

RELATÓRIO ESG

emuca 
where creation begins

40 years
inspiring new
beginnings

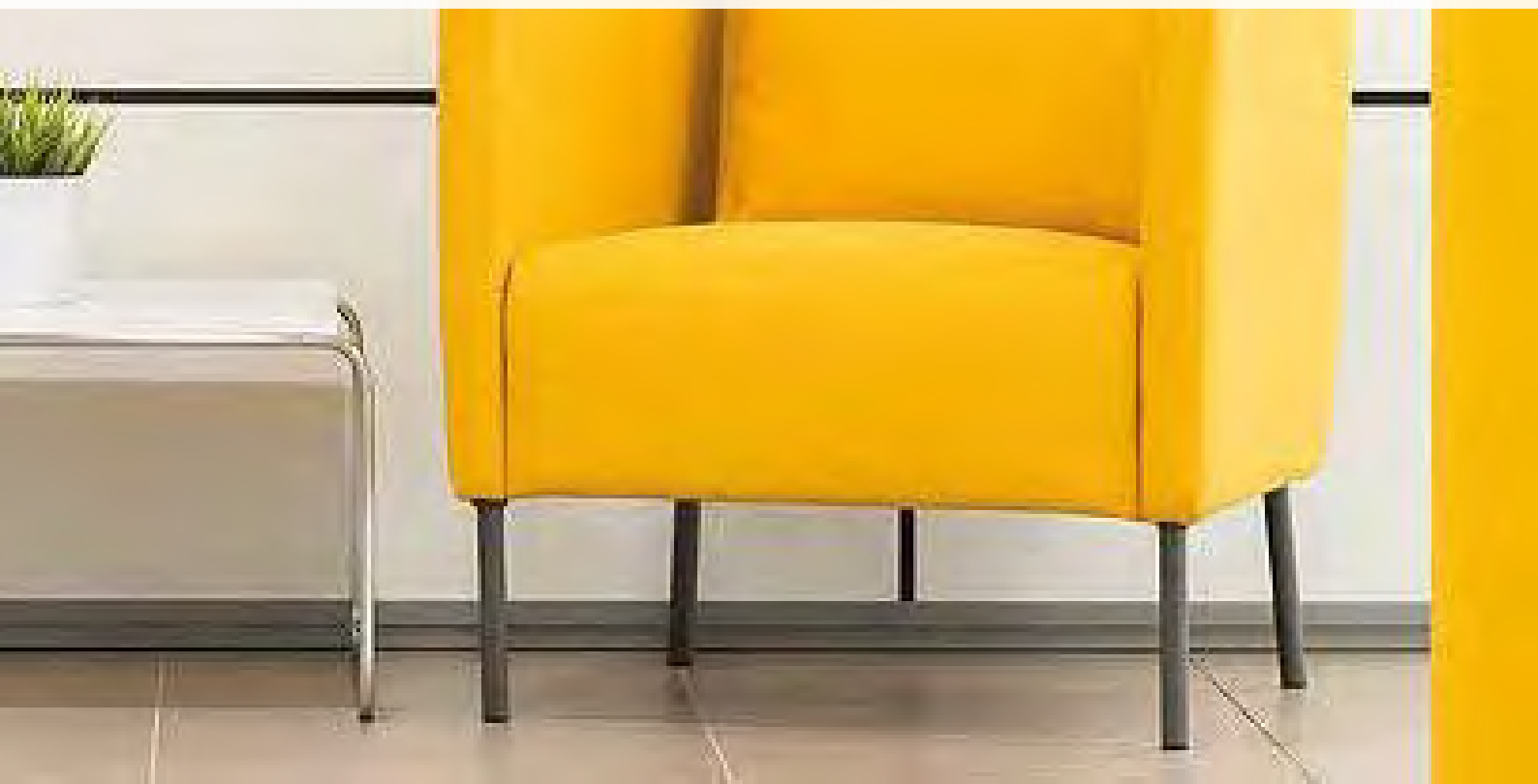
emu

índice





1. Mensagem da Presidência.....	04
2. Mensagem do Comité de Conformidade.....	06
3. Quem somos.....	08
3.1 Emuca	
3.2 Missão, visão e valores	
3.3 Órgãos directivos	
3.4 Emuca em números	
4. O nosso compromisso com os ODS.....	18
5. Relações com o ambiente e contribuições de valor	24
5.1 Compromisso com os nossos clientes	
5.2 Compromisso com o nosso povo	
5.3 Compromisso com os fornecedores	
5.4 Compromisso com a sociedade	
5.5 Compromisso com o ambiente	





1. MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

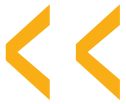
Caro leitor,
Com este relatório ESG (Environmental, Social and Governance), queremos partilhar a nossa forma de trabalhar e o nosso empenho, com um modelo empresarial centrado na qualidade, soluções inovadoras, com um compromisso claro com a sustentabilidade ambiental e orientando a empresa para a eficiência.

Conseguimos isto colocando a os nossos **colaboradores, clientes y fornecedores no centro**. Acreditamos que os nosso principal valor acrescentado reside nas pessoas que nos acompanham e com quem trabalhamos, e são elas que melhor nos definem. Por esta razão, valores como a ética, respeito, cooperação e compromisso foram fundidos com a nossa vocação de serviço ao cliente na gestão dos nossos processos durante estes **40 anos de experiência**.

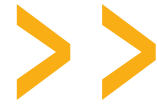
Com mais **de 40 anos de experiência internacional**, queremos acompanhar os nossos clientes nos principais mercados europeus, fornecendo-lhes os nossos escritórios comerciais em Itália, França, Reino Unido, Portugal e Espanha, assim como os nossos centros logísticos em Itália e Espanha, que totalizam mais de 35.000 m², equipados com sistemas telemáticos avançados, armazéns verticais automáticos e sistemas inovadores de gestão de encomendas. Actualmente **exportamos para mais de 50 países**.

Desenvolvemos todas as nossas operações para trazer vantagens logísticas aos nossos clientes e aos nossos clientes. Graças ao grande stock dos artigos do nosso catálogo, garantimos óptimos prazos de entrega com os melhores níveis de serviço.

Na Emuca queremos tornar-nos uma referência nos mercados em que operamos, com soluções funcionais para acessórios de mobiliário e acessórios, sendo uma empresa competitiva.



Concebemos, fabricamos e comercializamos uma vasta gama de produtos para os sectores do mobiliário, carpintaria, ferragens e bricolage, oferecendo soluções para casa e escritório.



e comprometidos com os nossos empregados, obtendo desde 2006 o Certificado de **Empresa Familiarmente Responsável** concedido pela Fundação Masfamilia. Através deste certificado, a fundação reconhece o empenho da nossa empresa em políticas e iniciativas que garantam o equilíbrio entre a vida profissional e a igualdade entre os seus empregados. A nossa empresa tem sido pioneira na obtenção da certificação EFR, estando entre as primeiras 30 empresas a obtê-la em Espanha e as primeiras no sector do mobiliário.

Nos últimos anos, Emuca tem assumido um forte e determinado compromisso com o desenvolvimento sustentável de todas as nossas operações. Para o efeito, integrámos 6 dos **17 Objectivos de Desenvolvimento Sustentável identificados pelas Nações Unidas** na estratégia da nossa empresa, representando indicadores em o nosso desenvolvimento organizacional e sustentável (ou seja, Kpi's e OKR's da equipa).

Estamos cientes do número de impactos positivos e negativos que podem resultar do desenvolvimento da nossa actividade, tanto económica como social y ambiental. O desenvolvimento dos nossos produtos e serviços implica a utilização de recursos naturais e a distribuição de o nosso produtos pode envolver o geração de a emissões. Além disso, a segurança de dos nossos empregados é um foco constante da nossa atenção. Ao mesmo tempo, devido à dimensão da nossa empresa e ao volume de negócios, a nossa actividade tem um impacto económico positivo significativo nas localidades onde operamos.

Todas as nossas realizações não teriam sido possíveis sem o empenho da melhor equipa de profissionais. É por isso que acreditamos fortemente no **emprego de qualidade**, investindo em programas de formação contínua, para que os nossos clientes e clientes nos vejam como um fornecedor decisivo, fiável, proactivo e digital, fornecendo tecnologia e processos automatizados através de uma plataforma B2B, que já é utilizada por 69% dos nossos clientes.

EMUCA tem mantido o seu compromisso com a sociedade, aumentando a sua força de trabalho e acrescentando valor, atraindo talentos através de acordos com escolas de negócios e universidades de renome e promovendo uma cultura de trabalho árduo entre os nossos empregados.

Os dados recolhidos neste relatório confirmam que a ESG é um instrumento eficaz para melhorar a nossa competitividade e gestão, bem como para aproveitar as oportunidades de desenvolvimento de produtos e serviços inovadores que contribuem para enfrentar os desafios económicos, ambientais e sociais.

Na nossa experiência, vimos que as empresas que gerem os seus negócios na perspectiva da inovação e da ESG são mais bem governadas e menos expostas ao risco, e são, portanto, mais competitivas. Através destas linhas, não estamos apenas a fazer uma declaração de intenções sobre ESG, mas também a estabelecer um compromisso sólido com os valores e práticas de gestão.

Santiago Palop // Presidente de Emuca



2. MENSAGEM DO COMITÉ DE COMPLIANCE

CÓDIGO DE CONDUTA E PRÁTICAS RESPONSÁVEIS (CONFORMIDADE)

Desde 2017 Emuca tem vindo a trabalhar de acordo com os princípios de um Código de Conduta e Práticas Responsáveis no desempenho das funções profissionais de todos os seus empregados, esforçando-se por um comportamento profissional, ético e responsável em qualquer parte do mundo, como elemento básico da cultura empresarial e profissional de cada um dos componentes da empresa, independentemente da posição e função desempenhada.

Entendemos o Código de Conduta como um compromisso ético entre a empresa e as diferentes partes interessadas: empregados, clientes, accionistas, fornecedores e sociedade.

Aos nossos empregados:

Garantir a igualdade, sem discriminação baseada na raça, sexo, religião, orientação sexual, idade, opinião política, nacionalidade ou deficiência física; evitar qualquer forma de abuso físico, assédio moral ou sexual dos seus empregados; gerar um ambiente de trabalho agradável protegido por todos os direitos e obrigações concedidos por lei.

Aos nossos clientes:

Oferecer um elevado padrão de excelência, qualidade e segurança nos nossos produtos através de uma comunicação clara e transparente.

Aos nossos accionistas:

Para assegurar a sustentabilidade, viabilidade e maximização do valor da empresa como desenvolvimento empresarial.

Aos nossos Fornecedores:

Convidar a partilhar e aderir às nossas práticas responsáveis, colaborando com empresas comprometidas com os direitos humanos e laborais de todos os empregados contratados.

À sociedade:

Compromisso de colaboração nos diferentes países em que está presente, protecção da propriedade intelectual e industrial, tanto a sua como a dos outros, minimizando o impacto ambiental ao longo do ciclo de vida dos produtos, desenvolvendo actividades de acção social levadas a cabo pela organização ou canalizadas através de organizações sociais.





3. QUEM SOMOS

3.1 Emuca

Uma referência no sector das ferragens e acessórios para mobiliário na concepção, fabrico e comercialização, dispõe de uma vasta gama de produtos para os sectores do mobiliário, carpintaria, ferragens e bricolage, oferecendo soluções para a casa e cozinha, com mais de 40 anos de experiência, a empresa está presente em mais de 50 países.

Apoio com mais de 3.000 referências, produtos inovadores e uma relação estreita com as nossas partes interessadas, apoiamos os nossos clientes nos principais mercados europeus, colocando à sua disposição os nossos escritórios de vendas em Itália, França, Reino Unido, Portugal e Espanha, bem como os nossos centros logísticos em Itália e Espanha, que em conjunto representam mais de 35.000 m² equipados com sistemas telemáticos, armazéns verticais automáticos e sistemas inovadores de gestão de encomendas.



Itália
Padova
França
Nantes
Reino Unido
Chelmsford
Portugal
Lisboa
Espanha
Valência

Nome da empresa: EMUCA S.A.U.

Tipo de empresa: Grande Empresa

Endereço: Polígono Industrial El Oliveral c/ H, 4

Localidade: Riba-Roja del Túria

Província: Valência

Comunidade Autónoma: Comunidad Valenciana

Endereço web: www.emuca.es

Director Ejecutivo: Santiago Palop

Pessoa de contacto: Amparo Andrés

Número de empregados directos: 124



3.2 Missão, visão e valores

Os nossos princípios

A Emuca rege-se por valores retirados da sua missão e visão, que são aplicados em toda a empresa e exteriorizam as fundações sobre as quais a actividade da Emuca é desenvolvida. Valores que definem a empresa e a representam.

Desenvolvemos todas as nossas operações para trazer vantagens logísticas aos nossos clientes. Graças ao grande stock dos artigos do nosso catálogo, garantimos óptimos prazos de entrega com os melhores níveis de serviço.

Na Emuca queremos ser uma referência nos mercados em que operamos, com soluções funcionais para acessórios de mobiliário e acessórios, sendo uma empresa competitiva e comprometida com os nossos empregados.



Missão

Oferecer o máximo equilíbrio entre qualidade, serviço e preço, na fabricação distribuída de soluções de ferragens e complementos para mobiliário.

Visão

Ser a marca de soluções globais em ferragens e complementos para mobiliário. Oferecendo uma vasta gama de produtos inovadores, úteis e competitivos.

Estratégia sustentável

Estamos conscientes dos impactos positivos e negativos que o desenvolvimento da nossa atividade pode ter sobre os níveis económico, social e ambiental. É por isso que, nos últimos anos, temos assumido um compromisso cada vez mais forte para com o desenvolvimento sustentável de todas as nossas operações. Este compromisso levou à integração na estratégia da empresa das dez linhas de ação estabelecidas pela Estratégia Espanhola de Responsabilidade Social da empresa, que são definidas com base na Agenda para o Desenvolvimento Sustentável de 2030 e nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável aí estabelecidos.

Compromisso com os ODS

A estratégia sustentável da Emuca está alinhada com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), concentrando-se principalmente em seis deles: Saúde e Bem-estar (3), Igualdade de Género (5), Energia Económica e Limpa (7), Trabalho Digno e Crescimento Económico (8), Indústria, Inovação e Infra-estruturas (9) e Produção e Consumo Responsável (12).

O desenvolvimento dos nossos produtos e serviços e a sua distribuição são acções com impacto ambiental por utilização de **recursos naturais** e emissões, razão pela qual estamos constantemente a trabalhar para os otimizar e reduzir, procurando sempre a maior eficiência energética. **As pessoas** são a base do nosso crescimento, pelo que a sua segurança e condições são um foco constante da nossa atenção e melhoria contínua. Assim como o nosso impacto económico cada vez maior e positivo em o sociedade. Estamos conscientes de que o nosso volume de negócios tem um impacto económico nas localidades em que estamos presentes, pelo que o nosso objectivo é consolidar e contribuir. Com o fim de que estes objectivos partilhado e trabalhado por todo o nosso ambiente, temos realizado diferentes acções durante o ano 2022, tentando dar maior visibilidade e importância à sustentabilidade da empresa, comprometendo-se com a boa governação e a transparência no domínio da gestão.

Os nossos planos de comunicação incluem acções de informação interna e externa sobre questões relacionadas com a redução da pobreza, saúde e bem-estar, educação de qualidade, paz e justiça, acção climática, etc.

E, como mencionado, trabalhar em prol do emprego de qualidade e da melhoria do bem-estar do nosso povo ao longo da cadeia de valor e promover o consumo responsável e o **respeito pelo ambiente**.

O trabalho realizado durante este período com as pessoas do nosso ecossistema confirma e prova que as empresas que gerem os seus negócios numa perspectiva de sustentabilidade são mais bem governadas e menos expostas ao risco, e são por isso mais competitivas.

É por isso que acreditamos fortemente nas pessoas, no emprego de qualidade e na geração de emprego e aprendizagem ao longo da vida.

O investimento contínuo em formação fez-nos ser vistos como um fornecedor decisivo, fiável, proactivo e digital, fornecendo tecnologia e processos através de uma plataforma B2B. Os acordos com escolas de negócios e universidades de renome permitiram-nos contribuir atraindo talentos e permanecer empenhados na nossa sociedade.



3.3 Órgãos directivos

A Emuca é uma empresa familiar fundada por Silvino Palop, com capital 100% espanhol, dentro do **Grupo Palbox Holding, S.L.**

Em termos de responsabilidade social empresarial, em conformidade com os Princípios do Pacto Global, é o conselho de administração e o director geral que estabelecem as linhas a seguir e a sua implementação é levada a cabo através dos chefes das diferentes áreas.

A organização segue uma abordagem que, como **Empresa Familiarmente Responsável** aprovada como **"boa prática" pela ONU** e que estabelece as linhas de acção no domínio dos direitos laborais, alarga a sua intenção de trabalhar em profundidade sobre outros aspectos que se referem ao ambiente, inovação e infra-estruturas e produção e consumo responsáveis.



Comité Comercial

Missão

Implementação de acções comerciais e de marketing em conformidade com o Plano Comercial e de Marketing, monitorização de dados e acções comerciais/kt.

Frequência das reuniões

5 vezes por ano

Membros

1. Director Geral
2. Director Comercial
3. Gerente de Mercado Espanha Distribuição
4. Gerente de Mercado Espanha Produção
5. Gerente de Mercado Itália
6. Market Manager UK
7. Manager Portugal Market Manager
8. França Market Manager
9. Marketing Manager
10. SAC Manager
11. Gestor do Mercado de Exportação
12. Responsável IN/PM
13. Chefe do Comércio Electrónico
14. Controlador

Comité de Cumprimento

Missão

Planear e materializar a comunicação interna e externa, promovendo a divulgação da marca através da omni-canalização, fomentando a consciência dos valores da Emuca, impulsionando a participação e o empenho dos empregados, e facilitando acordos comerciais.

Frequência das reuniões

Mensal

Membros

1. Presidente de Emuca
2. Holding CEO
3. Director de Recursos Humanos
4. Director de Desenvolvimento de Negócios

Comité de Comunicação

Missão

Planear e materializar a comunicação interna e externa, promovendo a divulgação da marca através da omni-canalização, fomentando a consciência dos valores da Emuca, impulsionando a participação e o empenho dos empregados, e facilitando acordos comerciais.

Frequência das reuniões

Semanalmente

Membros

1. Presidente de Emuca
2. Director Executivo
3. Director de Recursos Humanos
4. Director de Marketing

Comité Financeiro

Missão

A análise e o conhecimento, com as suas consequentes competências e poderes, de todas as questões relacionadas com o desenvolvimento empresarial e a gestão financeira, incluindo, entre outras, a gestão de carteiras (activos e passivos), etc.

Frequência das reuniões

Mensal

Membros

1. Presidente de Emuca
2. Responsável financeiro
3. Holding CEO
4. Controlador

Comité de Estratégia de Produtos

Missão

Define a estratégia de produtos a incorporar na empresa, novas gamas, potenciais alianças com fornecedores ou outras empresas, estratégia de origem geográfica dos produtos.

Frequência das reuniões

Mensal

Membros

1. Presidente de Emuca
2. Director de Desenvolvimento de Negócios
3. Chefe de I&D
4. Gestor de produto
5. Director Comercial
6. Director de Marketing
7. Gestor de mercado/indústria
8. Gestor de Operações e Produtos de Comércio Electrónico

Comité de Produto

Missão

Implementar a estratégia de produto, análise da carteira de produtos, análise de mercado e calendário dos projectos em curso.

Frequência das reuniões

Mensal

Membros

1. Director Comercial
2. Director de Marketing
3. Director de Desenvolvimento de Negócios
4. Chefe de I&D
5. Gestor de Business Intelligence
6. Gestor de Operações e Produtos de Comércio Electrónico

Soldados da Fortuna

Missão

Recolher informação dos diferentes mercados de acordo com as suas próprias necessidades, identificar necessidades comuns e propor a incorporação de novos produtos. Monitorização dos concorrentes com um possível elevado impacto nestas incorporações e confirmation de configurações para o lançamento de novos produtos.

Frequência das reuniões

Mês e meio

Membros

1. Gestor de Vendas Internas
2. Gestor de Mercado Espanha Manufactura
3. Gestor de Mercado Portugal
4. Gestor de Produto
5. Gestor de Compras Itália

Comité Directivo

Missão

Avaliação dos objectivos quantitativos e qualitativos à escala global, de acordo com as políticas estabelecidas no Plano de Gestão, e monitorização das actividades derivadas dos objectivos programados para cada área (monitorização dos objectivos estratégicos).

Frequência das reuniões

Mensal

Membros

1. Presidente de Emuca
2. Director Executivo
3. Director de Desenvolvimento de Negócios
4. Responsável Financeiro
5. Director de Recursos Humanos
6. Director de Operações
7. Director de Comércio Electrónico
8. Director de TI
9. Director Comercial
10. Director de Marketing
11. Controlador
12. Responsável Itália

3.4 Emuca em números

Qualidade das políticas e medidas de EFR

1. Qualidade no emprego

Estabilidade laboral:

percentagem de contratos permanentes do total / Antiguidade

Ano	Número médio de empregados	C. Permanentes	%
2016	93,67	88,00	93,9%
2017	97,83	91,25	93,3%
2018	104	92	88,5%
2019	112	98	87,5%
2020	115	100	87,6%
2021	126	115	90,9%
2022	125	121	96,8%

Doações de sangue:

percentagem de trabalhadores que doam sangue / total de trabalhadores

Ano	Nº de reduções no horário de trabalho	C. Indefinidos	%
2021	7	88,00	7,95%
2022	7	91,25	7,67%

Acções para promover uma vida saudável:

Número de acções para a promoção de uma vida saudável

Ano	N.º de acções
2021	7
2022	48

Estagiários:

percentagem de estagiários/total de trabalhadores

Ano	Nº de estagiários	Nº total de trabalhadores	%
2021	11	126	8,73%
2022	26	124	20,97%

Formação interna:

Investimento efectuado na formação interna dos trabalhadores

Ano	Investimento
2021	1.575€
2022	48.350€

Formação externa:

Investimento efectuado na formação externa dos trabalhadores

Ano	Investimento
2021	65.920€
2022	50.717€

Carsharing:

percentagem de empregados que utilizam o carsharing/total de empregados

Ano	Nº de trabalhadores que utilizam o carsharing	Nº total de trabalhadores	%
2021	6	126	4,76%
2022	15	124	12,09%

2. Perspectiva de género

Igualdade de oportunidades para as mulheres no acesso ao emprego

N.º total de novos recrutamentos por ano-lugares ocupados por mulheres

Ano	Nº de novos recrutadas	Nº de mulheres incorporadas	%
2016	6	2	33,33%
2017	10	6	60,00%
2018	10	2	18,18%
2019	15	4	33,33%
2020	15	8	50,00%
2021	25	10	40,00%

Mulheres trabalhadoras:

percentagem de mulheres trabalhadoras/total de trabalhadores

Ano	Nº de empregadas	Nº total de trabalhadores	%
2021	42	126	33,33%
2022	52	124	41,93%

Mulheres em cargos de direção:

percentagem de mulheres trabalhadoras em cargos de direção / nº de cargos de direção

Ano	Nº de trabalhadoras em cargos de direção	Nº de cargos de direção	%
2021	2	10	20,00%
2022	2	10	20,00%

Cientes dos nossos desafios actuais e futuros no recrutamento, desenvolvimento e gestão de talentos nas organizações, continuamos a trabalhar em diferentes acções tais como o Plano de Igualdade, entendendo-o como um modelo de gestão no âmbito da estratégia de RH que facilita as políticas.

SEGURANÇA DOS PRODUTOS

No desenvolvimento ou incorporação de novos produtos, são tidas em conta as várias directrizes e regulamentos. Em termos de segurança, marcação CE e TÜV, REACH (restrições ao fabrico, comercialização e utilização de certas substâncias perigosas), ROHS (equivalente ao REACH para equipamento eléctrico).

No que diz respeito aos produtos de iluminação, é também aplicável o regulamento ERP, que entra em vigor a partir de 1/9/2021, e que se refere à eficiência energética. Para produtos com uma composição de madeira, aplica-se o PEFC, que garante a origem controlada. Para testes e aprovação de acordo com os regulamentos europeus, colaboramos com diferentes Institutos Tecnológicos, dependendo do país de acção: CATAS (Itália), FIRA (Reino Unido), CTBA (França) e AIDIMME (Espanha), entre outros, bem como laboratórios certificados para questões de iluminação. A certificação dos processos é realizada pela CERTIQUALITY em Itália e pela AENOR em Espanha, que credenciam e auditam a ISO 9001.

INVESTIMENTO EM I&D ANO 2022

Em 2022, a Emuca investiu 280.000 euros em projectos de I&D, apesar de um ano em que o orçamento foi cortado devido à pandemia. Entre os projectos realizados, vale a pena destacar: a extensão de o nosso sistema Zero sistema com com novas funcionalidades e acessórios; o sistema Hack para organização de armários, uma nova solução optimizada e muito competitiva em termos de custos com um acabamento de última geração; e a localização na Europa de produtos importantes para a Emuca, tais como os recipientes Recycle e o sistema de armários deslizantes Placard.



4. O NOSSO COMPROMISSO



**Igualdade de
Gênero**



**Energia Acessível e
Não Poluente**



**Trabalho Digno
e Crescimento Económico**



**Inovação Industrial
e Infraestrutura**



Saúde e Bem-estar



**Produção e Consumo
Responsável**

Respeito e protecção dos direitos humanos

O respeito pelos Direitos Humanos está imerso na cultura da Emuca e nas acções desenvolvidas pela nossa equipa, independentemente do local em que geram valor.

Emuca utiliza como referência quadros internacionais de direitos humanos, tais como a Carta Internacional dos Direitos Humanos e o Pacto Global das Nações Unidas.



Nos últimos anos, a Emuca tem vindo a empenhar-se cada vez mais no seu papel como empresa em termos de desenvolvimento sustentável. Este compromisso significou integrar os ODS (17) na estratégia da empresa, concentrando-se em 6 deles.

Na mesma linha, a empresa está a adaptar os conceitos de pessoas, planeta e profit à sua estratégia na sua política de responsabilidade social: social, económica e ambiental. Parte da ideia de que a excelência empresarial, ou o ideal mais alto alcançável, só pode ser (e deve ser)

medida para além dos parâmetros financeiros, incorporando dimensões de desempenho social ético e ambiental.

·**Planeta:** Environmentally sustainable.

·**Pessoas:** Sustentável do ponto de vista da sua inter-relação com a sociedade.

·**Profit:** Para conseguir suficiente e estável benefits a longo prazo para assegurar a continuidade e o desenvolvimento da sua actividade.



Emuca realizou diferentes acções durante o ano 2022, tentando dar maior visibilidade à responsabilidade social dentro da empresa, comprometendo-se com a boa governação e transparência no domínio da gestão, trabalhando em prol do emprego de qualidade e melhorando o bem-estar dos seus empregados, tentando alargar o seu compromisso com a RSE à cadeia de abastecimento e promovendo o consumo responsável e o respeito pelo ambiente.

Assim, dos 17 objectivos de Desenvolvimento Sustentável, Emuca levou a cabo acções em 6 deles. Vale também a pena destacar a continuidade do **Plano de Cumprimento** dentro da área de Corporate Governance com o objectivo de assegurar que a tomada de decisões e a gestão da empresa seja sempre realizada de acordo com os princípios de **ética e transparência**.

Em continuidade com o Comité de Cumprimento criado por resolução do Conselho de Administração de 28 de Outubro de 2016, vários protocolos foram actualizados.

Por outro lado, a implementação e a formação em matéria de conformidade para as empresas Emuca no estrangeiro tem sido abordada. Também são dignas de nota as acções levadas a cabo em relação a o saúde, segurança e bem-estar dos empregados durante a situação decorrente do Covid-19.

A promoção do Consumo Responsável, onde a Emuca participou e desenvolveu novos hábitos com a Refruiting, oferecendo fruta fresca aos seus empregados.

A reciclagem foi também destacada como medida de preservação do ambiente, introduzindo vários contentores para separar os resíduos e sensibilizando o pessoal.

Finalmente, na linha Respeito pelo Ambiente em 2022, os esforços concentraram-se na minimização do impacto ambiental e na promoção de tecnologias limpas.



Linhas de acção e objectivos	Acções da Emuca 2022	Resultados
<p>1. Saúde e bem-estar (ODS 3): Garantir vidas saudáveis e promover o bem-estar em todas as idades é essencial para o desenvolvimento sustentável.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas preventivas contra as diferentes variantes-da COVID-19 que garantiram a segurança no trabalho. • Workshops virtuais sobre saúde física e mental. • A importância da hidratação para o corpo (fornecimento de água engarrafada, dias de bebida quente grátis). • Sessões de informação sobre hábitos saudáveis (por exemplo: O calor no trabalho é um risco que todos podemos evitar; Não brincar ao sol este Verão). • Campanha contra a gripe e vacinação. • O seguro de saúde como um seguro social benefit. • Semanalmente fruta fresca. 	<ul style="list-style-type: none"> -COVID variantes: 0 contágio nas nossas instalações. -Campanha de prevenção de doenças para promover o bem-estar dos empregados. -Emuca assegura-se de acompanhar o seu pessoal em momentos cruciais das suas vidas.
<p>2. Igualdade de género (ODS 5); Alcançar a igualdade de género e dar poder a todas as mulheres e raparigas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Na sequência do inquérito anónimo e do Plano de Igualdade 2020 com mais de 70 acções. Em 2021, foram feitos os ajustamentos relevantes aos RD 901 e 902/2020 de 13 de Outubro, criando um novo plano de igualdade 2021-2025. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementação e acompanhamento do Plano de Igualdade garantindo que tanto homens como mulheres tenham as mesmas possibilidades de acesso no processo de selecção de pessoal, acesso ao desenvolvimento dentro da empresa, igualdade salarial e reconciliação familiar. Ser certified em 2021 contra o assédio no local de trabalho.
<p>3. Energia barata e limpa (ODS 7): Assegurar o acesso a energia barata e limpa para todos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Trabalhar para uma produção de energia fiável, ininterrupta, suficiente e limpa. 	<ul style="list-style-type: none"> -100% da nossa energia provém de energias renováveis (fornecedor e auto-consumo). - Os pontos de carregamento foram instalados em 2021.
<p>4. Trabalho decente e crescimento económico (ODS 8): Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Programas personalizados de bordo. -Política de remuneração baseada no modelo de compensação total (planos de carreira, plano de formação, etc.). -Colaboração com diferentes associações, escolas de negócios e universidades. 	<ul style="list-style-type: none"> -EFR 2021 resultados de auditoria - aumento da categoria de classificação para B+ Proactivo. -Melhoramento dos resultados do inquérito climático em comparação com 2020 em todos os itens e de 84% dos empregados que não iriam trabalhar para outra empresa com condições de trabalho iguais a 99%.
<p>5. Indústria, Inovação e Infra-estruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Implementação de novas ferramentas digitais tais como Woffu, Rydoo, Power Bi, Microsoft 365, Slimstock, etc. -Instalação do sistema SEP nas máquinas de ven ding. -Integração acrescida de processos no âmbito do a cadeia de valor, com clientes, agências de transporte e fornecedores, através do intercâmbio electrónico de (por exemplo, encomendas pendentes e estado dos envios, facturas, etc.) -Implementação de um PIM (Product Information Management) para gerir todos os conteúdos do nosso catálogo de produtos de uma forma ágil e única, e para os ligar rápida e facilmente aos nossos websites e aos dos nossos clientes. -Redesign dos processos de encomenda-entrega, automatizando-os, de modo a que muitas encomendas introduzidas através da nossa plataforma B2B sejam automaticamente transferidas para o processo de recolha nos nossos armazéns sem intervenção humana. -Aumentar a gama de métodos de pagamento oferecidos aos clientes, incluindo o pagamento por cartão e PayPal. 	<ul style="list-style-type: none"> -Eliminação de ficheiros físicos nos controlos de qualidade e substituição por um ficheiro virtual no WMS. -Agilidade e rapidez nos processos devido à implementação de novas aplicações e programas. -Gestão mais fácil e ágil das encomendas, entregas, pagamentos, documentação e catálogos de produtos para melhorar a experiência dos nossos clientes e poupar recursos e tempo. -Eficiência e agilidade organizativa.

<p>6. Produção e consumo responsáveis (ODS 12): Assegurar padrões de consumo e produção sustentáveis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Promoção da redução do consumo de materiais contaminantes (plástico, etc.). -Uso de paletes de papelão. -Eliminação de instruções em papel e substituição por QR. -Cálculo da Pegada de Carbono corporativa para escopo 1, 2 e 3 (parcial). Início do projeto de ampliação de placas solares. -Papel reciclado em vez de sacolas plásticas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Economia de emissões de CO2 (1041 kg) graças à utilização de paletes ecológicos. -Resultado da Pegada de Carbono escopos 1 e 2 de 1,78 toneladas de CO2 equivalente por milhão de euros (valor expresso em CO2 equivalente por milhão de euros). -Resultado da Pegada de Carbono escopo 3 (parcial) de 23,08 toneladas de CO2 equivalente por milhão de euros.
--	---	---

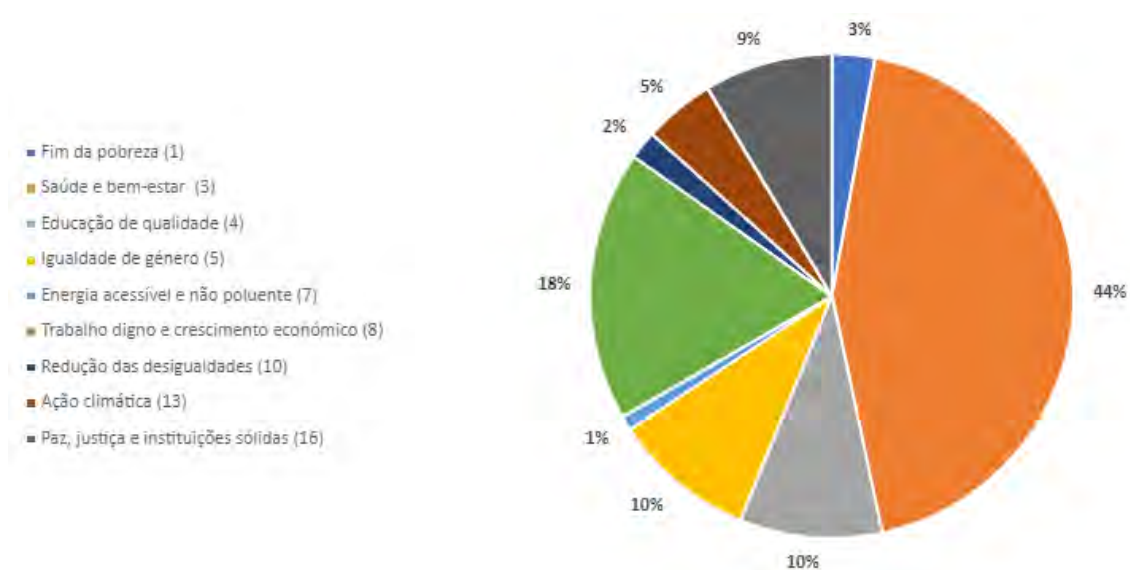
Acções ESG 2022 em linha com os ODS

As acções realizadas ao longo do período foram estruturadas com base nos 17 Objectivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pelas Nações Unidas para a agenda de 2030. Embora Emuca se concentre principalmente em 6 dos 17 ODS, durante 2022 começaram os trabalhos sobre outros ODS.

ODS	Nº d'actions
Fim da pobreza (1)	3
Saúde e bem-estar (3)	46
Educação de qualidade (4)	10
Igualdade de género (5)	10
Energia acessível e não poluente (7)	1
Trabalho digno e crescimento económico (8)	18
Redução das desigualdades (10)	2
Ação climática (13)	5
Paz, justiça e instituições sólidas (16)	3

Percentagem de acções em referência aos ODS

Abaixo podemos ver através do gráfico a distribuição das actividades de acordo com os diferentes Objectivos de Desenvolvimento Sustentável.



emuca



where creation begins

40



5. RELAÇÕES COM O AMBIENTE E CONTRIBUIÇÃO DE VALOR

A nossa actividade envolve tanto intervenientes internos como externos, todos eles afectados em maior ou menor grau pelas decisões e actividades da empresa. Entre eles destacamos clientes, empregados, accionistas, fornecedores e sociedade devido ao seu nível de impacto. Sabemos que sem uma boa relação com os diferentes intervenientes, não podemos alcançar os objectivos estabelecidos. É por isso que, com acções transversais e específicas para cada grupo de interessados, tentamos criar uma relação próxima, sólida e satisfatória com objectivos alinhados.

Na EMUCA colocamos os nossos colaboradores, trabalhadores, clientes e fornecedores no centro da nossa estratégia porque acreditamos que o nosso principal valor acrescentado reside nas pessoas que nos acompanham e com quem trabalhamos. Sabemos que ouvir as suas necessidades é essencial para gerar valor

partilhado.

É por isso que mantemos uma comunicação constante e fluida com os nossos diferentes grupos. Os nossos principais canais de comunicação e fontes de informação: o nosso website www.emuca.es, renovado em Setembro de 2021. E o nosso APP, actualizado em Julho de 2022. Em ambas as plataformas pode encontrar uma grande quantidade de informação sobre a empresa pode ser encontrada em ambas as plataformas, incluindo as secções de clientes. Sempre orientada para o cliente, temos numerosos canais de comunicação que procuram a satisfação e contacto permanente: chat, e-mail, mensagens móveis, chamadas telefónicas, canal YouTube, redes sociais, inquéritos de satisfação, WhatsApp e notificações Web e APP.

No que diz respeito aos empregados, Emuca tem diferentes canais de comunicação interna, tanto offline como online. Dentro dos canais offline, podemos mencionar o em quadros de avisos, paredes de vídeo, reuniões presenciais e meios físicos. Os canais online incluem Happydonia, Mailchimp, videoconferências, e-mail e Woffu. De salientar também o portal do empregado onde, entre outras características, existe um painel de controlo com os principais indicadores da empresa e a nova ferramenta Happydonia tais como rede social corporativa. Todas estas acções

permitem-nos aproximar-nos deste grupo de interessados e aprender mais sobre as suas preocupações e interesses. Como resultado desta iniciativa, surgiram propostas que implementámos com outros sítios sociais benefits em que trabalhamos ano após ano.

Por outro lado, estamos em contacto com os nossos fornecedores e fornecemos-lhes informações valiosas nas nossas conferências e congressos técnicos. Estes eventos são também realizados para o pessoal interno e clientes.

Finalmente, a comunicação com os parceiros accionistas tem lugar através de reuniões ou relatórios de acompanhamento sobre segurança, HHP, gestão de resíduos, etc.



Ouvimos as opiniões de todos os nossos intervenientes para criar valor.





5.1 COMPROMISSO COM OS NOSSOS CLIENTES

COMPROMISSO COM OS NOSSOS CLIENTES

Trabalhamos diariamente para a melhoria contínua de todos os nossos serviços. Compreendemos que tanto as empresas como os clientes não são apenas componentes essenciais para a sobrevivência de uma organização, mas que por detrás de cada um deles há pessoas. Por conseguinte, comunicação, transparência e empenho são os pilares sobre os quais construímos as nossas relações. É através do trabalho em confiança com os nossos clientes que conseguimos o seu fidelity.

O nosso sistema de gestão da qualidade está em conformidade com a norma ISO 9001. Tomamos todas as nossas decisões com base nos nossos clientes. A fim de melhorar a experiência do cliente, seguimos procedimentos para avaliar riscos e oportunidades, com o objectivo de implementar acções para a sua correcção e prevenção.



A EMUCA está empenhada nos seus clientes através de formação e informação, para que possam maximizar todo o benefits fornecido pelos seus produtos adquiridos. Conferências, seminários, vídeos de montagem, documentação técnica, material de exposição e modelos são algumas das ferramentas que oferecemos a fim de garantir a correcta utilização dos nossos produtos e serviços. No entanto, sabemos que nem todos os nossos clientes têm os mesmos recursos à sua disposição. Por esta razão, a Emuca criou a área Corporate dentro do departamento de marketing, com o objectivo de cobrir as novas necessidades e exigências do mercado, oferecendo formação personalizada na área das ferramentas digitais, tendências e outros aspectos relevantes do sector, de acordo com os interesses do cliente.

O tempo de resposta é a chave para uma experiência óptima. A fim de encurtar ao máximo este tempo de resposta, temos um suporte técnico onde os clientes podem resolver dúvidas relacionadas com os aspectos técnicos dos nossos produtos sob a forma de Perguntas e Respostas. Tem configurators que ajuda a compreender as necessidades do produto com base na solução procurada pelo cliente e manuais para a utilização da nossa plataforma de vendas B2B online.



"Através de uma estratégia centrada no cliente, o nosso objectivo é ajudar o cliente a criar espaços sem limites, oferecendo as melhores soluções em acessórios e mobiliário"



Privacidade como um requisito

Actualmente, qualquer tipo de gestão requer um mínimo de dados pessoais e a frequência do seu pedido não significa que já não se trate de informação pessoal sensível.

Na EMUCA preocupamo-nos com a segurança dos nossos clientes, utilizando apenas os seus dados para a nossa colaboração conjunta a fim de melhorar a sua experiência de compra.

Por conseguinte, EMUCA S.A. é responsável pelo tratamento dos dados pessoais do Titular dos Dados e informa os seus clientes que estes dados serão tratados de acordo com as disposições do Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de Abril (GDPR), e da Lei Orgânica 3/2018, de 5 de Dezembro (LOPDGDD), para o qual são fornecidas as seguintes informações de tratamento: Finalidades e legitimidade do tratamento, é mantida uma relação comercial (para o legítimo interesse do responsável pelo tratamento dos dados, art. 6.1.f GDPR) e envio de comunicações de produtos ou serviços (com o consentimento da pessoa em causa, art. 6.1.a GDPR).

Além disso, com a entrada em vigor da LOPD espanhola ao RGPD europeu, no que diz respeito à Garantia de Direitos Digitais e à desconexão digital do trabalhador, em 2020 toda a documentação e cláusulas legais foram adaptadas às disposições dos dois regulamentos actuais sobre privacidade. Os dados serão mantidos apenas durante o tempo necessário para manter o finish do tratamento ou enquanto houver prescrições legais que ditam a sua custódia e quando deixarem de ser necessários para este fim, serão apagados com medidas de segurança adequadas para garantir o anonimato dos dados ou a destruição total dos dados.

Os dados não serão comunicados a terceiros, a menos que legalmente obrigados a fazê-lo. Os clientes têm o direito de retirar o consentimento em qualquer altura, o direito de acesso, rectificação, portabilidade e eliminação dos seus dados e o direito de limitar ou opor-se ao seu processamento. Têm também o direito de apresentar uma queixa à autoridade de controlo (www.aepd.es) se considerarem que o processamento não está em conformidade com os regulamentos em vigor.

5.2 COMPROMISSO COM O NOSSO POVO

Profissionais treinados e empenhados

Para nos adaptarmos ao novo ambiente empresarial, manter a confiança dos nossos clientes, e satisfazer as necessidades da sociedade, precisamos de uma mão-de-obra empenhada e qualificada. A nossa equipa deve ser um reflexo da diversidade da sociedade de hoje.

Os nossos gestores estão conscientes de que são necessárias políticas baseadas no **modelo de gestão do equilíbrio** entre a vida profissional e a vida privada devido ao benefícios que ele traz

para a organização, para ter o pessoal mais empenhado e motivado, e também para usar a nossa posição para construir a sociedade em que queremos viver.

A direcção da empresa está empenhada no desenvolvimento da cultura da EFR no contexto da organização e documenta-o numa base contínua.

Política sobre a qual construímos os nossos empregos

QUALIDADE

Todos merecem um trabalho decente e remunerado. Mas a eficácia do empregado depende em grande medida de condições de trabalho óptimas, emprego e salários decentes, entre outras coisas.

Na EMUCA, preocupamo-nos em fornecer aos nossos trabalhadores todas as ferramentas de que necessitam para realizar o seu trabalho correctamente, locais de trabalho limpos e espaçosos, mobiliário ergonómico e de qualidade.

Em termos de política de selecção, o objectivo é sempre seleccionar pessoal com uma casa perto do centro de trabalho ou da área geográfica de acção.

Além disso, recompensamos a antiguidade e experiência para reconhecer o trabalho destes empregados que nos têm ajudado a crescer durante muitos anos.

Além disso, é garantida uma avaliação de desempenho óptima por objectivos, o que permite ao empregado saber através de um sistema objectivo qual é a sua evolução profissional através da avaliação do seu gestor directo. Os salários do pessoal estão acima do acordo de negociação colectiva através da nossa política de incentivos.

FLEXIBILIDADE

Manter um equilíbrio entre a família e o trabalho é complicado. Por este motivo, vemos a utilização de flexibility na gestão de pessoal como uma ferramenta essencial para facilitar a conciliação da vida profissional e familiar.

O objectivo do nosso **trabalho flexibility políticas** é reduzir o "tempo" conflicts entre o trabalho e a família. Procuramos um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, com o objectivo de criar pessoas mais felizes e mais equilibradas que fomentem uma equipa mais coesa e eficaz.

O pessoal de escritório e a rede de vendas têm uma opção de horário flexible tanto para as horas de início como de fim. Os empregados têm dias de marcação gratuita que podem ser tomados quando quiserem.

Os dias também podem ser divididos em meios dias, aumentando assim o flexibility da medida.

A organização também quer estar atenta às necessidades ou pessoais e familiares difficulties que um empregado possa ter em qualquer momento, pelo que foi criado um serviço de atenção personalizada, através do qual são atendidas situações especiais de empregados com medidas especiais: redução do horário de trabalho, flexibility, etc.

Para além do **horário de trabalho intensivo de Verão**, o pessoal é livre de escolher quando tirar uma semana de férias, **a fim** de coordenar melhor as suas férias com as férias dos seus parceiros ou férias escolares.

CRESCIMENTO

Investimos no desenvolvimento das pessoas. Cada indivíduo pode trazer conhecimentos e perspectivas diferentes à equipa, e promover a formação dos nossos indivíduos é o primeiro passo para a criação de equipas competentes.

Neste sentido, o número de horas de formação aumentou mais de 200% em relação a 2019, passando de 35 acções de formação em 2019 para 201 em 2021. Uma grande parte das horas de formação foi dada durante o horário de trabalho, a formação online foi promovida para evitar viagens e garantir a segurança face à pandemia, e quando não foi online, os formadores sempre tentaram viajar para a empresa para maior comodidade e para poupar tempo aos empregados. Além disso, dado o valor da digitalização para a Emuca, a formação em linha foi também promovida em detrimento da formação presencial.

FAMÍLIA

Sem o apoio e a atenção à situação pessoal e familiar de empregados empregados, não é possível atingir o sucesso profissional. A EMUCA quer a ser presente em momentos importantes na vida familiar de os nossos empregados: casamento, nascimento y educação de filhos e filhas, morte de membros da família, situações económicas y financeiras difíceis, doença de familiares, etc.

É por isso que estamos a pôr em prática medidas de apoio aos empregados e suas famílias (vales de acolhimento de crianças para os filhos dos empregados e suas famílias).

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, IGUALDADE DE GÉNERO E MAINSTREAMING

Emuca declara o seu compromisso ao estabelecimento e desenvolvimento de políticas que integrem a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, sem discriminação directa ou indirecta em razão do sexo.

São promovidas e encorajadas medidas para alcançar uma verdadeira igualdade dentro da nossa organização, estabelecendo a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens como um princípio estratégico da nossa política empresarial e de recursos humanos.

Em todas e cada uma das áreas de actividade da empresa, desde o recrutamento até à promoção, política salarial, formação, condições de trabalho e equilíbrio trabalho-vida, estamos empenhados no princípio da igualdade de oportunidades para mulheres e homens, prestando especial atenção à

Além de cobrir todas as necessidades de formação para um óptimo desempenho no trabalho, o plano de formação de 2022 foi alinhado com a estratégia da empresa, girando sobre os 4 eixos principais:

Eixo 1: Adaptação à mudança/digital/cruzamento/agile/eficiency. Eixo 2: Nova interação com o mercado. Eixo 3: Produto. Eixo 4: Senso de urgência e excelência organizacional.

É por isso que as bolsas de estudo são concedidas para formação adicional contratada pelo próprio empregado. As promoções internas e os planos de carreira são encorajados. As sugestões e reclamações dos empregados são tratadas através da Caixa de Sugestões. Existem também outros canais de comunicação activa entre os empregados e a empresa: intranet, quadro de informação, correio electrónico, etc.

Os empregados com filhos menores de três anos são felicitados com um montante significativo de dinheiro, os empréstimos são concedidos sem qualquer tipo de juros ou comissões, são concedidos montantes não reembolsáveis, é dado um enxoval como presente para o nascimento de filhos, a cobertura do seguro de vida foi alargada, são concedidos bilhetes de restaurante como remuneração flexível, a contribuição de pedidos de familiares ou conhecidos é gratuita, e é sempre prestado um serviço personalizado.

discriminação indirecta. Em 2020, foi realizado o primeiro inquérito anónimo para detectar a percepção dos empregados em relação a alguns itens relacionados com a igualdade de género. Foram recebidas 51 respostas, ou seja, 45,13% da mão de-obra respondeu.

Um total de 37,5% de homens e 60,61% de mulheres completaram o questionário. Embora menos mulheres participassem em termos absolutos, a participação das mulheres era maior em termos percentuais. Tendo em conta as percepções do pessoal, 82% dos inquiridos consideram que na empresa tanto homens como mulheres têm igual acesso ao processo de recrutamento.

Por outro lado, 92% dos trabalhadores consideram que em Emuca existe igualdade de acesso à formação. Foi implementado um plano de igualdade em Emuca. Actualmente, as percentagens entre homens e mulheres são as seguintes: 68,97% e 31,03 (respectivamente), que desfrutam do mesmo benefícios independentemente do sexo. É também realiza anualmente uma análise e acompanhamento da utilização e satisfação das medidas de EFR já em vigor.

Está disponível um modelo de aplicação para medidas EFR para a maioria das medidas disponíveis; estas aplicações estão registadas no sistema de gestão no módulo HR. Em relação à integração, cooperamos com ONG e organizações

dedicadas à integração de pessoas em risco de exclusão social: toxicodependentes, deficientes e outros grupos desfavorecidos (Caritas, Banco Alimentar, Cruz Vermelha, Intermon Oxfam, etc.) porque todas as pessoas precisam de uma oportunidade de mudança e acreditamos que podemos proporcionar essas oportunidades, a partir do carácter da nossa empresa.



SAÚDE E SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

Damos prioridade à protecção dos nossos empregados em todas as circunstâncias, garantindo a saúde e segurança de todos os empregados da empresa, bem como daqueles com quem esta tem uma relação (fornecedores, trabalhadores externos, visitantes, etc.) é de importância primordial. As Observações Genéricas do Plano de Prevenção de Riscos Profissionais expõem a política da empresa em matéria de gestão de riscos e saúde dos trabalhadores.

A cultura preventiva é promovida utilizando o **Plano de Prevenção** como instrumento de trabalho, **permitindo a implementação e integração da prevenção na empresa, estabelecendo os objectivos, os meios para os alcançar e as responsabilidades de cada pessoa dentro da organização. Algumas das acções incluídas nele são:**

Área de formação: formação inicial (no momento da incorporação) e contínua dos empregados, dependendo do seu posto de trabalho.

Área de comunicação: encorajar reuniões regulares e fornecer aos funcionários diferentes canais online e offline para acederem a informação sobre saúde e segurança em qualquer lugar e a qualquer hora. Gestão de EPI para todos os empregados, de acordo com as suas necessidades.

Além disso, tem sido feito muito trabalho sobre protocolos e medidas de protecção contra a Covid-19: utilização de máscaras, controlos de capacidade, distância de segurança, testes rápidos e antigénios a cada 15 dias, guia de teletrabalho, como agir em caso de sintomas, etc.

MONITORIZAÇÃO DE INDICADORES

De acordo com a nova norma EFR 1000-2, à qual o nosso modelo de gestão EFR está em conformidade, não existe a obrigação de monitorizar indicadores. Contudo, consideramos necessário ter medidas disponíveis; estas soluções são registadas no sistema de gestão no módulo de RH. Em 2020, foi realizado um inquérito EFR no qual houve uma taxa de resposta de 81,3%. Neste

inquérito, foram lançados 10 itens para avaliar a qualidade do emprego, flexibilidade ou o desenvolvimento pessoal e profissional, entre outros, e a classificação média foi de 4,1 em 5. Os planos de acção derivam deste inquérito e são objecto de acompanhamento.

5.3 COMPROMISSO COM OS FORNECEDORES

Total de compras de fornecedores em 2022:
compras ESA 2022: 26,373K eur
compras ESRL 2022: 11,143K eur

A percentagem de fornecedores é a seguinte: 60% dos fornecedores são da União Europeia e 40% são extracomunitários.

Como prática padrão, visitamos os fornecedores antes de iniciarmos uma relação comercial, avaliando as capacidades e o potencial do fornecedor.



Temos um código de conduta a fim de promover uma relação legal, ética e respeitosa com os nossos fornecedores e outros interessados



Criação de relações estáveis com fornecedores

Temos um código de conduta que se estende a toda a cadeia de fornecimento, com a intenção de que os trabalhadores do Grupo se relacionem com os seus fornecedores de bens e serviços de uma forma legal, ética e respeitosa. A selecção de fornecedores é regida por critérios de objectividade e transparência, conciliando os interesses da empresa com a obtenção das melhores condições, com a conveniência de manter relações estáveis com fornecedores éticos e responsáveis.

Todos os fornecedores que trabalham com o Grupo devem estar empenhados em respeitar os direitos humanos e laborais de todos os trabalhadores contratados, bem como em envolver e transmitir estes princípios aos seus parceiros comerciais.

A violação de qualquer destes princípios não será aceite pelo Grupo em circunstância alguma. As actividades de compra e aquisição devem ser realizadas no estrito cumprimento das regras e procedimentos em vigor na empresa.

Igualdade de acesso

Os trabalhadores do Grupo não devem solicitar aos fornecedores, nem aceitar informações relativas aos termos e condições fixada a outras empresas concorrentes do Grupo.

violação do presente Código deve ser devolvido imediatamente e o Comité de Conformidade Regulamentar deve ser informado desta circunstância.

Nenhum trabalhador do Grupo pode oferecer, conceder, solicitar ou aceitar, directa ou indirectamente, presentes ou esmolas, favores ou compensações, em dinheiro ou em espécie, seja qual for a sua natureza, o qual pode influenciar o processo de tomada de decisão relacionado com o desempenho das funções derivadas do seu cargo. Qualquer presente ou presente recebido em

Se não for razoavelmente possível devolver o presente ou donativo, este será entregue à referida Comissão, que, após emitir o recibo correspondente, o utilizará para fins de interesse social. O objectivo de tudo isto é assegurar a concorrência em condições de igualdade, promovendo assim um mercado justo com livre acesso.

Combate ao suborno

A este respeito, nenhum trabalhador do Grupo pode oferecer, conceder, solicitar ou aceitar qualquer oferta ou gratificação de qualquer pessoa singular ou colectiva com quem o Grupo tenha relações de qualquer tipo que, isolada ou agregada durante um período de um ano, tenha um valor superior a 100 euros ou equivalente em moeda local. Os presentes em dinheiro são expressamente proibidos.

O objectivo disto é assegurar a ética e a transparência em todas as relações da empresa. No próximo ano, pretendemos começar a avaliar a conformidade dos nossos fornecedores com o código de conduta com base em indicadores, a fim de podermos ter pleno controlo e percepção da responsabilidade social da cadeia de fornecimento.



5.4 COMPROMISSO COM A SOCIEDADE

Investir nas gerações futuras

Emuca colabora com diferentes centros de formação e universidades da Comunidade Valenciana tais como EDEM, CEF-UDIMA, ESIC, ADEIT, Universidade Politécnica de Valência (UPV), com o objectivo de promover a colaboração e o intercâmbio de conhecimentos com as universidades, dando aos estudantes a oportunidade de combinar os conhecimentos

teóricos com os conteúdos práticos dos programas de formação na nossa empresa e facilitar a incorporação no mundo profissional, tendo adquirido experiências reais durante o desenvolvimento dos estágios.

Associação Espanhola Contra o Cancro

Com o objectivo de promover a investigação para melhorar a saúde e as condições de vida da sociedade, o Grupo, como todos os anos, tem colaborado com a Associação Espanhola Contra o Cancro por ocasião do 10º Aniversário da campanha Ponte Guapa a favor da AECC de Valência.

Este ano foi realizado de uma forma diferente devido ao Covid-19. Consistia em dias virtuais com a venda de produtos de solidariedade e

masterclasses com laboratórios de dermo/nutri, actividade em redes sociais e, claro, angariação de fundos, rodas de roleta e mercados de solidariedade física. Esta colaboração consistiu na divulgação da campanha entre os diferentes intervenientes, promovendo assim a sensibilização e informação de todas as mulheres e da sociedade em geral sobre a importância do diagnóstico precoce para o sucesso dos tratamentos.



Emuca colabora com aqueles que mais precisam: Juegaterapia

Emuca colaborou com a Fundação Juegaterapia na celebração do 75º aniversário da Escola de Santo Tomás de Aquino. Juegaterapia é uma organização que encoraja as crianças a enfrentar os momentos mais difíceis com um sorriso. O projecto chama-se "Estações Lunares" que é realizado no Hospital de

la Fe em Valência para evitar que os espíritos das crianças sujeitas a períodos de isolamento caiam, tornando a sua estadia o mais divertida possível.



5.5 COMPROMISSO PARA COM O AMBIENTE



Emuca está firmemente empenhada na eficiência no consumo de recursos e na gestão de resíduos, bem como a redução das emissões



Reduções de emissões

Ligada ao ODS sobre a acção climática, a organização tem acções em curso para gerir e minimizar o desperdício e otimizar a utilização de papel na organização.

Renovamos o nosso flota de veículos comerciais e representativos para assegurar o seu correcto estado e funcionamento, bem como o consumo adequado de combustível para reduzir as emissões de gás.

Verificamos se os nossos fornecedores envolvidos em actividades de transporte e embalagem **dispõem de sistemas internos de gestão ambiental** ou de planos de acção para reduzir o seu impacto ambiental.

Na Emuca, temos a instalação de **painéis solares fotovoltaicos para autoconsumo** de nossa própria fábrica, com uma produção da instalação em 2022 de 101,40 kWp, através de 432 painéis, o que significa que, em plena produção anual e autoconsumo, deixaremos de emitir para a atmosfera 139 toneladas de CO2 por ano, em média.



Gestão e minimização de resíduos

As nossas instalações têm **serviços de limpeza, manutenção e recolha de resíduos** de cartão, madeira, ferro, alumínio, plásticos, toners, etc. Através de fornecedores externos aprovados.

Estamos empenhados na eco-embalagem em todos os nossos processos, com o objectivo de que os produtos neles utilizados sejam concebidos com a quantidade mínima de material necessário, tão pequenos e leves quanto possível e 100% recicláveis. Neste sentido, utilizamos embalagens de cartão reciclável, uma quantidade significativa das quais é feita de material reciclado.

Autoconsumo de eletricidade:

percentagem de autoconsumo (KWH) / KWH fornecidos por terceiros

Ano	KWH autoproduzidos	KWH de terceiros	%
2021	118.607	279.808	42,39%
2022	101.401	247.197	41,02%

Paletes recicladas:

percentagem de paletes de cartão reciclado / número total de paletes utilizadas

Ano	Número de paletes	Número total de paletes	%
2021	4.095	24.418	16,77%
2022	6.791	26.850	25,29%



Cálculo da Pegada de Carbono

A Pegada de Carbono da organização é um indicador que busca medir o impacto que a atividade industrial tem sobre o clima global. Este indicador quantifica a quantidade de emissões de gases de efeito estufa que são liberadas na atmosfera de maneira direta e indireta como consequência de uma atividade, expressando o resultado final em unidade de massa de equivalentes de CO₂.

Na Emuca, realizamos nosso cálculo com base nas seguintes metodologias e padrões:

- Protocolo Corporativo de Gases de Efeito Estufa (GHG Protocol).
- UNE-ISO 14064-1.
- UNE ISO 14069: 2013.
- IPCC 2006 GHG Workbook.
- Indicador GRI (Global Reporting Initiative).

A seguir, são indicadas as fontes de emissão de tipo direto e indireto que foram consideradas para o cálculo da pegada de carbono:

Fontes de emissão do escopo 1:

- Emissões pelo uso de combustíveis em instalações móveis:
 - o Combustão por equipamentos móveis utilizados como veículos comerciais.
 - o Combustão por equipamentos móveis furgão armazém.
 - o Combustão por equipamentos móveis utilizados como veículos de direção.

Fontes de emissão do escopo 2:

- Emissões derivadas da eletricidade adquirida para o consumo no centro produtivo.

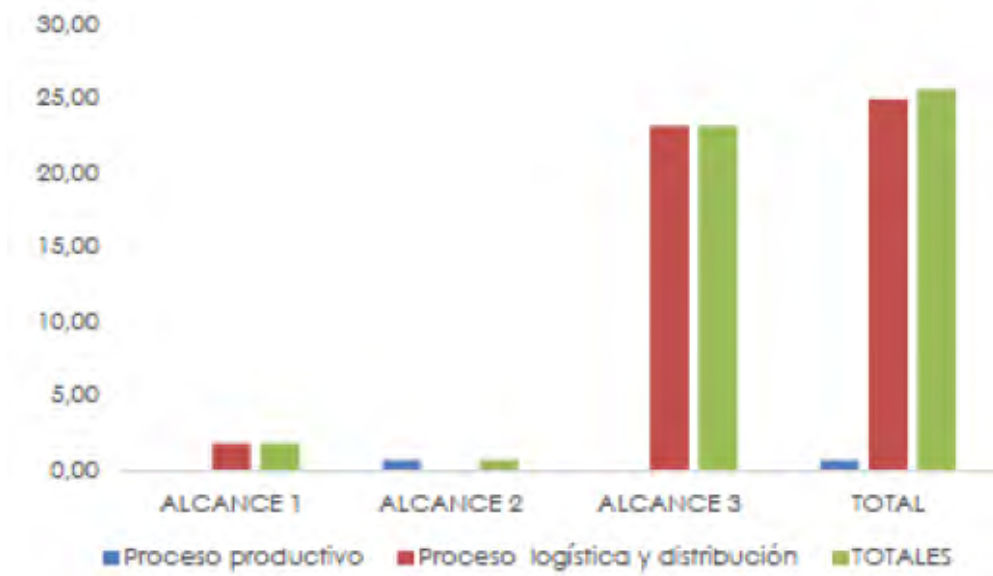
Fontes de emissão do escopo 3:

São excluídas deste cálculo todas as fontes de emissão do Escopo 3, exceto as correspondentes às categorias:

- Categoria 4: Transporte e distribuição upstream.
- Categoria 9: Transporte e distribuição downstream.

Resultados obtidos:

tn eCO ₂	Processo de produção	Processos de logística e distribuição	Total
ESPAÑA			
Ambito 1	0	57,57	57,57
Ambito 2	0	0	0
Ambito 3	0	N/A	0
ITALIA			
Ambito 1	0	62,89	62,89
Ambito 2	44,87	0	44,87
Ambito 3	0	N/A	107,76
TOTAL			
Ambito 1	0	120,46	120,46
Ambito 2	44,87	0	44,87
Ambito 3	0	1564,47	1564,47
Total	44,87	1674,93	1729,80



■ ALCANCE 1 ■ ALCANCE 2 ■ ALCANCE 3





emuca 
where creation begins

40 years
inspiring new
beginnings