RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

Empresa evaluada

VERALLIA SPAIN, S.A.
CIF:A19001304
Ctra. Valencia Km. 8
50080 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Verallia Spain. S.A.

02 - Dirección - CP - Población

Carretera Valencia km 8. 50012 Zaragoza

03 - Sector. Actividad

Fabricación Envases de Vidrio

04 - Año comienzo actividad.

1968

05 - Número de personas empleadas

184

06 - Persona contacto

Marta Gálvez Torres

07 - E-mail persona contacto

marta.galvez@verallia.com

08.- Página web

es.verallia.com

GENERAL

Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional,

educación, formación, etc)

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

1.1, Información adicional

Verallia apuesta por el vidrio como el material de envasado más favorable para la economía y para el desarrollo sostenible.
El empleo creado por Verallia es seguro y estable y siempre colaboramos con las comunidades en las que estamos presentes.

El medioambiente es un valor clave en la estrategia de Verallia para su desarrollo sostenible, teniendo como objetivo ser una referencia en la industria del vidrio y en la de otros materiales de embalaje. El análisis de los impactos ambientales de nuestro proceso nos permite establecer planes activos para la reducción de los mismos.
La gama de productos ECOVA, de los cuales Verallia España ha vendido ya más de 500 millones, son botellas más ligeras pero sin perder en diseño e imagen.

Verallia apuesta firmemente en la modernización de su proceso, haciéndolo energéticamente más eficaz, minimizando su consumo de agua, valorizando al máximo los residuos que genera y reduciendo los contaminantes atmosféricos, con el objetivo de fabricar un producto saludable y sostenible.

Nuestro propósito es reimaginar el vidrio para construir un futuro sostenible. La forma en que consumimos y los desechos que generamos cada día representan un desafío sin precedentes para el mundo, y el envase es donde esto se agrava más. Como uno de los principales fabricantes de envases de vidrio del mundo, Verallia tiene un papel importante que desempeñar para acelerar la transición hacia envases sostenibles.

Queremos redefinir cómo se produce, reutiliza y recicla el vidrio, para convertirlo en el material de embalaje más sostenible del mundo. El reciclaje y la reutilización ya están integrados en nuestro modelo de negocio, pero para que el vidrio sea totalmente sostenible, debemos hacer más y actuar más allá de nuestro negocio para fortalecer los sistemas de reciclaje y fomentar su reutilización. Así es como ayudaremos a hacer de la economía circular una realidad.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

2.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

2.1. Información adicional

En Verallia, nuestro propósito es reinventar el vidrio para construir un futuro sostenible. La forma en que las personas consumen y los desechos que generan todos los días representan un desafío sin precedentes para el mundo, y el packaging juega un papel

fundamental. Como uno de los principales fabricantes de envases de vidrio del mundo, Verallia tiene un papel importante que desempeñar en la aceleración de la transición hacia envases sostenibles.
El mundo está en camino hacia un sistema neutral en huella de carbono, por lo que debemos encontrar formas de contribuir. Es por eso que estamos innovando para mejorar significativamente nuestras emisiones de CO2 en todo nuestro negocio, desde el consumo de energía en nuestros hornos, hasta el uso de materias primas y vidrio reciclado, diseño y transporte de nuestros productos.
El cambio necesario es sistémico y solo tenemos una parte de las respuestas. Se logrará el progreso mediante la definición de objetivos claros y trabajando en una causa común con nuestros clientes, proveedores y otros socios en toda la cadena de valor para desarrollar nuevas soluciones saludables y sostenibles para todos. Nuestro objetivo es elevar el nivel de la industria del embalaje y emprender este emocionante viaje para reinventar el vidrio.

Desde el 2019 (fecha en la que Verallia lanza su propósito) y hasta el 2025, nos hemos marcado una serie de objetivos cuantificables englobados en torno a 3 ejes:
- Realzar la circularidad de los envases de vidrio.
- Reducir significativamente nuestras emisiones de CO2 en nuestras operaciones
- Proporcionar un lugar de trabajo seguro e inclusivo

3.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y/o medioambientales?

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

3.1. Información adicional.

En 2020 Verallia difundió su propósito a nivel interno y externo; "Re-imaginar el vidrio para construir un futuro sostenible".
Nuestro propósito describe por qué existe Verallia. El valor que aportamos al mundo. Cómo lo hacemos. Y cómo contribuimos cada uno de nosotros.

Todas las fábricas de Verallia disponemos de un presupuesto para proyectos sociales y medioambientales.
Como ejemplo, nuestra fábrica de Zaragoza tiene una Cátedra de colaboración con la Universidad a la que destina 20.000? anuales.
En 2021 desde Verallia Zaragoza se realizaron 4 donaciones por valor de 40.000? alineadas con nuestro propósito.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

4.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

4.1. Información adicional

La empresa tiene identificados los grupos de interés y existen canales de comunicación con cada uno de ellos.

Sólo progresaremos definiendo objetivos claros y trabajando de manera conjunta con nuestros clientes, proveedores, compañeros y otros socios en toda la cadena de valor con el fin de desarrollar nuevas soluciones saludables y sostenibles para todos. Así es como pretendemos elevar el estándar del sector de los envases y emprender este emocionante viaje para reimaginar el vidrio.

5.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

5.1. Información adicional

La empresa tiene identificados los grupos de interés y existen canales de comunicación con cada uno de ellos.
- Empleados: entrevistas de evalución del desempeño para el 100% de los trabajadores, revista de comunicación interna abierta a la libre participación, puntos de comunicación en fábrica, encuestas de climas laboral, etc
- Clientes: visitas, jornada anual, encuestas de satisfacción, etc
- Proveedores: existe un procedimiento de compras y evaluación de proveedores. Tanto la lista como los registros de las evaluaciones son enviados por la D. Compras a las fábricas semestralmente.

Gobierno de la organización

6.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

6.1.. Información adicional.

Los valores de Verallia son:
Orientación al cliente
Respeto a las personas las leyes y el medio ambiente
Responsabilidad y compromiso profesional
Trabajo en equipo

Estos valores se difunden en campañas de comunicación anuales.
Además existen otras políticas ligadas al área compliance de la empresa que deben ser firmadas anualmente por aquellos trabajadores a los que les aplica; por ejemplo la normativa anti corrupción y anti soborno.

7.- ¿Existen vías o canales para comunicar posibles incumplimientos del código ético?

Sí, existen canales de denuncia, confidenciales de aplicación a todos los empleados

7.1. Información adicional

Existe un canal de denuncia de irregularidades para que cualquier colaborador pueda, de manera confidencial denunciar cualquier violación; https://app.whispli.com/Ethics-Verallia

Además, el convenio colectivo cuenta con una Clausula Adicional Sexta. Procedimiento contra el Acoso

Declaración de Principios
Entre los Principios de Conducta y Actuación del Grupo Saint Gobain, el principio de ?Respeto a las Personas? supone una condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de ?Respeto a la Legalidad? y ?Respeto a los Derechos de los Trabajadores-as? que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, y que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.
En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
Las representaciones de la Dirección y Sindical consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, por tanto adoptamos un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.
El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en los centros del Grupo Saint Gobain en el ámbito de la Delegación de España, Portugal y Marruecos, entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.
Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes ACUERDAN el siguiente protocolo:
Artículo 1: Ámbito personal
El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del Grupo Saint Gobain en la Delegación de España, Portugal y Marruecos, en sus distintos centros de trabajo.

Capitulo I: Definiciones y medidas preventivas

Artículo 2: Acoso Moral

Es acoso moral toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el perfil funcional, afectando negativamente al entorno laboral.

Se manifiesta de forma sistemática (alterna o continuadamente), durante un tiempo prolongado y en el lugar de trabajo o en el recinto de la empresa.

Artículo 3: Tipos de acoso moral

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior al de la persona que sufre el acoso.

De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un perfil funcional de inferior nivel jerárquico al de quien sufre el acoso.

Artículo 4: Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991).

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, cuando se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

Artículo 5: Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio,

y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 6: Actos discriminatorios

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación del Grupo Saint Gobain, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Artículo 7: Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:
Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.

Definir con claridad las funciones en el seno de la organización, evitando la ambigüedad de roles.

Capitulo II: Procedimiento de actuación

Artículo 8: Procedimiento de actuación.

La Dirección de la empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de la Representación Sindical.

Artículo 9: Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas

implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales del denunciante y del denunciado.
Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados a propuesta de la persona que instruye el procedimiento.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su perfil funcional en las mismas condiciones si esa es su voluntad.
Artículo 10: Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

Artículo 11: Iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Asuntos Sociales/ Recursos Humanos de los respectivos centros de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

.- Directamente por la persona afectada.

.-A través de la Representación Sindical.

.- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Artículo 12: Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de los servicios de Asuntos Sociales / RRHH, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respetan los principios informadores que se recogen en el artículo 9.
Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación sindical la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus

actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos, informando de estas excepciones a la Mesa de Políticas de Igualdad prevista en este protocolo.

La parte instructora, notificará directamente a la Dirección General de Recursos Humanos de la Delegación, la iniciación del procedimiento, sin identificación de las personas involucradas.

Artículo 13: Procedimiento Previo.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se podrá iniciar de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Estas personas podrán estar acompañadas por quienes decidan de entre los miembros de la Comisión de Seguimiento, con independencia de lo recogido en el artículo 16 ?asistencia a las partes.?

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para ambas partes. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

Artículo 14: Procedimiento Formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. Si fuera necesario, podrá valerse de asesoramiento experto (interno o externo) de reconocida solvencia, contándose para su elección con la Representación Sindical, salvo que los hechos no hayan sido puestos en conocimiento de los representantes, por expreso deseo de la personas implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la persona implicada.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Artículo 15: Medidas Cautelares

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa, si lo creyera imprescindible, tomará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, procurando que dichas medidas no puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Artículo 16: Asistencia a las partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza deberá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

Artículo 17: Cierre del Expediente

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente, comunicándolas a la representación sindical.

En todo caso la representación sindical tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la persona denunciante del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, conforme a lo establecido en los Convenios de aplicación, si se constata acoso sexual o por razón de sexo se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en los mismos, del mismo modo que si resultase acreditado que se tratase de denuncia falsa, mediando mala fe.

Artículo 18: Comisión de seguimiento
Se encomienda a la Mesa de Políticas de Igualdad realizar el seguimiento de la efectividad del presente protocolo, reuniéndose para ello un mínimo de dos veces al año, teniendo

como objetivo la elaboración de una memoria anual.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1 Información adicional

La cultura corporativa y los objetivos de la empresa se comparten con todos los empleados por distintas vías: paneles de comunicación, reuniones trimestrales, formaciones, etc.

En 2020 se llevó a cabo un gran trabajo de formación y comunicación para que todos los trabajadores de Verallia conozcan y sean participes de nuestro propósito:
En Verallia, nuestro propósito es reimaginar el vidrio para construir un futuro sostenible. Los hábitos de consumo y los consiguientes residuos generados diariamente plantean un desafío sin precedentes para el planeta, y el envase es un elemento fundamental para ello. Como uno de los principales fabricantes de envases de vidrio del mundo, Verallia tiene un papel clave para acelerar la transición hacia un envase sostenible.
Queremos redefinir cómo se produce, se reutiliza y se recicla el vidrio, para convertirlo en el material de envasado más sostenible del mundo. El reciclado y la reutilización ya están integrados en nuestro modelo de negocio, pero para que el vidrio sea totalmente sostenible necesitamos dar un paso más y actuar más allá de nuestro negocio con el fin de fortalecer los sistemas de reciclado y fomentar la reutilización. Así es como ayudaremos a que la economía circular sea una realidad.
El mundo está inmerso en un viaje hacia un sistema neutral en carbono, por lo que debemos encontrar formas de contribuir. Por eso estamos innovando para mejorar significativamente el rendimiento de las emisiones de CO2 en todo nuestro negocio, desde el consumo de energía en nuestros hornos, pasando por la utilización de materias primas y calcín, hasta el diseño y transporte de nuestros productos.
En Verallia somos expertos en diseño, producción y reciclaje de envases de vidrio. Proporcionamos soluciones de envasado saludables, atractivas y sostenibles a más de 10.000 empresas en todo el mundo, desde productores familiares a nivel local hasta las grandes marcas multinacionales. En todo el mundo, fabricamos y reciclamos localmente, muy cerca de nuestros clientes, lo que significa que estamos bien posicionados para resolver sus desafíos del día a día.
La excelencia en el servicio significa trabajar cada vez más estrechamente con nuestros clientes, crear soluciones que les ayuden a reducir su impacto ambiental, y cumplir con las expectativas cambiantes de los consumidores. La transparencia sobre nuestros progresos y los desafíos que enfrentamos deben ser nuestros pilares. Y para que nuestros equipos continúen haciendo frente a nuevos desafíos, Verallia tiene que ser un lugar seguro e inclusivo para trabajar.
El cambio necesario requiere un enfoque sistémico, y solo tenemos una parte de las respuestas. Sólo progresaremos definiendo objetivos claros y trabajando de manera conjunta con nuestros clientes, proveedores, compañeros y otros socios en toda la cadena de valor con el fin de desarrollar nuevas soluciones saludables y sostenibles para todos. Así es como pretendemos elevar el estándar del sector de los envases y emprender este emocionante viaje para reimaginar el vidrio.

9.- ¿Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales adecuados para comunicar la existencia de comportamientos no éticos dentro de la organización?. ¿Su organización participa de alguna forma en la cadena de valor de organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida?

Existe un manual de riesgos penales con sus procedimientos, con un canal de comunicación adecuado, que se audita periódicamente para mantener su vigencia

9.1. Información adicional

Existe un canal de denuncia de irregularidades para que cualquier colaborador pueda, de manera confidencial denunciar cualquier violación; https://app.whispli.com/Ethics-Verallia

Plan de Responsabilidad Social

10.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

10.1. Información adicional.

Anualmente se elabora un plan matriz RSC a nivel corporativo que sirve de guía para la concreción en nuestra fábrica del plan anual RSC.

Además, anualmente se elaboran memorias de las acciones realizadas en la fábrica para su difusión interna, y, desde el año 2018 se publica un INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA anual a nivel corporativo recogiendo las líneas maestras de la sociedad y ejemplos de acciones concretas de cada fábrica.

En 2020, con el lanzamiento de nuestro propósito, se establecieron 3 compromisos clave alineados con los ODS y a la agenda 2030:
1. Realzar la circularidad de los envases de vidrio
2. Reducir significativamente nuestras emisiones de CO_2 en nuestras operaciones
3. Proporcionar un lugar de trabajo seguro e inclusivo

11.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento del plan?

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan de negocio, mercado y competencia, futuros requisitos legales, ...

11.1. Información adicional.

Desde 2020, nuestro Plan de Responsabilidad Social gira en torno a 3 compromisos con objetivos cuantificables en cada una de estas áreas:

1. Realzar la circularidad de los envases de vidrio. Objetivos:
- Facilitar el incremento en la recogida de calcín en 7 puntos (2019: 76%, objetivo 2025: 83%)
- Incrementar el uso de calcín externo en 10 puntos (2019: 49%, objetivo 2025: 59%)
- Expandir modelos de negocio de reutilización viables: al menos 1 piloto en Francia

2. Reducir significativamente nuestras emisiones de CO2 en nuestras operaciones. Objetivos:
- Reducir nuestras emisiones absolutas de CO2 (alcance 1 y 2) un 27,5% en 2030 vs 2019 en linea con "Science Based Targets"
- Reducir el peso medio de nuestras botellas y tarros standard no retornables un 3%
- Plantar 100.000 árboles al año
- Compensar las emisiones de todos los viajes de negocios cada año .

3. Proporcionar un lugar de trabajo seguro e inclusivo. Objetivos:
- Aspirar al "cero accidentes" todos los años
- Incrementar la igualdad de género en todos los países 15 puntos
- Favorecer la inserción de personas con discapacidad, doblando el ratio de empleados con discapacidad
- Incentivar a los trabajadores en la participación de las acciones de la empresa

CLIENTES

Satisfacción de cliente

12.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

12.1. Información adicional

La encuesta de satisfacción clientes se realiza cada 2 años. Se envía a todos los clientes que tenemos dados de alta en el sistema informatico CRM.
Hay dos tipos de formatos: uno de preguntas dirigidas a los responsables de calidad (especificas sobre calidad de producto, comportamiento líneas clientes, etc.) y otra a los responsables de compras (sobre precios, servicio, etc.).
Con el 100% de las respuestas se obtiene una valoración media, y se agrupan por Grupos de Consumos. Sirve de comparativo y para ver la evolución de los datos de las encuestas obtenidos de un año a otro.
Todo este procedimiento se lleva a cabo con una empresa externa especialista del tema.

Internamente, se elabora un Plan Acciones como consecuencia de la Encuesta, y a los clientes que lo solicitan se les envía un resumen de las principales acciones que se van a llevar a cabo.

13.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y y saber si son exitosas

13.1. Información adicional

Tras analizar las conclusiones de las Encuestas de Satisfacción se desarrollan planes de acción para mantener las áreas con importante nivel de satisfacción y mejorar aquellas donde este ha sido menor.

Innovación en los productos y servicios

14.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

14.1. Información adicional.

El diseño de los envases se ha convertido en uno de los elementos fundamentales para dotar de personalidad y notoriedad al producto de nuestros clientes con el fin de identificar su marca y captar la atención de los consumidores.

En el Centro de Desarrollo de Envases (CDE) tenemos un equipo de profesionales altamente cualificados para crear modelos personalizados. Este equipo se encarga de orientarles en las múltiples combinaciones de formas, bocas y grabados transformando sus ideas en un plano 3D utilizando programas informáticos de última generación.

La gama de productos ECOVA, de los cuales Verallia España ha vendido ya más de 500 millones, son botellas más ligeras pero sin perder en diseño e imagen.

Los envases de Vidrio son la mejor elección para el Medio ambiente, la mejor elección para el futuro.

Calidad de los productos y servicios

15.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

15.1. Información adicional.

Para minimizar el impacto de nuestra producción en el medio ambiente, implementamos un riguroso enfoque de ecodiseño desde el inicio del proyecto. También motivamos a nuestros socios a adoptar este compromiso para optimizar su huella de carbono.
Nuestro objetivo: reducir de forma sostenible nuestro impacto de carbono en todas las etapas de producción, actuando en particular sobre el peso de las botellas y tarros, sin que se perciba una pérdida de valor para el consumidor final.
Utilizamos vidrio reciclado para producir nuevos envases de vidrio mientras ahorramos materias primas y reducimos nuestro consumo de energía. Este casco de vidrio proviene de residuos de fabricación, recogida selectiva de residuos o contenedores de reciclaje. Se mezcla con otras materias primas complementarias: 71% arena, 14% carbonato de sodio, 11% piedra caliza y 4% componentes diversos para colorear el vidrio (49% de vidrio recuperado integrado en nuestra producción, es decir, 780.000 Tons. de CO2 no emitidas en 2019).
Antes de enviar botellas y tarros de vidrio, es esencial controlar con precisión la boca, la

resistencia a la presión de las bebidas carbonatadas, las dimensiones, el grosor del vidrio y la estética utilizando equipos de última generación. Después de revisar cada botella y tarro, finalmente se colocan en pallets, hechos de materiales reutilizables o reciclables, y luego se protegen con una funda de plástico retractil.
Nuestras plantas reciclan todo el rechazo de su propia producción y utilizan todo el casco de vidrio disponible proveniente del exterior. Hemos invertido en 8 centros de procesamiento de vidrio reciclado donde se clasifica el vidrio, se limpia de impurezas y se tritura para convertirlo en casco de vidrio limpio, listo para usar en la fabricación de nuevos modelos.

16.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente

16.1. Información adicional.

Tal y como hemos citado anteriormente, aparte de la atención telefónica y el seguimiento personal por parte de nuestro dpto. comercial, disponemos de un canal especial de comunicación con el cliente: My Verallia, el cual está operativo las 24h.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

17.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

17.1. Información adicional.

Todos los catálogos de nuestros productos recogen información detallada de sus características y propiedades.
Estos catálogos se encuentran disponibles en nuestra web: https://es.verallia.com/s/catalogos-impresos?language=es

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

18.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

Sí, se evalua la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

18.1. Información adicional

En las entrevistas anuales de Evaluación del Desempeño se recogen por un lado los irritantes que pudiera tener el trabajador, así como sus motivaciones dentro de la organización.
Cada dos años realizamos a nivel mundial encuestas de clima laboral con una consultora externa que se encarga de recoger y valorar los resultados obtenidos. Los objetivos de estas encuestas son:
- Evaluar la opinión y actitud de los empleados sobre sus tareas, oportunidades, calidad de

vida, procedimientos y políticas de compañía, retribución y compañeros de la organización
- Analizar la comprensión y apoyo de los objetivos y estrategias de negocio de Verallia e identificar las factores clave del compromiso de los empleados
- Identificar hasta que punto los empleados observan y los jefes apoyan los comportamientos deseados en la organización
- Reforzar la idea de responsabilidad compartida para mejorar los resultados de negocio
- Conocer hasta qué punto diferentes grupos de empleados tienen necesidades o problemas diferentes

Igualdad de oportunidades y no discriminación

19.- ¿Cómo se garantiza en su empresa el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultural)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

19.1. Información adicional

La Empresa dispone de un Plan de Igualdad en el que se marcan objetivos a corto y a largo plazo.
Para medir la efectividad de este protocolo existe una Comisión de Políticas de Igualdad que se reune, como mínimo, dos veces al año.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

20.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

20.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral, especificarlas.

Dentro de nuestro Plan de Igualdad se recogen varias áreas de actuación, entre ellas la conciliación:
1 En lo relativo al permiso de lactancia se estará a lo establecido en el artículo 37.4 del E.T.
2 Garantizar que en los centros se dispone de las infraestructuras adecuadas en cada momento para permitir el trabajo del colectivo menos representado en cualquier ocupación.
3 Reducción de jornada por guardia legal, en los términos establecidos en el articulo 33 de nuestro convenio colectivo.
4 Excedencia: por un periodo máximo de tres años para el cuidado de hijos menores, y en el caso familiares dependientes en los rangos de parentesco y términos legalmente establecidos.

Formación y desarrollo profesional

21.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

21.1. Información adicional.

La formación es y ha sido siempre un valor estratégico para el desarrollo de nuestra organización.
Cada año se lleva a cabo el proceso de detección y análisis de las necesidades formativas de nuestros trabajadores, como garantía y paso previo para la realización de una planificación formativa que contribuya de forma eficaz y duradera al desarrollo de las estrategias y a la consecución de los objetivos de nuestros centros de trabajo.
Tenemos un modelo establecido para este fin en nuestro procedimiento ISO "Selección, promoción y gestión de la formación del personal" en su REGISTRO ASWRE200.

22.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

La organización cuenta con un modelo de evaluación de desempeño que incluye el desarrollo de las personas en base a competencias.

22.1. Información adicional

Contamos con un sistema de evaluación del desempeño a todos los niveles (desde Directivos a operarios).
Trabajamos con Success Factors, Software de gestión de Recursos Humanos elegido por Corporate a nivel mundial y que contiene todos los datos de las personas que trabajamos en Verallia.
A fecha de hoy, los Planes de Carrera se establecen para posiciones clave dentro de la organización.

Seguridad y Salud

23.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

23.1. Información adicional.

Permitir que todos los empleados trabajen de forma segura es uno de nuestros cuatro valores y uno de los ejes de nuestro propósito: ?[?] Verallia tiene que ser un lugar de trabajo seguro e inclusivo [?]?.
Solo el compromiso constante de todos por protegerse a sí mismos y a sus compañeros nos permitirá reducir el número y la gravedad de los accidentes y avanzar hacia el único objetivo aceptable: 0 accidentes.

No es una cuestión de suerte sino de una estricta aplicación de las normas de seguridad, de una gestión que forma y hace cumplir las instrucciones de seguridad con la participación activa de todos.
Todos los días, nuestras fábricas motivan a nuestros empleados a garantizar su seguridad y la de sus compañeros informando todos los riesgos y tomando medidas inmediatas en caso de situaciones o comportamientos que se consideren peligrosos.

En colaboración con el Servicio Médico realizamos campañas de sensibilización y retos para fomentar los hábitos saludables de nuestros trabajadores.

Todos los trabajadores de Verallia pueden contratar un seguro de salud coparticipado por la empresa.

PROVEEDORES

Compras responsables

24.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

24.1. Información adicional

Existe un procedimiento a nivel internacional para gestionar a los proveedores en base a nuestro Código de Conducta y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.
Trabajamos con un panel de seguimiento donde se recogen los datos de los proveedores y se establecen, de acuerdo con nuestra actividad, tres banderas de colores en función del nivel de riesgo: rojo, naranja y gris.
Verallia ha recibido la más alta distinción de EcoVadis con una puntuación de 78/100, la medalla de platino. La Calificación EcoVadis abarca una amplia gama de sistemas de gestión no financieros que incluye los impactos de medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras responsables.

Clasificación y evaluación de proveedores

25.-¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

Los criterios de clasificación y evaluación de proveedores contemplan aspectos ambientales y sociales asociados a la actividad.

25.1. Información adicional

Trabajamos con un panel de seguimiento donde se recogen los datos de los proveedores y se establecen, de acuerdo con nuestra actividad, tres banderas de colores en función del nivel de riesgo: rojo, naranja y gris.
Aquellos proveedores que sean identificados de riesgo deben ser invitados a rellenar un cuestionario en la plataforma de EcoVadis, que se establece en función de su actividad y

tamaño. El coste de esta evaluación la debe asumir siempre el proveedor ya que un proveedor que no paga su evaluación no va a estar motivado para contribuir en el proceso.
Si el proveedor obtiene una puntuación inferior a 36/100 deberá ser auditado. Las puntuaciones son válidas durante un año. Todos los años, durante el mes de mayo, se lanza la campaña de reevaluación.
Los proveedores que obtengan una puntuación baja o que rechacen hacer la evaluación, deben ser auditados por Qima.

Homologación de proveedores

26.- ¿Existe en su empresa un proceso de Homologación de Proveedores?

Existe un sistema de homologación transparente con requisitos de Responsabilidad Social Corporativa que se revisa periódicamente y se mejoran los requisitos establecidos

26.1. Información adicional

La política Global de compras incluye la política de RSC como pilar clave.

Los criterios de RSC se incluyen en las prácticas de compra:
- La carta de proveedores de Verallia debe ser firmada por los proveedores de Verallia y los compromete a adherirse plenamente a los siguientes principios: respeto al derecho de Desarrollo, respeto a los derechos de los empleados, respeto a la salud y a la seguridad, compromiso medioambiental y respeto a la ley
- Criterios de RSC incluidos en el procedimiento de licitación del Grupo y en el proceso de decisión de selección de impacto. La clausula de RSC se a los contratos
* La medición del desempeño de la RSC del proveedor se convertirá en un elemento clave de la evaluación del desempeño del proveedor global

Interacción con los proveedores

27. - ¿ Tienen establecidos mecanismos para relacionarse con los Proveedores y conocer su opinión?

Se realizan de forma sistemática encuestas para conocer su opinión y se incorporan acciones de mejora

27.1. Información adicional

Semestralmente se evalúa a los proveedores homologados, recogiendo también sus opiniones.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

28.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

28.1. Información adicional.

Dentro de nuestra política de RSC uno de los ejes de trabajo gira entorno a la Implicación Social.
En este área llevamos varios años trabajando con Adecco Fundación con quién organizamos actividades de distinta índole, como pueden ser: voluntariado corporativo, talleres con personas con discapacidad, etc

En 2021 realizamos varias donaciones a organizaciones locales para ayudarles en sus proyectos:
- AFDA (Asociación de Familiares de enfermos depresivos de Aragón)
- Fundación SCOUT GRIÉBAL
- FAIM (Fundación para la atención integral del menor)
- Banco de Alimentos

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

29.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos, revisión de resultados obtenidos y medición de impactos.

29.1. Información adicional.

Dentro de nuestros planes de RSC se puede encontrar nuestro apoyo a la sostenibilidad medioambiental como compromiso claro de Verallia para preservar nuestro entorno, impulsando el reciclado integral de nuestros productos, el desarrollo formativo de nuestros empleados y aquellos que pueden llegar a serlo, su seguridad y la comunicación y acercamiento a las comunidades y a los grupos sociales con quienes interactuamos.

En 2021 todos los proyectos que se aprobaron iban alienados con el propósito de Verallia.

Transparencia con el entorno social de la organización

30.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se difunden a las personas empleadas y a otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

30.1. Información adicional

Las actuaciones que se realizan anualmente se recogen en la Memoria de Responsabilidad Corporativa de la compañía. Esta memoria se reparte a todos los trabajadores y clientes importantes. Además cualquier persona que esté interesada puede consultarla en nuestra web: http://es.verallia.com/memoria-responsabilidad-social-corporativa

Comunicación y fomento de buenas prácticas

31.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales

31.1. Información adicional

Dentro de nuestros planes de comunicación se contempla la difusión, tanto interna como externa. de las buenas prácticas que se desarrollan en nuestros centros.

Dentro de nuestro programa de mejora continua, dos veces al año, cada centro de Verallia Iberia tiene que presentar una buena práctica en materia de RSC que son valoradas por el Comité RSC de Iberia. La buena práctica que se elige como ganadora se expone a nivel internacional dentro de la compañía.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

32.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

32.1. Información adicional

Nuestra razón de ser, Re-imaginar el vidrio para un futuro sostenible, marca toda nuestra estrategia. En una sociedad en transición hacia la neutralidad en carbono, queremos liderar la transformación de la industria vidriera. El planeta no puede esperar.
Nuestro compromiso con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) de las Naciones Unidas es el compromiso con el planeta y la sociedad.
En los últimos años, hemos ido asociándonos con diferentes entidades, fundaciones y empresas. Nuestro objetivo es sumar fuerzas y hacer y rehacer para conseguir un futuro sostenible.

Nuestros compromisos en gestión ambiental se centran en:
- Realzar la circularidad de los envases de vidrio
- Reducir significativamente nuestras emisiones de CO2 en nuestras operaciones

Adicionalmente, con carácter anual, se establece un Plan en materia medioambiental con objetivos e indicadores:
- Detección y corrección de riesgos ambientales
- Valorización de residuos
- Reducción del consumo de agua
- Reducción consumo energético
- Garantizar la calidad de emisiones a la atmósfera
- Reducción de las emisiones CO2

Compromiso frente al cambio climático

33.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso

público de la organización para prevenir la contaminación?

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

Economía circular

34.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

La organización ha iniciado su transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

34.1. Información adicional

La economía circular está en el corazón de la estrategia de Verallia y estamos convencidos de que el vidrio es el material más sostenible. Para ello, estamos trabajando con todos nuestros grupos de interés en las siguientes tres áreas:
Incrementar el reciclaje de vidrio apoyando, sensibilizando y movilizando a los diferentes actores involucrados en esta recogida para integrar cada vez más casco de vidrio en nuestras producciones.
Trabajar en la optimización de la integración del vidrio recuperado externo invirtiendo en nuestros propios centros de tratamiento, pero también colaborando con nuestros especialistas en vidrio reciclado para que la calidad y la cantidad mejoren cada año.
Por último, ampliar los modelos de negocio de reutilización siempre que sea posible.

Como muestra de nuestro compromiso, este año hemos obtenido el "Sello Aragón Circular".

Comunicación ambiental

35.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

35.1. Información adicional.

Existe un plan de comunicación en el que se marcan las actividades a desarrollar anualmente.
Todos los planes, con sus objetivos e indicadores, se publican mensualmente para que todo el mundo los conozca.
Anualmente se celebra el Día Internacional del Medioambiente, al que se invita a proveedores y clientes.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

36.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

1 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
2 - Ofrecer productos y servicios de calidad
3 - Disponer de presupuesto
4 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
5 - Capacitar a las personas de la empresa
6 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
7 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
8 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
9 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
10 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunicad Local

Valoración Global

37.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

9

Puntos fuertes y áreas de Mejora

38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.
Las acciones para garantizar el desarrollo sostenible son una prioridad en la estrategia de Verallia. El medioambiente es un valor clave en nuestra estrategia, el continuo análisis de los impactos ambientales de nuestro proceso nos permiten establecer planes activos para la reducción de los mismos.
El vidrio es un material sostenible, reciclable 100% e infinitas veces, lo que disminuye la extracción de materias primas, el consumo energético y una reducción de la huella de carbono, situándolo como un material con múltiples ventajas en el entorno social, económico y medioambiental.

La estrategia de Verallia en materia de RSC gira en torno a nuestro propósito "Re-imaginar el vidrio para un futuro sostenible".

39.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Conseguir una mayor participación de todos los trabajadores que formamos parte de Verallia en las iniciativas de RSC.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.