instituciones públicas y otros agentes del mundo académico o de la investigación.

Asimismo, Plastigaur está fuertemente comprometida con la reducción del impacto medioambiental y la prevención de los riesgos asociados al mismo, no sólo respetando las normativas vigentes, sino también teniendo en cuenta los avances tecnológicos y las mejores prácticas en la materia, con el compromiso de asegurar a las generaciones futuras un mundo mejor.

Por todo lo anterior, la empresa se ha fijado compromisos voluntarios de cumplimiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

- Objetivo 1: transformar el modelo económico actual hacia uno circular. Para ello, Plastigaur aumenta la eficiencia de sus productos y materiales, reduciendo la generación de residuos y las emisiones de GEI asociadas a la actividad de la empresa.
- Objetivo 2: dirigir la cultura de la empresa hacia un proyecto compartido basado en la confianza y potenciando el desarrollo profesional de las personas.

Sección 9. Código Ético

- Objetivo 3: promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los equipos, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo fomentando la colaboración con el entorno.
- Objetivo 4: crear una industria digitalmente avanzada, para facilitar el desarrollo de productos más funcionales y sostenibles de una manera ágil y flexible como elemento diferenciador.

Plastigaur aspira a mantener y desarrollar una relación de confianza en los ámbitos en los que realiza su labor, es decir, con aquellas categorías de individuos, grupos o instituciones cuya aportación es necesaria para hacer realidad la misión de Plastigaur o que tienen, de cualquier modo, un interés en dicha misión o en conseguir alcanzar sus objetivos.

Un comportamiento no ético compromete la relación de confianza entre Plastigaur y sus colaboradores o colaboradoras (partes implicadas). No son éticos, y favorecen que se asuman actitudes hostiles frente a la empresa, los comportamientos de todo aquel o aquella, particular u organización, que intente apropiarse de los beneficios de la colaboración de otros u otras, aprovechando de posiciones de poder que puedan ocupar en determinado momento.

La buena reputación es un recurso intangible esencial. La buena reputación en las relaciones externas favorece la fidelidad de los clientes, la atracción de los mejores recursos humanos, la confianza de los proveedores y la fiabilidad frente a los acreedores. En las relaciones internas, ésta contribuye a tomar y aplicar las decisiones sin conflictos y a organizar el trabajo sin controles burocráticos o un uso excesivo de la autoridad.

9.4. Principios generales**9.4.1. Imparcialidad**

En las decisiones que influyen en las relaciones con las partes implicadas o partes colaboradoras (la elección de los clientes a los que suministrar sus servicios, las relaciones con los y las accionistas, la gestión del personal en general o la organización del trabajo, la selección y la gestión de los proveedores, las relaciones con la comunidad circundante y las instituciones que la representan), Plastigaur evita cualquier tipo de discriminación por razón de edad, sexo, sexualidad, estado de salud, raza, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas de sus interlocutores.

9.4.2. Honestidad

En el ámbito de su actividad profesional, las personas trabajadoras de Plastigaur deberán respetar diligentemente las leyes, el presente Código Ético y los reglamentos, políticas, normas y compromisos internos, vigentes en cada momento. Bajo ningún concepto, la consecución de los intereses de Plastigaur puede justificar una conducta deshonestas.

Sección 9. Código Ético**9.4.3 Conducta correcta en caso de posibles conflictos de intereses**

En la realización de cualquier actividad o en cualquier situación, se evitarán situaciones donde las personas implicadas en las transacciones estén, o aparenten estar, en un conflicto de intereses. Con esto se entiende, tanto que una persona trabajadora tenga un interés diferente respecto a la misión de la empresa y al equilibrio de los intereses de los implicados y/o se beneficie "personalmente" de oportunidades de negocio de la empresa, como que los representantes de los clientes o de los proveedores, o de las instituciones públicas u organismos, actúen en contra de las obligaciones fiduciarias vinculadas a su cargo, en sus relaciones con Plastigaur. En caso de duda ante un posible conflicto de interés, la actividad, transacción, etc., no se llevará a cabo.

9.4.4 Confidencialidad

Plastigaur garantiza la confidencialidad de la información y datos personales que posee y se abstiene de buscar datos reservados, salvo en caso de expresa autorización y conformidad con las normas jurídicas vigentes. Además, las personas trabajadoras de Plastigaur no deberán utilizar información reservada para fines no vinculados al ejercicio de su propia actividad, como en el caso de abuso de información confidencial o manipulación del mercado.

9.4.5 Fraude

Ningún trabajador o trabajadora de Plastigaur debe cometer fraude, es decir, no debe hacer un uso indebido de los recursos de la empresa, ocultando, alterando, falsificando u omitiendo intencionadamente información o conocimiento en beneficio propio o en beneficio de terceros. El fraude, entre otros, puede estar motivado por la oportunidad para obtener algo de valor (como el cumplimiento con un objetivo de desempeño o la obtención de un pago) o para evitar consecuencias negativas (como disciplina). Entre algunos ejemplos de fraude se incluyen:

- La alteración de las cifras de fabricación para cumplir las metas de productividad.
- La presentación de información médica falsa.
- La presentación de un informe falso de horas trabajadas para ganar más dinero o para evitar una medida disciplinaria por llegar tarde o ausentarse del trabajo.
- La tergiversación de las ventas o donaciones de productos para obtener un precio no autorizado para uno o varios clientes.
- Declarar información financiera falsa en los libros y los registros de la empresa.

También se debe evitar la apariencia de fraude. Por ejemplo, ninguna persona trabajadora debe gastar los fondos de la empresa sin la debida autorización. De igual forma, no pueden celebrarse acuerdos en nombre de Plastigaur, salvo que esté autorizado para hacerlo y tampoco pueden firmarse acuerdos o cualquier otra documentación suplantando la identidad de la persona autorizada.

Sección 9. Código Ético

9.4.6 Equidad de la autoridad

En la suscripción y gestión de las relaciones contractuales que implican la formalización de relaciones jerárquicas – en particular con los trabajadores y trabajadoras – Plastigaur se compromete a actuar de tal modo que la autoridad se ejerza de forma equitativa y correcta evitando cualquier tipo de abuso o desigualdad.

En particular, Plastigaur garantiza que la autoridad nunca se transformará en un ejercicio de un poder lesivo para la dignidad y la autonomía de las personas trabajadoras, y que las elecciones de organización del trabajo protegerán el valor de los empleados, empleadas y de la propia organización productiva.

9.4.7 Integridad de la persona

Plastigaur garantiza la integridad física y moral de sus trabajadores y trabajadoras, condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual, las reglas de comportamiento propias de la buena educación y ambientes de trabajo seguros y saludables. Igualmente, actúa de tal modo que en el entorno laboral no se produzcan episodios de intimidación o acoso.

No se toleran comportamientos, solicitudes o amenazas dirigidas a inducir a las personas a actuar en contra de la ley, de las normas y políticas internas o del Código Ético, o a adoptar comportamientos lesivos para las convicciones y preferencias morales y personales.

9.4.8 Transparencia e integridad de la información

Las personas trabajadoras de Plastigaur deberán proporcionar datos y/o información cierta, completa, transparente, comprensible y precisa, de modo que, a la hora de establecer las relaciones con la empresa o con terceros, las partes implicadas o las partes colaboradoras puedan tomar decisiones autónomas y conscientes de los intereses en juego, de las alternativas y las consecuencias relevantes que puedan derivarse en cada momento, atendiendo a la información o datos proporcionados. En especial, al formalizar posibles contratos, Plastigaur dedicará especial atención a especificar, de forma clara y comprensible, a la parte contratante los comportamientos, actuaciones y límites que se deben respetar en cualquier circunstancia.

9.4.9 Diligencia y precisión en la ejecución de las tareas y de los contratos

Los contratos y los encargos de trabajo deberán llevarse a cabo conforme a lo establecido conscientemente por las partes. Plastigaur se compromete a no aprovecharse de posibles condiciones de ignorancia, desconocimiento o incapacidad de la otra parte.

9.4.10 Corrección y equidad en la gestión y posible renegociación de los contratos

En todo caso y en cualquier circunstancia se evitará que, en las relaciones vigentes o en las relaciones futuras, alguien que opere o actúe en nombre o por cuenta de Plastigaur trate

Sección 9. Código Ético

de aprovecharse de eventuales lagunas contractuales, o de eventos imprevistos, para renegociar el contrato con el fin de obtener un beneficio en perjuicio de la parte que se encuentra en situación de dependencia, ignorancia, desconocimiento y/o de debilidad.

9.4.11 Prohibición del blanqueo de capital

Plastigaur cumple con todas las leyes que prohíben el blanqueo de capitales o la financiación con fines ilegales o ilegítimos. "El blanqueo de capitales", es el proceso mediante el cual las personas o los grupos intentan ocultar lo producido de actividades ilegales o intentan hacer que las fuentes de sus fondos ilegales parezcan legítimas.

En todo momento, todas las personas trabajadoras de Plastigaur deberán asegurarse de hacer negocios con clientes o con terceros que respeten las leyes y las normas vigentes en cada momento, que actúen con fines o intereses comerciales legítimos, con fondos legítimos y que no dependan de Estados o Naciones no democráticas y que vulneren los derechos fundamentales de las personas. Para ello, es importante controlar las "señales de advertencia", tales como los pedidos por parte de un potencial cliente o proveedor de que los pagos se realicen en efectivo o bien, que se soliciten otras condiciones de pago inusuales o de dudosa legalidad. Cualquier trabajador o trabajadora que sospeche de la existencia de actividades de blanqueo de capitales, deberá comunicarlo inmediatamente al Responsable Legal de Plastigaur y/o deberá realizar la correspondiente comunicación a través del Canal de Denuncias interno que la empresa tiene disponible.

9.4.12 Competencia leal

Plastigaur pretende defender el principio de la competencia leal absteniéndose de conductas colusorias, predatorias y del abuso de su posición de poder.

9.4.13 Responsabilidad frente a la colectividad

Plastigaur es consciente de la influencia, incluso indirecta, que sus propias actividades pueden tener sobre las condiciones, sobre el desarrollo económico y social y sobre el bienestar general de la colectividad, además de la importancia de la aceptación social en las comunidades en las que opera.

Por este motivo, Plastigaur se compromete a:

- Realizar sus inversiones de forma ecológicamente sostenible, respetando las comunidades locales y nacionales;
- Apoyar iniciativas de valor cultural y social con el fin de obtener una mejora de su propia reputación y aceptación social;
- Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
- Apoyar la erradicación del trabajo infantil;
- Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación;

Sección 9. Código Ético

- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno;
- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia; y
- Asegurarse de que sus actuaciones o las de sus colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

9.4.14 Protección del medio ambiente

El medio ambiente es un bien primario que Plastigaur se compromete a proteger; con este fin, programa sus actividades buscando un equilibrio entre las iniciativas económicas y las necesidades medioambientales imprescindibles, teniendo en cuenta en todo momento los derechos de las generaciones futuras.

Plastigaur se compromete, por lo tanto, a reducir el impacto ambiental de sus actividades, además de a prevenir los riesgos para la población y para el medio ambiente no sólo respetando las normativas vigentes, sino también teniendo en cuenta los avances de la investigación científica y de las mejores prácticas en la materia.

En este sentido, Plastigaur fomentará las iniciativas laborales, sociales o de cualquier otra índole que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, a la vez que favorecerá desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

9.5. Criterios de Comportamiento**9.5.1. Criterios de comportamiento en las relaciones con y entre las personas de Plastigaur****9.5.1.1 Tratamiento de la información**

Plastigaur trata la información de las partes implicadas respetando plenamente la confidencialidad y la privacidad de los interesados y/o interesadas. Con este fin, se aplican y se actualizan constantemente políticas y procedimientos específicos para la protección de la información; en particular, Plastigaur:

- ha establecido una estructura organizativa para el tratamiento de la información que garantiza una separación adecuada de los roles y de las responsabilidades;
- clasifica la información por niveles de criticidad crecientes, y adopta las contramedidas pertinentes en cada fase del tratamiento;
- exige que las terceras partes que intervienen en el tratamiento de la información suscriban acuerdos de confidencialidad.

Sección 9. Código Ético**9.5.1.2 Selección de personal**

La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando si los perfiles de los candidatos se corresponden con los esperados y las diversas necesidades empresariales, respetando el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas interesadas con independencia de su condición física o personal, su apariencia, su raza, sexo, origen, creencias religiosas, etc.

La información que pueda solicitarse durante un determinado proceso de selección se solicitará únicamente para comprobar aspectos vinculados al perfil profesional o la aptitud psicológica, respetando en todo momento la esfera privada y de las opiniones del candidato o candidata. El Departamento de Personas, de acuerdo con la información que tenga a su disposición, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos o formas de clientelismo en las fases de selección y contratación (por ejemplo, evitando que el seleccionador de personal presente vínculos de parentela con algún candidato o candidata y/o haciendo participar en el proceso a distintos responsables que puedan validar la aptitud de la persona candidata).

9.5.1.3 Establecimiento de la relación laboral

Todo el personal es contratado mediante un contrato laboral legal y, por tanto, no se acepta ninguna forma de trabajo ilegal. Al establecer la relación laboral, cada colaborador o colaboradora recibe información completa y precisa en relación a:

- las características del cargo y de las tareas a realizar;
- los elementos normativos y retributivos regulados conforme al convenio colectivo aplicable;
- las normas y procedimientos a adoptar con el fin de evitar posibles riesgos para la salud vinculados a la actividad laboral;
- cualesquiera otros datos o información necesaria para la correcta prestación de los servicios.

Esa información se presenta al colaborador o colaboradora para que la acepte tras su plena comprensión.

9.5.1.4 Gestión del personal

Plastigaur evita cualquier forma de discriminación con respecto a sus propios trabajadores o trabajadoras.

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo del personal, así como en la fase de selección, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y los perfiles de las personas trabajadoras (por ejemplo, en caso de promoción o traslado) y/o en consideraciones vinculadas a los méritos (por ejemplo, asignación de los incentivos en base a los resultados alcanzados).

Sección 9. Código Ético

El acceso a las funciones y cargos se establece también teniendo en cuenta las competencias y las capacidades; además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorece una organización laboral flexible que facilite la gestión de la maternidad y/o paternidad y, en general, el cuidado de los hijos e hijas.

La evaluación de los empleados y empleadas se efectúa de manera extensa implicando a los responsables pertinentes, al Departamento de Personas y, siempre que sea posible, a las personas que han entrado en relación con el evaluado o evaluada.

De acuerdo con la información disponible y dentro de los límites de la protección de la privacidad, el Departamento de Personas se responsabilizará de impedir cualquier forma de nepotismo (por ejemplo, excluyendo relaciones de dependencia jerárquica entre trabajadores con vínculos de parentela).

Las políticas de gestión del personal están a disposición de todos los trabajadores a través de las herramientas de comunicación empresarial (Portal de Plastigaur, documentos organizativos y comunicación por parte de los responsables).

Los responsables utilizan y valoran plenamente las capacidades profesionales de la estructura mediante el uso de todos los medios disponibles para favorecer el desarrollo y el crecimiento de las propias personas trabajadoras (por ejemplo, rotación de tareas, tutorías con personal experto, experiencias destinadas a la cobertura de cargos de mayor responsabilidad).

En este ámbito, adquiere una especial relevancia la comunicación por parte de los y las responsables de los puntos fuertes y débiles del empleado o empleada, de modo que este último pueda dedicarse a mejorar sus propias competencias a través de formación específica.

9.5.1.5 Seguridad y salud

Plastigaur se compromete a difundir y consolidar una cultura de seguridad desarrollando la concienciación frente a los riesgos y promoviendo comportamientos responsables por parte de todos los trabajadores y trabajadoras; igualmente, opera para preservar, sobre todo con acciones preventivas, la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, además de los intereses de las demás partes implicadas o colaboradoras.

El objetivo de Plastigaur es proteger sus propios recursos humanos, patrimoniales y financieros, buscando constantemente las sinergias necesarias no sólo en el interior de la empresa, sino también con los proveedores, los clientes y cualquier tercero implicado en la actividad.

Con este fin, una estructura interna difusa, atenta a la evolución de los entornos de referencia y a la consiguiente variación de los correspondientes peligros, realiza intervenciones de naturaleza técnica y organizativa, a través de:

- la introducción de un sistema integrado de organización y de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo;
- la constitución de un Comité de Seguridad y Salud;

Sección 9. Código Ético

- un análisis continuo del riesgo y de los puntos críticos de los procesos y de los recursos a proteger;
- la adopción de las mejores tecnologías;
- el control y la actualización de las metodologías de trabajo;
- la organización de intervenciones formativas e informativas.

9.5.1.6 Protección de la privacidad

La privacidad de las personas trabajadoras se tutela adoptando estándares que especifican la información que la empresa solicita al empleado o la empleada y las correspondientes modalidades de tratamiento y conservación de dicha información.

No se permite ningún tipo de investigación o la adopción de ningún tipo de medida sancionadora o disciplinaria sobre las ideas, preferencias, gustos personales y, en general, la vida privada de los trabajadores y trabajadoras. Dichos estándares, prevén además, la prohibición expresa (excepto para los casos previstos por ley) de comunicar/difundir los datos personales sin la previa autorización por parte del interesado o interesada, estableciendo las correspondientes reglas para el control.

9.5.1.7 Integridad y tutela de la persona

Plastigaur se compromete a tutelar la integridad moral de sus trabajadores y trabajadoras garantizando el derecho a unas condiciones de trabajo dignas para las personas. Por este motivo, la empresa está comprometida en la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier acto de violencia psicológica y/o lucha contra cualquier actitud o comportamiento discriminatorio o lesivo hacia las personas, de sus convicciones y de sus preferencias (por ejemplo, en el caso de injurias, amenazas, aislamiento o intrusión en la privacidad, así como limitaciones profesionales).

El acoso sexual es un comportamiento sancionable y, en todo caso, se deberán evitar comportamientos, comentarios o discursos que puedan herir o dañar la sensibilidad de cualquier persona (por ejemplo, mostrar imágenes con referencias sexuales, alusiones sexuales insistentes y continuadas).

La persona de Plastigaur que considere haber sido objeto de acoso o haber sido discriminado por motivos vinculados a la edad, al sexo, a la sexualidad, a la raza, al estado de salud, a la nacionalidad, a las opiniones políticas o a las creencias religiosas, etc., debe, inmediatamente, ponerlo en conocimiento del Responsable Legal y/o a través del Canal de Denuncias interno que la empresa tiene disponible a fin de que se pueda realizar la correspondiente investigación y valoración de los hechos, para determinar si efectivamente se ha producido una violación del Código Ético. Las disparidades no se consideran discriminación si son justificadas o son justificables en base a criterios objetivos.

Sección 9. Código Ético

9.5.1.8 Obligaciones de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras deberán actuar de buena fe con el fin de respetar las obligaciones suscritas en el contrato de trabajo, en las leyes, en las normas y políticas internas y todo lo previsto por el presente Código Ético, garantizando las prestaciones requeridas. Asimismo, las personas trabajadoras se obligarán a poner en conocimiento de la empresa, a través de los canales pertinentes, cualquier violación o comportamiento contrario a las leyes o a las normas internas de Plastigaur. En caso de duda, la empresa recomienda comunicar la posible violación o comportamiento del que se haya tenido conocimiento a los efectos de que el Comité de Ética pueda realizar la valoración y análisis pertinente.

El trabajador o trabajadora debe conocer y aplicar todo lo previsto por las políticas empresariales en materia de seguridad de la información para garantizar su integridad, su confidencialidad, secreto y/o disponibilidad. Desde el área legal de Plastigaur, a petición de las personas trabajadoras, se elaborarán y facilitarán los documentos correspondientes para tal fin.

Todos los empleados y empleadas de Plastigaur deberán evitar situaciones en las que se puedan producir conflictos de intereses e igualmente, deberán abstenerse de beneficiarse personalmente de oportunidades de negocio cuya información haya llegado a su conocimiento en el transcurso de la realización de sus propias funciones o de proyectos, operaciones o funciones que realizan sus compañeros o compañeras. A modo de ejemplo, de manera enunciativa y no limitativa, podrá producirse un conflicto de intereses en las siguientes situaciones:

- desempeñar un alto cargo (director de departamento, mando intermedio, jefe de departamento) y tener intereses económicos (personales o familiares) respecto a proveedores, clientes o competencia (posesión de acciones, cargos profesionales, etc.);
- ocuparse de las relaciones con los proveedores/clientes/terceros y desarrollar actividades laborales, personalmente o a través de un familiar, para dichos proveedores/clientes/terceros;
- aceptar dinero, regalos o favores para sí mismo o para amigos o familiares, de personas o empresas que tienen o pretenden establecer relaciones de negocios con Plastigaur.

En caso de que se manifieste, incluso sólo en apariencia, un posible conflicto de intereses, el trabajador o trabajadora deberá ponerlo en conocimiento del Responsable Legal y/o a través del Canal de Denuncias interno que la empresa tiene disponible a fin de que se pueda realizar la correspondiente investigación y valoración de los hechos, para determinar si efectivamente existe un conflicto de intereses o no. La persona trabajadora deberá, igualmente, informar acerca de las actividades extralaborales, en caso de que éstas puedan parecer que entran en un conflicto de intereses con Plastigaur.

Todas las personas deberán operar con diligencia suficiente y buena fe para tutelar todos los bienes de la empresa, actuando responsablemente y conforme a los procedimientos

Sección 9. Código Ético

operativos establecidos para regular su uso, lo cual se deberá documentar de forma precisa. En particular, cada empleado o empleada deberá:

- utilizar con cuidado y con discreción los bienes que se le confían y que la empresa pone a su disposición;
- utilizar con diligencia los equipos de compañeros y compañeras;
- evitar usos impropios, imprudentes y/o negligentes de los bienes, materiales y equipos empresariales que puedan causar daños a la propia persona, a terceros o a la empresa y que supongan un riesgo cierto, que puedan conllevar una reducción de su eficiencia o que, de cualquier forma, estén en contra del interés de Plastigaur.

Todas las personas serán plenamente responsables de la protección y custodia de los recursos y equipos que se le confíen y por tanto, tendrán el deber de informar oportunamente a las unidades pertinentes de eventuales amenazas, daños o eventos lesivos para Plastigaur o para cualquiera de las personas trabajadoras o colaboradores terceros.

Plastigaur se reserva el derecho de impedir un uso ilícito de sus bienes e infraestructuras mediante la utilización de sistemas contables, de informes de control financiero y de análisis y prevención de riesgos, todo ello en cumplimiento con lo previsto por las leyes vigentes (leyes sobre la privacidad, estatutos de los trabajadores, etc.).

En lo que se refiere a las aplicaciones informáticas, cada trabajador deberá:

- cumplir escrupulosamente con lo previsto por las políticas de seguridad empresariales, con el fin de no comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos;
- responsabilizarse de hacer un uso responsable de los equipos y de velar por la información que contienen los mismos;
- conectarse a redes seguras y que no supongan un riesgo para la seguridad de la empresa;
- acudir al área de informática o a sus responsables cuando existan dudas respecto a posibles usos, conexiones, etc., que la persona trabajadora esté interesada en realizar;
- no enviar mensajes de correo electrónicos amenazantes o injuriosos, irrespetuosos, no recurrir en lenguaje impropio, no realizar comentarios inapropiados, de mal gusto o que puedan suponer una ofensa a una persona y/o un daño a la imagen de la empresa o de cualquiera de sus personas trabajadoras;
- no navegar por páginas web con contenidos indecorosos u ofensivos.

Sección 9. Código Ético

9.5.2. Criterios de comportamiento en las relaciones con el mercado

9.5.2.1 Imparcialidad

Plastigaur se compromete a no discriminar arbitrariamente a sus clientes, proveedores, organizaciones, administraciones, instituciones y, en definitiva, a cualquier tercero con el que pudiera colaborar de una forma u otra.

9.5.2.2 Contratos y comunicaciones con terceros

Los contratos y las comunicaciones con los terceros (en adelante, se entenderá por terceros a clientes, proveedores organizaciones, administraciones, instituciones y, en definitiva, cualquier persona física o jurídica con la que Plastigaur pudiera colaborar) deben ser:

- claros y simples, formulados en un lenguaje lo más cercano al utilizado por los interlocutores (por ejemplo, para los clientes y proveedores pertenecientes al público en general se evitarán cláusulas que sólo puedan ser comprensibles para expertos, indicando los precios con el IVA incluido e ilustrando de forma clara cada coste);
- conformes con las normativas vigentes, sin recurrir a prácticas abusivas/elusivas o, de cualquier modo, incorrectas (como, por ejemplo, procedimientos o cláusulas contractuales vejatorias frente a los consumidores);
- completos, de modo que no se pase por alto ningún elemento relevante para la toma de decisiones por parte del tercero.

Los fines y los destinatarios de las comunicaciones determinan, en cada ocasión, la elección de los canales de contacto (recibo, teléfono, correo electrónico) más adecuados para la transmisión de los contenidos, sin realizar presiones y sin una excesiva insistencia.

Finalmente, Plastigaur se deberá encargar de comunicar de forma oportuna toda la información referente a:

- eventuales modificaciones del contrato;
- eventuales variaciones de las condiciones económicas y técnicas de suministro del servicio y/o venta de los productos;
- resultados de comprobaciones realizadas respetando los estándares requeridos por las Autoridades;
- cualesquiera otros que pudieran ser relevantes.

9.5.2.3 Comportamiento frente a los terceros

El estilo de comportamiento de Plastigaur frente a cualquier tercero se caracteriza por la disponibilidad, el respeto y la cortesía, enfocados hacia una relación de colaboración y de elevada profesionalidad. Además, Plastigaur se compromete a reducir al mínimo todas las

Sección 9. Código Ético

formalidades requeridas a los terceros con los que colabore y a adoptar cuantos procedimientos de pago simplificados, seguros, informatizados y gratuitos, sean posibles.

9.5.2.4 Control de calidad y satisfacción del cliente

Plastigaur se compromete a garantizar estándares adecuados de calidad de los servicios/productos ofrecidos conforme a niveles predefinidos y a analizar periódicamente los resultados en términos de calidad percibida.

9.5.2.5 Implicación de los terceros

Plastigaur se compromete siempre a hacerse eco de las sugerencias y reclamaciones realizadas por terceros con los que colabora y las asociaciones que les tutelan sirviéndose de sistemas de comunicación adecuados y oportunos (por ejemplo, atención telefónica al cliente y direcciones de correo electrónico).

Plastigaur se deberá encargar de informar a los terceros de la recepción de sus comunicaciones y de los tiempos necesarios para proporcionarle la respuesta pertinente que, en cualquier caso, deberán ser breves.

En los límites de lo posible, Plastigaur se compromete a consultar a las asociaciones de defensa de los y las consumidoras para los proyectos que tengan un impacto relevante (configuración de recibos, información sobre las opciones tarifarias, etc.).

Para garantizar que se respeten dichos estándares de comportamiento, existe un sistema integrado, de control de los comportamientos y los procedimientos, que regula la relación con los terceros y con sus asociaciones de representación.

9.5.2.6 Elección del colaborador

Los procesos de compra están caracterizados por la búsqueda del mayor beneficio competitivo para Plastigaur, garantizando la igualdad de oportunidades entre todos los y las colaboradoras; igualmente se basan en comportamientos precontractuales y contractuales enfocados hacia una lealtad, transparencia y colaboración recíproca. En particular, los trabajadores y trabajadoras de Plastigaur encargadas de dichos procesos deberán:

- no negar a nadie, que posea los requisitos solicitados, la posibilidad de competir en la formalización de contratos, adoptando en la elección entre las y los candidatos criterios objetivos y transparentes;
- garantizar en cada concurso una competencia suficiente con un número adecuado de empresas.

Para algunas categorías de productos, Plastigaur dispone de un registro de terceros cuyos criterios de calificación no constituyen una barrera de acceso. Para Plastigaur son requisitos clave:

Sección 9. Código Ético

- la disponibilidad, oportunamente documentada, de medios, también financieros, estructuras organizativas, capacidades y recursos y experiencia en los proyectos, etc.;
- la existencia y aplicación efectiva, en los casos en los que las especificaciones de Plastigaur lo establezcan, de sistemas de calidad empresariales adecuados (por ejemplo, ISO 9000), además del respeto de la normativa en materia de seguridad;

De cualquier modo, en caso de que el tercero, en el desarrollo de su propia actividad para Plastigaur, adopte comportamientos no conformes con los principios generales del presente Código Ético, Plastigaur estará legitimada para tomar las medidas oportunas, incluso para rechazar colaborar en un futuro con dicho tercero.

9.5.2.7 Comportamiento ético en la realización de pedidos

Con el fin de que las actividades de aprovisionamiento sean conformes con los principios éticos adoptados, Plastigaur se compromete a solicitar, para ciertos pedidos, requisitos de tipo social (por ejemplo, la presencia de un Sistema de Gestión Ambiental), el respeto de la normativa en materia de salud y seguridad, y de seguridad alimentaria.

La violación de los principios generales del Código Ético comporta la aplicación de mecanismos disciplinarios, destinados también a evitar delitos que puedan comportar responsabilidad administrativa por parte de Plastigaur. Con este fin, en cada contrato se establecen las cláusulas correspondientes:

En particular, en los contratos con terceros de países "de riesgo", definidos como tales por organizaciones reconocidas, se introducen cláusulas contractuales que prevén:

- el reconocimiento por parte del tercero de obligaciones sociales específicas (por ejemplo, medidas que garanticen a los trabajadores y trabajadoras el respeto de los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato y de no discriminación, la protección frente a la explotación laboral infantil);
- la posibilidad de realizar inspecciones en las unidades productivas y las sedes operativas de la empresa proveedora, con el fin de comprobar que se satisfacen dichos requisitos.

9.5.3. Criterios de comportamiento en las relaciones con la comunidad**9.5.3.1 Política medioambiental**

Plastigaur S.A. garantiza que persigue objetivos conformes con los estratégicos en materia ambiental. En este sentido, Plastigaur está comprometida con la reducción del impacto medioambiental y la prevención de riesgos, no sólo respetando las normativas vigentes, sino también teniendo en cuenta los avances tecnológicos y las mejores prácticas en la materia. Por ello, entre otras, tiene implementado el Sistema de Gestión Medioambiental ISO 14001.

Asimismo, todo el consumo energético de la empresa procede de fuentes renovables y, dispone de una instalación solar fotovoltaica de 100 kW.

Sección 9. Código Ético

Para aprovechar todas las sinergias posibles, la definición de la política ambiental y su aplicación se gestionan de forma unitaria y coherente; dicha gestión:

- define las políticas ambientales y de desarrollo industrial sostenible y las líneas directrices de aplicación de la política medioambiental;
- identifica los indicadores y garantiza el seguimiento y el control del desarrollo de las acciones empresariales en términos de impacto ambiental;
- estudia la evolución de la legislación medioambiental nacional y de la Unión Europea y coordina las directrices de aplicación en las sociedades filiales;
- cuida las relaciones con entidades, institutos, organizaciones y agencias en el ámbito medioambiental; promueve, aplica y coordina convenios y acuerdos de programa con dichos sujetos además de con las instituciones públicas y/o privadas.

9.5.3.2 Estrategias y herramientas de la política medioambiental

La política medioambiental de Plastigaur está también respaldada por la concienciación con respecto al hecho de que velar por cuidado del medioambiente puede representar una ventaja competitiva en un mercado cada vez más amplio y exigente en el campo de la calidad y de los comportamientos.

La estrategia de Plastigaur se caracteriza por un enfoque hacia inversiones y actividades que responden a los principios del desarrollo sostenible; en particular:

- destinar su interés a la gestión energética eficiente, fuentes renovables, etc.
- en el ámbito de organismos y programas locales y nacionales, promover acciones y comportamientos que consideren un factor estratégico el medioambiente.

Plastigaur promueve las siguientes herramientas de política medioambiental:

- acuerdos voluntarios con instituciones públicas o privadas y las asociaciones ecologistas y profesionales;
- sistemas de gestión medioambiental que están certificados conforme al estándar internacional ISO 14001, y que apuntan a la mejora continua de las prestaciones y de la organización medioambiental;
- un sistema periódico de adquisición de datos medioambientales, que garantizan el control de las prestaciones de las diversas actividades industriales;
- actividades de sensibilización y de formación medioambiental para los colaboradores, destinadas a la divulgación interna de las iniciativas y a aumentar las competencias y la profesionalidad de los empleados;
- programas para un uso racional de los recursos destinados a los clientes, proveedores y terceros;

Sección 9. Código Ético

- participación en distintos foros, jornadas, sesiones formativas, grupos de trabajo, etc., en los que el medioambiente y la sostenibilidad son el eje fundamental de las mismas.

9.5.3.3 Comunicación medioambiental

Anualmente, Plastigaur informa internamente sobre la implementación de la política medioambiental y la coherencia entre los objetivos y los resultados alcanzados, mediante la revisión por la dirección. Ese informe ilustra:

- los eventos medioambientales más significativos (por ejemplo: certificaciones de sistemas de gestión ambiental, adecuación de instalaciones, acuerdos voluntarios e iniciativas de diverso tipo para la protección del medioambiente y del territorio);
- los principales resultados ambientales (eficiencia energética, desarrollo de fuentes renovables; uso del agua, reducción de emisiones; gestión de residuos, etc.);
- el balance ambiental (recogida sistemática de los datos de los últimos cinco años referentes al consumo de recursos y a las emisiones, etc.) y los indicadores (por ejemplo, análisis del desarrollo en el tiempo de las prestaciones ambientales);
- la situación de Plastigaur S.A., y su aspecto medioambiental.

Plastigaur se compromete a permitir y a facilitar el acceso a todas las personas trabajadoras a la información medioambiental, respetando la necesidad de confidencialidad industrial.

9.5.3.4 Anticorrupción, regalos, obsequios y favores

Plastigaur promueve una política de tolerancia cero con cualquier práctica que pueda ser calificada como corrupción o soborno, tanto activo como pasivo. En este sentido, la empresa se obliga a actuar con total transparencia en todas las interacciones que se produzcan entre cualquier persona y Plastigaur, no limitándose a las mantenidas exclusivamente con los funcionarios de la administración pública.

No se admitirá o aceptará por ningún trabajador o trabajadora de Plastigaur, ningún tipo de regalo, obsequio, favor y/o beneficio que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía habituales o, que, de cualquier forma, estén destinados a recibir un trato de favor en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular a Plastigaur. En particular, se prohíbe cualquier forma de regalo a funcionarios públicos españoles o extranjeros, auditores, directivos de Plastigaur S.A., o a sus familiares, con el fin de que pueda influir en la independencia de juicio, toma de decisiones o que pueda inducir a garantizar cualquier tipo de favor.

Esta norma, que no admite derogaciones ni siquiera en aquellos países donde ofrecer regalos de valor a los socios comerciales es una costumbre, es aplicable tanto a regalos prometidos u ofrecidos como a los ya recibidos.

En este sentido, se debe precisar que por regalo se entiende cualquier tipo de favor u obsequio material o intangible (participación gratuita en convenios, artículos, bienes,

Sección 9. Código Ético

servicios, boletos o participaciones en sorteos, invitaciones a conciertos u otros espectáculos culturales o deportivos, promesas de una oferta laboral, etc.).

En cualquier caso, Plastigaur se abstiene de prácticas no permitidas por la legislación aplicable, por los usos comerciales o por los códigos éticos – si se conocen – de las empresas, de las entidades con las que mantiene relaciones o, en definitiva de cualquier tercero sea persona física o jurídica.

Los obsequios de Plastigaur se caracterizan porque están destinados a promover la imagen de marca de Plastigaur. Los regalos ofrecidos a terceros, salvo aquellos de un valor módico (se entenderá por valor módico aquellos que no superen un importe de 30,00 euros), deberán gestionarse y autorizarse por el Departamento de Personas de Plastigaur, conforme a los protocolos empresariales establecidos y se deberán documentar y justificar adecuadamente.

Los trabajadores y trabajadoras de Plastigaur que reciban cualquier regalo, obsequio, beneficio, boleto para cualquier tipo de sorteo (incluida lotería), invitación, entrada a un espectáculo cultural o deportivo, trato de favor para sí mismo, para su equipo, para terceros o incluso para sus familiares, deberá comunicárselo inmediatamente al Departamento de Personas de Plastigaur S.A., que será en última instancia quien en colaboración de la Dirección General, evaluará si son pertinentes o no.

El incumplimiento de cualquiera de estas reglas o previsiones podrá conllevar la aplicación de medidas disciplinarias o incluso responsabilidad civil y/o penal para la persona o personas que las vulneren.

9.5.3.5 Ayudas y patrocinios

Plastigaur S.A. tiene como finalidad intervenir en determinados campos sin ánimo de lucro, con el objetivo de garantizar, con dicha intervención, un beneficio recíproco a las partes implicadas, respetando el rol y la ética de cada una.

Por lo tanto, Plastigaur no apoya otras solicitudes de ayuda en este campo, salvo casos excepcionales previstos por los procedimientos empresariales vigentes en la materia.

Plastigaur apoya iniciativas que se puedan referir a temas sociales, medioambientales y deportivos, con eventos que ofrezcan garantía de calidad, que tengan carácter local, social o que respondan a necesidades territoriales específicas (allí donde Plastigaur pretenda llevar a cabo iniciativas en territorios de interés industrial) implicando a las asociaciones con las cuales Plastigaur colabora, de modo que se garantice su originalidad y eficacia.

En cualquier caso, en la elección de las propuestas a apoyar, Plastigaur presta particular atención hacia cualquier posible conflicto de intereses de orden personal o empresarial (por ejemplo, relaciones de parentela con los sujetos interesados o vínculos con organismos que puedan, por las funciones que desarrollan, favorecer de algún modo la actividad de Plastigaur).

Para garantizar coherencia en las ayudas y los patrocinios, la gestión está regulada mediante un protocolo específico.

Sección 9. Código Ético**9.6. Seguimiento y Control****9.6.1. Comunicación y formación**

El Código Ético se da a conocer a los implicados internos y externos mediante actividades de comunicación específicas (por ejemplo, la entrega a todos los trabajadores y trabajadoras de una copia del Código, secciones dedicadas al mismo en el Portal de la empresa, inserción de una nota informativa acerca de la adopción del Código en el Manual de Empleado, etc.).

Con el fin de asegurar una correcta comprensión del Código Ético, el Departamento de Personas de Plastigaur, desarrolla e implementa un plan anual de formación dirigido a todas las personas de Plastigaur y destinado a favorecer el conocimiento de los principios y de las normas éticas.

Las iniciativas de formación se diferencian según el papel y la responsabilidad de los empleados y empleadas; para los y las recién contratadas está previsto un programa formativo específico que ilustra el contenido del Código, cuyo cumplimiento se requiere.

9.6.2. Comunicación de conductas ilegales o violatorias

Plastigaur pone a disposición de todas las personas trabajadoras, de los clientes y proveedores y, en definitiva, a disposición de cualquiera de sus colaboradores, un canal de comunicación seguro y que garantiza la confidencialidad y el anonimato durante todo el procedimiento. Este canal de comunicación permite a todas las partes implicadas y que se relacionan con Plastigaur, que puedan señalar cualquier incumplimiento, violación o sospecha de violación del código ético y de conducta de la empresa.

En este sentido, en cumplimiento con lo estipulado en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, desde el día 1 de diciembre de 2023, Plastigaur cuenta con un Canal Interno de Denuncias, que, además de cumplir con las exigencias normativas de la citada Ley, se implanta con el objetivo de fortalecer el compromiso de Plastigaur con la transparencia, la ética y la integridad en todas las actividades y actuaciones de la empresa.

Para la gestión, análisis, aviso e investigación de eventuales violaciones y denuncias, Plastigaur contará con un Comité de Ética que estará integrado por:

- Dirección General (CEO)
- Dirección de Personas
- Responsable Legal

No obstante lo anterior, toda la Dirección de Plastigaur S.A., actúa y asume el compromiso de proteger a las personas que denuncian eventuales incumplimientos y/o violaciones frente a cualquier tipo de represalia, entendida como cualquier acto que pueda suponer o, simplemente, aparentar ser, una forma discriminación o penalización (por ejemplo, para los proveedores, interrupción de las relaciones comerciales, y, para los empleados, falta de promoción, etc.). Igualmente, tal y como se expresaba en los párrafos precedentes se

Sección 9. Código Ético

garantiza la confidencialidad y el anonimato de la persona que realiza la denuncia durante todo el proceso, excepto en los casos establecidos por ley.

Las denuncias pueden deben realizarse a través de:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/canaldedenunciasplastigaur> o, través de la página web de la empresa: <https://www.plastigaur.com/nal-de-denuncias/> en el apartado habilitado para tal efecto

9.6.3. Incumplimiento o Violación del Código Ético

Plastigaur adoptará las medidas legales o disciplinarias que considere oportunas en cada momento, de acuerdo con la legislación vigente, con el fin de evitar el incumplimiento del presente Código Ético y de las políticas y normas internas de la empresa, velando por que no se produzcan comportamientos inadecuados o se produzcan represalias contra aquellos que denuncian el quebranto del mismo.

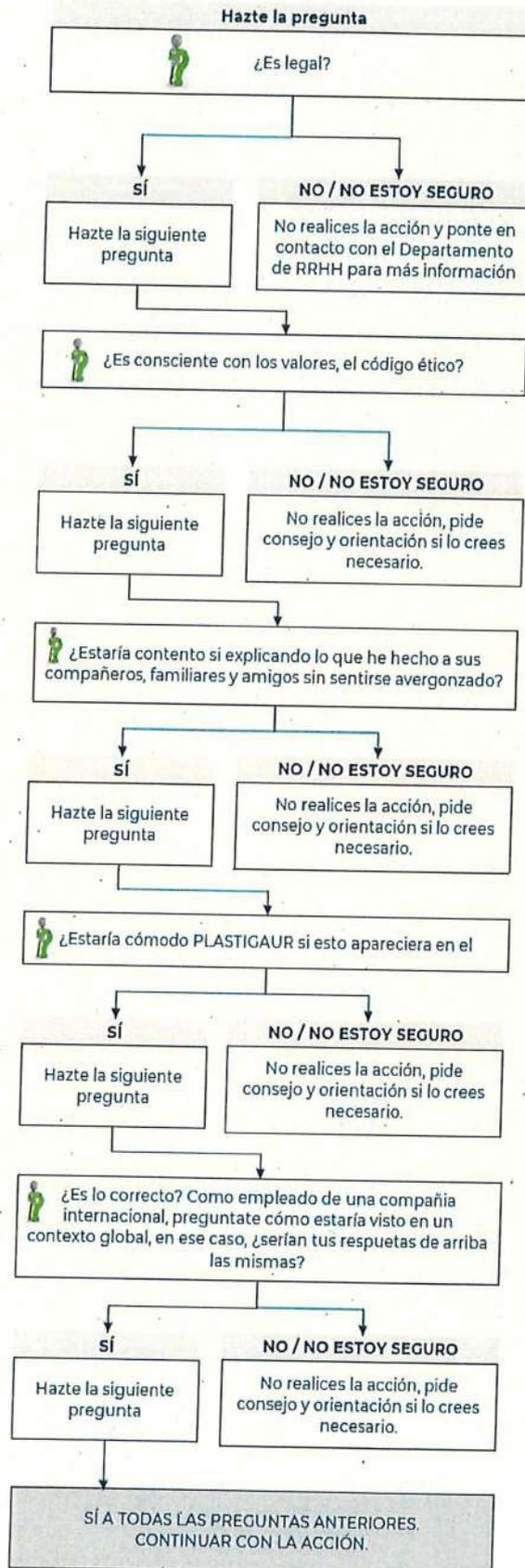
El comportamiento inadecuado, y por tanto sujeto a sanción legal o disciplinaria, alcanzará no sólo al que o a la que infrinja el Código, las políticas o normas internas, sino también a aquéllos y aquellas que por acción u omisión aprueben y consientan dichos comportamientos o tengan conocimiento de dichas infracciones, no las denuncien y no traten de subsanarlas de inmediato.

El Comité de Ética de Plastigaur S.A., presentará al Comité de Calidad, MA, PRL e IA informes sobre las violaciones del Código Ético, detectadas tras posibles denuncias presentadas por implicados y/o colaboradores o, tras las actividades de auditoría, y las sugerencias que se consideran necesarias implementar.

9.6.4. Árbol para saber si una acción viola o no el Código Ético

Se debe usar el árbol de decisión cuando se tienen dudas sobre si una acción que se quiere realizar puede ser susceptible de violar el Código Ético. Por lo tanto, este árbol servirá de ayuda para decidir si una acción es correcta, respeta los principios/valores de Plastigaur y se puede realizar sin problema alguno, o por el contrario, viola el Código Ético de Plastigaur, las políticas y normas internas y no se debe tomar bajo ningún concepto.

Sección 9. Código Ético



Sección 9. Código Ético**9.6.5. Responsabilidades**

9.6.5.1 Responsabilidades del Departamento de Personas y/o del Comité de Ética.

Al Departamento de Personas de Plastigaur y/o al Comité de Ética y al Responsable Legal de Plastigaur le competen las siguientes tareas con respecto al Código Ético:

- Evaluar si son o no adecuados cualquier regalo o favor no autorizado recibido por cualquier persona trabajadora de Plastigaur.
- Asegurar la comunicación y formación sobre el Código Ético a toda la plantilla de Plastigaur.
- Recoger, investigar y documentar todas las denuncias presentadas sobre incumplimientos del Código Ético por cualquier parte implicada.
- Responsabilizarse del cumplimiento del Código Ético y ser ejemplo para todas las personas en su ejecución y cumplimiento.
- Analizar, valorar y tomar decisiones con respecto a eventuales violaciones del Código Ético.
- Responsabilizarse de la revisión periódica del Código Ético.

9.6.5.2 Responsabilidades de la Dirección de Plastigaur S.A.

A todo el equipo directivo de Plastigaur S.A., le corresponden las siguientes tareas:

- Comprobar la aplicación y el respeto del Código Ético a través de actividades específicas dirigidas a controlar y promover la mejora continua de la ética en el ámbito Plastigaur, mediante el análisis y la evaluación de los procesos de control de los riesgos éticos.
- Revisar las iniciativas para la difusión del conocimiento y la comprensión del Código Ético, en particular: garantizar el desarrollo de actividades de comunicación y formación ética, analizar las propuestas de revisión de las políticas y de los procedimientos empresariales con impactos significativos sobre la ética empresarial, y preparar las posibles soluciones.
- Proponer al Comité de Ética y al Responsable Legal las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones e integraciones que se estimen convenientes para completar el Código Ético, con el objetivo de que sea un reflejo de la realidad y el contexto en el que se encuentra la empresa en cada momento.

Sección 9. Código Ético

9.7. Revisiones de la sección

Apartado del Documento	Descripción del Cambio	Causa de cambio	Revisión N°	Fecha
Todos	Creación del documento.	Creación del documento.	00	Mayo-13
Todos	Revisión del documento por adaptación a las versiones 2015 de las normas ISO 9001 e ISO 14001	Revisión Normas	01	Setiembre 2017
Apartado 9.4.4	Se incorpora al apartado confidencialidad los datos personales	Modificación ley protección datos	02	Diciembre 2018
Todos	Revisión de todas las cláusulas y apartados del Código Ético.	Adaptarlo a la nueva realidad de la empresa	03	Diciembre 2023




PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PLASTIGAUR



ÍNDICE

1. Presentación de la empresa	3
A. Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno.....	3
B. Antecedentes en materia de igualdad	5
C. Compromiso	6
2. Determinación de las partes.....	7
3. Ámbito personal, territorial y temporal	8
4. Metodología	9
A. Orientaciones	9
B. Fuentes de datos	11
5. Proceso participativo: orientaciones para el I Plan de Igualdad	13
6. Informe del diagnóstico: principales conclusiones	14
7. Informe de la auditoria retributiva.....	16
8. Objetivos (cualitativos y cuantitativos) y acciones.....	21
A. Panel de objetivos y acciones.....	21
B. Presentación de objetivos y acciones por áreas	22
C. Presentación de objetivos y acciones por áreas. Resumen presupuestario.....	30
D. Priorización de objetivos y acciones	31
9. Cronograma de actuaciones.....	32
10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	43
11. Composición y funcionamiento de la Comisión encargada del seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad	44
12. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias	45
13. Indicadores prioritarios	46

1. Presentación de la empresa

A. Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno

Entre montes verdes y pueblos a un lado y otro de la carretera, llegando a Andoain se erige el pabellón de PLASTIGAUR. Te adentramos en un edificio funcional, donde el calor llega de dentro y de una mano abierta que te recibe y te invita a pasar...

Nacimos en 1989 y con ella una nueva forma de trabajar. Somos una empresa, que ofrece soluciones de envase y embalaje flexible para el sector industrial y consumo.

Actualmente, y tras la construcción de una nueva nave conectada a las antiguas instalaciones, disponemos de una superficie actual de la planta de alrededor de 9000m².

Fabricamos para todos los segmentos que necesitan de una solución en film flexible: alimentación, bebidas, pet food, vidrio, construcción, higiene, químico y electrodoméstico.

Nuestro equipo de profesionales está formado por una gran diversidad de talentos. Estamos a la vanguardia de las innovaciones y tendencias en el mercado, con foco en la sostenibilidad y con una difusión activa del conocimiento interno y externo.

Hoy, estamos aquí por nuestro ADN, los valores que tenemos. Somos personas que trabajan proyectos y soluciones, y ahora, eres parte de nosotros. A lo largo de tu recorrido en PLASTIGAUR, tendrás retos y proyectos con los que podrás crecer personal y profesionalmente.

NUESTRA ESTRATEGIA

En nuestro desarrollo como empresa, hemos definido planes estratégicos para abordar nuestros objetivos para llegar de donde estamos ahora a donde queremos estar.

Somos una empresa familiar profesionalizada y organizada, apostamos por una adecuada estructuración de funciones, cuidando que en esa restructuración no se pierda la cercanía, la confianza y los valores que caracterizan nuestra Empresa Familiar.

Estamos añadiendo valor a nuestro producto permanentemente, dejando atrás el plástico anónimo de embalaje terciario y secundario. La gran apuesta que hicimos fue el salto a fabricar embalaje primario, ya que nos supuso entrar en el

mundo de la impresión. Así, hoy realizamos de forma conjunta la extrusión, impresión y laminación para ofrecer un producto de alto valor añadido.

Hoy, estamos apostando por un doble objetivo. Por un lado, estamos desplegando la presencia de Plastigaur en el mercado con la introducción de productos de alto valor añadido y por el otro, avanzando en la eficiencia productiva a través de proyectos de Industria 4.0 y desarrollando una apuesta clara por la energía renovable en la sostenibilidad y economía circular.

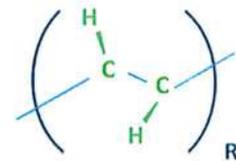
Así, hasta la fecha, entre todas las personas que completamos PLASTIGAUR hemos conseguido una trayectoria ascendente y a su vez, ser una empresa internacional, ya que de la mano de nuestros clientes referentes estamos presentes en los mercados de España, Portugal, Francia, Alemania, Norte de África, Uruguay, México y otros.

MISIÓN / VISIÓN / VALORES

Nuestra MISIÓN es ofrecer soluciones de envase y embalaje flexible de alto valor añadido para el sector Industrial y consumo realizando de forma conjunta la extrusión, impresión y laminación.

Tenemos como VISIÓN ser referente en la sostenibilidad en el sector del envase y embalaje flexible, a través de la innovación constante y la excelencia en todos los procesos.

Tenemos unos VALORES fuertemente arraigados y transmitidos por los fundadores, siendo parte esencial de nuestra cultura organizacional:



VALORES VS COMPORTAMIENTOS



B. Antecedentes en materia de igualdad

En Plastigaur hemos realizado el proceso de elaboración del Plan de Igualdad cubriendo la obligación legal y ofreciendo una mirada más amplia a la organización. Buscamos crear una cultura de igualdad, caminando hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Durante la elaboración del Plan, proceso que comenzó en 2020 pero por diferentes motivos se ha alargado hasta hoy, hemos avanzado en relación a la igualdad, concretamente en cuanto a los puestos de responsabilidad donde hoy en día encontramos un equipo directivo equilibrado entre sexos.

En cuanto al equipo que forma Plastigaur, a la hora de captar el talento, siempre nos hemos fijado en la persona, teniendo en cuenta ambos sexos. El Plan nos ofrecerá una perspectiva de género afinando esa búsqueda de talento.

Nuestra labor como organización que tiene influencia en el entorno es facilitar y ayudar a conseguir una sociedad igualitaria. Llevamos años realizando comunicaciones el día 08 de marzo y el día 25 de noviembre, como fechas conmemorativas para las mujeres. Además, Plastigaur hace una apuesta clara por ayudar a romper con los estereotipos de género patrocinando el equipo de baloncesto femenino de Andoain.

C. Compromiso

COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



La Dirección de PLASTIGAUR, S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de estrategias que integren la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Asumimos el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Empresa y nos comprometemos a:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades a las mujeres y los hombres que trabajan en la Empresa, en lo referente al acceso al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional, la retribución, la participación y las condiciones de trabajo.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que constituyen la plantilla, promoviendo la corresponsabilidad.
- Conseguir un entorno de trabajo eficaz, seguro y respetuoso, estableciendo medidas para la prevención y actuando eficientemente frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, que no serán permitidas ni toleradas en nuestra Organización.
- Sensibilizar y formar al personal en materia de igualdad de mujeres y hombres e integrar el principio de igualdad en las actividades formativas.
- Hacer un uso no sexista del lenguaje e imágenes, tanto en nuestras comunicaciones internas como externas.
- Ejercer de organización tractora de la igualdad en nuestro entorno social, promoviendo actuaciones que contribuyan a generar cambios sociales en este sentido.
- Asignar los recursos humanos y materiales necesarios para la implantación efectiva de las acciones del Plan de Igualdad.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de Planes de Igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación.

Para la gestión del Plan de Igualdad se ha creado la Comisión de Igualdad, integrada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y representantes de la Dirección. Asimismo se potenciará la participación de todas las personas que conforman la plantilla.

La Dirección asume personalmente el liderazgo para el desarrollo de los Planes de igualdad y la comunicación de los resultados.

Andoain 17/06/2020

(Fdo.: Director Gerente)

2. Determinación de las partes

La Comisión de PLASTIGAUR está compuesta por representación de la empresa y representación de las personas trabajadoras.

Sus principales funciones son:

- Negociación y elaboración del informe de diagnóstico y plan de igualdad.
- Identificación de las prioridades para el plan de igualdad, en base al diagnóstico realizado.
- Impulso de la implantación del plan en la empresa.
- Definición de procedimiento de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, en base a los indicadores elegidos.

Comisión Negociadora del Plan	
Representación empresa	Ana Fernandez (Directora RRHH)
	Nerea Garmendia (Directora financiera)
Representación personas trabajadoras (Comité empresa)	Dani Hernandez (ELA)
	Daniel Navarro (ELA)

3. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito Personal

Este plan es de aplicación para todas las personas de PLASTIGAUR, en su centro de trabajo cuyos datos son los que han formado parte del diagnóstico previo, que presten servicios durante la vigencia del mismo.

La persona responsable de igualdad es

Ámbito Territorial

Este plan es de aplicación para todas las personas PLASTIGAUR, sita en Av. Ama Kandida, 0, 20140 Andoain, Gipuzkoa.

Ámbito Temporal

El presente plan de igualdad tiene prevista una vigencia de abril 2023- abril 2027.

4. Metodología

A. Orientaciones

Análisis datos descriptivos de la plantilla

Para la elaboración del diagnóstico de PLASTIGAUR, hemos asumido los criterios que propone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y su reglamentación actual mediante los Reales Decretos 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, e incorporado algún otro considerado crítico en el ámbito :

- Estrategia y política de Igualdad.
- Acceso, selección y clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Infrarrepresentación femenina.
- Análisis de la retribución. Auditoría salarial.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación e imagen de igualdad.
- Actividad de la empresa y dimensión externa.

Se ha utilizado la siguiente metodología de abordaje:

- Cuantitativa y cualitativa, en la que se ha hecho un análisis a partir de los datos desagregados por sexo, y diversa información de gestión, proporcionados por la empresa.

- Se ha incorporado la metodología para la elaboración de Diagnóstico y Plan para la Igualdad en empresas y entidades privadas, de EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer, y se ha combinado con método propio de la Consultora.
- La empresa declara la veracidad de la totalidad de la información proporcionada en el proceso de elaboración del diagnóstico y Plan de Igualdad, de conformidad con los requisitos establecidos en la legislación vigente en materia de igualdad y a los efectos de dar cumplimiento a los objetivos previstos en la misma

B. Fuentes de datos

Análisis datos descriptivos de la plantilla

Análisis de los datos desagregados por sexo proporcionados por la entidad. (31/12/21).

1. Características de la plantilla:
 - Distribución.
 - Organización.
 - Edad.
 - Responsabilidades de cuidado.
 - Estudios.
 - Formación en igualdad.
 - Antigüedad.
 - Diversidad.
2. Condiciones laborales y gestión de personas:
 - Contrato y jornada.
 - Horarios.
 - Análisis de la retribución.
 - Accidentabilidad y absentismo
 - Medidas de conciliación y flexibilidad de tiempo y espacio.
 - Contrataciones.
 - Formación.
 - Salidas.
 - Promociones internas.
 - Seguridad y salud y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
3. Actividad de la entidad y dimensión externa:
 - Personas usuarias.
 - Clientela.
 - Desarrollo de productos y servicios.
 - Subcontrataciones.
 - Voluntariado
4. Análisis de la comunicación:
 - Contenido y uso del lenguaje e imágenes.
 - Análisis de la web
 - Redes sociales
 - Vías de comunicación
 - Imagen corporativa

Análisis de contenido, y de uso del lenguaje e imágenes:

- a. Convenio colectivo PLASTIGAUR (2022).
- b. Modelo de empresa saludable como mecanismo para la atracción y retención del talento.
- c. Encuesta de satisfacción (2018).
- d. Estudio psicosocial.
- e. Informe auditoría ISO 2020.
- f. Código ético (2017).
- g. Organigrama empresa.
- h. Plan de vigilancia de la salud.
- i. Política ética y de conducta.
- j. Política integrada del sistema de gestión.
- k. Plan de sensibilización PRL.
- l. Perfiles puestos de trabajo.
- m. Manual de acogida.
- n. Sistema de clasificación profesional.
- o. Plan anual de formación (2021/2022).
- p. Procedimiento de evaluación del desempeño.
- q. Informe de necesidades de formación (2022).
- r. Registro de formaciones.
- s. Procedimiento de gestión de formación.
- t. Sistema de política retributiva.
- u. Datos salarios 2020.
- v. Certificados formación de igualdad.
- w. Comunicaciones e informes del año 2022.
- x. Página web.
- y. LinkedIn.
- z. Vías de comunicación.
- aa. Calendario de comunicación 2021.
- bb. Ejemplos de comunicación interna y externa.
- cc. Procedimiento empresas subcontratadas.

5. Proceso participativo: orientaciones para el I Plan de Igualdad

Para la elaboración del presente Plan para la Igualdad se ha trabajado desde estas dimensiones principales:

- Realización de un diagnóstico **cuantitativo y cualitativo** en materia de igualdad y valoración de puntos fuertes y áreas de mejora, teniendo como referencia los aspectos que indica el Real Decreto Ley 6/2019 que modifica la Ley Orgánica 3/2007, su reglamentación 901/2020 y 902/2020, y las recomendaciones y metodología de Emakunde para empresas y entidades privadas.
- Identificación de **expectativas, frenos y tracciones** de las personas de la Comisión Negociadora formada por representantes de la empresa y representantes legales de las personas trabajadoras.
 - Expectativas:
 - Cumplimiento de la normativa.
 - Evidenciar que en la organización se apuesta por el talento.
 - Mejorar la retención del talento, éxito en las contrataciones.
 - Pautar procesos para la garantizar la no discriminación.
 - Mejorar la comunicación haciéndola más inclusiva.

6. Informe del diagnóstico: principales conclusiones

1. Estrategia. Política de igualdad.

Plastigaur cuenta con procedimientos de gestión de personas pautados. Su política ética y de conducta están definidas recogiendo los valores de no discriminación, integridad de las personas, equidad en la autoridad, ... Es una empresa concienciada en la atracción del talento tanto de hombres como de mujeres.

En el último año ha avanzado en el camino de la igualdad incorporando mujeres en puestos de dirección. Este aspecto puede ayudar a generar políticas para la incorporación de mujeres a aquellos puestos en las que están infrarrepresentadas.

La organización pertenece a un sector masculinizado, factor que se refleja en la distribución de la plantilla, donde encontramos un 15% de mujeres y frente a un 85% de hombres.

2. Acceso, selección y contratación.

Plastigaur cuenta con un manual de acogida en el que se recoge el compromiso por garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

El nivel de mayor responsabilidad, actualmente, está en equilibrio, con 3 mujeres y 2 hombres en puestos directivos y un hombre en el puesto de gerencia. En los niveles de menos responsabilidad, encontramos mayor diferencia en la distribución de mujeres y hombres, siendo muy pocas las mujeres que ocupan puestos de mano de obra directa. Sería conveniente revisar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género para favorecer el aumento de la plantilla femenina.

En la organización encontramos áreas masculinizadas, relacionadas con la tarea que desempeñan mostrando la segregación ocupacional existente en el sector.

3. Formación y promoción.

La organización cuenta con un diagnóstico de necesidades formativas en base al cual se elabora un Plan de formación anual. Sería conveniente reservar un % del presupuesto del plan de formación para cursos o sesiones formativas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, a fin de sensibilizar a la plantilla. Del mismo modo, sería interesante la aplicación de la perspectiva de género, analizando las necesidades de las mujeres para poder acceder a puesto en los que están infrarrepresentadas, en ocasiones por la formación que ostentan.

En relación a las promociones, la organización ha considerado importante la sistematización de las mismas. Sería interesante llevar a cabo un registro de las personas promocionables y las promocionadas desagregado por sexo.

Atendiendo al nivel de estudios de la plantilla, observamos que las mujeres cuentan con estudios superiores, aspecto relacionado con los puesto que desempeñan, los cuales requieren de mayor cualificación.

4. Análisis de la retribución.

La organización ha realizado un registro salarial y reflexionado sobre los puestos de igual valor de la empresa. El registro salarial y la auditoria retributiva se han clasificado en función de esos puestos de igual valor. Es importante la consolidación de esta clasificación e identificación de los puestos de la organización.

Las brechas que se derivan del registro salarial son inferiores al 25% que establece la normativa.

Todas las personas trabajadoras cuentan con un seguro de incapacidad total o absoluta.

5. Fomento salud laboral. Prevención de violencia y del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El informe de riesgos psicosociales del que consta la organización recoge el riesgo por acoso sexual y por razón de sexo indicando tolerancia cero ante estas situaciones. Cuenta con un modelo de empresa saludable entendido como mecanismo para la atracción y retención del talento.

La organización refiere que el patronaje y el calzado de trabajo cuentan con perspectiva de género.

Una de las acciones para el Plan deberá dirigirse a la elaboración de un procedimiento para la prevención y actuación contra todo acto que atente contra la integridad y libertad sexual de las personas trabajadoras, recogiendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Además, es importante formar a la plantilla en este sentido.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal.

Plastigaur facilita la conciliación de la plantilla con su vida laboral, familiar y personal. El sector de la producción dificulta las posibilidades de flexibilidad al contar con un sistema a turnos en la que no hay cese de actividad.

Encontramos una plantilla en la que la mitad cuenta con responsabilidades de cuidado. Es un aspecto a tener en cuenta a la hora de analizar cuáles son las necesidades de las personas trabajadoras en este sentido.

7. Comunicación e imagen en igualdad.

La organización cuenta con una fluida comunicación con la plantilla, haciéndole participe de los sucesos de la organización. Las vías de comunicación son el email y la intranet, además del tablón de anuncios en el taller y pantallas.

Plastigaur muestra intención de hacer un uso inclusivo del lenguaje, encontrando aun expresiones en masculino genérico. Sería interesante obtener o elaborar un manual de uso inclusivo del lenguaje con normas básicas. Además, es una empresa que aboga por el uso del euskera, la cual es una lengua mayoritariamente inclusiva.

El uso de imágenes es inclusivo mostrando tanto a mujeres como a hombres.

En la intranet la denominación de acceso a las personas trabajadoras es "el portal del empleado" termino en masculino genérico, el cual sería conveniente cambiar.

8. Actividad de la empresa y dimensión externa.

Plastigaur cuenta con un procedimiento de subcontratación. Además, en el código ético se indica la garantía de igualdad de trato y oportunidades.

Cuentan con un servicio subcontratado, el de limpieza. el cual lo ejecutan dos mujeres. Este punto nos muestra la segregación horizontal existente.

Es una empresa que trata de romper los estereotipos de genero hacia fuera, como ejemplo patrocina el equipo de baloncesto femenino de Andoain. También participa en obras sociales y compromete a toda la organización en la aportación dineraria para diferentes ONGs.

7. Informe de la auditoría retributiva

La Auditoría Retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para llevar a cabo el análisis de la política retributiva de PLASTIGAUR se han tomado como referencia los criterios dispuestos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real decreto legislativo 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y desarrollada por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El art. 6 del citado Real Decreto 902/2002 establece que:

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

La empresa ha realizado un registro salarial conforme a su clasificación de puesto de igual valor, pudiendo realizar la auditoría retributiva en base a la misma clasificación,

siguiendo las orientaciones del 902/2020. Los datos utilizados para el presente análisis provienen del registro salarial del año 2021.

Con el fin de preservar la confidencialidad de los datos, a pesar de haber sido analizadas las cifras salariales en su totalidad, sólo se incorporan en el presente documento el análisis de aquellos grupos en lo que exista al menos tres personas para comparar, lo que permite hablar de medias y medianas, y no del salario identificable de una persona.

La petición, conforme a legalidad vigente, se refiere a datos realmente percibidos y desagregados, aunque el análisis proporciona también datos equiparados, un segundo escenario que uniformiza la jornada laboral para comparar en igualdad de condiciones. El dato equiparado nos muestra un escenario ideal en el que todas las personas están a jornada completa todo el año, lo que permite comparar el dato promedio o mediana, prescindiendo de casuística de las diferentes horas trabajadas (medidas de conciliación, incorporaciones recientes, jornadas parciales).

Para comenzar con el análisis, se ha llevado a cabo una observación de la brecha salarial no ajustada, que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de mujeres y hombres, dato con el que no se puede concluir la existencia de discriminación salarial, pero que permite analizar si se mantienen posiciones equivalentes en las diferentes áreas de la empresa.

La brecha salarial promedia de los datos efectivos es de 21%. Es una diferencia inferior al 25% que establece la ley. Sin embargo, es una diferencia considerable. Si atendemos a los datos equiparados, es decir, simulando que todas las personas trabajadoras han estado en la organización durante toda la anualidad con jornada completa, esa diferencia disminuye a un 3%, diferencia casi inexistente. Este dato nos indica que la diferencia de los datos efectivos puede justificarse en la parcialidad (entendida como la jornada inferior a la jornada completa que considera la organización) e incorporación durante el año de las mujeres. Además, también podemos observar que los hombres cuentan con mayor antigüedad que las mujeres.

Los datos de mediana, el importe medio que perciben hombres y mujeres, nos ofrecen una brecha salarial de los datos efectivos de un 56%, dato por encima del 25% que establece la ley. Esta diferencia está relacionada con la jornada laboral o la incorporación

a mitad de año de las mujeres, ya que si observamos los datos equiparados esta brecha disminuye a un 6%.

Sería interesante observar la parcialidad o temporalidad que afecta más a las mujeres que a los hombres atendiendo a la diferencia que presentan los datos efectivos y los equiparados.

En cuanto al análisis de la brecha salarial ajustada, nos referimos a ella como el cálculo de la diferencia de retribuciones de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las características que comparten tanto mujeres como hombres agrupados en los diferentes puestos.

Estos son los diferentes conceptos que se han tenido en cuenta a la hora de analizar la retribución de PLASTIGAUR:

- Salario Base
- Complementos salariales
 - Antigüedad
 - Plus puesto de trabajo
 - Plus turnicidad
 - Plus responsable SAT
 - Plus vacacional
 - Plus semana santa
 - Plus día trabajador
 - Plus cambio de puesto
 - Incentivos
 - Guardias
 - Horas extra
 - Plus 25º aniversario
- Complementos extrasalariales
 - Dietas

La clasificación realizada por la empresa cuenta con 7 grupos diferenciados, los cuales se han agrupado según el criterio de puestos de igual valor. Estos grupos son los siguientes:

- Grupo 1: Gerencia
- Grupo 2: Puestos directivos
- Grupo 3: Personas responsables
- Grupo 4: Coordinación
- Grupo 5: Técnicos/as
- Grupo 6: Personas operarias
- Grupo 7: Administración

En estos grupos encontramos a hombres y mujeres en 5 de ellos: puestos directivos, personas responsables, técnicos/as, personas operarias y administración. En los otros dos grupos encontramos únicamente a hombres.

Como se ha indicado anteriormente, únicamente se expondrán los datos de aquellos grupos en los que haya 3 o más personas de cada sexo. Estos grupos son el grupo 3, el grupo 5 y el grupo 6.

Se muestra un cuadro con los datos porcentuales:

GRUPO 3 7H/4M		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL
DATOS	PROMEDIO	12%	14%	12%
EFFECTIVO	MEDIANA	6%	-44%	7%
DATOS	PROMEDIO	7%	10%	7%
EQUIPARADO	MEDIANA	1%	-37%	1%
GRUPO 5 55H/4M		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL
DATOS	PROMEDIO	16%	69%	22%
EFFECTIVO	MEDIANA	20%	99%	25%
DATOS	PROMEDIO	-5%	61%	2%
EQUIPARADO	MEDIANA	-18%	94%	5%
GRUPO 6 76H/8M		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL
DATOS	PROMEDIO	-2%	76%	6%
EFFECTIVO	MEDIANA	29%	76%	32%
DATOS	PROMEDIO	-5%	69%	-1%
EQUIPARADO	MEDIANA	1%	92%	-1%

En estos grupos encontramos diferencias bastante elevadas, más concretamente en los datos efectivos medianas del grupo 5 y en el grupo 6. Sin embargo, en ambos si atendemos a los datos equiparados esta diferencia disminuye a un -1% y un 5%,

diferencia casi inexistente. Por lo tanto, la diferencia de los datos efectivos está relacionada con la parcialidad la temporalidad que ya hemos podido observar en la brecha salarial no ajustada.

En el grupo 3, en general encontramos diferencias en favor de los hombres. Estas diferencias se deben a que dentro de la propia escala/grupos encontramos posiciones que cuentan con características salariales diferentes debido a la turnicidad del puesto (5º turno). Estas posiciones se encuentran masculinizadas (extrusión e impresión). Es decir, los hombres reciben un salario superior debido a que pertenecen a departamentos con una diferente retribución por las turnicidades que desempeñan y diferentes pluses. Además, son los hombres los que realizan más horas extra, y los que cuentan con pluses por obtener los puestos de delegados/as, comerciales y dirección.

Tomando como punto de partida el presente análisis, la organización mantendrá una actitud vigilante para garantizar una retribución sin discriminación, monitorizando los registros salariales anuales, tal como se establece en las acciones que se mencionan en el área 4 de este plan: Análisis retributivo.

8. Objetivos (cualitativos y cuantitativos) y acciones

A. Panel de objetivos y acciones

Área 1: Estrategia y Política de igualdad.

- Objetivo 1.1: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.
- Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de igualdad.

Área 2: Acceso, selección y contratación.

- Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo y primando siempre el talento.

Área 3: Formación y Promoción.

- Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.
- Objetivo 3.2: garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.

Área 4: Análisis de la retribución.

- Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.

Área 5: Salud laboral y Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Objetivo 5.1: Abordar la prevención de riesgos laborales con aplicación de la perspectiva de género.

Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Área 7: Comunicación e imagen de igualdad.

- Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.

Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa.

- Objetivo 8.1: Fortalecer las alianzas con los grupos de intereses construyendo igualdad.

B. Presentación de objetivos y acciones por áreas

Área 1: Estrategia y política de igualdad.				
Objetivo 1: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.				
ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Incorporar en la documentación estratégica de la organización el compromiso por garantizar y fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (valores).	Dirección	1º sem 2023	Empresa	Documentación estratégica
2. Formar en igualdad de género a las personas que ocupan puestos de dirección, ofreciendo una perspectiva más amplia y favoreciendo las políticas transversales de igualdad en la empresa.	RRHH	1º sem 2023	Dirección Empresa	Certificado de formación/curso interno
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.	RRHH	1º sem 2023-2024- 2025-2026	Plantilla	Resultado de la encuesta Indicadores M/H

Área 1: Estrategia y política de igualdad.				
Objetivo 2 Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.				
ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Elaborar un plan de seguimiento del Plan de Igualdad, recogiendo las normas necesarias para dirigir a la comisión de seguimiento.	Comisión Seguimiento	1º sem 2023	Comisión Seguimiento Empresa	Plan de seguimiento
2. Celebrar una reunión anual y elaborar un informe en el que se recoja el grado de cumplimiento del plan y se indiquen los hitos previstos para el año siguiente.	Comisión Seguimiento	2º sem 2023-2024- 2025-2026	Empresa	Acta de seguimiento
3. Obtener una herramienta para facilitar el seguimiento de las acciones acordadas en el plan (facilita consultora).	Comisión Seguimiento	2º sem 2023	Comisión Seguimiento Empresa	Herramienta de seguimiento
4. Realizar un informe final de evaluación del plan ofreciendo pautas para la realización del plan posterior.	Comisión Seguimiento	1º sem 2027	Empresa	Informe de evaluación del plan

Área 2: Acceso, selección y contratación.

Objetivo 1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Elaborar un procedimiento de selección con perspectiva de género en el que se analice el impacto de género en cada una de sus fases, desde la publicación de la oferta de empleo hasta la contratación de la persona seleccionada.	RRHH	2º sem 2024	Nuevas candidaturas	Proceso de selección
2. Revisar los perfiles de puestos desde una perspectiva de género, utilizando un lenguaje inclusivo en la nomenclatura.	RRHH	2º sem 2024	Empresa	Perfiles de puestos
3. Crear un guion de entrevistas en el que se elimine todo tipo de información relacionado con la vida personal de la persona candidata, ciñéndose a la vida profesional.	RRHH	2º sem 2024	Candidaturas procesos selección	Guion entrevistas selección
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.	RRHH	Durante la vigencia del plan	Empresa	Registro de procesos de selección

Área 3: Formación y promoción.

Objetivo 1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Realizar u diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	RRHH	1º sem 2024- 2025- 2026	Plantilla	DNF
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	RRHH	1º sem 2024- 2025- 2026	Plantilla	Plan de formación
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	RRHH	1º sem 2024- 2025- 2026	Plantilla	Plan de formación
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.	RRHH	Vigencia del plan	Empresa	Registro de formaciones Indicadores M/H

Área 3: Formación y promoción.

Objetivo 2: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Establecer criterios claros, no discriminatorios para los procesos de promoción, evitando estereotipos de genero de disponibilidad de las mujeres o su capacidad para liderar.	Dirección	1º sem 2024	Plantilla	Criterios para promoción
2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.	RRHH	Vigencia del plan	Plantilla empresa	Registro promociones Procesos de promoción

Área 4: Análisis de la retribución.

Objetivo 1: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	Dirección Administración	1º sem 2024-2026- 2026-2027	Plantilla Empresa	Registro salarial anual
2. Consolidar la clasificación de puesto de igual valor dentro de la organización.	Dirección	1º sem 2024	Empresa	Clasificación de puestos de igual valor
3. Establecer y explicar los criterios para la aplicación de los complementos salariales.	Dirección	1º sem 2024	Plantilla Empresa	Criterios escritos

Área 5: Salud laboral y prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivo 1: Abordar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Analizar los riesgos psicosociales de cada puesto de trabajo desde la perspectiva de género incluyendo el riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Responsable PRL	1º sem 2025	Empresa	Evaluación de riesgos
2. Elaborar un protocolo para la prevención y la actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (acorde a la normativa vigente).	Comisión seguimiento Responsable PRL Dirección	1º sem 2023	Empresa Plantilla	protocolo
3. Nombrar a una persona o un grupo encargado de activar el protocolo (Comité ético).	RRHH	1º sem 2023	Empresa Plantilla	Nombramiento
4. Informar del protocolo a toda la plantilla.	RRHH	1º sem 2023	Plantilla	Comunicación
5. Ofrecer una formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en base al protocolo elaborado por la organización.	RRHH	2º sem 2023	Plantilla	Certificado formación

Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.	Dirección	Vigencia plan	Plantilla	Comunicaciones Resultados encuesta
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.	RRHH	Vigencia plan	Empresa	Registro Indicadores M/H
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la pólita de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.	RRHH	Vigencia plan	Nuevas incorporaciones	Manual de acogida

Área 7: Comunicación e imagen de igualdad

Objetivo 1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Obtener un manual de lenguaje inclusivo con reglas básicas para toda la plantilla, principalmente para las personas que se encargan de realizar comunicaciones tanto internas como externas.	Responsable comunicación Comisión Seguimiento	1 sem 2023	Empresa Plantilla	Manual de uso del lenguaje
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.	Responsable comunicación Administración	Vigencia del plan	Empresa	Muestreo documentación
3. Formación de la persona responsable de la comunicación (RRHH marketing)	RRHH	2º sem 2025	Responsable comunicación	Certificado formación
4. Cambiar el término "portal del empleado" por un término más inclusivo como "Plastigaur gunea".	Dirección Responsable comunicación	1º sem 2023	Empresa	Cambio de nombre
5. Comunicar a la plantilla la finalización del plan de igual.	Dirección	1º sem 2023	Plantilla	Comunicación
6. Añadir en la página web el documento del plan de igual y el compromiso por garantizar una igualdad de trato y oportunidades.	Responsable comunicación	1º sem 2023	Empresa Plantilla	Página web

Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa.

Objetivo 1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	Responsable comunicación Comisión Seguimiento	Vigencia del plan	Empresa Plantilla	Publicaciones

C. Presentación de objetivos y acciones por áreas. Resumen presupuestario.

El presupuesto estimado para la vigencia total del Plan de Igualdad es de 22.000€. este importe se corresponde a los siguientes conceptos:

- 10.000€ de coste externo que se materializará en formación.
- 3000€ anuales de trabajo interno, contabilizando las horas de trabajo que supondrá a las personas responsables.

D. Priorización de objetivos y acciones

La Comisión Negociadora acuerda las siguientes acciones como prioritarias:

1. Incorporar en la documentación estratégica de la organización el compromiso por garantizar y fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (valores).
2. Formar en igualdad de género a las personas que ocupan puestos de dirección, ofreciendo una perspectiva más amplia y favoreciendo las políticas transversales de igualdad en la empresa.
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.
4. Elaborar un plan de seguimiento del Plan de Igualdad, recogiendo las normas necesarias para dirigir a la comisión de seguimiento.
5. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.
6. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.
7. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.
8. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.
9. Elaborar un protocolo para la prevención y la actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (acorde a la normativa vigente).
10. Nombrar a una persona o un grupo encargado de activar el protocolo (Comité ético).
11. Informar del protocolo a toda la plantilla.
12. Ofrecer una formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en base al protocolo elaborado por la organización.
13. Obtener un manual de lenguaje inclusivo con reglas básicas para toda la plantilla, principalmente para las personas que se encargan de realizar comunicaciones tanto internas como externas.
14. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.
15. Formación de la persona responsable de la comunicación (RRHH marketing)
16. Cambiar el término “portal del empleado” por un término más inclusivo como “Plastigaur gunea”.
17. Comunicar a la plantilla la finalización del plan de igual.
18. Añadir en la página web el documento del plan de igual y el compromiso por garantizar una igualdad de trato y oportunidades.

9. Cronograma de actuaciones

9.1. Cronograma general.

abril 2023- abril 2027					
Área 1: Estrategia. Política de igualdad					
Objetivo 1.1.: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Incorporar en la documentación estratégica de la organización el compromiso por garantizar y fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (valores).	1 sem				
2. Formar en igualdad de género a las personas que ocupan puestos de dirección, ofreciendo una perspectiva más amplia y favoreciendo las políticas transversales de igualdad en la empresa.	1 sem				
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.	1 sem	1 sem	1 sem	1 sem	
Área 1: Estrategia. Política de igualdad					
Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Elaborar un plan de seguimiento del Plan de Igualdad, recogiendo las normas necesarias para dirigir a la comisión de seguimiento.	1 sem				
2. Celebrar una reunión anual y elaborar un informe en el que se recoja el grado de cumplimiento del plan y se indiquen los hitos previstos para el año siguiente.	2 sem	2 sem	2 sem	2 sem	
3. Obtener una herramienta para facilitar el seguimiento de las acciones acordadas en el plan (facilita consultora).	2 sem				
4. Realizar un informe final de evaluación del plan ofreciendo pautas para la realización del plan posterior.					1 sem
Área 2: Acceso, selección y contratación.					
Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento	2023	2024	2025	2026	2027
1. Elaborar un procedimiento de selección con perspectiva de género en el que se analice el impacto de género en cada una de sus fases, desde la publicación de la oferta de empleo hasta la contratación de la persona seleccionada.		2 sem			
2. Revisar los perfiles de puestos desde una perspectiva de género, utilizando un lenguaje inclusivo en la nomenclatura.		2 sem			
3. Crear un guion de entrevistas en el que se elimine todo tipo de información relacionado con la vida personal de la persona candidata, cifándose a la vida profesional.		2 sem			
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.					
Área 3: Formación y Promoción.	2023	2024	2025	2026	2027

Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.					
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	1 sem				
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	1 sem				
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	1 sem				
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.					
Área 3: Formación y Promoción.					
Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Establecer criterios claros, no discriminatorios para los procesos de promoción, evitando estereotipos de género de disponibilidad de las mujeres o su capacidad para liderar.		1 sem			
2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.					
Área 4: Análisis de la retribución					
Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	1 sem				
2. Consolidar la clasificación de puesto de igual valor dentro de la organización.		1 sem			
3. Establecer y explicar los criterios para la aplicación de los complementos salariales.		1 sem			
Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.					
Objetivo 5.1: Abordar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Analizar los riesgos psicosociales de cada puesto de trabajo desde la perspectiva de género incluyendo el riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.			1 sem		
2. Elaborar un protocolo para la prevención y la actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (acorde a la normativa vigente).	1 sem				
3. Nombrar a una persona o un grupo encargado de activar el protocolo (Comité ético).	1 sem				
4. Informar del protocolo a toda la plantilla.	1 sem				
5. Ofrecer una formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en base al protocolo elaborado por la organización.	1 sem				
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.					
Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	2023	2024	2025	2026	2027

1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.					
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.					
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la política de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.					
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.					
Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Obtener un manual de lenguaje inclusivo con reglas básicas para toda la plantilla, principalmente para las personas que se encargan de realizar comunicaciones tanto internas como externas.	1 sem				
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.					
3. Formación de la persona responsable de la comunicación (RRHH marketing)	1 sem		2 sem		
4. Cambiar el término “portal del empleado” por un término más inclusivo como “Plastigaur gunea”.	1 sem				
5. Comunicar a la plantilla la finalización del plan de igual.	1 sem				
6. Añadir en la página web el documento del plan de igual y el compromiso por garantizar una igualdad de trato y oportunidades.	1 sem				
Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa					
Objetivo 8.1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.					

9.2. Cronograma 2023.

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1.: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.	2023
1. Incorporar en la documentación estratégica de la organización el compromiso por garantizar y fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (valores).	1 sem
2. Formar en igualdad de género a las personas que ocupan puestos de dirección, ofreciendo una perspectiva más amplia y favoreciendo las políticas transversales de igualdad en la empresa.	1 sem
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.	1 sem
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.	2023
1. Elaborar un plan de seguimiento del Plan de Igualdad, recogiendo las normas necesarias para dirigir a la comisión de seguimiento.	1 sem
2. Celebrar una reunión anual y elaborar un informe en el que se recoja el grado de cumplimiento del plan y se indiquen los hitos previstos para el año siguiente.	2 sem
3. Obtener una herramienta para facilitar el seguimiento de las acciones acordadas en el plan (facilita consultora).	2 sem
Área 2: Acceso, selección y contratación.	
Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento	2023
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.	2023
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	1 sem
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	1 sem
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	1 sem
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.	2023
2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.	
Área 4: Análisis de la retribución	
Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.	2023
1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	1 sem
Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2023

Objetivo 5.1: Abordar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.	
2. Elaborar un protocolo para la prevención y la actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (acorde a la normativa vigente).	1 sem
3. Nombrar a una persona o un grupo encargado de activar el protocolo (Comité ético).	1 sem
4. Informar del protocolo a toda la plantilla.	1 sem
5. Ofrecer una formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en base al protocolo elaborado por la organización.	1 sem
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	2023
Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.	
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.	
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la política de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.	
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.	2023
Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.	
1. Obtener un manual de lenguaje inclusivo con reglas básicas para toda la plantilla, principalmente para las personas que se encargan de realizar comunicaciones tanto internas como externas.	1 sem
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.	
3. Formación de la persona responsable de la comunicación (RRHH marketing)	1 sem
4. Cambiar el término "portal del empleado" por un término más inclusivo como "Plastigaur gunea".	1 sem
5. Comunicar a la plantilla la finalización del plan de igual.	1 sem
6. Añadir en la página web el documento del plan de igual y el compromiso por garantizar una igualdad de trato y oportunidades.	1 sem
Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa	2023
Objetivo 8.1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.	
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	

9.3. Cronograma 2024.

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	2024
Objetivo 1.1.: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.	
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.	1 sem
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	2024
Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.	
2. Celebrar una reunión anual y elaborar un informe en el que se recoja el grado de cumplimiento del plan y se indiquen los hitos previstos para el año siguiente.	2 sem
Área 2: Acceso, selección y contratación.	2024
Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento	
1. Elaborar un procedimiento de selección con perspectiva de género en el que se analice el impacto de género en cada una de sus fases, desde la publicación de la oferta de empleo hasta la contratación de la persona seleccionada.	2 sem
2. Revisar los perfiles de puestos desde una perspectiva de género, utilizando un lenguaje inclusivo en la nomenclatura.	2 sem
3. Crear un guion de entrevistas en el que se elimine todo tipo de información relacionado con la vida personal de la persona candidata, cifándose a la vida profesional.	2 sem
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.	
Área 3: Formación y Promoción.	2024
Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.	
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	1 sem
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	1 sem
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	1 sem
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.	
Área 3: Formación y Promoción.	2024
Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.	
1. Establecer criterios claros, no discriminatorios para los procesos de promoción, evitando estereotipos de genero de disponibilidad de las mujeres o su capacidad para liderar.	1 sem
2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.	
Área 4: Análisis de la retribución	2024
Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.	

1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	1 sem
2. Consolidar la clasificación de puesto de igual valor dentro de la organización.	1 sem
3. Establecer y explicar los criterios para la aplicación de los complementos salariales.	1 sem
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	2024
Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.	
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.	
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la política de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.	
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.	2024
Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.	
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.	
Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa	2024
Objetivo 8.1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.	
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	

9.4. Cronograma 2025.

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	2025
Objetivo 1.1.: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.	
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.	1 sem
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	2025
Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.	
2. Celebrar una reunión anual y elaborar un informe en el que se recoja el grado de cumplimiento del plan y se indiquen los hitos previstos para el año siguiente.	2 sem
Área 2: Acceso, selección y contratación.	2025

Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento	
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.	2025
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	1 sem
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	1 sem
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	1 sem
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.	2025
2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.	
Área 4: Análisis de la retribución	
Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.	2025
1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	1 sem
Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
Objetivo 5.1: Abordar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.	2025
1. Analizar los riesgos psicosociales de cada puesto de trabajo desde la perspectiva de género incluyendo el riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	1 sem
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	2025
1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.	
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.	
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la política de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.	
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.	2025

Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.	
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.	
3. Formación de la persona responsable de la comunicación (RRHH marketing)	2 sem
Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 8.1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.	2025
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	

9.5. Cronograma 2026.

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1.: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.	2026
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.	1 sem
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.	2026
2. Celebrar una reunión anual y elaborar un informe en el que se recoja el grado de cumplimiento del plan y se indiquen los hitos previstos para el año siguiente.	2 sem
Área 2: Acceso, selección y contratación.	
Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento	2026
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.	2026
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	1 sem
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	1 sem
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	1 sem
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.	2026

2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.	
Área 4: Análisis de la retribución	
Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.	2026
1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	1 sem
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	2026
1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.	
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.	
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la política de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.	
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.	
Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.	2026
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.	
Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 8.1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.	2026
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	

9.6. Cronograma 2027.

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.	2027
4. Realizar un informe final de evaluación del plan ofreciendo pautas para la realización del plan posterior.	1 sem
Área 2: Acceso, selección y contratación.	
Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento	2027
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.	
Área 3: Formación y Promoción.	2027

Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.	
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	1 sem
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	1 sem
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	1 sem
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.	2027
2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.	
Área 4: Análisis de la retribución	
Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.	2027
1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	1 sem
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	2027
1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.	
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.	
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la política de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.	
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.	
Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.	2027
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.	
Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 8.1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.	2027
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	

10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

La comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad anual, sin perjuicio de la celebración de otras reuniones específicas, cuando el desarrollo del plan así lo aconseje.

La persona responsable de igualdad realizará la convocatoria y el acta de la reunión. Y se realizará con un preaviso suficiente y envío previo del estado de las medidas del plan, para su lectura previa a la reunión, para realizar reuniones operativas centradas en la aportación de soluciones a los problemas que se hayan podido identificar y la evolución de los indicadores, en relación a la disminución de las brechas de género objeto del plan de igualdad.

La empresa dispondrá de cronogramas anuales para ver el plan de cada año, favorecer su implantación, seguimiento, evaluación y elaboración de informes anuales de progreso. Se incluirá un informe global al finalizar la vigencia del plan.

Así mismo, se facilitará la coordinación con otros grupos de trabajo por la igualdad y la diversidad internos, acordando un plan de trabajo en este sentido.

La Comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes, fuera de su funcionamiento ordinario en el plazo máximo de seis semanas desde que se presente la solicitud.

11. Composición y funcionamiento de la Comisión encargada del seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

La comisión encargada del seguimiento y evaluación del plan estará formada por las mismas personas que componen la comisión negociadora. Está formada por representantes de la Dirección de la empresa y representantes de los y las trabajadoras, paritaria en cuanto a sexo.

Sus principales funciones en este ámbito son:

- Mantener 1 reunión anual, con carácter semestral, durante la vigencia del plan.
- Velar por el cumplimiento del plan de igualdad, en el análisis de la evolución de los indicadores de brecha, y en la toma de decisiones al respecto.
- Fomentar la igualdad dentro de la organización.
- Propiciar la coordinación con otros grupos internos en el ámbito de la igualdad y diversidad.
- Realizar informes de progreso anuales y final.
- Organizar la elaboración de un nuevo plan una vez que éste finalice su vigencia.

Comisión de seguimiento	
Representación empresa	Ana Fernandez (Directora RRHH)
	Nerea Garmendia (Directora financiera)
	Ivan Beldarrain (Responsable legal)
Representación personas trabajadoras (Comité empresa)	Dani Hernandez (ELA)
	Daniel Navarro (ELA)

12. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias

Este Plan de igualdad estará sujeto a revisión en las circunstancias especificadas en el art 9 del RD 901/2020.

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En todo caso, podrá ser objeto de modificación a propuesta de las partes de la Comisión de seguimiento, en el ejercicio de sus funciones.

Los acuerdos y la resolución de discrepancias se tomarán por votación y mayoría en el seno de la Comisión de seguimiento, siempre con el voto de la Dirección y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

Si fuera necesario resolver una discrepancia surgida en la implementación, seguimiento y evaluación del plan se acudirá al procedimiento de resolución de conflictos que se establece en el convenio colectivo de aplicación.

13. Indicadores prioritarios

Aspecto	Indicador	Objetivo	Plazo
Formación	Formación en igualdad	Toda la plantilla	2027
Opinión de la plantilla	Incorporar la igualdad en la encuesta de satisfacción.	Participación 60% 70%	2024-2026
Seguimiento, evaluación e implantación del Plan	- Grado cumplimiento del plan	- 70%	2025
	- Reuniones anuales CS	- 1 reunion al año	2027