RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

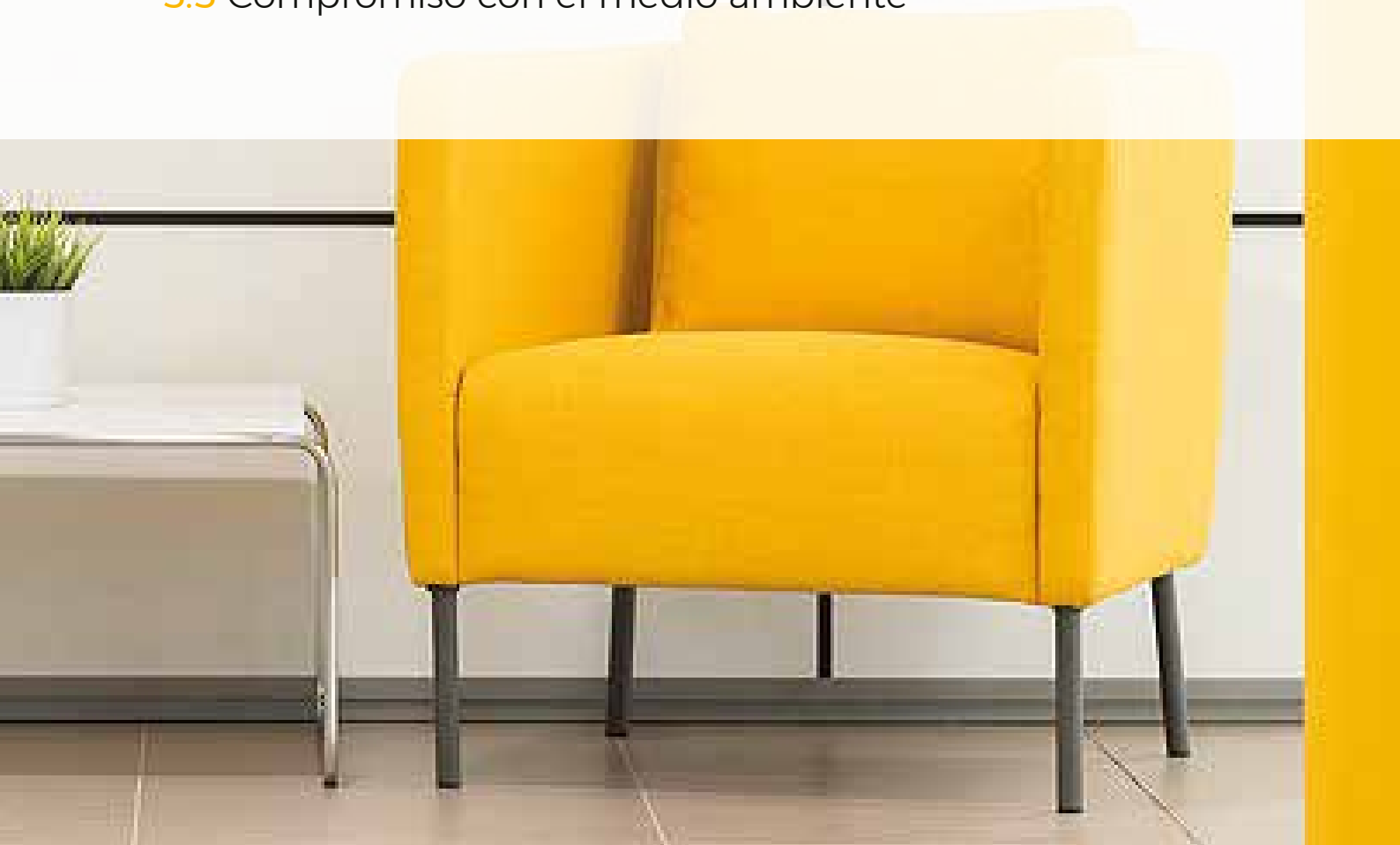
emuca
where creation begins

40 years
inspiring new
beginnings

emu

índice

1. Mensaje de la Presidencia..... 04
2. Mensaje del Comité de Compliance..... 06
3. Quienes somos..... 08
   3.1 Emuca
   3.2 Misión, visión y valores
   3.3 Órganos del gobierno
   3.4 Emuca en cifras
4. Nuestro compromiso con los ODS..... 18
5. Relaciones con el entorno y aportaciones de valor... 24
   5.1 Compromiso con nuestros clientes
   5.2 Compromiso con nuestras personas
   5.3 Compromiso con los proveedores
   5.4 Compromiso con la sociedad
   5.5 Compromiso con el medio ambiente



1. MENSAJE DE LA PRESIDENCIA

Querido lector y querida lectora,
Con esta memoria de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), queremos compartir nuestra manera de trabajar y nuestro compromiso, con un modelo de negocio enfocado a la calidad, innovando en soluciones, con un claro compromiso de sostenibilidad con el medioambiente y orientando la compañía a la eficiencia.

Esto lo conseguimos poniendo a nuestros **colaboradores, clientes y proveedores en el centro**. Creemos que nuestro principal valor añadido reside en las personas que nos acompañan y con las que trabajamos, y son ellas las que mejor nos definen. Por ello, los valores como la ética, el respeto, la cooperación y el compromiso se han fundido con nuestra vocación de servicio al cliente en la gestión de nuestros procesos durante estos **40 años de trayectoria.**

Con una **Experiencia internacional de más de 40 años,** queremos acompañar a nuestros clientes en los principales mercados europeos, poniendo a su disposición nuestras oficinas comerciales en Italia, Francia, Reino Unido, Portugal y España, así como, nuestros centros logísticos en Italia y España, los cuales suman más de 32.000 m2, dotados de avanzados sistemas telemáticos, almacenes verticales automáticos y novedosos sistemas de gestión de pedidos. Actualmente, **exportamos a más de 50 países.**

Desarrollamos todas nuestras operaciones para aportar ventajas logísticas a nuestros clientes y a nuestras clientas. Gracias al amplio stock de nuestros artículos de catálogo, garantizamos unos plazos de entrega óptimos con los mejores niveles de servicio.

En Emuca queremos convertirnos en un referente en los mercados en los que operamos, con soluciones funcionales de herrajes y accesorios para muebles, siendo una empresa competitiva

Diseñamos, fabricamos y comercializamos una amplia gama de productos destinados a los sectores del mueble, la carpintería, la ferretería y el bricolaje, ofreciendo soluciones para el hogar y la oficina.

y comprometida con nuestras empleadas y empleados, obteniendo desde 2006 el**Certificado de Empresa Familiarmente Responsable** que otorga la Fundación Masfamilia. A través de este certificado, la fundación reconoce la apuesta de nuestra compañía por políticas e iniciativas que aseguran la conciliación y la igualdad entre sus empleados y empleadas. Nuestra empresa ha sido pionera en la obtención de la certificación EFR, situándose entre las 30 primeras empresas en conseguirlo en España y la primera del sector del mueble.

En los últimos años, Emuca ha asumido un compromiso fuerte y decidido en el desarrollo sostenible de todas nuestras operaciones. Para ello hemos integrado en la estrategia de la nuestra compañía 6 de los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible identificados por las Naciones Unidas**. representando indicadores clave en nuestro desarrollo organizativo y sostenible (esto es Kpi's y OKR's del equipo).

Somos conscientes de la cantidad de impactos positivos y negativos que puede conllevar el desarrollo de nuestra actividad tanto económica, como social y medioambientalmente. El desarrollo de nuestros productos y servicios conlleva el uso de recursos naturales y la distribución de nuestros productos puede suponer la generación de un importante volumen de emisiones. Además la seguridad de los trabajadores y de las trabajadoras es foco constante de nuestra atención. A la vez, debido al tamaño de nuestra compañía y volumen de negocio, nuestra actividad supone un importante impacto positivo económico en las localidades donde operamos.

Todos los logros conseguidos no hubieran sido posibles sin el compromiso del mejor equipo de profesionales. Es por esto, que creemos firmemente en el **empleo de calidad** mediante la inversión en programas de formación continua, para conseguir que nuestros clientes y clientas nos perciban como un proveedor resolutivo, fiable, proactivo y digital, aportando tecnología y procesos automatizados a través una plataforma B2B, la cual ya utilizan el 69% de nuestros clientes.

EMUCA ha mantenido su compromiso con la sociedad, aumentando su plantilla y aportando **valor a través de la captación de talento mediante convenios con escuelas de negocio y universidades de renombre y promoviendo la cultura del esfuerzo entre nuestros trabajadores y trabajadoras.**

Los datos que recogemos en esta memoria confirman que la RSE es una herramienta eficaz para mejorar nuestra competitividad y gestión, así como, para aprovechar las oportunidades del desarrollo de productos y servicios innovadores, que contribuyen a la asunción de los retos económicos, ambientales y sociales.

Desde nuestra experiencia, hemos comprobado cómo las compañías que gestionan su negocio desde la perspectiva de la innovación y la RSE están mejor gobernadas y menos expuestas a riesgos y, por lo tanto, son más competitivas. A través de estas líneas, no sólo hacemos una declaración de intenciones en materia de RSE, sino que establecemos un compromiso sólido con unos valores y forma de gestión.

Santiago Palop // **Presidente de Emuca**

2.MENSAJE DEL COMITE DE COMPLIANCE

CODIGO DE CONDUCTA Y PRACTICAS RESPONSABLES (COMPLIANCE)

Desde el año 2017 Emuca está trabajando de acuerdo a los principios de un Código de Conducta y Practicas responsables en el desempeño de las funciones profesionales de todos sus empleados, procurando un comportamiento profesional, ético y responsable en cualquier parte del mundo, como elemento básico de la cultura empresarial y profesional de todos y cada uno de los componentes de la empresa, independientemente de la posición y función que desempeñe.

El Código de Conducta lo entendemos como un compromiso ético entre la empresa y los diferentes grupos de interés: empleados, clientes, accionistas, proveedores y la sociedad.

A nuestros empleados:
Garantizar la igualdad, sin discriminación por raza, genero, religión, orientación sexual, edad, opinión política, nacionalidad o discapacidad física; evitar cualquier forma de abuso físico, acoso psicológico, sexual, a sus empleados; generar un entorno de trabajo agradable amparado por todos los derechos y obligaciones que la ley otorga.

A nuestros clientes:
Ofrecer un alto estándar de excelencia, calidad, seguridad en nuestros productos a través de una comunicación clara y transparente.

A nuestros accionistas:
Garantizar la sostenibilidad, viabilidad y maximización del valor de la empresa como desarrollo de la actividad.

A nuestros Proveedores:
Invitar a compartir y adherirse a nuestras prácticas responsables, colaborando con empresas comprometidas con los derechos humanos y laborales de todos los empleados contratados.

A la sociedad:
Compromiso de colaboración en los diferentes países en los que está presente, protección de la propiedad intelectual e industrial, tanto propia como ajena, minimizar el impacto medioambiental a lo largo del ciclo de vida de los productos, desarrollar actividades de acción social realizadas por la organización o canalizadas a través de organizaciones sociales.

3. QUIENES SOMOS

3.1 Emuca

Referente en el sector de los herrajes y accesorios para mueble en el diseño, fabricación y comercialización, cuenta con una amplia gama de productos destinados a los sectores del mueble, carpintería, ferretería y bricolaje, ofreciendo soluciones para el hogar y oficina, con más de 40 años de recorrido, la compañía cuenta con presencia en más de 50 países.

Apoyando con más de 3.000 referencias productos innovadores y una relación cercana con nuestros grupos de interés, acompañamos a nuestros clientes y a nuestras clientas en los principales mercados europeos, poniendo a su disposición nuestras oficinas comerciales en Italia, Francia, Reino Unido, Portugal y España, así como, nuestros centros logísticos en Italia y España, los cuales suman más de 32.000 m2 dotados de sistemas telemáticos, almacenes verticales automáticos y novedosos sistemas de gestión de pedidos.

Perfil de empresa

Razón Social: EMUCA S.A.U

Tipo de empresa: Gran Empresa

Dirección: Polígono Industrial El Oliveral c/ H, 4

Localidad: Riba-Roja del Túria

Provincia: Valencia

Comunidad Autónoma: Comunidad Valenciana

Dirección Web: www.emuca.es

Máximo cargo ejecutivo: Santiago Palop

Persona de contacto: Amparo Andrés

Número de empleados directos: 125

3.2 Misión, visión y valores

Nuestros principios.

Emuca se rige por valores extraídos de su misión y visión, los cuales son aplicados por toda la empresa y exteriorizan los fundamentos sobre los cuales se desempeña la actividad de Emuca. Valores que definen a la compañía y la representan.

Desarrollamos todas nuestras operaciones para aportar ventajas logísticas a nuestros clientes. Gracias al amplio stock de nuestros artículos de catálogo, garantizamos unos plazos de entrega óptimos con los mejores niveles de servicio.
En Emuca queremos convertirnos en un referente en los mercados en los que operamos, con soluciones funcionales de herrajes y accesorios para muebles, siendo una empresa competitiva y comprometida con nuestros empleados.

Misión

Ofrecer el máximo equilibro entre calidad, servicio y precio, en la fabricación distribuida de soluciones en herrajes y complementos para el mueble.

Visión

Ser la marca de soluciones globales en herrajes y complementos para el mueble. Ofreciendo una amplia gama de productos innovadores, útiles y competitivos.

Estrategia sostenible

Somos conscientes de los impactos positivos y negativos que puede conllevar el desarrollo de nuestra actividad a nivel económico, social y medioambiental. Es por ello que, en los últimos años, hemos ido asumiendo un compromiso cada vez más fuerte en el desarrollo sostenible de todas nuestras operaciones. Este compromiso ha supuesto la integración de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que en ella se marcan en la estrategia de la empresa.

Dicha estrategia adopta una visión empresarial compartida con nuevas rutas de transformación, y apoyándonos en el liderazgo para transformar.

Las nuevas rutas de transformación serían las siguientes (Visión 2050, Forética): (1) energía, (2) transporte, (3) espacios para vivir, (4) productos y materiales, (5) productos y servicios financieros, (6) conectividad, (7) salud y bienestar, (8) agua y saneamiento y (9) alimentación.

Compromiso con los ODS

La estrategia sostenible de Emuca está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), centrándose principalmente en seis de ellos: Salud y Bienestar (3), Igualdad de género (5), Energía asequible y no contaminante (7), Trabajo decente y crecimiento económico (8), Industria, innovación e infraestructuras (9) y Producción y consumo responsable (12).

El desarrollo de nuestros productos y servicios y su distribución son acciones con impacto medioambiental por el uso de **recursos naturales** y emisiones, por lo que trabajamos constantemente en su optimización y reducción, buscando siempre la mayor eficiencia energética.
Las personas son la base de nuestro crecimiento, con lo que su seguridad y condiciones son un foco constante de nuestra atención y mejora continua.
Así como, nuestro cada vez mayor impacto económico positivo en la sociedad. Somos conscientes de que nuestro volumen de negocio tiene un impacto económico en las localidades en las que estamos presentes por lo que nuestro objetivo es consolidarnos y aportar.

Con el fin de que estos objetivos fueran interiorizados, compartidos y trabajados por todo nuestro entorno, hemos realizado diferentes acciones durante el año 2021 tratando de dar mayor visibilidad e importancia a la sostenibilidad de la empresa, apostando por un buen gobierno y la transparencia en el ámbito de la gestión.

Nuestros planes de comunicación contemplan acciones de información interna y externa sobre temas relacionados con el fin de la pobreza, salud y bienestar, educación de calidad, paz y justicia, acción por el clima, etc.

Y, como se ha mencionado, trabajando por el empleo de calidad y la mejora del bienestar de nuestras personas a lo largo de toda la cadena de valor y promoviendo el consumo responsable y el **respeto al medioambiente.**

El trabajo realizado en este período con las personas de nuestro ecosistema, confirma y comprueba que las compañías que gestionan su negocio desde la perspectiva de la sostenibilidad están mejor gobernadas y menos expuestas a riesgos y, por lo tanto, son más competitivas.

Es por esto que, creemos firmemente en las personas, en el empleo de calidad y en la generación de empleo y formación continua.

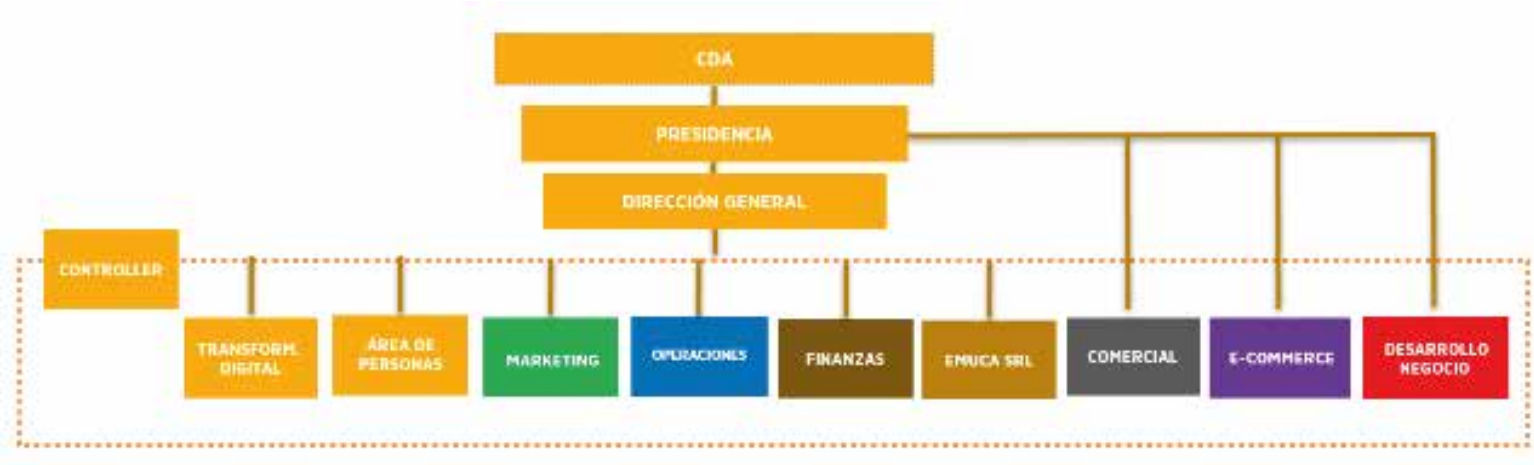
La inversión continua en formación ha hecho que el entorno nos perciba como un proveedor resolutivo, fiable, proactivo y digital, aportando tecnología y procesos a través de una plataforma B2B. Así como, los convenios con escuelas de negocio y universidades de renombre nos han permitido aportar a través de la captación de talento y seguir comprometidos con nuestra sociedad.

3.3 Órganos del gobierno

Emuca es una empresa familiar fundada por Silvino Palop, de capital 100% español, enmarcada dentro del **Grupo Palbox Holding, S.L.**

En materia de responsabilidad social empresarial en línea con los Principios del Pacto Mundial, es el consejo de administración y el director general los que establecen las líneas a seguir y su implantación se lleva a cabo a través de los responsables de las diferentes áreas.

La organización sigue un enfoque que como **Empresa Familiarmente Responsable** avalada como **"good practice" por la ONU** y que marca las líneas de actuación en materia de Derechos Laborales, amplía su intención de trabajar profundizando en otros aspectos que hacen referencia al medioambiente, innovación e infraestructuras y la producción y consumo responsables.



Comité Comercial

Misión
Aplicación de las acciones comerciales y marketing en línea con el Plan Comercial y de Marketing, seguimiento datos y acciones comerciales/Mkt.

Periodicidad de las reuniones
5 veces al año

Integrantes
1. Director General
2. Directora Comercial
3. Responsable de Mercado España Distribución
4. Responsable de Mercado España Fabricación
5. Responsable Mercado Italia
6. Responsable Mercado UK
7. Responsable Mercado Portugal
8. Responsable Mercado Francia
9. Director de Marketing
10. Responsable SAC
11. Responsable Mercado Export
12. Responsable IN/PM
13. Director de eCommerce
14. Controller

Comité de Compliance

Misión
Planificar y materializar la comunicación interna y externa promoviendo la difusión de marca a través de la omnicanalidad, fomentando el conocimiento de los valores de Emuca, potenciando la participación y compromiso de los empleados, y facilitar los acuerdos comerciales.

Periodicidad de las reuniones
Mensual

Integrantes
1. Presidente de Emuca
2. CEO Holding
3. Directora de Recursos Humanos
4. Director de Desarrollo de Negocio

Comité de Comunicación

Misión
Planificar y materializar la comunicación interna y externa promoviendo la difusión de marca a través de la omnicanalidad, fomentando el conocimiento de los valores de Emuca, potenciando la participación y compromiso de los empleados, y facilitar los acuerdos comerciales.

Periodicidad de las reuniones
Semanal

Integrantes
1. Presidente de Emuca
2. Director General
3. Directora de Recursos Humanos
4. Director de Marketing

Comité Financiero

Misión
El análisis y conocimiento, con sus consecuentes competencias y atribuciones, de todos los temas relacionados con el desarrollo de negocios y con la gestión financiera que incluye, entre otros, la gestión del portafolio (activos y pasivos), etc.

Periodicidad de las reuniones
Mensual

Integrantes
1. Presidente de Emuca
2. Director Financiero
3. CEO Holding
4. Controller

Comité de Estrategia de Producto

Misión
Definir la estrategia del producto a incorporar a la empresa, nuevas gamas, potenciales alianzas con proveedores u otras empresas, estrategia de origen geográfico de los productos.

Periodicidad de las reuniones
Mensual

Integrantes
1. Presidente de Emuca
2. Director Desarrollo de Negocio
3. Responsable I+D
4. Responsable de Product Manager
5. Directora Comercial
6. Director de Marketing
7. Responsable de mercado/industria
8. Responsable Operaciones & Producto eCommerce

Comité de Producto

Misión
Implementar la estrategia del producto, analizando la cartera de productos, análisis del mercado y timing de proyectos en curso.

Periodicidad de las reuniones
Mensual

Integrantes
1. Directora Comercial
2. Director de Marketing
3. Director Desarrollo de Negocio
4. Responsable I+D
5. Responsable de Inteligencia de Negocio
6. Responsable Operaciones & Producto eCommerce

B-Team

Misión

Recogida de información de los diferentes mercados acorde a las necesidades propias, identificación de necesidades comunes y propuesta de incorporación de nuevos productos. Monitorización de competidores con posible alto impacto en dichas incorporaciones y confirmación de configuraciones para nuevos lanzamientos de productos.

Periodicidad de las reuniones

Mes y medio

Integrantes

1. Responsable Inside Sales
2. Responsable de Mercado España Fabricación
3. Responsable Mercado Portugal
4. Responsable Product Manager
5. Responsable Compras Italia

Comité de dirección

Misión

Valoración de los objetivos cuantitativos y cualitativos a escala global, en función de las políticas establecidas en el Plan de Gestión, y seguimiento de las actividades derivadas de los objetivos programados para cada área. (seguimiento de los objetivos estratégicos).

Periodicidad de las reuniones

Mensual

Integrantes

1. Presidente de Emuca
2. Director General
3. Director Desarrollo de Negocio
4. Director Financiero
5. Directora de Recursos Humanos
6. Director Operaciones
7. Director eCommerce
8. Director TI
9. Directora Comercial
10. Director de Marketing
11. Controller
12. Responsable Italia

3.4 Emuca en cifras

Calidad de las políticas y medidas EFR

1. Calidad en el empleo.

Estabilidad laboral:
porcentaje de contratos indefinidos sobre el total / Antigüedad

Año	Nº medio empleados	C. Indefinidos	%
2016	93,67	88,00	93,9%
2017	97,83	91,25	93,3%
2018	104	92	88,5%
2019	112	98	87.5%
2020	115	100	87.6%
2021	126	115	90.9%

Antigüedad
en la empresa: nº personas

Tramos de Antigüedad					
Año	<1 año	1-5 años	5-10 años	10-20 años	>20 años
2016	6	15	26	38	9
2017	7	17	18	46	10
2018	12	20	11	49	12
2019	15	25	12	47	13
2020	14	26	15	45	15
2021	11	43	14	40	18

Flexi-Seguridad
Nº contratos indefinidos con jornada reducida por conciliación (incluye reducción por cuidado de hijo/as menores 12 años y otros motivos personales).

Año	Nº reducciones jornada	C. Indefinidos	%
2016	7	88,00	7,95%
2017	7	91,25	7,67%
2018	6	92	6,52%
2019	7	98	7,14%
2020	5,25	100	5,23%
2021	5	115	4,35%

Apoyo a la familia
Nº empleado/as que usan la ayuda guardería de 60€/mes.

Año	Nª Beneficiarios	Inversión ayuda guardería
2016	10	5.880
2017	12	6.420
2018	11	5.760
2019	13	3784
2020	10	4320
2021	6	2100

N° empleado/as que usan el fondo de 1.000€ empleado y año.

Año	Nª Beneficiarios	Inversión ayuda social y familiar
2016	1	300
2017	1	945
2018	1	320
2019	1	0
2020	1	466
2021	1	1.000

Apoyo a la igualdad de oportunidades
Diversidad de edad en la plantilla

Tramos de Edad					
Año	< 30	30-40	40-50	50-60	>60
2016	5	49	29	9	1
2017	7	45	34	10	1
2018	11	43	37	12	1
2019	12	43	40	16	1
2020	15	38	45	16	1
2021	19	39	51	16	1

2. Perspectiva de género

Igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo
N° total de incorporaciones año - puestos cubiertos por mujeres

Año	N° incorporaciones	N° mujeres incorporadas	%
2016	6	2	33,33%
2017	10	6	60,00%
2018	10	2	18,18%
2019	15	4	33,33%
2020	15	8	50,00%
2021	25	10	40,00%

Siendo conscientes de nuestros retos actuales y futuros en la Captación, Desarrollo y Gestión del Talento de las organizaciones, seguimos trabajando en diferentes acciones como es en el Plan de igualdad entendiéndolo como un modelo de gestión dentro de la estrategia de RRHH facilitador de las políticas.

SEGURIDAD EN EL PRODUCTO

En el desarrollo o incorporación de nuevos productos se tienen en cuenta las diferentes directrices y normativas de aplicación. A nivel de seguridad marcado CE y TÜV, REACH (restricciones a la fabricación, comercialización y uso de determinadas sustancias peligrosas), ROHS (equivalente al REACH para aparatos eléctricos).

Respecto a los productos de iluminación también es de aplicación la normativa ERP, que entra en vigor a partir del 1/9/2021, que está referida a la eficiencia energética. En cuanto a los productos con composición de madera, es de aplicación PEFC, que garantiza el origen controlado. Para la realización de ensayos y homologación según normativa europea, colaboramos con diferentes Institutos Tecnológicos, según país de actuación: CATAS (Italia), FIRA (Reino Unido), CTBA (Francia) y AIDIMME (España), entre otros, además de laboratorios certificados para temas de iluminación. La certificación de procesos corre a cargo de CERTIQUALITY en Italia y de AENOR en España, que nos acreditan y auditan la ISO 9001.

INVERSION EN I+D AÑO 2020

En el año 2021 la inversión realizada en proyectos de I+D en Emuca ha sido de 200.000 euros, a pesar de tratarse de un año con recorte de presupuesto debido a la pandemia. Entre los proyectos realizados cabe destacar: la ampliación de nuestro sistema Zero con nuevas funcionalidades y accesorios, el sistema Hack de ordenación de armarios, una nueva solución optimizada y muy competitiva a nivel de costes con un acabado a la última; y la localización en Europa de productos importantes para Emuca como los contenedores Recycle y el sistema corredero de armarios Placard.

4. NUESTRO COMPROMISO

Igualdad de Género

Energía Asequible y No Contaminante

Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Industria Innovación e Infraestructura

Salud y Bienestar

Producción y Consumo Responsable

Respeto y protección de los Derechos Humanos

El respeto por los Derechos Humanos está inmerso en la cultura de Emuca y las acciones desarrolladas mediante nuestro equipo, con independencia de la localización en la que se generan valor.

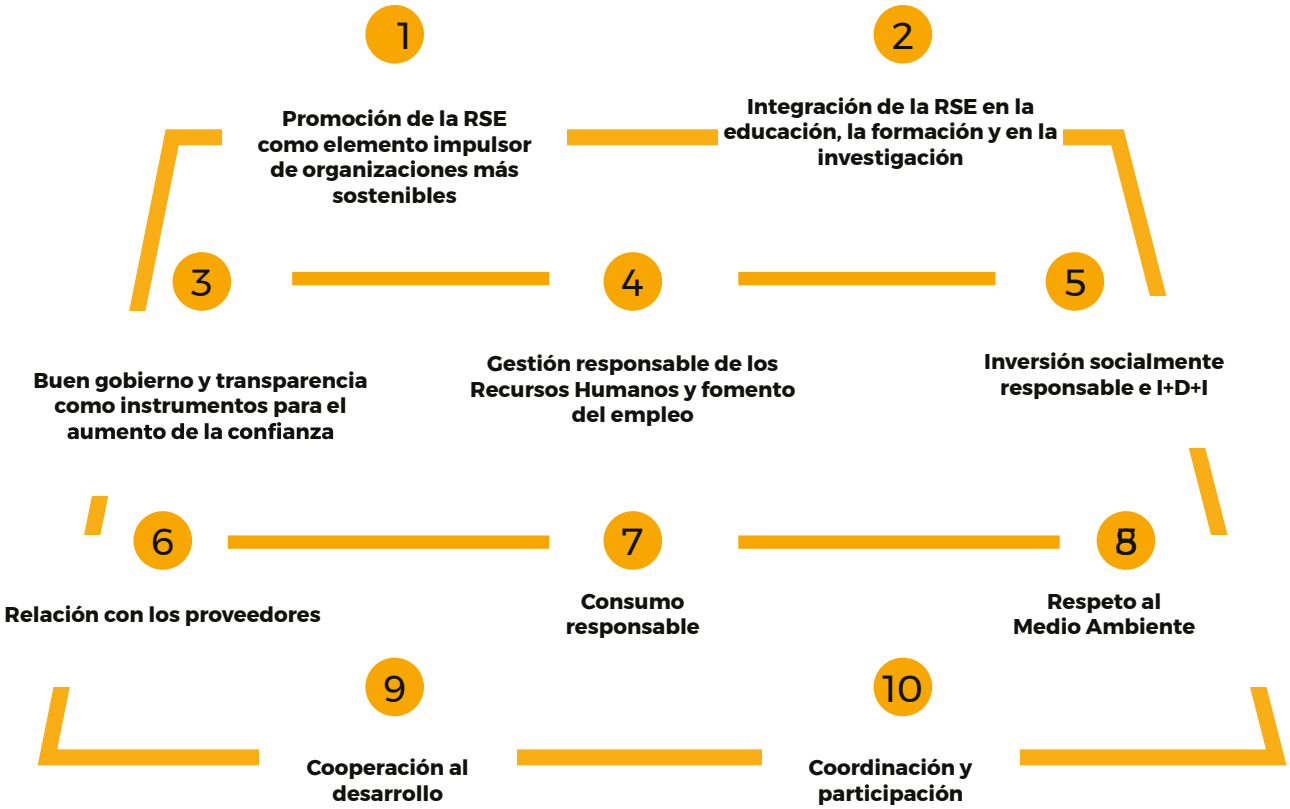
Emuca emplea como referencia marcos internacionales en materia de Derechos Humanos como la Carta Internacional de Derechos Humanos y Pacto Mundial de Naciones Unidas.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En los últimos años, Emuca ha ido asumiendo un compromiso cada vez más fuerte con su papel como empresa en cuanto al desarrollo sostenible. Este compromiso ha supuesto integrar en la estrategia de la empresa los ODS (17), centrándonos en 6 de ellos.

Siguiendo en la misma línea, la empresa está adaptando a su estrategia los conceptos people, planet and profit en su política de responsabilidad social: social, económica y ambiental. Parte de la idea de que la excelencia empresarial, o el máximo ideal alcanzable, sólo puede (y debe) ser medido más allá de los parámetros financieros, incorporando las dimensiones de desempeño ético social y medioambientales.

- **Planet:** Sostenible desde el punto de vista medioambiental.
- **People:** Sostenible desde el punto de vista de su interrelación con la sociedad.
- **Profit:** Conseguir beneficios suficientes y estables en el largo plazo para garantizar la continuidad y el desarrollo de su actividad.



Emuca ha realizado diferentes acciones durante el año 2021 tratando de darle mayor visibilidad a la responsabilidad social dentro de la empresa, apostando por el buen gobierno y la transparencia en el ámbito de la gestión, trabajando por el empleo de calidad y la mejora del bienestar de sus empleados, tratando de extender su compromiso con la RSE a la cadena de suministro y promoviendo el consumo responsable y el respeto por el medioambiente.

Así, de los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible, Emuca ha llevado a cabo actuaciones en 6 de ellos. Así mismo, cabe destacar la continuidad con el **Plan Compliance** dentro del área de Gobierno Corporativo con el objetivo de asegurar que la toma de decisiones y la gestión de la empresa se realiza siempre bajo los principios de **ética y transparencia.**

Dando continuidad al comité de cumplimiento (Compliance) constituido mediante acuerdo del Consejo de Administración de 28 de octubre de 2016, se ha llevado a cabo la actualización de diversos protocolos.

Por otro lado, se ha abordado la implementación y formación en materia de Compliance a las sociedades de Emuca en el extranjero. A destacar son también las acciones realizadas en relación con la salud, seguridad y bienestar de los empleados y empleadas durante la situación vivida derivada de la Covid-19.

La promoción del Consumo Responsable, donde Emuca ha participado y desarrollado nuevos hábitos de la mano de Refruiting, ofreciendo fruta fresca a sus empleados y empleadas.

También, se ha puesto en valor el reciclaje como medida para preservar el medioambiente, introduciendo varias papeleras para separar los residuos y concienciando así a la plantilla.

Por último, en la línea de Respeto al Medioambiente durante 2021 se han centrado los esfuerzos en la minimización del impacto ambiental y el impulso de las tecnologías limpias.

Líneas de actuación y objetivos	Acciones Emuca 2021	Resultados
1. Salud y bienestar (ODS 3): Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible.	• Medidas preventivas frente a las diferentes variantes de la COVID-19 que han garantizado la seguridad en el trabajo. • Talleres virtuales sobre salud física y mental. • La importancia de la hidratación para el cuerpo (abastecimiento de agua embotellada, días de bebidas calientes gratis). • Sesiones informativas de habitos saludables (ej.: El calor en el trabajo es un riesgo que podemos prevenir todos y todas; Este verano no juegues con el sol.) • Campaña de la Gripe y vacunación. • Seguro médico como beneficio social. • Fruta fresca semanal.	-Variantes de la COVID: contagio 0 en nuestras instalaciones. -Campaña de prevención de enfermedades para promover el bienestar de los empleados. -Emuca se asegura de acompañar a su plantilla en momentos cruciales de su vida.
2. Igualdad de género (ODS 5); Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.	• Tras la encuesta anónima y el Plan de Igualdad del 2020 con más de 70 acciones. En el 2021, se hicieron las adecuaciones pertinentes al RD 901 y 902/2020 del 13 de octubre creando un nuevo plan de igualdad 2021-2025.	-Ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad garantizando que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal, acceso a desarrollo dentro de la empresa, igualdad retributiva y conciliación familiar. Siendo certificados en el 2021 frente al acoso laboral.
3. Energía asequible y no contaminante (ODS 7): Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.	-Trabajo por la producción de energía fiable, ininterrumpida, suficiente y limpia.	-El 100% de nuestra energía proviene de energías renovables (proveedor y autoconsumo). -En 2021 se instalaron puntos de carga.
4. Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8): Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas y todos.	·Programas de acogida (onboarding) personalizados. ·Política retributiva basada en el modelo de compensación total (Planes de carrera, Plan de Formación, etc.) ·Colaboración con diferentes asociaciones, escuelas de negocio y universidades.	-Resultados de la auditoría EFR 2021 - aumento en la categoría de puntuación a B+ Proactiva. -Mejora en los resultados de la Encuesta de clima respecto al 2020 en todos los ítems y pasando del 84% de los trabajadores no se iría a trabajar a otra empresa con igualdad de condiciones laborales al 99%.
5. Industria, Innovación e Infraestructura (ODS 9): Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.	·Implantación de nuevas herramientas digitales como Woffu, Rydoo, Power Bi, Microsoft 365, Slimstock, etc. ·Instalación del sistema SEP en las máquinas de vending. ·Incremento de la integración de procesos dentro de la cadena de valor, con clientes, agencias de transporte y proveedores, mediante el intercambio electrónico de datos (pedidos, confirmaciones de pedidos, información de pedidos pendientes y situación de envíos, facturas, etc.) ·Implantación de un PIM (Product Information Management) para gestionar de forma ágil y única todos los contenidos de nuestro catálogo de productos, y conectarlos de forma rápida y sencilla con nuestras webs y las de nuestros clientes. ·Rediseño de procesos de order-to-delivery automatizándolos, de forma que muchos pedidos introducidos a través de nuestra plataforma B2B son trasladados automáticamente al proceso de preparación de nuestros almacenes sin intervención humana. ·Aumento en la oferta de formas de pago a los clientes, incluyendo el pago con tarjeta y con PayPal.	-Eliminación de archivos físicos en los controles de calidad y sustitución por un archivo virtual en el SGA. -Agilidad y rapidez en los procesos por la implementación de nuevas aplicaciones y programas. -Gestión de pedidos, entregas, pagos, documentación y catálogos de productos más ágil y sencilla para mejorar la experiencia de nuestros clientes y ahorrar en recursos y tiempo. -Eficiencia y agilidad organizacional.
6. Producción y consumo responsables (ODS 12): Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenibles.	·Fomento del Reciclaje en toda la actividad profesional del equipo. ·Fomento de la reducción del consumo de materiales contaminantes (plástico, etc.). ·Uso de palets de cartón. ·Eliminación de instrucciones en papel y sustitución por QR. ·Cálculo de la Huella de Carbono corporativa para alcance 1 y 2.	-Ahorro de emisiones en CO2 (1041 kg.) gracias a la utilización de palés ecológicos. -Resultado huella de Carbono alcance 1 y 2 de 1.36 tn eCO2/MII € (valor expresado en CO2 equivalente por millón de euros).

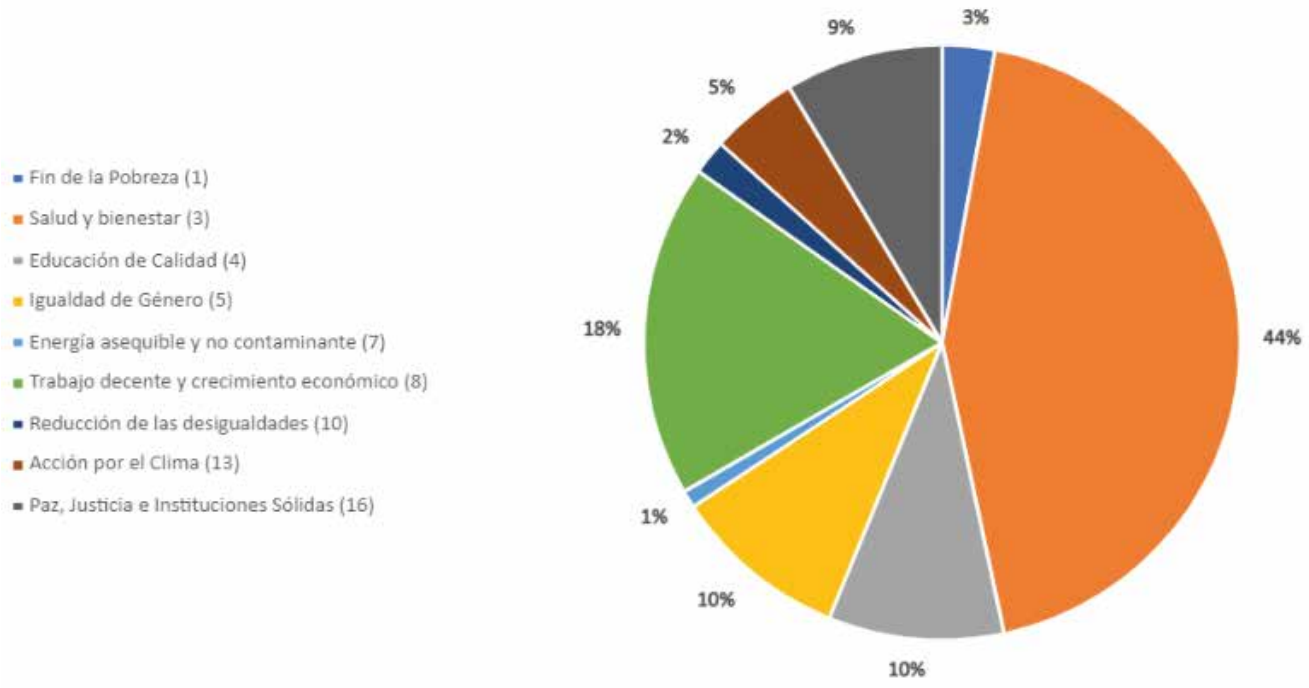
Acciones RSE 2020 en línea con los ODS

Las acciones realizadas a lo largo del período se han estructurado en base a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por Naciones Unidas para la agenda de 2030. Aunque Emuca se centra principalmente en 6 de los 17 ODS, durante 2021 se ha comenzado a trabajar en otros ODS.

ODS	N° ACCIONES
Fin de la Pobreza (1)	3
Salud y bienestar (3)	46
Educación de Calidad (4)	10
Igualdad de Género (5)	10
Energía asequible y no contaminante (7)	1
Trabajo decente y crecimiento económico (8)	19
Reducción de las desigualdades (10)	2
Acción por el Clima (13)	5
Paz, Justicia e Instituciones Sólidas (16)	9

Porcentaje de Acciones en referencia a los ODS

A continuación podemos ver a través del gráfico el reparto de actividades según los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible.



where
creation
begins
where
creation
begins
where
creation
begins

5. RELACIONES CON EL ENTORNO Y APORTACIÓN DE VALOR

Nuestra actividad implica tanto a grupos de interés internos como externos, estando todos ellos afectados en mayor o menor medida por las decisiones y actividades de la empresa. Entre ellos destacamos a clientes, empleados, accionistas, proveedores y sociedad por su nivel de impacto. Sabemos que sin buena relación con las diferentes stakeholders, no podemos conseguir los objetivos marcados. Es por ello que, tanto con acciones transversales como específicas para cada grupo de interés, intentamos crear una relación cercana, sólida y satisfactoria con unos objetivos alineados.

En EMUCA ponemos a nuestros colaboradores, trabajadores, clientes y proveedores en el centro de nuestra estrategia porque creemos que nuestro principal valor añadido reside en las personas que nos acompañan y con las que trabajamos. Sabemos que la escucha de sus necesidades es imprescindible para generar valor compartido.

Es por ello, por lo que mantenemos una comunicación constante y fluida con nuestros diferentes grupos de interés. Nuestros principales canales de comunicación y fuentes de información son: nuestra página web www.emuca.es, renovada en septiembre del 2020. Y nuestra APP, actualizada en julio de 2022. En ambas plataformas se puede encontrar gran cantidad de información referente a la empresa y que cuenta con secciones de clientes. Siempre orientados hacia el cliente, contamos con numerosos canales de comunicación que buscan la satisfacción y contacto permamente: chat, comunicaciones por coreo electrónico y por mensajería móvil, llamadas telefónicas, canal Youtube, redes sociales, encuestas de satisfacción, WhatsApp y notificaciones web y APP.

En cuanto a los empleados y empleadas, Emuca cuenta con diferentes canales internos de comunicación tanto offline como online. En los canales offline podemos mencionar los tablones de anuncios, videowall, reuniones presenciales y los soportes físicos. En los canales online disponemos de Happydonia, Mailchimp, videoconferencias, email y Woffu. Asimismo, destacar el portal del empleado donde, entre otras funcionalidades, se encuentra el dashboard con los principales indicadores de la compañía y la nueva herramienta Happydonia como red social corporativa. Todas estas acciones nos permiten acercarnos más a este grupo de interés y conocer sus inquietudes e intereses. Surgidas de dicha iniciativa, han nacido propuestas que hemos implantado con otros beneficios sociales que vamos trabajando año tras años.

Por otro lado, estamos en contacto con nuestros proveedores y les aportamos información de alto valor en nuestras jornadas técnicas y la participación en congresos. Dichas jornadas también se desarrollan para personal interno y clientes.

Finalmente, la comunicación con los socios accionistas se desarrolla a través de juntas o informes de seguimientos relativos a la seguridad, PCH, gestión de residuos, etc.

Escuchamos las opiniones de todos nuestros grupos de interés para crear valor.

5.1 COMPROMISO CON NUESTROS CLIENTES

COMPROMISO CON NUESTROS CLIENTES

Trabajamos diariamente por la mejora continua de todos nuestros servicios. Entendemos que tanto las empresas como los clientes, no son sólo componentes esenciales para la supervivencia de una organización, sino que detrás de cada uno de ellos existen personas. Por tanto, la comunicación, la transparencia y el compromiso son los pilares sobre los cuales construimos nuestras relaciones. Es a través del trabajo de la confianza con nuestros clientes como logramos su fidelidad.

Nuestro sistema de gestión de calidad sigue la norma ISO 9001. En base a nuestros clientes tomamos todas nuestras decisiones. Buscando la mejora de la experiencia del cliente seguimos procedimientos de evaluación de riesgos y oportunidades, con la finalidad de implementar acciones para su corrección y prevención.

Información y formación, la nueva fidelización

EMUCA apuesta por sus clientes a través de su formación e información, para que puedan maximizar todos los beneficios aportados por sus productos adquiridos. Jornadas, seminarios, videos de montaje, documentación técnica, material de exposición y maquetas, son algunas de las herramientas que ofrecemos con el objetivo de asegurarnos del correcto uso de nuestros productos y servicios. No obstante, sabemos que no todos nuestros clientes disponen de los mismos recursos. Para ello Emuca ha creado dentro del departamento de marketing el área de Corporate, con el objetivo de cubrir las nuevas necesidades y requerimientos del mercado, ofreciendo formación personalizada en el área de herramientas digitales, tendencias y otros aspectos relevantes del sector, de acuerdo con los intereses del demandante.

El tiempo de respuesta es clave para una experiencia óptima. Con el fin de acortar al máximo este tiempo de respuesta, disponemos de una asistencia técnica donde los clientes pueden resolver dudas relacionadas con aspectos técnicos de nuestros productos en forma de Q & A. Cuenta con configuradores que ayudan a comprender las necesidades de producto en base a la solución buscada por el cliente y manuales para el uso de nuestra plataforma de venta B2B online.

“A través de una estrategia customer centric nuestro objetivo es ayudar al cliente a crear espacios sin límites, ofreciéndole las mejores soluciones en accesorios y mobiliario”.

La privacidad como requisito

Hoy en día, cualquier tipo de gestión requiere unos datos personales mínimos y la frecuencia de su solicitud no significa que deje de ser información personal delicada.

En EMUCA nos preocupamos por la seguridad de nuestros clientes haciendo únicamente uso de sus datos para nuestra colaboración conjunta y mejorar su experiencia de compra.

Por tanto, EMUCA S.A. es la responsable del tratamiento de los datos personales del Interesado e informa a sus clientes que estos datos se tratarán conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril (GDPR), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD), para lo que se le facilita la siguiente información del tratamiento: Fines y legitimación del tratamiento, se mantiene una relación comercial (por interés legítimo del responsable, art. 6.1.f GDPR) y de envío de comunicaciones de los productos o servicios (con el consentimiento del interesado, art. 6.1.a GDPR).

Además, con la entrada en vigor de la LOPD española al RGPD europeo, en lo referente a la Garantía de Derechos Digitales y la desconexión digital del trabajador, en el 2020 se adecuó toda la documentación y cláusulas legales a las disposiciones de las dos normativas vigentes en materia de privacidad. Los datos se conservarán durante no más tiempo del necesario para mantener el fin del tratamiento o mientras existan prescripciones legales que dictaminen su custodia y cuando ya no sea necesario para ello, se suprimirán con medidas de seguridad adecuadas para garantizar el anonimato de los datos o la destrucción total de los mismos.

No se comunicarán los datos a terceros, salvo obligación legal. Los clientes tienen derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, derecho de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y de limitación u oposición a su tratamiento. Además de Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control (www.aepd.es) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente.

5.2 COMPROMISO CON NUESTRAS PERSONAS

Profesionales preparados y comprometidos

Para adaptarnos al nuevo entorno empresarial, mantener la confianza de nuestros clientes, y satisfacer las necesidades de la sociedad, necesitamos una plantilla comprometida y preparada. Nuestro equipo debe ser un reflejo de la diversidad de la sociedad actual.

Nuestros directivos son conscientes de que son necesarias políticas basadas en el **modelo de gestión de la conciliación** de la vida profesional y personal / familiar por los beneficios que supone para la organización, tener al personal más comprometido y motivado, y utilizar además nuestra posición para construir la sociedad en la que queremos vivir.

La Dirección de la empresa se compromete al desarrollo de la cultura EFR en el contexto de la organización y lo plasma documentalmente de manera permanente.

Política sobre la que construimos nuestros empleos

CALIDAD

Toda persona es merecedora de un trabajo digno y remunerado. Pero la efectividad del empleado depende en gran medida de unas condiciones óptimas de trabajo, de contratación y salarios dignos, entre otros.

En EMUCA, nos preocupamos por facilitar a nuestros trabajadores todas las herramientas que necesitan para llevar a cabo su trabajo de forma adecuada, centros de trabajo limpios, amplios, mobiliario ergonómico y de calidad.

En cuanto a la política de selección se trata siempre de seleccionar a personal con vivienda próxima al centro de trabajo o a la zona geográfica de actuación.

Además, premiamos la antigüedad y experiencia para reconocer la labor de estos empleados que llevan varios años ayudándonos a crecer.

Se garantiza, además, una óptima evaluación del desempeño por objetivos, que permite al trabajador conocer a través de un sistema objetivo cuál es su evolución profesional a través de la evaluación de su responsable directo. Los salarios del personal están por encima del convenio a través de nuestra política de incentivos.

FLEXIBILIDAD

Mantener el equilibrio entre la familia y el trabajo es complicado. Por ello, entendemos como herramienta primordial el uso de la flexibilidad en la gestión del personal, para facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar.

El objetivo de nuestras **políticas de flexibilidad laboral** es la reducción de los conflictos "de tiempo" entre trabajo y familia. Buscamos el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar, con el fin de generar personas más felices y equilibradas que fomenten un equipo más cohesionado y eficaz.

El personal de oficina y la red de ventas cuentan con la opción de horario flexible, tanto para la hora de entrada como para la de salida. Los empleados cuentan con días de libre designación que pueden ser disfrutados cuando ellos mismos lo elijan, además dichos días pueden ser fraccionados y disfrutados en medios días, incrementando así la flexibilidad de dicha medida.
La organización además quiere estar atenta a las necesidades o dificultades personales y familiares que en un momento dado un empleado pueda tener, de tal manera que se ha creado un servicio de atención personalizada, a través del cual se atienden situaciones especiales de empleados con medidas especiales: reducciones de jornada, flexibilidad, etc.

El personal además de contar con **jornada intensiva en verano**, puede elegir libremente el momento de disfrutar de una semana de vacaciones para coordinar sus vacaciones de manera más óptima con las vacaciones de su pareja o vacaciones escolares.

CRECIMIENTO

Invertimos en la formación de las personas. Cada individuo puede aportar diferentes conocimientos y perspectivas al equipo, promocionar la formación de nuestros individuos es el primer paso para crear equipos preparados.

En este sentido se ha incrementado en más de un 200% las horas de formación respecto al 2019, pasando de 35 acciones formativas en 2019 a 201 en el 2021. Se han impartido dentro del horario laboral gran parte de las horas de formación, se ha fomentado la formación online para evitar desplazamientos y garantizar la seguridad frente a la pandemia, y cuando no ha sido online se ha tratado siempre de que las personas formadoras se desplazaran hasta la empresa para mayor comodidad y ahorro de tiempo de los empleados y empleadas. Asimismo, dado el valor que para Emuca tiene la digitalización, se ha fomentado también la formación online frente a la presencial.

Además de cubrir todas las necesidades formativas para el óptimo desempeño del puesto de trabajo, se ha alineado el plan de formación de 2021 con la estrategia de la compañía pivotando sobre los 4 ejes principales:

Eje 1: Adaptación al cambio/digital/transversalidad/ágiles/eficiencia. Eje 2: Nueva interacción con el mercado. Eje 3: Producto. Eje 4: Sentimiento de urgencia y excelencia organizacional.

Es por ello que se conceden becas para la formación adicional contratada por el propio empleado. Se fomentan las promociones internas y los planes de carrera. Se atienden las sugerencias y reclamaciones de los empleados a través del Buzón de Sugerencias. Existen además otros canales de comunicación activos entre empleados y empresa: intranet, tablón informativo, correo electrónico, etc.

FAMILIA

Sin el apoyo y la atención a la situación personal y familiar de los empleados y las empleadas no es posible alcanzar el éxito profesional. EMUCA quiere estar presente en los momentos importantes de la vida familiar de nuestros colaboradores y colaboradoras: matrimonio, nacimiento y educación de hijos e hijas, fallecimiento de familiares, situaciones económicas dificultosas, enfermedad de familiares, etc.

Es por esto que ponemos en marcha medidas para apoyar a los empleados y las empleadas y sus familias (vales de guarderia para las empleadas y los empleados con hijos menores de tres años, se felicitan los enlaces con una importante cantidad económica, se conceden préstamos sin ningún tipo de interés o comisión, se otorgan cantidades económicas a fondo perdido, se regala una canastilla por nacimiento de hijos e hijas, se han ampliado las coberturas del seguro de vida, se conceden ticket restaurant como retribución flexible, se gratifica la aportación de candidaturas de familiares o conocidos y siempre dando un servicio de atención personalizado.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, IGUALDAD DE GÉNERO E INTEGRACIÓN

Emuca declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
Se impulsan y fomentan medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta. En 2020 se realizó la primera encuesta anónima para detectar la percepción de los trabajadores en relación con algunos ítems relacionados con la igualdad de género. Se recibieron 51 respuestas, es decir, un 45,13% de la plantilla respondió.

Cumplimentaron el cuestionario el 37,5% del total de hombres y el 60,61% del total de mujeres. Aunque participaron menos mujeres en valores absolutos, porcentualmente la participiación de mujeres fue mayor. Teniendo en cuenta las percepciones de la plantilla, el 82% de las personas que respondieron consideran que en la empresa tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.

Por otro lado, el 92% de los trabajadores y trabajadoras consideran que en Emuca se accede por igual a la formación. En Emuca se ha implantado un plan de igualdad. Actualmente los porcentajes entre hombres y mujeres son los siguientes: 68,97% y 31,03 (respectivamente), que gozan de los mismos beneficios independientemente de su género. También se lleva a cabo un análisis anual y seguiminto del uso y satisfacción de las medidas EFR ya implantadas.

Se dispone de un modelo de solicitud de las medidas EFR de la mayoría de las medidas disponibles; estas solicitudes se registran en el sistema de gestión en el módulo RRHH. Respecto a la integración, colaboramos con ONG´s y entidades dedicadas a la integración laboral de personal con riesgo de exclusión social: drogodependientes, minusválidos y otros colectivos desfavorecidos (Cáritas, Banco de Alimentos, Cruz Roja, Intermon Oxfam etc.) porque todas las personas necesitan una oportunidad para el cambio y creemos que nosotros podemos proporcionar esas oportunidades, desde nuestro carácter de empresa.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Priorizamos la protección de nuestros empleados ante cualquier circunstancia, garantizar la salud y la seguridad de todos los trabajadores de la empresa, así como de aquellos con los que tiene relación (proveedores, trabajadores externos, visitantes, etc.) es primordial. Las Observaciones Genéricas del Plan de Prevención de Riesgos Laborales recogen la política de la empresa en materia de gestión de riesgos y de la salud de los empleados.

Se fomenta la cultura preventiva utilizando como herramienta de trabajo el **Plan de Prevención, permitiendo la implantación e integración de la prevención en la empresa, al establecer los objetivos, los medios para alcanzarlos y las responsabilidade de cada uno dentro de la organización. Algunas de las acciones reflejadas en él son**:

Área de formación: inicial (en el momento de la incorporación) y continua a los empleados y empleadas en función de su puesto de trabajo.

Área de comunicación: fomentando reuniones periódicas y poninedo a disposición de los empleados y empleadas diferentes canales online y offline accediendo en cualquier lugar y momento a la información de salud y seguridad.
Gestión de EPIs para todos los empleados y empleadas en función de su necesidad.

Además, se ha trabajado mucho en protocolos y medidas de protección contra la Covid-19: uso de mascarillas, controles de aforo, distancia de seguridad, test rápidos y antígenos cada 15 días, guía de teletrabajo, cómo actuar en caso de presentar síntomas, etc.

SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES

De acuerdo a la nueva norma EFR 1000-2 a la que se ajusta nuestro modelo de gestión EFR, no se establece la obligación de hacer seguimiento de indicadores. Sin embargo, consideramos necesario medidas disponibles; estas soluciones se registran en el sistema de gestión en el módulo de RRHH. En 2020 se realizó una encuesta EFR en la que hubo un porcentaje de respuesta del 81.3%. En esta encuesta, se lanzaron 10 ítems a valorar sobre la calidad en el empleo, la flexibilidad o el desarrollo personal y profesional entre otros y el promedio de valoración fue de 4.1 sobre 5. De esta encuesta se derivan planes de acción y se hace seguimiento de los mismos.

5.3 COMPROMISO CON LOS PROVEEDORES

La cifra total de compra a proveedores en 2020:
Compra ESA 2020: 26.373K eur
Compra ESRL 2020: 11.143K eur

El porcentaje de proveedores corresponde es el siguiente, un 55% de los proveedores pertenecen a la Unión Europea y un 45% corresponden a proveedores asiáticos.

Como práctica habitual visitamos a los proveedores antes de iniciar la relación comercial, evaluando las capacidades y potencialidad del proveedor.

Contamos con un código de conducta con el fin de impulsar una relación lícita, ética y respetuosa con nuestros proveedores y otros grupos de interés

Crear relaciones estables con los proveedores

Contamos con un código de conducta que se hace extensible a toda la cadena de suministro, con la intención de que los empleados y empleadas del Grupo se relacionen con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa. La selección de los proveedores se rige por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa con la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. Todos los proveedores que trabajan con el Grupo deben de comprometerse a respetar los derechos humanos y laborales de todos los empleados contratados, así como, a involucrar y transmitir estos principios a sus socios de negocio.

La vulneración de cualquiera de estos principios no será en ningún caso aceptada por el Grupo. Las actividades en materia de compras y aprovisionamientos se deben de desarrollar con estricto cumplimiento de las normas y procedimientos en vigor de la compañía.

Acceso en igualdad de condiciones

Los empleados del Grupo no solicitarán a los proveedores, ni aceptarán información relativa a las condiciones fijadas a otras compañías que compiten con el Grupo.

Ningún empleado del Grupo puede ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que pueda influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo. Cualquier regalo o dádiva recibida contraviniendo el presente Código, deberá ser inmediatamente devuelto y comunicada esta circunstancia a la Comisión de Cumplimiento Normativo.

De no ser razonablemente posible la devolución del regalo o dádiva, se entregará a la citada Comisión, que, tras emitir el correspondiente recibo, lo destinará a fines de interés social. Con todo ello, se persigue asegurar la competencia en igualdad de condiciones promoviendo así un mercado justo y de libre acceso.

Lucha contra el soborno

En este aspecto, ningún empleado del Grupo podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos, o dádivas de una persona física o jurídica con la que el Grupo mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre si en el periodo de un año, tengan un valor superior a 100 euros o equivalente en moneda local. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos. El objetivo de ello es velar por la ética y la transparencia en todas las relaciones de la empresa. En el próximo año, se pretende comenzar a evaluar en base a indicadores el cumplimiento del código de conducta de nuestros proveedores, con el objetivo de poder tener un total control y visión en materia de responsabilidad social de la cadena de suministro.

5.4 COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

Invirtiendo en las generaciones del futuro

Emuca colabora con los diferentes centros formativos y universidades de la Comunidad Valenciana como por ejemplo EDEM, CEF-UDIMA, ESIC, ADEIT, Universidad Politécnica de Valencia (UPV), con el objetivo de fomentar la colaboración y el intercambio de conocimiento con las universidades, dar las oportunidades al estudiante de combinar los conocimientos teóricos con los contenidos prácticos de los programas formativos en nuestra empresa y facilitar la incorporación al mundo profesional, habiendo ganado experiencias reales durante el desarrollo de las prácticas.

Asociación Española Contra el Cáncer

Con el objetivo de promover la investigación para la mejora de la salud y condiciones de la vida de la sociedad, el Grupo, como cada año, ha colaborado con la Asociación Española Contra el Cáncer con motivo del 10° Aniversario de la campaña Ponte Guapa a favor de la AECC de Valencia.

Este año se ha llevado a cabo de manera diferente debido a la Covid-19. Ha consistido en jornadas virtuales con la venta de productos solidarios y masterclass con laboratorios de dermo/nutri, actividad en Redes Sociales y, por supuesto, recaudación de fondos, ruletas y mercados solidarios de forma física. Esta colaboración ha consistido en la difusión de la campaña entre los diferentes stakeholders promoviendo así la concienciación e información a todas las mujeres y a la sociedad en general de la importancia del diagnóstico precoz en el éxito de los tratatamientos.

Emuca colabora con los que más lo necesitan: Juegaterapia

Emuca colaboró con la Fundación Juegaterapia en la celebración del 75 aniversario del Colegio Santo Tomás de Aquino. Juegaterapia es una organización que anima a los más pequeños a afrontar los momentos más difíciles con una sonrisa. Se trata del proyecto "Estaciones Lunares" que se lleva a cabo en el Hospital de la Fe de Valencia para evitar que decaiga el ánimo de los peques sometidos a períodos de aislamiento, favoreciendo que las estancias sean lo más divertidas posible.

5.5 COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

Emuca mantiene un firme compromiso con la eficiencia en el consumo de recursos y la gestión de los residuos, así como las reducciones de las emisiones

Reducción de emisiones

Enlazado con el ODS de Acción por el clima, la organización cuenta con acciones para la gestión y minimización de los residuos y la optimización del uso del papel en la entidad.

Renovamos nuestra flota de vehículos comerciales y de representación para garantizar su correcto estado y funcionamiento, así como, el adecuado consumo de combustibles para reducir las emisiones de gases.

Controlamos que nuestros proveedores relacionados con las actividades de transporte y embalaje **tengan implantados sistemas de gestión medioambiental** internos o planes de acción relacionados con la disminución del impacto medioambiental.

En Emuca contamos con la instalación de **placas solares FV para el autoconsumo** de nuestra propia planta, con una potencia pico de la instalación de 118,80 kWp, a través de 432 placas lo que supone que, a plena producción anual y autoconsumo, se dejarán de emitir a la atmósfera 162 toneladas de CO2 cada año de media. Además, apostamos por la inversión en este sentido con lo que contamos con otra planta de producción para venta de energía verde a Iberdrola y que consta de 2.350 placas en cubierta con la potencia pico de 645.84 kWp, y que supone un ahorro de emisiones a la atmosfera de 769 toneladas de CO2 al año de media.

Gestión y minimización de residuos

Nuestras instalaciones cuentan con **servicios de limpieza, mantenimiento y recogida de residuos** de cartón, madera, hierro, aluminio, plásticos, toners, etc. A través de proveedores externos homologados.

Apostamos por el ecoembalaje en todos nuestros procesos, con el objetivo de que los productos utilizados en el mismo sean diseñados con la mínima cantidad de material necesario, tan pequeños y ligeros como sean posibles y 100% reciclables. En este sentido, utilizamos embalajes reciclables de cartón, proviniendo además una importante cantidad de ellos, de material reciclado.

Optimizar el uso del papel en la entidad

Desde hace varios años en Emuca se fomenta la digitalización de los archivos y la minimización de la cantidad de papel empleada en los diferentes procesos de la empresa, siempre que esto sea posible. Con la factura digital, hemos ahorrado papel en las emisiones, así como en los sobres.
En administración desde la implantación de la factura electrónica **hemos ahorrado**:

Año	A4	Sobres
2013	24.877	24.877
2014	24.285	24.285
2015	23.851	23.851
2016	25.496	25.496
2017	33.837	33.837
2018	32.179	32.179
2019	29.567	29.567
2020	27.225	27.225
2021	37.017	37.017

Uso de paquetes de folios (cajas de 5 paquetes de 500 hojas/paq). Este es el resumen de compras de cada año:

Año	Hojas	Cajas
2017	462.500	185
2018	400.000	160
2019	375.000	150
2020	337.500	135
2021	237.500	96

Así mismo, en otras áreas se ha fomentado mucho el uso de las tecnologías evitando el consumo de papel. Por ejemplo: uso de la firma digital, expedientes de empleados y empleadas digitalizados, evaluación por competencias a través de plataforma digital, etc.

emuca

where creation begins

40 years inspiring new beginnings