LANINVER SHC, S.L.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera

a 31 de diciembre de 2018

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

en su reunión del día 29 de marzo de 2019

LANINVER SHC, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2018

Introducción

El presente Estado de Información No Financiera de Laninver SHC, S.L. (en adelante, la "Compañía" o la "Sociedad Dominante") y sus sociedades dependientes (en adelante, juntas, el "Grupo"), es formulado por el Consejo de Administración de la Sociedad Dominante en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 (en adelante, la "Ley de Información No Financiera"), por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) detalla los principales aspectos del modelo de negocio y riesgos a corto, medio y largo plazo del grupo consolidado, así como información relativa a cuestiones medioambientales, sociales, referentes al personal, la lucha contra la corrupción y el soborno y a los derechos humanos concernientes al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, basándose en el marco internacional de reporte Global Reporting Initiative - GRI, siendo este un marco de reporte recomendado por la misma Ley de Información No Financiera de 2018, y adaptando sus contenidos a la realidad del modelo de negocio y actividad del Grupo.

Asimismo, se informa de que el presente EINF forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo, presentándose como un documento separado.

Se destaca que, para la elaboración del presente EINF, no se ha tenido en cuenta el impacto cuantitativo de la compañía americana Ultrapak, LLC dado el carácter residual de dicha compañía y que la Sociedad Dominante no dispone de la información necesaria con el mismo nivel de desglose que el requerido para dar respuesta a las exigencias de la Ley de Información No Financiera. Sin embargo, el efecto de la omisión de dicha información en el EINF consolidado de Laninver ha sido evaluado por la Compañía para cada indicador y se ha considerado como no material de cara a la presentación de una información no financiera fiable, transparente y representativa del Grupo consolidado en su conjunto.

LANINVER SHC, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2018

Índice del documento

1. Sobre el Grupo 4

2. Gestión de riesgos en el Grupo 7

3. Cuestiones medioambientales 8

4. Cuestiones sociales y relativas al personal 12

5. Derechos humanos 20

6. Corrupción y soborno 21

7. Responsabilidad social 23

8. Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre 25

LANINVER SHC, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2018

1. Sobre el Grupo

La Sociedad Dominante del Grupo es una sociedad de capital español con sede en Madrid, España.

El Grupo opera en el sector del envase, el embalaje y las artes gráficas, desarrollando su actividad en más de 30 plantas, en 12 países con más de 2.500 empleados.

El principal objetivo del Grupo es su crecimiento rentable en los mercados en los que tradicionalmente viene operando, así como en nuevas geografías y cartera de productos, que le permita diversificar los negocios del Grupo.

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

1. La Ética: Todas las acciones desarrolladas por el Grupo se basan en una actitud de respeto, profesionalidad, honestidad e integridad. Se promueve el trabajar con clientes y proveedores en los que igualmente la ética sea un pilar fundamental en su organización.

2. Equipo Humano: La importancia de las personas forma parte de la cultura del Grupo. Su crecimiento y motivación es un área estratégica.

3. Excelencia: Cultura de mejora continua que permita cumplir con los estándares más avanzados y exigentes.

4. Desarrollo Sostenible: El Grupo es consciente de que las decisiones que hoy tomamos tendrán impacto en el futuro. Por ello, es relevante entender en cualquier área de decisión las tendencias económicas, medioambientales y sociales.

5. Servicio al Cliente: Estableciendo relaciones de largo plazo basadas en la confianza.

6. Innovación: Como valor diferencial que permite al Grupo anticiparse a las necesidades de los clientes y del propio mercado, con nuevas tecnologías, materiales y acabados.

7. Presencia Global: Para crecer con los clientes y acompañarlos en su expansión gracias a su presencia internacional, con plantas de producción repartidas por todo el mundo.

1.1 Breve descripción del modelo de negocio

El Grupo se compone de cuatro Divisiones que operan en diferentes sectores:

COEXPAN: La actividad principal de esta división es la fabricación de envases de plástico rígido para la industria alimentaria, siendo su producción más importante la destinada al embalaje primario de yogures. Sus fábricas se localizan en España, Francia, Italia, Alemania, Rusia, Chile, Méjico y Brasil.

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

LECA Graphics: La actividad principal de esta división es la fabricación de estuches impresos de cartoncillo para atender principalmente al sector de la industria farmacéutica y cosmética. Sus fábricas están localizadas en España y Marruecos.

ESTELLA Print: Esta división opera principalmente en el sector de la impresión y publicación en general. Sus plantas se localizan en Madrid y Navarra. Adicionalmente, se dedican a la fabricación de estuches impresos de cartoncillo para el sector de la alimentación.

1.2 Modelo de Gobierno:

La Sociedad Dominante cuenta con los siguientes órganos de gobierno:

- Consejo de Administración;
- Comisión Delegada;
- Comisión de Auditoría;
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones;
- Comité de Dirección.

El Consejo de Administración está formado por representantes de los accionistas y consejeros independientes, manteniendo reuniones con carácter mensual.

La Comisión Delegada se reúne con carácter quincenal agilizando el análisis de las decisiones clave del negocio que se tendrán que acordar en el seno del Consejo.

La Comisión de Auditoría celebra reuniones trimestrales y sesiones adicionales cuando se requiera. Da seguimiento a los procesos de auditoría tanto interna como externa, así como ejerce el control y seguimiento de los riesgos que se identifican. Asimismo, vela por el compliance del Grupo y es el órgano encargado del control del plan de prevención de riesgos penales de las compañías españolas del Grupo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne con carácter trimestral con el objetivo de analizar y profundizar en las decisiones en el ámbito de Recursos Humanos.

El Comité Ejecutivo del Grupo está formado por los principales directivos del Grupo y se reúne de forma periódica para hacer seguimiento de las decisiones de negocio más relevantes.

Por otro lado, cada División cuenta con un Comité de Dirección, formado por los directores corporativos de área y directores generales de las plantas, con foco en todos los aspectos del negocio propio de cada división.

1.3 Entorno de mercado

Todos los sectores en los que opera el Grupo cuentan con actores cuya presencia es internacional y el nivel de competencia es alto, por lo que es relevante la excelencia en las operaciones para mantener la rentabilidad.

Asimismo, en todos estos sectores se vienen produciendo integraciones y fusiones como vehículo para aumentar masa crítica y mayor presencia internacional.

El sector de envase y embalaje para alimentación es un sector en constante crecimiento por el impacto que supone un mejor envasado para alargar la vida útil de los productos y por lo tanto evita desperdicios de alimentos.

El proceso de fabricación ha de cumplir con los exigentes requerimientos de normativa en seguridad alimentaria al ser envase primario.

Paralelamente afronta el reto de respeto al medio ambiente, por lo que en este sector son especialmente relevantes las tendencias en reciclaje y el desarrollo de nuevos materiales.

El sector de envase y embalaje para productos farmacéuticos requiere un proceso de fabricación y expedición altamente controlado para garantizar la trazabilidad de producto.

El sector de envase y embalaje para cosmética de valor añadido exige respuesta en la capacidad de producir con acabados de alta calidad y diseños sofisticados.

El sector de impresión de libros, altamente fragmentado en el pasado, ha ido integrándose en menores grupos para poder mantener la competitividad en un mercado a la baja por la irrupción de nuevos soportes como el libro digital. El mercado en los dos últimos años se ha mantenido estable.

1.4 Estrategia de negocio

La estrategia del Grupo se focaliza en los siguientes puntos:

1. Diversificación geográfica que permita producir localmente en los mercados de mayor crecimiento y que hasta ahora se atendían desde otros países.

2. Diversificación de producto que permita ampliar la cartera al objeto de proteger a largo plazo la rentabilidad.

3. Incremento de la eficacia operativa para defender los negocios en aquellos productos o geografías más maduros, incrementando la eficiencia operativa.

4. Desarrollo y retención de los profesionales que permita afrontar los retos del futuro.

2. Gestión de riesgos en el Grupo

El Grupo es consciente de la importancia que tiene el análisis y gestión de riesgos para garantizar la predictibilidad del desempeño de la organización en todos los aspectos relevantes para sus Grupos de Interés.

Contamos con Mapas de Riesgos para el Grupo y cada una de sus Divisiones en los que se incluyen riesgos que pueden tener un impacto a corto, medio y largo plazo.

Para cada riesgo identificado se recoge:

- descripción detallada y concreta del riesgo;
- probabilidad de ocurrencia del riesgo;
- impacto del riesgo si se materializa;
- mecanismos existentes y acciones tomadas para gestionar el riesgo;
- acciones y mecanismos a implementar a futuro;
- responsables de la gestión del riesgo.

Los riesgos se dividen en cuatro tipos:

Estratégicos:
Son las incertidumbres asociadas a la estrategia de la Compañía. Pueden llegar a impactar al Grupo o a alguna de sus divisiones de negocio de forma significativa, por lo que se trata de aspectos clave que se tratan en el Consejo de Administración, en Comisión Delegada o en el Comité Ejecutivo.
Entre los riesgos estratégicos que afronta el Grupo están aquellos relacionados con la concentración de nuestros clientes y la alta dependencia de nuestros costes en la materia prima al ser el principal gasto de nuestros productos.

Emergentes:
Tienen su origen en factores exógenos críticos y afectan, no solo a nuestro Grupo, sino también al entorno macroeconómico y microeconómico en general.

Entre los riesgos emergentes que afronta el Grupo están aquellos relacionados con la incertidumbre económica que puede afectar al consumo, así como el riesgo país de algunas localizaciones en las que estamos presentes.

Operativos:
Suelen materializarse a nivel interno y pueden llegar a tener un impacto potencial alto y relevante en la capacidad de la compañía para alcanzar los objetivos del negocio.
Entre los riesgos operativos que afronta el Grupo están aquellos que derivan de los impactos que puede tener los retrasos en la ejecución de los planes de inversión.

Financieros:
Aquellos que pueden afectar a la información financiera del Grupo o de alguna de sus Divisiones de negocio.

Entre los riesgos financieros que afronta el Grupo están aquellos relacionados con los impactos de diferencias de tipo cambio, al estar presentes en varios países con moneda distinta al euro y alta volatilidad cambiaria.

Anualmente se revisan los Mapas de Riesgos y se actualizan en consecuencia:

- identificación de nuevos riesgos;
- reevaluación de los existentes (en términos de impacto y probabilidad);
- actualización de las acciones llevadas a cabo, así como las acciones a implementar identificadas.

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

3. Cuestiones medioambientales

Para el Grupo, la gestión ambiental constituye uno de los pilares de su modelo de negocio, teniendo como eje fundamental el cumplimiento de la legislación vigente en esta materia.

La protección del medio ambiente es uno de los principios de actuación recogidos en el Código Ético y de Conducta Profesional (en adelante, el "**Código Ético**").

Desde hace más de una década, el número de plantas de producción certificadas según estándares internacionales se ha ido incrementado dentro del Grupo, con el objetivo de alcanzar un sistema de gestión ambiental corporativo robusto.

En este sentido, las políticas y sistemas ambientales implementados, hasta la fecha, están certificados conforme a los siguientes estándares internacionales: ISO 14001:20015, FSC, PECF, Ecovadis, Imprim`vert.

En 2018 se aprobó la inversión en un sistema, que será implementado durante el año 2019 en todas las plantas del Grupo, que nos permitirá la estandarización y mejora de identificación de requisitos legales en diferentes ámbitos, así como la evaluación de los mismos, entre ellos el medioambiental. De esta forma, aseguraremos un conocimiento más ágil de cualquier ampliación o modificación de requisitos que deban ser cumplidos, así como aumentar el nivel de detalle y mejorar la monitorización de datos y planes de acción.

Este sistema nos permitirá establecer y alcanzar objetivos cada vez más ambiciosos al contar con una visión más integrada de nuestras fábricas y actividades, facilitando la identificación de acciones para la prevención de daños, así como oportunidades de mejora.

Un grupo multidisciplinar de profesionales de las áreas Técnica, Calidad y Seguridad & Salud y la dirección de Sostenibilidad, velan por las cuestiones medioambientales en el Grupo.

3.1 Contaminación y cambio climático

La cada vez más creciente preocupación por los efectos del cambio climático y otros tipos de contaminación se traduce en la actualidad en la elaboración de regulaciones cada vez más estrictas para frenar y minimizar estos hechos. En este sentido, nuestro Grupo viene incrementando sus exigencias en gestión ambiental y ordenando sus acciones de manera eficiente y medible.

Una de las acciones es medir su huella de carbono. En el año 2018 se ha completado el plan de implementación de esta medición para todas las fábricas del Grupo.

De esta forma, se da un paso más en el diagnóstico ambiental que permite actuar en los focos concretos de emisiones de gases de efecto invernadero, para reducir los valores.

Las principales fuentes de gases de efecto invernadero asociadas a la actividad del Grupo corresponden al consumo de combustibles fósiles en las plantas de producción (Alcance 1) y al consumo de electricidad de las mismas (Alcance 2).

	Emisiones (tCO2eq)
Alcance 1	11.547
Alcance 2	54.514
Total	66.061

Además de los gases de efecto invernadero, el Grupo emplea todos los recursos a su disposición para identificar las circunstancias medioambientales existentes en cada ocasión y establecer las medidas preventivas y más adecuadas de acuerdo con las mejores técnicas disponibles. Esto incluye otras formas de contaminación, como pudiera ser otras emisiones, derrames, ruido y contaminación lumínica.

Tal y cómo se ha comentado previamente, la nueva herramienta de identificación y evaluación de aspectos ambientales, así como el mantenimiento y la nueva certificación de plantas en la norma ISO 14001:2015, permitirá mejorar el establecimiento de acciones concretas para la reducción de las emisiones, en concreto, la reducción de los valores dentro de alcance 1 y 2, control directo e indirecto.

3.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos

El Grupo, es consciente de la necesidad de adaptar el modelo productivo y de gestión de recursos, bienes y servicios a un modelo circular, donde prima la reducción y el aprovechamiento de los recursos, mediante el cierre de flujos.

Por ese motivo se trabaja, con todo el conocimiento y recursos disponibles, para desarrollar materiales y mejorar procesos que contribuyan a alcanzar este objetivo, como parte integrante de la cadena de valor.
En concreto, desde el departamento de I+D, se realizan desarrollos de materiales y estructuras desde el concepto de ecodiseño. Tanto desde el origen (materias primas renovables o bioplásticos) hasta el destino (materiales reciclables y/o compostables).

Asimismo, desde el departamento de Operaciones, se trabaja para mejorar la eficiencia de los procesos, de forma que se reduzcan los residuos generados minimizando así el impacto ambiental.

El Grupo forma parte y actúa activamente en proyectos de investigación, conjuntamente con diversas organizaciones e Institutos Tecnológicos, para la mejora de los procesos de reciclaje de residuos en la cadena de valor, realizando acciones concretas que ayuden a conseguir los objetivos marcados.

En lo referente al desperdicio de alimento, aunque no es de aplicación directa a la actividad de la organización, puesto que no compramos, procesamos ni vendemos alimentos, ni disponemos de comedores, entendemos que formamos parte de la cadena, por lo que, mediante el desarrollo de materiales que incrementan la vida útil del producto (alimento), ayudamos a reducir el desperdicio de alimentos.

3.3 Uso sostenible de los recursos

La energía es un recurso fundamental para el desarrollo de la actividad del Grupo. Durante el año 2018, se consumieron:

	Consumo energético (GJ)
Gas	166.980
Gasoil	3.351
Propano	2.779
Electricidad	630.265
Total	803.376

Por otro lado, las materias primas con mayor consumo durante 2018 han sido:

	Consumo de materias primas (t)
Resinas plásticas	165.924
Papel y cartón	43.854
Total	209.778

Nuestros equipos de I+D y Operaciones, trabajan para hacer un mejor uso de estos recursos. Como ejemplo, el desarrollo de estructuras con materiales de menor espesor y mejoras de eficiencia de proceso que reduzca el uso de material.

Como parte de nuestro diagnóstico ambiental, se indican a continuación los residuos generados durante el año 2018:

	Residuos generados (t)
Residuos peligrosos	1.930
Residuos no peligrosos	22.471
Total	24.401

El consumo de agua, aunque no es un recurso clave en nuestros procesos de producción, es monitorizado y forma parte de los planes de mejora y concienciación.

El consumo de agua durante 2018 ha sido:

	Consumo de agua (m3)
Total	115.134

3.4 Protección de la biodiversidad

El Grupo, no desarrolla ninguna de sus actividades en espacios o áreas protegidas, por lo que este punto, no se considera material, por no tener impacto directo sobre la biodiversidad.

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

El Grupo considera prioritario un enfoque de gestión globalizada de sus equipos, acompañando y ayudando a todos sus profesionales para dar respuesta a su estrategia de diversificación.

Los tres ejes más relevantes de actuación para los profesionales de RRHH que trabajan en el Grupo son:

- Desarrollo y motivación;
- Seguridad en el trabajo;
- Comunicación.

Durante el año 2018, la dirección de RRHH ha puesto en marcha la herramienta Workday, que permite una gestión mucho más eficiente de los procesos de evaluación del desempeño y competencias, planes de carrera y formación.

Asimismo, esta herramienta permite afrontar de una manera más fiable y exhaustiva, el reto que supone la gestión de RRHH, debido a la dispersión geográfica de la plantilla.

4.1 Empleo

La plantilla del grupo a 31 de diciembre de 2018 ascendió a 2.619 trabajadores.

A continuación, se reportan los datos relativos a la plantilla del Grupo a cierre de ejercicio por sexo, edad, país y grupo profesional:

	Empleados por sexo
Hombres	2.019
Mujeres	600
Total	2.619

	Empleados por edad
<30	369
30-50	1.756
>50	494
Total	2.619

	Empleados por país
España	1.042
Francia	371
Alemania	67
Italia	79
Rusia	318
Polonia	82
Brasil	60
Chile	245
Argentina	58
México	198
USA	29
Marruecos	70
Total	2.619

		Empleados por grupo profesional
Directivos	Dirección General División	2
	Dirección General Planta	15
	Dirección Corporativa	37
Mandos Intermedios	Manager	111
	Jefe de Departamento	174
	Especialista	466
Staff	Supervisor	106
	Operador	1.708
Total		2.619

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

	Contratos indefinidos				Contratos temporales			
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	%	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	%
Total	2.468	38	2.506	96%	110	3	113	4%

A continuación, se reporta el promedio anual en 2018[1] de modalidades de contrato de trabajo, desglosando por sexo, edad y grupo profesional:

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Hombres	1.904	12	1.916	78	1	79
Mujeres	537	26	563	31	2	33
Total	2.441	38	2.479	109	3	112

	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
< 30	325	5	330	34	1	35
30-50	1.652	25	1.677	61	0	61
>50	464	8	472	14	2	16
Total	2.441	38	2.479	109	3	112

[1] El promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional ha sido estimado a partir del promedio anual de empleados reportado en las Cuentas Anuales, neto de la compañía, sin contar Ultrapak (26 empleados de media durante 2018) y aplicando la misma distribución en % de dichas modalidades de contratos existente al 31.12.2018 (estimación por extrapolación). La baja tasa de rotación del personal del Grupo (0,16%) y la elevada tasa de contratos indefinidos respecto a la totalidad de contratos (96%) han permitido asumir la distribución al 31.12.2018 como representativa de la distribución media de las modalidades de contrato a lo largo del ejercicio 2018.

		Contratos indefinidos			Contratos temporales		
		Jornada completa	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Directivos	Director general	2	-	2	-	-	-
	Director General Planta	15	-	15	-	-	-
	Dirección Corporativa	37	-	37	-	-	-
Mandos Intermedios	Manager	108	-	108	2	-	2
	Jefe de departamento	169	1	170	2	-	2
	Especialista	416	22	438	21	3	24
Staff	Supervisor	103	-	103	2	-	2
	Operador	1.591	15	1.606	82	-	82
Total		2.441	38	2.479	109	3	112

A continuación, se reporta el dato relativo a la plantilla del Grupo a cierre de ejercicio en relación con los empleados con discapacidad:

	Empleados con discapacidad
Total	23

A continuación, se reportan los datos relativos a la plantilla del Grupo con relación al número de despidos ocurridos en el ejercicio 2018 por sexo, edad y grupo profesional:

	Despidos por sexo
Hombres	76
Mujeres	17
Total	93

	Despidos por edad
<30	14
30-50	72
>50	7
Total	93

		Despidos por grupo profesional
Directivos	Dirección General	1
	Dirección General Planta	0
	Dirección Corporativa	2
Mandos Intermedios	Manager	11
	Jefe de Departamento	10
	Especialista	15
Staff	Supervisor	6
	Operador	48
Total		93

Asimismo, durante el año 2018 se han producido un total de 498 incorporaciones al Grupo.

A continuación, se reporta el análisis de la brecha salarial[2] en el Grupo, por grupo profesional:

		Ratio Mujer Hombre[3]	Brecha Salarial[4]
Directivos	Dirección General División	N/A	N/A
	Dirección General País/Planta	N/A	N/A
	Dirección Corporativa	93%	7%
Mandos Intermedios	Manager	70%	30%
	Jefe de Departamento	79%	21%
	Especialista	80%	20%
Staff	Supervisor	112%	-12%
	Operador	79%	21%

[2] Para el cálculo del Ratio Mujer Hombre y de la brecha salarial se han considerado los siguientes conceptos remunerativos percibidos por los trabajadores en el ejercicio 2018: salario fijo y bonus. Los demás componentes salariales han sido evaluados y clasificados como no materiales de cara al cálculo de los indicadores en cuestión.

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

[4] La Brecha Salarial ha sido calculada a través de la siguiente fórmula: 1- Ratio Mujer Hombre.

4.2 Organización del trabajo

En el Grupo se fomenta la conciliación laboral facilitando la flexibilidad y teniendo en cuenta las necesidades especiales, favoreciendo el respeto por la vida personal y familiar de sus empleados, que son su mejor activo.

Se fomenta el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores como demuestra el disfrute de la baja de paternidad durante el año 2018 por parte de 36 trabajadores en el Grupo.

A pesar de no identificar un riesgo en relación con la desconexión laboral de sus empleados, el Grupo trabaja de manera continua para ofrecer un entorno de trabajo saludable y asegurar el disfrute del tiempo libre a sus empleados.

4.3 Salud y seguridad

La gestión de la Seguridad y Salud en el Grupo es un aspecto crítico y de vital importancia, por lo que esta gestión se integra en nuestro día a día y en la toma de decisiones.

Disponemos de una Estrategia Global de Seguridad para el Grupo, que ha servido como base para el desarrollo de nuestro programa de Seguridad y Salud.

Nuestra Política de Seguridad y Salud refleja el compromiso activo de todos los niveles de la organización, y que tiene como centro el bienestar de los trabajadores del grupo: TODOS LOS TRABAJADORES REGRESAN A CASA, CADA DÍA, SANOS Y SEGUROS.

El Grupo cuenta con órganos de gobierno específicos, Comités de Gestión de Seguridad, y que se reúnen a nivel de Planta, División y Grupo de forma periódica.
De acuerdo con la documentación referente a las diferentes evaluaciones de riesgo y a las mediciones higiénicas de los puestos de trabajo, no hay puestos de trabajo expuestos a contaminantes o materiales que impliquen la necesidad de establecer controles por su alto impacto en la salud de los trabajadores.

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

	Índices de Accidentalidad		
	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes totales (con y sin baja)[5]	170	19	189
Índice de frecuencia de accidentes registrables[6]	97,39	75,74	92,72
Índice de frecuencia de accidentes con baja[7]	25,60	10,95	22,44
Índice de Gravedad[8]	0,71	0,36	0,64

El Grupo ha registrado en el ejercicio 2018 un total de dos personas en Francia, un hombre y una mujer, que sufren enfermedades profesionales, catalogadas de dicha manera en línea con las disposiciones legales aplicables. Por otra parte, no se han registrado ningún fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional.

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

	Total (h)
Número de horas de absentismo	185.151

4.4 Relaciones sociales

El Grupo, consciente del importante papel que tienen los sindicatos como representantes legales de los intereses de los trabajadores, garantiza en todo momento su libertad de asociación, respetando siempre el convenio aplicable en cada país o, en su defecto, el marco legislativo vigente en esta materia.

Se cuenta con un total de 64 delegados sindicales.

Para todos los países en los que existe la figura jurídica, todos los empleados se encuentran regulados por el convenio asociado a la licencia de actividad otorgada a la sociedad (artes gráficas, química, etc.), tal y cómo se refleja en la siguiente tabla:

[5] Número de accidentes totales (con y sin baja): Nº de accidentes con baja y sin baja registrados. El Grupo no considera para el cálculo de este indicador los accidentes catalogados como "primeros auxilios".
[6] Índice de frecuencia de accidentes registrables: Nº de accidentes en jornada laboral (con baja, sin baja y primeros auxilios) / Nº de horas trabajadas* 1.000.000. Este índice hace referencia a la frecuencia de accidentes.
[7] Índice de frecuencia de accidentes con baja: Nº de accidentes con baja / Nº de horas trabajadas* 1.000.000. Este índice hace referencia a la frecuencia de accidentes.
[8] Índice de Gravedad: Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas * 1000. Este índice hace referencia al índice de gravedad de accidentes.

	Empleados cubiertos por convenio colectivo (%)
España	99,71%
Francia	100%
Italia	100%
México	100%
Argentina	100%

No se incluye Alemania, Polonia, Rusia, Marruecos, USA, Chile y Brasil porque en dichos países no existe una figura jurídica semejable a un convenio colectivo.

En todos los Convenios propios del Grupo, se incluyen cláusulas de Seguridad y Salud, así como en los colectivos existentes, a excepción del de Francia, que no lo contempla.

4.5 Formación

El Grupo es consciente de que la inversión en la formación, capacitación y desarrollo de sus empleados es clave por dos motivos principales: el impacto directo que esto ejerce en la competitividad de la compañía y la mejora en la gestión de retención del talento.

Adicional a los planes de formación específicos para cada función, existen los planes de formación comunes a todo el Grupo en Seguridad e Higiene en el trabajo, Seguridad Alimentaria y Código ético.

Dentro del proceso de evaluación del empleado anual, se establece un punto referido al desarrollo del empleado en el cual se determina por consenso entre responsable y empleado que acciones formativas han de ser llevadas a cabo durante el año.

La nueva herramienta Workday permitirá al Grupo sistematizar el proceso de evaluación y detección de necesidades formativas, así como su seguimiento posterior.

A continuación, se reporta el número total horas de formación por grupo profesional:

		Horas de formación (h)
Directivos	Dirección Corporativa	713
Mandos Intermedios	Manager	8.757
	Jefe de Departamento	5.179
	Especialista	13.612
Staff	Supervisor	6.141
	Operador	43.145
Total		77.547

4.6 Igualdad

Las principales políticas en materia de igualdad se recogen en los Principios del Código Ético, en concreto, en el apartado de "No discriminación": el Grupo promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.

Nuestro Código Ético vela por cualquier acción que conlleve una discriminación por razón de sexo hacia alguno de nuestros trabajadores.

Desde el Grupo se establece el Canal de Denuncias como herramienta para la denuncia de aquellas situaciones susceptibles de ser entendidas como discriminación de cualquier tipo.
A principios del año 2020, se empezará a trabajar en la negociación de un Plan de Igualdad para aquellas empresas del Grupo que estén sujetas a la elaboración de este tipo de plan de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

5. Derechos humanos

El Grupo mantiene un compromiso explícito y público de respeto y promoción de los Derechos Humanos en todos los territorios en los que opera, con especial atención en el cumplimiento de aquellas disposiciones relacionadas con el trabajo infantil y forzoso. Este compromiso se recoge en las pautas de comportamiento y directrices establecidas en el Código Ético de Grupo y cualquier incumplimiento en el respeto a los Derechos Humanos puede ser denunciado a través del Canal de denuncias del Grupo.

Durante el año 2018, no se ha recibido en el Grupo ninguna denuncia por casos de vulneración de los Derechos Humanos previstos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU en ninguno de los países en los que ha desarrollado su actividad en este período.

Ante cualquier violación que pudiera cometerse contra los Derechos Humanos, el Grupo aplicaría medidas disciplinarias tal y como refleja nuestro Código Ético.

6. Corrupción y soborno

La ética es para el Grupo un pilar fundamental para el buen funcionamiento de la actividad empresarial. Por este motivo, se han desarrollado una serie de Políticas y mecanismos que permiten asegurar que todos los empleados del Grupo actúan de una forma íntegra y acorde a los principios éticos definidos por la Dirección.

Todas las acciones desarrolladas por el Grupo se basan en una actitud de respeto, profesionalidad, honestidad e integridad hacia todas las partes de interés.

El Grupo ha implementado y comunicado las siguientes normas y políticas en relación a la correcta actitud de nuestros profesionales en el ámbito de su actuación:

Código Ético

Tiene por objeto identificar los valores y principios que deben guiar el comportamiento de todos los profesionales, en cualquiera de las empresas del Grupo, en el desarrollo de su actividad.

Este documento es la expresión concreta de nuestra cultura y nuestros valores éticos. Implica una guía de conducta y comportamiento, y reafirma nuestra voluntad de mantener los mejores estándares de transparencia e integridad.

El Código Ético obliga a todos los empleados del Grupo, con independencia de la empresa a la que pertenece, de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional.

El Código Ético del Grupo define:

- los valores éticos que guiarán nuestra actuación;
- la conducta esperada con nuestros grupos de interés significativos;
- los principios específicos y conductas esperadas ante ellos;
- los mecanismos para hacer cumplir el Código Ético y los canales existentes para comunicar posibles incumplimientos del mismo.

Las Principios reflejados en nuestro Código Ético son:

- Compromiso con los Derechos humanos y laborales;
- Cumplimiento de la legalidad;
- Protección del medio ambiente;
- Seguridad y salud;
- Conciliación de la vida familiar y laboral;

- No discriminación;
- Protección de datos;
- Selección y Formación;
- Proveedores;
- Clientes;
- Controles de comercio Internacional;
- Lucha contra la corrupción y el soborno;
- Competidores;
- Conflictos de Interés;
- Recursos de la empresa;
- Fraude;
- Información confidencial.

El Código Ético está comunicado de manera oficial a todos los trabajadores del Grupo y se han realizado sesiones informativas sobre su contenido, así como el procedimiento adecuado en caso de detectar un acto denunciable. Esta comunicación es realizada también a cualquier trabajador de nueva incorporación.

Política de regalos e invitaciones

El Grupo, en su compromiso para salvaguardar tanto los comportamientos éticos como su reputación y su imagen, ha definido una Política de regalos e invitaciones que asegure la ejemplaridad en la conducta de sus empleados.

Política de Conflictos de Intereses

Adicionalmente, el Grupo ha elaborado una Política de Conflictos de Intereses cuyo propósito es establecer qué acciones o comportamientos pueden crear un conflicto de interés real o aparente, y esbozar los procedimientos sobre cómo actuar en estas circunstancias.

Canal de Denuncias

Para asegurar que todos los empleados del Grupo actúan de una forma íntegra y acorde a los principios éticos definidos, se ha establecido un canal de comunicación que sirva de instrumento para elevar cualquier posible denuncia por irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, la legalidad y las normas que se han estipulado en el Código Ético.

Este Canal está a disposición de todos los trabajadores y terceros.

La Comisión de Auditoría del Grupo es el órgano que recibe y revisa todos los mensajes canalizados a través del Canal de Denuncias y, en su caso, propone medidas correctoras, así como da seguimiento hasta la resolución definitiva de cualquier denuncia recibida.

Asimismo, la Comisión de Auditoría guarda registro de las denuncias e informa al Consejo de Administración con la periodicidad que se requiera.

7. Responsabilidad social

7.1 Compromiso con el Desarrollo Sostenible

Para la gestión de la dimensión social que conlleva la realización de sus actividades, el Grupo promueve el diálogo con los grupos de interés para identificar actuaciones que impacten de forma positiva en el Desarrollo Sostenible.

Principales líneas de actuación:

- Promover el Desarrollo Local, mediante la contratación de personal local o selección de proveedores locales, siempre que las características del puesto lo permitan y se cumpla con las especificaciones requeridas. Asimismo, apoyo a Institutos de Formación Profesional, Universidades y Servicios de Empleo mediante la contratación de estudiantes en prácticas que, en numerosas ocasiones, pasan a formar parte de la plantilla;
- Inclusión Social mediante colaboración con Fundaciones sin ánimo de lucro para la contratación en prácticas de estudiantes con problemas de inclusión social;
- Colaboración Sociales mediante la promoción de acciones que permitan donaciones no económicas.

Acciones de asociación o patrocinio

Dada la presencia del Grupo en diversos países a continuación se muestran algunas de las asociaciones con la que el Grupo colabora:

- UTEQ: Universidad Tecnológica de Querétaro (Mexico);
- AEDHE: Asociación de Empresarios del Henares;
- AGM: Asociación de Artes Gráficas de Madrid;
- AEGRN: Navarra;
- NEOBIS: Madrid;
- Confederación de Empresas de Navarra;
- LASEME: Estella.

Por otro lado, en 2018, el Grupo destinó 250.000 € a fundaciones sin ánimo de lucro.

7.2 Subcontratación y proveedores

En la compra y subcontratación de servicios además de los criterios que permitan la eficiencia de las actividades y el cumplimiento con los estándares del sector, es también una prioridad para el

Grupo que la cadena de suministro cumpla con nuestros valores y exigencias en materia de seguridad y salud, medio ambiente, derechos de los trabajadores, respeto a los derechos humanos, ética e integridad.

Esta prioridad recogida en nuestro Código Ético, se irá incorporando a las condiciones generales de compra.

Además, nuestro Código Ético obliga a nuestros trabajadores a que los procesos de selección de proveedores obedezcan a criterios de objetividad, imparcialidad y a comportamientos de transparencia.

7.3 Consumidores

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

- Certificaciones según estándares internacionales de Seguridad alimentaria en todas aquellas plantas que producen materiales en contacto directo con alimentos (BRC Packaging, ISO 22000) asegurando así la seguridad y el cumplimento con la legislación vigente en materia de seguridad alimentaria;

- Sistemas de Gestión de calidad sólidos, que contemplan procedimientos de gestión de reclamaciones, acciones preventivas y acciones correctivas. Esto asegura el mecanismo ágil y fiable para el registro, análisis, resolución y contención de cualquier desviación de los estándares.

7.4 Información fiscal

El total de impuestos sobre beneficios pagados por el Grupo en 2018 es de -19.114.554 €.
Este importe cobrado, se debe a que en el ejercicio 2018, la Administración Tributaria en España procedió a devolver parcialmente el importe de la liquidación del Impuesto de Sociedades del año 2015.

Las subvenciones públicas recibidas en el ejercicio 2018 ascienden a 17.672 €.

8. Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Con el presente EINF, el Grupo da respuesta a los requerimientos de la Ley de Información No Financiera. Sus contenidos están elaborados conforme al marco de reporting de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

El Grupo ha llevado a cabo un análisis de materialidad internamente que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. Para todos aquellos aspectos que han sido considerados como no materiales para la organización, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIS clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del Grupo.

A continuación, se reporta una tabla de cumplimiento de la Ley de Información No Financiera, cuyo objetivo es detallar en que apartado del presente EINF se da respuesta a los requerimientos de la misma, al igual que identificar aquel estándar de reporte que ha sido utilizado para dicho objetivo. En concreto, este índice de contenidos GRI muestra en qué páginas del EINF se da respuesta a cada uno de los ámbitos de reportes identificados por la Ley de Información No Financiera, el índice GRI utilizado, así como posibles omisiones a la hora de cubrir todos los contenidos cubiertos por esos indicadores según el modelo indicado a continuación.

Contenido	**Apartado**	**Índice GRI asociado**
Modelo de negocio		
- Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1; 1.2.	102-1; 102-2; 102-4.
- Mercados en los que opera la compañía	1.3.	102-6.
- Objetivos y estrategias	1.4.	103.
- Factores y tendencias que afecten a la evolución	1.4.	103.
- Políticas	1.4; 3: 4.3.	103.
- Riesgos	2.	102-15.

Cuestiones medioambientales		
Global	3.	103.
- Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad	3.	103.
- Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.	103.
- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.	102-11.
Contaminación		
- Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.1.	103.
- Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.1.	103.
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
- Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	3.2.	103.
- Medidas asociadas a la gestión de los residuos	3.2.	103; 306-2.
- Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.2.	103.
Uso sostenible de recursos		
- Agua: consumo y suministro	3.3.	103; 303-1.
- Materias primas: consumo y medidas	3.3.	103; 301-1.
- Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.3.	103; 302-1.
Cambio climático		
- Emisiones de efecto invernadero	3.1.	103; 305-1; 305-2.

- Medidas de adaptación al cambio climático	3.1.	103.
- Metas de reducción de emisiones	3.1.	103.
Biodiversidad		
- Medidas de preservación	3.4.	103.
- Impactos causados en áreas protegidas	3.4.	103.
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y grupo profesional	4.1.	405-1.
- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	4.1.	405-1.
- Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional	4.1.	102-8; 405-1.
- Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional;	4.1.	401-1.
- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y grupo profesional o igual valor	4.1.	405-2.
- Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	4.1.	405-2
- Remuneración media de los consejeros y directivos	4.1.	103.
- Políticas de desconexión laboral	4.1.	103.
- Empleados con discapacidad	4.1.	405-1.
Organización del tiempo de trabajo		

- Organización del trabajo	4.2.	103.
- Número de horas de absentismo	4.3.	403-2.
- Medidas de conciliación familiar	4.2.	103.
Salud y seguridad		
- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.3.	103.
- Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	4.3.	403-2.
- Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	4.3.	403-2.
Relaciones sociales		
- Organización del diálogo social	4.4.	103.
- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	4.4.	102-41.
- Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	4.4.	403-4.
Formación		
- Políticas implementadas en el campo de la formación	4.5.	103.
- Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	4.5.	404-1.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.1; 4.5.	103.
Igualdad		
- Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	4.6.	103.

Derechos Humanos		
- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	5.	103; 102-16.
- Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	5.	406-1.
- Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	5.	103.
- Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	5.	103.
Corrupción y soborno		
- Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	6.	103; 102-16; 205-3.
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	6.	103; 102-16; 205-3.
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	6.	413-1.
Sociedad		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
- Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio;	7.1.	103; 203-2.
- Diálogo con la comunidad local	7.1.	103; 102-43.
- Acciones de asociación o patrocinio.	7.1.	102-13.
Subcontratación y proveedores		
- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7.2.	103.

- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.2.	103.
- Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	7.2.	103.
Consumidores		
- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	7.3.	103.
- Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	7.3.	103.
Información fiscal		
- Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	7.4.	103.
- Impuestos sobre beneficios pagados	7.4.	103.
- Subvenciones públicas recibidas	7.4.	201-4.

LANINVER SHC, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2018

Formulación

Reunidos los Administradores de la Sociedad Laninver SHC, S.L. con fecha de 29 de marzo de 2019 y en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, proceden a formular el presente Estado de Información No Financiera, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, presentándose en un documento separado. El Estado de Información No Financiera viene constituido por los contenidos que preceden a este escrito, que a efectos de identificación firma el Secretario del Consejo.

Firmantes:

D. Andrés Lantero Moreno
Presidente

D. Pedro Lantero Cervera
Consejero

D. Pelayo Lantero Miranda
Consejero

LORECOR INVESMENT, S.L.
representada por D. Juan Cort Lantero
Consejero

D. Luis Hernández Ibáñez
Consejero

D. Alberto Horcajo Aguirre
Consejero

VILLAZÁN INGENIEROS, S.L.
Representada por D. Bernardo Villazán Gil
Consejero

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

PIZMARGNA SERVICIOS DE CONSULTORIA, S.L.
Representada por Dña. Ana Muñoz Beraza
Consejera

Dña. Gloria Calvo Anguís
Secretario no consejera

D. Carlos Fernández-Loeches Martínez
Vicesecretario no consejero