GIOSEPPO®

HAVE A NICE DAY!

Memoria de Sostenibilidad '20

INFORME DE PROGRESO DE PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS.

Índice

01. Sobre este informe

02. Carta del CEO

03. Conoce Gioseppo

03.01. HISTORIA DE LA MARCA
03.02. CARTA DEL PRESIDENTE
03.03. OUR LOVEBRANDS
03.04. MODELO COMERCIAL
03.05. RECONOCIMIENTOS

04. Transparencia y buen gobierno

04.01. UNA GESTIÓN TRANSPARENTE
04.02. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA
04.03. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
04.04. COMPLIANCE
04.05. ÉTICA E INTEGRIDAD
04.06. GESTIÓN DE RIESGOS

05. Hacia una empresa responsable y sostenible

05.01. NUESTRA VISIÓN
05.02. NUESTROS COMPROMISOS
05.03. COMITÉ DE MODA SOSTENIBLE
05.04. AAPORTACIONES A LOS ODS 2030
05.05. EL PACTO MUNDIAL
05.06. RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS
05.07. ANÁLISIS DE MATERIALLIDAD

06. Cuidar

06.01. ¡A TU SALUD!
06.02. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS EN LAS FÁBRICAS
06.03. NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE
06.04. ACCIÓN FRENTE A LA COVID

07. Transformar

07.01. COLECCIÓN HAVE A NICE WORLD
07.02. NUEVA PLATAFORMA LOGÍSTICA G2
07.03. TRANSFORMACIÓN ENTORNOS LABORALES

08. Participar

08.01. ABIERTOS A LA COMUNIDAD
08.02. UNA ALIANZA EN ROSA
08.03. FUNDACIÓN ESPERANZA PERTUSA

09. Impacto económico

10. Índice de contenidos GRI

01. Sobre este informe

Cobertura

Este es el quinto año que Gioseppo publica su Informe de Sostenibilidad, y el tercero que lo hace siguiendo los Estándares GRI, según la opción esencial. En esta memoria rendimos cuenta de nuestros **compromisos en materia de sostenibilidad** bajo un enfoque económico, social, ambiental y de buen gobierno.

Alcance

Este documento demuestra el **compromiso de Gioseppo con la Sostenibilidad y el progreso** a través de políticas desarrolladas durante un año. Los contenidos que se incluyen en el Informe hacen referencia al año 2020 y cubren todas las actividades de la empresa de calzado Gioseppo, la marca reconocida de un grupo de tres empresas agrupadas, que presentan sus cuentas consolidadas: Gioseppo SLU, Shoeswedo SL y Naper SL. Se ha dado prioridad a la información que ha sido considerada como material y se ha omitido la información que se ha considerado no relevante para esta segunda edición según los Estándares GRI.

Materialidad

Para la realización de esta Memoria, detectamos a través de una primera fase de reuniones con el equipo directivo de la empresa, los temas que Gioseppo puede reportar de una manera fiable y fidedigna a los grupos de interés más importantes en los procesos de la gestión de la organización.

La validación definitiva de la **Memoria de Sostenibilidad 2020** ha sido realizada por la Dirección de Gioseppo.

Los límites de la Memoria se justifican por el tamaño de la organización y en que los contenidos reportados dan buena cuenta de la actividad sostenible de la misma que ejecuta la empresa.

Con el fin de **mejorar continuamente la presentación de las sucesivas memorias**, con carácter anual, y publicar aquella información que sea de más importancia para nuestros grupos de interés, tenemos habilitada la siguiente dirección de correo electrónico para cualquier sugerencia sobre los contenidos de la memoria presente o futura a: **info@gioseppo.es**

Gioseppo adquiere un compromiso claro y transparente con sus grupos de interés de reportar periódicamente su política de sostenibilidad a través de una memoria según los Estándares GRI.

La entidad incluida en los estados financieros consolidados es Gioseppo.

En esta tercera memoria verificada según los estándares GRI no se ha considerado una participación externa de un tercero dado que la veracidad de los datos expuestos en estas páginas está garantizada a través de los mecanismos internos de control y transparencia de Gioseppo.

02. Carta del CEO

Estimadas amigas y amigos de Gioseppo.

Al evocar el año 2020 vuelven a mi mente imágenes encontradas de dolor y gratitud, de humildad y de orgullo. Dolor por tantas personas afectadas por la pandemia, y gratitud hacia todas las personas y colectivos, como el sanitario, que lucharon cada día para frenar su impacto. El año 2020 ha sido un año de profundo aprendizaje, un viaje realizado desde la humildad que confiere el enfrentarse a la incertidumbre de una pandemia. Y también ha sido el año en el que más orgulloso me he sentido de mi familia y del equipo de Gioseppo, por cómo han sabido aportar valor desde la generosidad, el sacrificio personal y la visión de futuro.

Este año 2020 nos han dejado grandes enseñanzas. Una de las más importantes, que guarda estrecha relación con esta Memoria de Sostenibilidad, es la importancia del compromiso social empresarial para la resilencia de un negocio. Estoy convencido de que disponer de unas palancas de expresión de nuestro compromiso social, sólidas y maduras en **políticas de empleo, atención al cliente, gobernanza, fabricación y relaciones con la comunidad**, nos ha ayudado a actuar de forma más eficaz en el afrontamiento de los problemas derivados de la COVID. Nuestra propuesta de empresa responsable no solo ha sido una hoja de ruta para liderar este tsunami que ha sido la pandemia: ha sido un **instrumento para cocrear y consensuar decisiones estratégicas con nuestros principales grupos de interés**. Y ha sido útil, como veremos a continuación.

Porque este año, a pesar de todas las dificultades enfrentadas, **decidimos apostar por la transformación**. Entendimos que el tiempo de la pandemia no sería un tiempo de espera, sino de cambios profundos. Y que, como dijo el sabio Rumi, **"la luz también entra por la cicatriz"** si actuábamos con visión de futuro y sentido de responsabilidad empresarial. Así, a lo largo de un 2020 de enorme complejidad, hemos acelerado nuestra digitalización, se han ampliado nuestras instalaciones para ofrecer un mejor servicio a clientes fuertemente afectados por los sucesivos cierres del comercio y restricciones derivadas de la pandemia, hemos dado forma a la marca de **productos sostenibles Have a Nice World** y hemos mejorado nuestra **oferta de experiencia laboral** para personas empleadas. Además, este año hemos intensificado nuestros **compromisos con la comunidad y con colectivos en riesgo de exclusión**.

Este es nuestro **quinto informe de progreso de Pacto Mundial**. Y es, sin la menor duda, el más importante, no tanto por el número de nuevas acciones emprendidas, sino por el valor estratégico que la responsabilidad social y la sostenibilidad han adquirido para Gioseppo y para sus principales grupos de interés. Espero que sea de utilidad para conocernos mejor.

Desde Gioseppo, nos comprometemos a **renovar nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus Principios** y a darle difusión a esta iniciativa y promover su adhesión en nuestra cadena de valor.

Germán Navarro Pertusa
CEO de Gioseppo

03. Conoce Gioseppo

03.01. Historia de la marca

En el año 1990, el matrimonio formado por Esperanza Pertusa y Jose Navarro, junto a su hijo mayor, Jose Miguel, fundan Gioseppo, una pequeña empresa de distribución de calzado con una vocación clara de crecer y aportar valor a la sociedad y a la familia.

Progresivamente se incorporan los tres hermanos restantes, Germán, actual CEO de la compañía, Esperanza, Directora de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa, y Jorge, Director de Diseño de producto. Durante estos años, la empresa ha crecido en tamaño y al tiempo ha ido profesionalizando la gestión con la incorporación de un equipo directivo y de cuadros intermedios, pero la familia continúa siendo un pilar fundamental en el Gobierno y la Dirección, al tiempo que asume el 100% de la propiedad.

Bajo el claim **Have a Nice Day**, Gioseppo diseña y distribuye calzado y complementos de moda, fabricados con criterios estrictos de calidad técnica y social. Sus consumidoras son personas de todas las edades, principalmente mujeres, que buscan en nuestros productos el bienestar, la calidad y el acceso en un producto de moda.

Nuestros valores se inspiran en el amor al mar, en la familia y en los buenos momentos, y de esta forma, tratamos de trasladar a los productos la vitalidad de un equipo profesional liderado por una familia implicada en el desarrollo del negocio.

La **solidaridad con las personas y la sostenibilidad** son dos ambiciones que mantenemos desde que empezamos y que trasladamos a todas y cada de una de las estrategias de la compañía. **Creemos en la diversidad**, somos eficientes y buscamos reducir los impactos medioambientales.

La empresa tiene como sede principal de trabajo un edificio bioclimático, situado en la Calle Marie Curie del Parque Empresarial de Torrellano, en Elche, inaugurado en 2009 que supuso un salto cualitativo de Gioseppo para convertirse en una marca global como es hoy en día.

Los primeros clientes de Gioseppo compraron en España. En 2020, la marca ha estado presente en miles de puntos de venta repartidos por más de 80 países.

Misión

Nuestra misión es aportar al mercado diversas **soluciones atractivas para calzar los pies de todas las familias** con un toque informal, moderno, irreverente, alegre y accesible a través de puntos de venta propios y multimarca, tanto físicos como online alrededor del mundo.

Visión

Nuestra visión es **aportar al mundo productos únicos de buena calidad, diseño atractivo y precio asequible** que además trasladen a los consumidores emociones y experiencias positivas en cualquiera de sus relaciones con nuestra marca.

Valores

La alegría es lo que más nos caracteriza y más queremos transmitir en todas nuestras acciones. Ha sido fundamental en el camino recorrido hasta ahora por Gioseppo. La apertura mental y una gran flexibilidad han de ser ingredientes fundamentales para fomentar la innovación y el cambio constante en nuestra empresa.

Estamos comprometidos con la excelencia, con los clientes, con nuestro equipo y con la sociedad en nuestro trabajo cotidiano. Nuestro equipo es un reflejo perfecto de lo que supone la diversidad en nuestra filosofía corporativa. **Somos líderes nacionales en gestión de la diversidad.**

La familia es muy importante para nosotros. Creemos que todo se puede conseguir siendo cercanos, accesibles, humildes, escuchando, dialogando y estando al lado del equipo y del cliente en todos los momentos. **Nuestro compromiso es construir un entorno apasionante porque nos apasiona nuestro trabajo.** En Gioseppo queremos atraer a personas que sientan pasión por su trabajo y por la moda.

03.02. Carta del Presidente

“Gioseppo es hoy día el resultado de toda una vida de trabajo, sueños e ilusiones. Es una actitud que vivimos y amamos desde el primer día. Y en esa pasión reside el secreto para seguir dando pasos hacia el futuro”.

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que han conseguido que el año 2020 haya sido un año que contar en nuestra historia. Desde los médicos a las fuerzas de seguridad, los ciudadanos y todas esas personas que han trabajado tanto como voluntarias para hacer frente a la devastación de la pandemia. Y sobre todo, quiero expresar mi agradecimiento al equipo de Gioseppo.

Siempre digo que lo mejor está por venir. Pero a partir de ahora diré que, con los compañeros de viaje adecuados, lo mejor está por venir. Y eso es lo que somos, un gran equipo. Clientes de todo el mundo, colaboradores, empleados, familia. Muchas gracias. Por mi parte, sigo a vuestra disposición para hacer lo que más me apasiona en la vida: trabajar en este negocio que es todo para mi y para mi familia.

Un fuerte abrazo.

Jose Navarro Pomares
Presidente de Gioseppo

03.03. Our Lovebrands

Gioseppo nació con una idea innovadora y ambiciosa: **Hacer diseños para todo el mundo**. Por eso, de forma natural, **Gioseppo evolucionó en Gioseppo Woman, Gioseppo Man y Gioseppo Kids.** Tres marcas, pensadas para cubrir las necesidades de toda la familia.

Con el tiempo, nació **La Siesta**, porque el mediterráneo nos inspira, las tardes de verano, la esencia de lo artesanal. **Una marca que apuesta por el Made in Levante.**

Poco después llegó **Hot Potatoes, la primera marca que te invita a quedarte en tu zona de confort.** Zapatillas de estar por casa que, en realidad, son patatillas, gamberras e irreverentes a la par que muy divertidas y, sobre todo, sostenibles.

GIOSEPPO® WOMAN

GIOSEPPO® MAN

GIOSEPPO KIDS

LA SIESTA

hot POTATOES!

GIOSEPPO®
MAN

GIOSEPPO®
KIDS

LA SIESTA

hot
POTATOES!
ALL
YOU NEED IS
Beer
for summer

03.04. Cifras Clave

En 2020, **Gioseppo sigue generando un volumen de ventas considerable gracias a las inversiones y decisiones tomadas a lo largo del año.**

Realizamos a través de nuestro departamento financiero las declaraciones fiscales, liquidación de impuestos y consultas correspondientes. Asimismo, recibimos asesoramiento y revisión por parte de un asesor externo en cuanto a la preparación y presentación del Impuesto sobre Sociedades. Además, contamos con la asistencia de este asesor externo para la realización de otras consultas en materia tributaria.

Debido al último cambio de normativa de aduanas, se realizó un Informe con las medidas implantadas por la empresa para, entre otros, evitar la posible comisión de infracciones en la operativa con aduanas. Este Informe fue validado por la AEAT.

Gioseppo cuenta además con un registro de las posibles contingencias fiscales y control de los problemas detectados con la AEAT y la Seguridad Social y su correspondiente cuantificación.

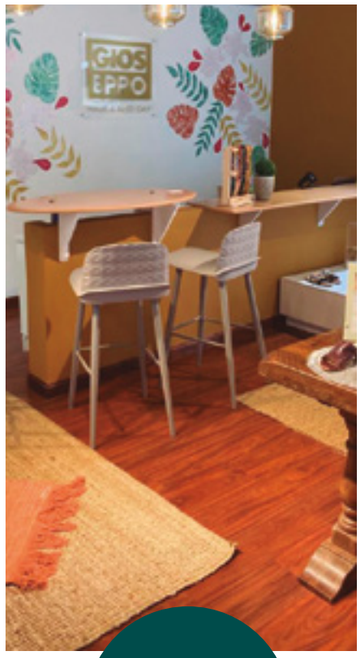
Los estados financieros la empresa son objeto de una auditoría financiera externa, que se realiza anualmente de forma totalmente objetiva e independiente por parte de una firma de servicios profesionales.

La auditoría externa tiene una repercusión directa en la actividad de prevención y detección de delitos porque gracias a ella se pueden detectar y denunciar irregularidades que puedan detectarse en la revisión de los estados financieros de Gioseppo.

2020

VENTAS **28MM €**	INVERSIONES **1,2MM €**
IMPUESTO DE SOCIEDADES **450.000€**	SEGURIDAD SOCIAL **775.000€**

03.05. Modelo Comercial



Distribución por territorios

Nacional	48%
Unión Europea	44%
Fuera de la UE	8%

Distribución por canales de distribución

Offile	75,5%
Online	24,5%
Multibrand shoe	75%
retailer	25%
Others	

03.05. Hitos 2020: Lo que de verdad importa

Durante el año 2020, preservar el empleo y mantener un nivel de actividad normal que diera garantías de sostenibilidad al negocio ha sido el verdadero hito, el objetivo y misión sobre el que hemos estado alineados todas las personas de la compañía.

La pandemia diseñó un contexto en el que trabajar cada día y poder atender a clientes y consumidores, disponer del equipo activo, no padecer de problemas de salud, era el auténtico acontecimiento. Quizá por eso decimos que este año hemos aprendido **lo que de verdad importa.**

A pesar del inmenso protagonismo de la pandemia, el año 2020 también será recordado por tres grandes acontecimientos en el devenir de la compañía:

En febrero de 2020 creamos el área de Negocios Digitales, integrando en una dirección especializada los distintos canales y clientes on line anticipando su crecimiento unos dos años sobre lo previsto. Contar con la capacidad logística y los recursos humanos ha sido fundamental para esta evolución y nos ha dado un nivel de resiliencia muy alto frente a la circunstancia del mercado provocada por la pandemia.

Por otro lado, este año hemos abierto nuestro segundo centro logístico. Una nave de 5.500 metros que nos ha permitido ampliar nuestro modelo de oferta a clientes y consumidores. Su apertura, en Abril del año 2020, en plena pandemia, permitió generar nuevos empleos y sobre todo, ilusión, en unas semanas de enorme incertidumbre.

El año 2020 también ha visto nacer el sello Have a Nice World que identifica a productos realizados de forma más exigente en materia medioambiental y/o social. Algodones orgánicos, tejidos reciclados, pieles curtidas según un protocolo de curtición sostenible, fibras naturales... El catálogo de mejoras fue creciendo y va dando forma a productos que aportan un mayor valor al cuidado de las personas y del planeta.

03.06. Reconocimientos

El año 2020 hemos recibido con inmensa alegría el reconocimiento a nuestras acciones en materia de responsabilidad social. En un año de enorme complejidad para el negocio y para la gestión de nuestra actividad diaria con los equipos, estos reconocimientos resultan doblemente gratificantes y nos motivan a seguir construyendo en equipo una empresa de valor.

Reconocimiento como empresa saludable

El año 2020 obtuvimos el **Premio nacional MAZ EMPRESA SALUDABLE** por la implicación en la promoción de la salud y la seguridad de las personas empleadas en Gioseppo. Desde una visión amplia de la idea de Salud de las personas empleadas, este año integramos nuestras actuaciones en un modelo que diera cabida a la prevención frente a la covid, pero también a la salud emocional y relacional. **A TU SALUD!** es el resultado de este proceso, y el motivo de este reconocimiento.

PREMIOS MAZ

empresa saludable

Reconocimiento en gestión de la diversidad

Gioseppo desarrolla políticas inclusivas que abarcan gran parte de las variables de diversidad existentes y que tienen un impacto sobre el bienestar de la plantilla y el compromiso de la empresa con la sociedad.

El Índice D&I, Gestión de la diversidad en entornos laborales auditado por Red Acoge, reconoció la **política de diversidad de Gioseppo hasta encaramarla al sexto puesto a nivel nacional en su ranking del año 2020**.

Este índice que parte de la idea de diversidad como palanca de competitividad en los entornos laborales, se construye a partir de un enfoque transversal que tiene en cuenta cinco expresiones de la diversidad: género, edad, discapacidad, origen étnico y cultural, de orientación sexual e identidad de género. A ellas, en nuestras actuaciones, sumamos la variable Exclusión social.

Reconocimiento en solidaridad

Dª Esperanza Pertusa, Presidenta del Consejo de Administración de NAPER Brands y de la Fundación que lleva su nombre, recibió el **Premio Sociedad en la V edición de los Premios Comarca de Níjar**, otorgados por la Voz de Almería, en reconocimiento por su implicación en la mejora de las condiciones de vida de las personas de los asentamientos, a través de la creación del Complejo residencial Esperanza Pertusa, en colaboración con el Excmo. Ayto. de Níjar y CEPAIM.

Este Complejo fue puesto a disposición de las autoridades municipales durante la pandemia para la atención a personas afectadas por la COVID que vivían en infraviviendas en la zona de Níjar.

Reconocimiento como empresa conciliadora

El Ayto. de Elche reconoció la prórroga del **"Sello Empresa Conciliadora"** a la empresa Gioseppo, durante dos ejercicios más por las políticas en materia de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral implementadas en la empresa desde hace años, para mejorar las condiciones y la calidad de vida de las personas empleadas y sus familias.

04. Transparencia y buen gobierno

04.01. Una gestión transparente

Gioseppo utiliza las herramientas de rendición de cuentas más importantes y reconocidas.

Memoria estándares GRI

La Iniciativa de Reporte Global o Global Reporting Initiative es una institución independiente que creó el primer estándar mundial para la elaboración de memorias de sostenibilidad de aquellas compañías que desean evaluar su desempeño económico, ambiental y social.

Estado de información financiera

Políticas adoptadas y sus resultados en:

Impacto en el medioambiente.
Cuestiones sociales y respeto a los derechos humanos.
Lucha contra la corrupción, soborno y blanqueo de capitales.
Cuestiones relativas al personal, como igualdad de género e inclusión de personas con discapacidad.
Identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.

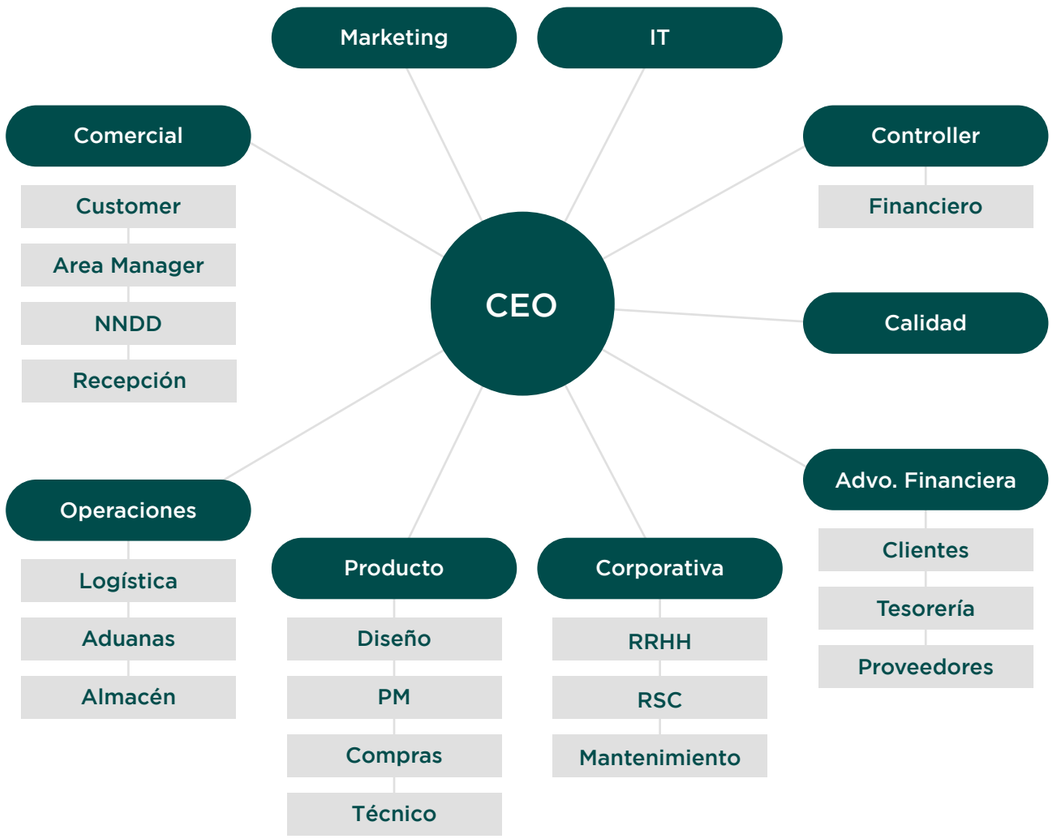
Pacto Mundial

Su fin es transformar el mercado global, potenciando un sector privado sostenible y responsable sobre la base de 10 Principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción.

Objetivos de desarrollo sostenible ODS 2030

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de 17 objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años.

04.02. Estructura de Gobernanza



Comité de Dirección	Comité de Igualdad
Consejo de Administración	Comité de Innovación
Consejo de Familia	Comité de Seguridad y Salud
	Comité de Empresa
	Comité de Colección

04.03. Consejo de Administración

Miembros del consejo:

Presidenta:

ESPERANZA PERTUSA TOVAR

Vicepresidente:

JOSÉ NAVARRO POMARES

Consejeros:

JOSÉ MIGUEL NAVARRO PERTUSA

ESPERANZA NAVARRO PERTUSA

GERMÁN NAVARRO PERTUSA

JORGE NAVARRO PERTUSA

Secretario PWC:

JOSE ABAD REVENGA

04.04.Compliance

Gioseppo dispone de un **Modelo de Prevención y Detección de Delitos de Grupo Gioseppo**. Se trata de un conjunto de normas, documentos, políticas y controles orientados a garantizar una adecuada gestión del riesgo penal en las empresas de Gioseppo y que cuenta con una Matriz de Riesgos, un mapa regulatorio, un protocolo de prevención y detección de delitos y una Matriz de Controles.

Por otro lado, el denominado Órgano Responsable de Cumplimiento (ORC) es el órgano colegiado encargado internamente de supervisar, controlar y evaluar el correcto funcionamiento del Modelo de Cumplimiento Penal. De este modo, el riesgo de las empresas Gioseppo sufran sanciones, pérdidas financieras o menoscabo de su reputación, o de que sea hallada responsable penal como persona jurídica a causa del incumplimiento o cumplimiento defectuoso de normas legales, reglas de conducta y demás estándares exigibles en su funcionamiento está más controlado.

El referido Modelo de Prevención y Detección de Delitos de Grupo Gioseppo se compone, entre otros, de los siguientes protocolos, normativas y políticas internas:

Reglamento del Órgano Gestor del Canal de Denuncias.
Sistema Disciplinario.
Reglamento General de Régimen Interno, que incorpora un código ético y de conducta.
Pack de bienvenida del empleado, en el que se recoge el Modelo de Responsabilidad Corporativa implementado por Grupo Gioseppo, Política de gastos y viajes, entre otros.
Plan de prevención de riesgos laborales elaborado por servicio de prevención ajeno al grupo.

Canal de Denuncias

Gioseppo dispone de un Canal de Denuncias Corporativo, que permite la comunicación de actividades irregulares en la organización, incluidas aquellas de naturaleza financiera y contable, así como la puesta en conocimiento de eventuales incumplimientos del Código de Conducta.

Dicho Canal de Denuncias está accesible para cualquier empleado, directivo o tercero ajeno al Grupo, a través de una dirección de correo electrónico, un espacio habilitado en la Intranet e incluye la posibilidad de que la denuncia se envíe mediante carta firmada al Órgano Gestor del Canal de Denuncias.

Asimismo, el canal de denuncias es accesible a todos los directivos y empleados de las empresas Gioseppo, garantizando la confidencialidad del empleado denunciante. Este se encuentra a disposición del personal de empresas contratistas y de otros terceros interesados. La gestión de las denuncias se realiza desde el Órgano Gestor del Canal de Denuncias. Para ello, existe un procedimiento de actuación en caso de denuncia de empleados, permitiendo así la correcta gestión de las mismas.

Durante el año 2020, no se produjo ninguna denuncia sobre corrupción.

codigoetica@gioseppo.com

04.05 Ética e integridad

El Código de Ética Profesional de Gioseppo se define como un compromiso ético que incluye principios y estándares básicos para el desarrollo adecuado de las relaciones entre Gioseppo y sus principales grupos de interés, allí donde desarrolle sus actividades de negocio.

Recoge la misión, visión y valores del Grupo, la filosofía de responsabilidad corporativa, las prácticas adecuadas en el mercado, con los clientes y los proveedores, la política en relación a conflictos de interés, la política de uso de bienes y servicios de la empresa, protección de activos y propiedades, la política de confidencialidad de la información y protección de datos personales, el compromiso social y relaciones con la comunidad, el compromiso ambiental, la igualdad de oportunidades y la política de lugar de trabajo libre de acoso.

El Código Ético de Gioseppo prevé expresamente la competencia leal y no admite en ningún caso conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas. Se pone especial cuidado en no violar secretos de empresa en los casos de incorporación a profesionales provenientes de otras compañías del sector. Y, asimismo, el personal tampoco deberá difundir información maliciosa o falsa sobre competidores de la compañía.

Principios Generales

Todas las operaciones de Gioseppo se desarrollarán bajo un comportamiento ético y responsable.
El cumplimiento de la legislación vigente en cada país.
El comportamiento de los empleados se ajustará al espíritu y a la letra de este código de ética profesional.

04.06. Gestión de riesgos

Los riesgos vinculados a nuestras operaciones diarias y los principales riesgos que detectamos en nuestro entorno son gestionados en Gioseppo de manera sistemática.

Esta gestión se organiza en tres líneas de defensa:

1.

Una primera línea a nivel de **gestión operacional**, en la que la persona responsable dispone de herramientas para la evaluación, control y mitigación de riesgos.

2.

Una segunda línea conformada por las **funciones internas** con competencias en gestión de riesgos, que supervisan el cumplimiento de las políticas, procesos y controles de la compañía.

3.

Una tercera línea que se corresponde con la **función de auditoría interna**, la cual revisa procesos clave, proyectos y sistemas en aquellas áreas prioritarias o con mayores riesgos.

Los posibles cambios regulatorios, incertidumbres políticas y económicas o las transformaciones en los canales de distribución son algunos de los principales riesgos identificados. En Gioseppo se lleva a cabo una planificación operativa, a más corto plazo y con mayor grado de detalle. Todos estos mecanismos y procedimientos nos permiten anticiparnos y dar respuesta a riesgos actuales o emergentes, asegurando la sostenibilidad de la compañía y de nuestra estrategia de negocio.

05. Hacia una empresa responsable y sostenible

05.01. Nuestra visión

Creemos firmemente que la **Responsabilidad Social** de una empresa no es aquello que sucede en los márgenes del negocio, con aportaciones complementarias al territorio, a la sociedad o a las personas empleadas, sino un **modo integral de crear y desarrollar el propio negocio**. Creemos que la Responsabilidad Social ha de formar parte de la visión y objetivos de nuestro quehacer cotidiano, de nuestra toma de decisiones y valoraciones de riesgos.

Es desde esta visión que surge nuestro **modelo de sostenibilidad, HAVE A NICE WORLD**, que se sustenta de un lado en nuestros valores como **empresa familiar, comprometida con su territorio, con su legado y con las personas, y nuestra trayectoria como empresa responsable** especialmente enfocada a los grupos de interés Sociedad y Personas empleadas.

Este es el origen: la familia, las personas. Desde ese corazón o núcleo hemos ido dando forma a un modelo cada día más complejo, reflexivo, profesional y vertebrador del negocio, que busca trabajar con los distintos grupos de interés para crecer en aportación de valor y aminorar sus impactos negativos.

Nuestra visión es también realista: somos una mediana empresa de moda de casi 30 años de historia. No nacimos sostenibles ni acabamos de nacer. Tenemos que sobrevivir en un entorno de enorme complejidad, con grandes operadores competidores. Por tanto, hemos de avanzar hacia un **modelo de negocio más y más sostenible**, pero hacerlo también de forma sostenible. **Abrazamos la idea de Progreso.**

Progresamos hacia un negocio mejor, para todos nuestros grupos de interés, que incluye por supuesto al medio ambiente. Progresamos en un equilibrio constante, desde el diálogo, y también desde la responsabilidad. Todo ello marca una velocidad que puede ser mayor o menor, pero siempre en la misma dirección: hacia adelante.

Tres son los verbos sobre los que pivotan nuestras actuaciones: cuidar, transformar y participar.

Cuidar

Cuidar de las personas y del medio ambiente:

Velar por su desarrollo profesional; empleo digno y de calidad; evitar todo tipo de discriminación; apoyar la diversidad y la inclusión; buscar la conciliación; promoción de las mujeres; defender los Derechos Humanos; el empoderamiento de la mujer; generar calidad de vida y bienestar emocional y físico. Minimizar los impactos ambientales producidos por nuestra actividad a través de la gestion óptima de residuos; la lucha contra el cambio climático; reducir la huella de carbono; la integración en los procesos de la economía circular; la utilización de energías renovables y el ahorro de agua; la certificación de sus sistemas de gestion ambiental.

Transformar

Transformar, creciendo en innovación y adaptación:

Auditar a nuestros proveedores en todas las materias necesarias para que cumplan con los criterios sociales y medioambientales que marcan los estándares propios.

Trasladar los valores a toda la cadena de suministro.

Gioseppo tiene el compromiso de ofrecer al cliente moda de calidad, considerando el ciclo de vida del producto. Cumplimos con los más altos estándares y prácticas de la industria, tanto en los procesos que desarrollamos de forma directa cómo en toda nuestra cadena de valor.

Mantener una calidad estándar para todos los artículos de Gioseppo en materia de salud y seguridad de modo que lleguen a los consumidores los productos en perfecto estado además de cumplir con los criterios más exigentes de sostenibilidad y crear una etiqueta que refleje todos nuestros compromisos.

Participar

Participar, de la sociedad, del entorno, para conocer y comprender y ser parte del motor de transformación que invocamos.

Apoyo a estudiantes; fomento del empleo con colectivos vulnerables; compartir y abrir nuestras puertas, Fundación Esperanza Pertusa: Impacto social positivo; con proyectos sociales de sensibilización y de cooperación internacional; empoderamiento de las niñas y las mujeres: Women4Change y Girls4Tech.

05.02. Nuestros compromisos

HAVE A NICE WORLD

HAVE A NICE WORLD se desarrolla sobre la base de nuestros principales compromisos:

El compromiso con quienes deciden adquirir los productos de las marcas de Gioseppo, proporcionando productos bellos y de calidad, realizados con respeto a los derechos laborales y con cuidado del medio ambiente.
El compromiso con una fabricación responsable que vigile y respete la seguridad y los derechos laborales de las personas empleadas, que promueva la igualdad entre hombres y mujeres y que atienda a la diversidad de las personas.
El compromiso con la mejora constante en los procesos de fabricación, embalaje y distribución para la reducción de residuos y con la aportación de la tecnología como gran palanca de cambio para la eco-sostenibilidad.
El compromiso con las personas que integran el grupo Gioseppo, promoviendo un entorno laboral estable, en una cultura de atención a la diversidad, el empoderamiento de las mujeres, el bienestar físico y emocional y el crecimiento.
El compromiso con nuestra comunidad, a través de ayudas para la formación de nuevas generaciones y la participación con diversas entidades corporativas y sociales. Destaca la estrecha colaboración con la Fundación Esperanza Pertusa en varios de sus programas de acción social local, nacional e internacional.
El compromiso con la igualdad de género en una industria que puede marcar la diferencia. Disponemos de Plan de Igualdad desde el año 2009. Hoy llevamos más lejos nuestros valores a través del mecenazgo del proyecto Women4Change sobre el liderazgo transformacional de las mujeres en el mundo, de la Fundación Esperanza Pertusa.
El compromiso con una transición hacia una moda circular, realizada con materiales y criterios de diseño que reduzcan los consumos de materias primas.
El compromiso de seguir mejorando día a día a través del entusiasmo y creatividad de un equipo comprometido, la formación constante y la innovación tecnológica.

05.03. Comité de Moda Sostenible

El Comité de Moda Sostenible, creado el año 2019 con el objetivo de desarrollar propuestas de valor creciente en materia medioambiental y social, es el catalizador de los proyectos de sostenibilidad desarrollados dentro de los distintos departamentos, a menudo de forma colaborativa y tranversal.

A lo largo de este año, el comité ha trabajado en impulsar importantes proyectos, entre los que destacamos:

La creación de la marca de productos Have a Nice World, productos fabricados con criterios más exigentes en material de eco sostenibilidad e impacto social positivo.
Diseño de una estrategia de comunicación interna y externa sobre el plan de sostenibilidad de Gioseppo.
Propuesta de colaboración con AMACMEC, con el diseño de una colección de deportivos cuyas ventas se destinan a la prevención del Cáncer de mama.
Mejora del packaging, reducción del plástico y uso de materiales reciclados y reciclables.
Auditoría social y medioambiental del 100% de nuestros proveedores con la firma del Código de Ética Gio Ethics. Seguimiento de la implantación de las medidas de mejora adoptadas.

05.04. Aportación a los ODS 2030

Nuestra actividad nos permite incidir de manera más directa en algunos de los 17 ODS. Concretamente:

ODS 3.

GARANTIZAR UNA VIDA SANA Y PROMOVER EL BIENESTAR

ODS 5.

DEFENDER LA IGUALDAD DE GÉNERO

ODS 6.

CUIDAR GESTIÓN DEL AGUA POTABLE Y SU SANEAMIENTO

ODS 8.

GENERAR EMPLEO DIGNO Y EL MANTENIMIENTO DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO

ODS 12.

PROMOVER UN CONSUMO Y PRODUCCIÓN CADA DÍA MÁS RESPONSABLE

ODS 17.

ESTABLECER ALIANZAS CON NUESTRO ENTORNO

Gioseppo también está comprometido con el respeto y apoyo a los Derechos Humanos a través de la formación, implantación y alineamiento de todas sus estrategias con los diez principios del Pacto Mundial.

05.05. El Pacto Mundial

Vuelvo a dirigirme a usted, por cuarto año consecutivo, en nombre de todas las personas que forman parte de la plantilla de Gioseppo. De nuevo, estoy en disposición de constatarle a través de esta carta, el deseo de Gioseppo de **renovar nuestro compromiso con los Diez Principios que configuran el Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y continuar en el futuro nuestras políticas de Responsabilidad Social.

Gioseppo es una empresa que diseña y fabrica zapatos siguiendo estrategias sostenibles y una clara y rigurosa política de Responsabilidad Social Corporativa.

Además de cumplir con los requisitos de la legislación local, Gioseppo está comprometida con el **respeto a los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente**, que abarcan los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan. Apoyamos de este modo los principios 1 y 2.

La empresa también está comprometida con el respeto a los Derechos Humanos de las personas que pertenecen a los grupos o colectivos más vulnerables, independientemente del lugar donde opere.

Gioseppo quiere contribuir a crear una sociedad más justa, comprometiéndose con la comunidad y su desarrollo. A través de la Fundación Esperanza Pertusa se llevan adelante los proyectos de acción social de la empresa.

En lo que respecta a los dos primeros principios de Global Compact, en Gioseppo hemos continuado en este año apoyando y defendiendo los derechos humanos dentro de nuestro ámbito de influencia y con especial enfoque a nuestros proveedores a través de auditorías sociales.

Nuestras políticas de Responsabilidad Social Corporativa son cada vez más contundentes con los dos primeros principios, del mismo modo que lo son con los cuatro siguientes, del 3 al 6, los laborales. **En Gioseppo nos hemos provisto de mecanismos que evitan cualquier tipo de trabajo no deseado y de discriminación o acoso de cualquier tipo en el empleo**. Por supuesto, también garantizamos la libertad de asociación de nuestro equipo.

Con la misma fuerza, hemos desarrollado toda nuestra actividad durante 2019 con un enfoque que favorece de manera fundamental la preservación del medio ambiente. Hemos introducido mecanismos de economía circular que minimizan nuestros impactos en el medioambiente. Nos satisface enormemente afirmar que cada día somos más capaces de dar mejor respuesta a los principios 7, 8 y 9, como pueden comprobar en las páginas de este informe.

También quiero hacerles mención de nuestro compromiso con el principio 10. **En Gioseppo hemos puesto en marcha en 2019 protocolos de Compliance para evitar cualquier tipo de corrupción, extorsión y soborno.**

Formamos a toda nuestra plantilla para evitar cualquier tipo de corrupción en nuestras actividades o entre nuestro personal. Somos extremadamente rigurosos en el cumplimiento de todas las normas y leyes, regionales, nacionales o internacionales. Trabajamos día tras día para evitar situaciones que puedan desviarnos de nuestra misión y visión.

Me gustaría añadir desde estas líneas que **Gioseppo también está comprometido a contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).**

En Gioseppo seguiremos trabajando en 2020 para que nuestros grupos de interés se sientan muy orgullos y satisfechos de nosotros y de nuestro legado, que sigamos cumpliendo los preceptos del Pacto Mundial y para que la sostenibilidad marque nuestras rutinas productivas diarias a corto, medio y largo plazo.

Carta remitida por Germán Navarro, CEO de Gioseppo, a Clara Arpa, Presidenta del Pacto Mundial España.

Gioseppo es miembro del Global Compact desde 2016.

05.06. Relación con los grupos de interés

La relación con los diferentes grupos de interés es clave para nuestra estrategia de sostenibilidad. Siguiendo el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 17, tejer un sistema de alianzas internas y externas para seguir creciendo es fundamental para Gioseppo. Por ello, **mantenemos una comunicación continua y bidireccional con todos ellos para crear valor social, económico y medioambiental.**

Esta comunicación la realizamos a través de encuestas, web corporativa, redes sociales y memorias anuales, entre otros canales.

El equipo

Escuchando su opinión a través de diversos canales, a la vez que compartimos información sobre la estrategia y los objetivos de la compañía.

El Medio Ambiente

Colaborando con expertos para disminuir nuestros impactos medioambientales.

Proveedores

Involucrándolos en nuestra estrategia de sostenibilidad, compartiendo conocimiento y buenas prácticas y trabajando de forma conjunta hacia objetivos comunes.

La Sociedad

Contribuyendo a iniciativas sociales y ambientales con otras organizaciones, a las que aportamos recursos de diversas maneras.

Clientes

Midiendo su grado de satisfacción y desarrollando planes de colaboración conjunta.

Consumidores

Incorporando sus demandas y necesidades además de velar por salud y seguridad.

05.07. Análisis de materialidad

Económicos

1. Desempeño económico **(201-1)**
2. Presencia en el mercado **(202-1, 202-2)**
3. Salud y seguridad de los clientes **(416-1, 416-2)**
4. Marketing y etiquetado **(417-3)**
5. Impactos económicos indirectos **(203-1, 203-2)**

Buen Gobierno

23. Fiscalidad **(207-1)**
24. Anticorrupción **(205-1, 205-2, 205-3)**
25. Evaluación social de los proveedores **(414-1)**
26. Evaluación de los Derechos Humanos **(412-2, 412-3)**
27. Salud y seguridad de los clientes **(416-1, 416-2)**

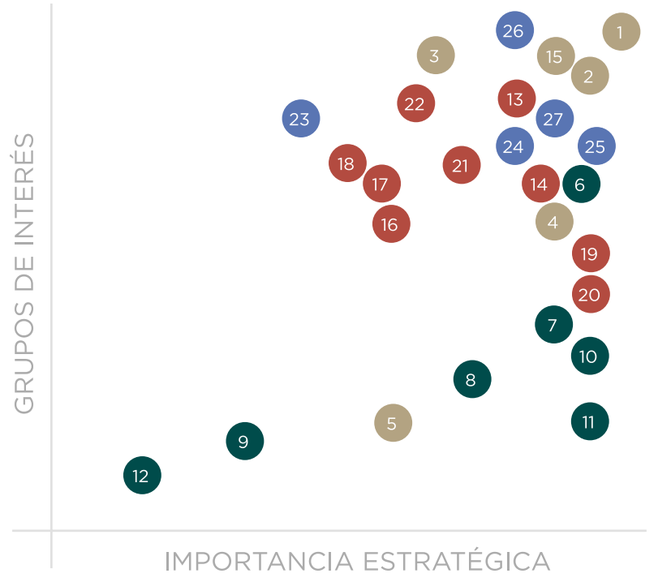
Sociales

13. Salud y seguridad en el trabajo **(403-1, 403-2, 403-3, 403-4)**
14. Relaciones trabajador-empresa **(402-1)**
15. Empleo **(401-1, 401-2, 401-3)**
16. Diversidad e igualdad de oportunidades **(405-1, 405-2)**
17. Formación y enseñanza **(404-1, 404-2, 404-3)**
18. No discriminación **(406-1)**
19. Trabajo infantil **(408-1)**
20. Trabajo forzoso u obligatorio **(409-1)**
21. Comunidades Locales **(413-1)**
22. Libertad de asociación y negociación colectiva **(407-1)**

Medioambientales

6. Materiales **(301-1, 301-2, 301-3)**
7. Cumplimiento ambiental **(307-1)**
8. Emisiones **(305-1, 305-4, 305-5)**
9. Agua **(303-1, 303-3)**
10. Efluentes y residuos **(306-2)**
11. Evolución ambiental de los proveedores **(308-1, 308-2)**
12. Energía **(302-3, 302-4)**

Gioseppo ha diseñado una matriz que incluye los principales contenidos materiales de su actividad. Cada punto establece un asunto material que ha sido evaluado en su gestión. A las conclusiones de esta matriz se llega tras el constante diálogo que se mantiene con los grupos de interés a lo largo del año en los que se puntúa la importancia estratégica, del 20 al 1, de los asuntos materiales y se extrae la media.



“Si no puedes cambiar tu destino, cambia tu actitud”

Amy Tan

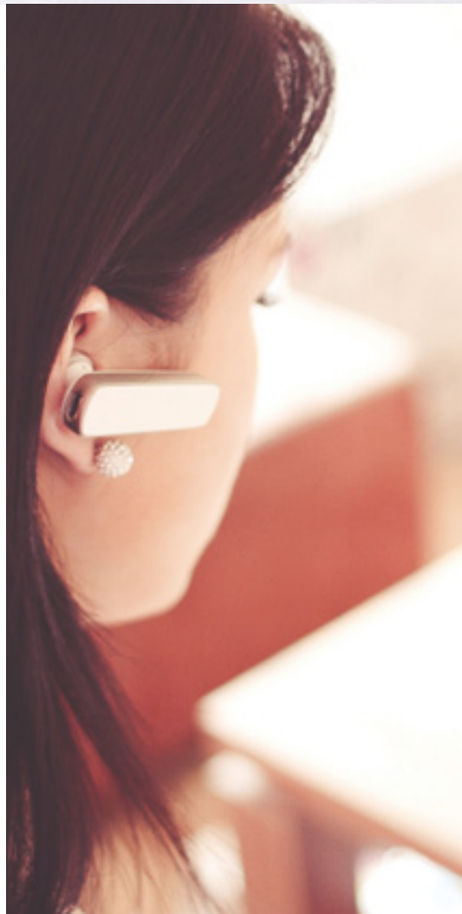
06. Cuidar

06.01. ¡A tu salud!

06.02. Protección de las personas empleadas en la fábricas

06.03. Nuestro compromiso con el Medio Ambiente

06.04. Acción frente a la COVID



06.01. ¡A tu salud!

La vigilancia de la salud y la prevención de riesgos laborales es, ante todo, un derecho de las personas empleadas, pero es también una oportunidad: un entorno saludable y seguro favorece la creatividad, la productividad y el desarrollo del ser humano.

Las organizaciones comprometidas con su sostenibilidad encuentran en la promoción de la salud y el bienestar de las personas empleadas una oportunidad para construir un equipo más cohesionado y competente.

El objetivo del programa ¡A tu Salud! de Gioseppo es anticipar y reducir el impacto negativo del entorno laboral sobre la salud y el bienestar de las personas empleadas y optimizar sus impactos positivos, teniendo en cuenta las dimensiones física, emocional y relacional del ser humano.

La emergencia de la pandemia COVID en España en marzo de 2020 ha significado un reto para la prevención y promoción de la salud de las personas empleadas extraordinaria. A este fin, hemos adaptado nuestro modelo de prevención.

Porque la salud es mucho más que la ausencia de enfermedad o accidentes: es posibilidad de crecimiento.

¡A tu salud! describe las distintas **medidas adoptadas por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud física, emocional y relacional de las personas empleadas en Gioseppo.** Una estrategia viva, abierta, que se adapta, como los seres vivos, a las exigencias y oportunidades del entorno. Como ha ocurrido en este año tan especial, 2020, en el que hemos tenido que afrontar la necesidad de responder a la emergencia derivada de la pandemia por COVID-19.

¡A tu salud! es un programa diseñado e impulsado por el Departamento de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa de Gioseppo, que se extiende a otras empresas del grupo NAPER con las que comparte su filosofía y visión de las personas.

El programa cuenta con una red de colaboradores esenciales para alcanzar sus objetivos. Los más destacados son la Mutua Maz y la empresa de prevención de riesgos laborales SPMas. Participan también las empresas aseguradoras Sanitas, Adeslas y Axa Seguros.

Puntualmente, colaboramos con otras entidades para acciones concretas de promoción de la salud, entre las que destacamos, por la labor que realizan y el cariño especial que nos profesamos, a AMACMEC-Elche (Asociación de mujeres afectadas por cáncer de mama de Elche).

Analizado desde una visión integral de la salud, observamos que el entorno laboral genera una serie de riesgos y oportunidades para el bienestar físico, emocional y relacional de las personas empleadas. Nuestro objetivo es construir un ecosistema que favorezca el bienestar de las personas empleadas, reduciendo los riesgos y aumentando las potencialidades.

Siguiendo una interpretación muy libre del modelo de necesidades de Abraham Maslow (1943), **identificamos tres niveles de necesidades vinculadas a la salud** a las que, desde la empresa, es posible dar una respuesta positiva o negativa cuyo impacto, a su vez, podrá tener unas consecuencias, positivas o negativas, en la salud física, emocional y/o relacional de las personas.

En la base localizamos tres **necesidades fundamentales para garantizar la salud de las personas empleadas: la prevención de accidentes laborales y el empleo digno, a la que este año se ha añadido la prevención del COVID.**

En un segundo nivel situamos aspectos vinculados a la vida relacional de las personas, como son la posibilidad de conciliar la vida familiar, laboral y personal, la gestión de la diversidad y el clima laboral.

Por último, **en un tercer nivel más elevado, se encuentra el desarrollo profesional y la identificación con los valores de la empresa.** Ambas dimensiones se vinculan con el desarrollo del potencial del ser humano, fuente de salud y bienestar emocional.

Un proyecto seguro y sostenible en el que las personas marcan la diferencia

Las personas son la clave del desarrollo y la sostenibilidad del proyecto Gioseppo.

Entre las cosas bien hechas y la excelencia está el talento de una persona. Son las personas las que marcan la diferencia.

Cuidar el equipo humano es, por tanto, cuidar del negocio. Y cuidar del negocio es cuidar del equipo, ya que la seguridad del proyecto y la estabilidad laboral, son los aspectos más valorados por las personas empleadas de Gioseppo según las distintas encuestas de valoración que realizamos anualmente.

La seguridad del proyecto Gioseppo se expresa en el compromiso de su propiedad, 100% familiar, quienes reinvierten cada año gran parte de los beneficios y participan activamente en la gestión directiva y en 30 años de continuado crecimiento. La comunicación y la transparencia son las claves para cubrir la necesidad de las personas empleadas de entregar su tiempo y su talento a un proyecto seguro.

El 91,67% de las personas empleadas de Gioseppo posee un contrato indefinido.

Family Day

Orgullosos de nuestras condiciones laborales. Abrimos las puertas a las familias de todas las personas empleadas para mostrar quiénes somos, cómo trabajamos y cómo vivimos el día a día en Gioseppo.

Have a Nice Work Gioseppo, un buen lugar en el que trabajar

Llevamos años trabajando para hacer de Gioseppo un gran lugar en el que trabajar. Nuestras instalaciones, bañadas de luz natural, con espacios sencillos y abiertos, con plantas naturales y terrazas, una arquitectura bioclimática y bella, están pensados para el bienestar de las personas y su calidad de vida laboral.

El Departamento de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa despliega una amplia actividad orientada a garantizar el cumplimiento de toda la legalidad vigente en materia de retribución, horarios, vacaciones, prevención de accidentes laborales, higiene, ergonomía y promoción de la salud.

Más allá, invertimos en comunicación interna, formación y desarrollo personal y profesional y relaciones con la comunidad como aspectos de salud y bienestar de las personas.

Perfil de las personas del equipo

ACTITUD	COMPETENCIAS	VALORES
Alegría	Comunicación	Impulso del cambio
Pasión	Tecnología	Cooperación
Compasión	Organización	Foco en caliente

Ejes de actuación del departamento de RRHH

TALENTO	WORK EXPERIENCE	HAVE A NICE WORK
Identificación y desarrollo de talento	Condiciones de trabajo	Cultura y entorno de trabajo
Identificación, selección	Formación y desarrollo	Bienestar físico, emocional y racional

El 95% de las personas empleadas otorgan la máxima puntuación a las instalaciones y la limpieza de Gioseppo en la encuesta de satisfacción.

Equipo humano de Gioseppo

Número de personas empleadas

130 personas

Trabajadores por sexo

Mujeres	67
Hombres	63

Tipo de contrato

Indefinido	114
Temporal	16

Tipo de jornada

Completa	86
Parcial	9

Rotación

Altas	5
Bajas	18
Índice	11,33%

Promedio salarial por sexo

Mujeres	47,7%
Hombres	52,3%

Enfermedades profesionales

0

Accidentes de trabajo

16

Absentismo

2,77%

Prevención de riesgos para la salud y de accidentes de trabajo

Las personas que trabajan en Gioseppo se comprometen a cumplir rigurosamente las normas de salud y de seguridad en el trabajo, y de velar por su propia seguridad y por la de las personas afectadas por sus actividades.

A este fin, se despliega una serie de actuaciones juntamente con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales MAS PREVENCIÓN y la Mutua Maz.

Entre nuestra actividad preventiva y de promoción de la salud destacamos:

1.

Acogida con información específica sobre la prevención de los riesgos del puesto de trabajo. Entrega de la evaluación del servicio de prevención de su puesto de trabajo.

2.

Formación específica preventiva para todos los puestos de trabajo, diseñada por el servicio de prevención y la Mutua.

3.

Adaptación del puesto en caso de necesidad por persona perteneciente a un colectivo especialmente sensible.

4.

Seguimiento del puesto y formación preventiva con las actualizaciones que surjan por cualquier tipo de modificación del puesto.

5.

Reconocimiento médico anual voluntario a todas las personas empleadas.

6.

Análisis ergonómico del puesto de trabajo anual y a demanda.

7.

Adaptación de mobiliario de trabajo si se requiere por cuestiones de salud.

8.

Parking para mujeres embarazadas.

9.

Convenios de colaboración para contratación de Seguro médico a cuenta de la empresa con AXA, Sanitas y Adeslas.

10.

Jornadas de información en temas de salud como prevención de cáncer de mama, cáncer de próstata, tabaquismo, dieta saludable libre de azúcar, etc.

11.

Programa de Mindfulness para reducción del estrés laboral.

12.

Facilitamos el servicio de masaje en cuello y espalda en horario de trabajo, disponiendo del servicio en las propias instalaciones.

13.

Convenios de salud con diferentes entidades y empresas para ventajas de contratación (clases de yoga, odontología, estética, etc.).

14.

Accesibilidad, ascensores y rampas de acceso a plantas para personas con movilidad reducida.

15.

Ticket guardería.

16.

Sala de lactancia.

17.

Sala de relax.

18.

Revisión del aire y adaptación COVID.

Libres de violencia, sin miedo al acoso

En Gioseppo tenemos tolerancia cero con cualquier comportamiento que suponga hacer daño a otra persona de nuestro equipo.

No toleramos conductas no deseadas o molestas, por parte de cualquier persona empleada que supongan un acoso para otra persona, perturbe su trabajo o cree un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil. Esto incluye la intimidación, el abuso de autoridad, el uso excesivo de palabras malsonantes o cualquier otra forma de agresión u hostilidad que pueda crear un clima de intimidación.

No se admite el uso de palabras ofensivas para referirse a otras personas usando nombres o comentarios peyorativos o el abuso verbal, los comentarios, bromas o materiales, incluidos los correos electrónicos, que otras personas puedan considerar ofensivos, el acoso laboral, las amenazas o el abuso de autoridad, los comentarios, gestos o contacto físico que resulten molestos, mostrar conductas explícitamente sexuales, imágenes ofensivas o cualquier otro material que resulte humillante para otras personas.

Prevención del ciberacoso

Gioseppo, como tantas empresas, está inmersa en su propia transformación digital, que implica una intensificación en el uso todo tipo de herramientas digitales. Durante este año, derivado de la pandemia, se ha extendido el Trabajo a Distancia y con ello, se ha visto incrementado aún más el uso de herramientas tecnológicas para el trabajo.

El ciberacoso es un riesgo derivado de esta nueva realidad que hemos de abordar tanto desde el punto de vista de negocio como de prevención para la salud de las personas.

La persona, como siempre, es la clave.

Para ello, **desde Gioseppo desarrollamos una política de prevención del Ciberacoso basada en tres pilares: estrategia directa desde el Departamento de IT, formación interna a todo el equipo organizada por el Departamento de RRHH, y alianzas con equipos externos y proveedores especializados.**

El conocimiento y estrategia para hacer frente al ciberacoso ha de estar actualizándose constantemente, puesto que se trata de una realidad cambiante y muy dinámica. Nuestro compromiso es mantener una vigilancia constante y compartida y considerar el Ciberacoso un riesgo para la salud emocional de las personas empleadas.

Clima laboral

El clima laboral con el equipo es una de las dimensiones mejor valoradas por el equipo de Gioseppo, según los datos de la encuesta de satisfacción del año 2020.

Esta encuesta fue respondida por 67 personas sobre un total de 81 y sobre una escala del 1-10.

Dimensión	2020
Comunicación interna	6,46
La equidad de trato que recibimos entre personas y departamentos	6,64
Desarrollo tecnológico	6,67
La transparencia en la comunicación de la empresa	7,03
Los valores de la empresa hacia los/las empleados/as	7,21
La mejora constante	7,21
La capacidad de innovación	7,25
La organización en la empresa	7,3
El trato humano a los/las empleados/as	7,48
El estilo de dirección de quien coordina mi trabajo (superior/a director/a)	7,52
La igualdad en el trato hombres y mujeres en la empresa	7,59
Lo eficaz que es la empresa en sus operaciones y negocios	7,59
La seguridad del proyecto empresarial	7,84
La identificación con la cultura de empresa	7,84
El estilo de liderazgo (de la Dirección General)	7,89
Los valores de la empresa en Política de RC y Fundación	8,03
El clima laboral que vivo entre compañeros/as	8,1
La posibilidad de conciliar la vida familiar, laboral y personal	8,23
La limpieza	8,67

Gio Equal II

Nuestro compromiso con el ODS 5, Igualdad de género, se expresa día a día en las políticas transversales de Recursos Humanos y se reflejan en el Plan de Igualdad GIOEqual, reconocido con el sello Fent Empresa del Gobierno de la Generalitat (2019-2021).

Los principales ejes de actuación de este Plan de Igualdad son:

- Auto vigilancia para no incurrir en cualquier tipo de sesgo de género en la selección, contratación y promoción laboral.

- Desarrollo de políticas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral dirigidas a ambos sexos, con especial incidencia en la flexibilidad horaria y el trabajo a distancia.

- Apoyo a la promoción de las mujeres a todos los ámbitos de la toma de decisión.

La empresa dispone de un Comité de Igualdad que participa en el diseño de actuaciones para promover una cultura organizacional no sexista, que promueva el empoderamiento de las mujeres y el reconocimiento de su actividad. Fruto de esta reflexión surge, entre otras, la iniciativa Family Day.

Desde el año 2019 se realiza una auditoria retributiva por sexos, así como de posiciones directivas y pre-directivas.

En 2020 este Comité de Igualdad colaboró en el desarrollo de la estrategia de Recursos Humanos de Gisoeppo frente al COVID, en el que el reto de la conciliación tomó una nueva dimensión, tanto por el Trabajo a Distancia como por las cuarentanas propias y de familiares directos.

Como parte de las iniciativas de GioEqual II, Gioseppo está adherido a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, iniciativa de ONU Mujeres y del Pacto Global de Naciones Unidas, a través de la cual, las empresas se comprometen a alinear las políticas de las compañías para avanzar en la igualdad entre los géneros.

Conciliación

Medidas y recursos para la conciliación de la vida familiar-personal y laboral:

Horario compacto para el equipo de gestión administrativa.
Horario flexible de entrada y salida.
Horario ventana.
Posibilidad de Trabajo a Distancia en aquellos puestos que lo permitan.
Flexibilidad en la gestión de las vacaciones.
Posibilidad de coger vacaciones por horas para ajustar a horarios de hijos menores de 12 años sin reducción de jornada.
Sala de lactancia.
Comedor y espacios para comer al aire libre.
Sala de relax.
Family Day.
Regalo por nacimiento de hijos.
Ajustes por bajas de maternidad/paternidad.
Un mes de reducción sin reducción de sueldo por cuidado hospitalario de hijos menores de 16 años.

La diversidad como valor

Reconocemos en la diversidad de las personas una fuente de riqueza para la organización y para el negocio. Consideramos la atención a la diversidad como una cuestión de derechos humanos.

La diversidad del equipo mejora el rendimiento, el orgullo de pertenencia y favorece la creatividad.

Las políticas de RRHH en captación y fidelización de talento se alinean con esa visión, buscando abordar las principales fuentes de diversidad, incluidas las personas en riesgo de exclusión social.

Gioseppo expresa y articula de forma clara su compromiso con la diversidad a través de políticas y acciones concretas y destina recursos específicos a este fin.

Este enfoque y abordaje de la diversidad hace de Gioseppo un buen lugar en el que trabajar para todas las personas, aportando calidad de vida y reduciendo su estrés laboral por adaptación al medio derivada de cualquier singularidad.

Todo ello fuente de salud.

Diversidad de género, de edad, de nacionalidad, de orientación sexual, de credo, diversidad funcional y diversidad social, permiten construir un ecosistema más atractivo para el talento y con mejores conexiones con los clientes y consumidores.

Reconocimiento en gestión de la diversidad

Gioseppo desarrolla políticas inclusivas que abarcan gran parte de las variables de diversidad existentes y que tienen un impacto sobre el bienestar de la plantilla.

La gestión del talento diverso supone un recurso de primer orden para generar valor y acceder a los beneficios de la innovación.

El Índice D&I, promovido por RED acoge, premió la política de diversidad de Gioseppo hasta encaramarla al sexto puesto a nivel nacional en su ranking del 2020. El Índice D&I tiene un enfoque transversal e inclusivo que tiene en cuenta las cinco expresiones de la diversidad: género, edad, discapacidad, origen étnico y cultural, de orientación sexual e identidad de género.

El Índice D&I es un instrumento de evaluación de la Red Acoge, a la que pertenece Gioseppo.

La Cátedra Francisco Pedreño de la Universidad Miguel Hernández reconoció a Gioseppo con su galardón anual por sus políticas inclusivas en materia de empleo y discapacidad.

Participación y comunicación: employer experience

Basado en el Modelo de Compensación Total, y en colaboración con la Universidad Miguel Hernández, diseñamos la encuesta Employer Experience, un cuestionario de evaluación que mide la percepción que cada persona empleada tiene acerca de su empresa y de su trabajo, valorando la distancia entre lo deseado y percibido.

Esta encuesta se aplica anualmente desde el año 2015 y además de las dimensiones relacionadas con la empresa y con el propio puesto de trabajo, se interesa por los valores y las emociones más recurrentes en el día a día de cada persona trabajadora. Además, en el año 2020, se preguntó por la gestión del COVID y por la transformación digital.

A pesar de que el año 2020 ha sido un año complejo, los resultados de la encuesta han sido muy positivos.

Los aspectos más valorados son el clima laboral y los valores de la empresa en política de RSC, la limpieza y las instalaciones.

En el apartado de Gestión COVID se describe los resultados relativos a esta dimensión tan central en este ejercicio.

Dimensión	2020
Agotamiento físico	5,38
Rconocimiento	5,74
Diversión	6,39
Felicidad	6,62
Motivación	6,74
Realización Personal	6,82
Sensación de sobrecarga de trabajo	6,95
Satisfacción	6,97
Estrés	7,18
Agotamiento mental	7,18
Orgullo de pertenencia	7,25
Optimismo	7,28

Además de la Employer Experience, en Gioseppo desplegamos un plan de comunicación interno cuyo objetivo es sencillo:

Escuchar a las personas empleadas.
Disponemos de una intranet con un muro de noticias y diferentes apartados temáticos.
Contamos con un buzón de sugerencias, así como un canal de denuncias.
Realizamos encuestas de todo tipo.
Disponemos de distintos comités a los que se puede acceder de forma voluntaria, como el Comité de RSC o el de Igualdad.
Realizamos un encuentro anual con todo el equipo para que cuadros medios y equipo directivo comparta visión estratégica y proyectos para el año siguiente.

La compensación total

El Modelo de retribución conocido como Compensación Total nos refiere a **aquello que una persona empleada percibe que recibe de su empresa a cambio de su trabajo** – y por tanto, aquello que la hace sentirse vinculada o no, satisfecha o no, feliz o no -.

Desde esta visión podemos valorar mejor lo que motiva a las personas a mantener su vinculo y compromiso con un proyecto.

Aspectos como el desarrollo profesional, la seguridad del proyecto, la conciliación familiar, el clima laboral o el trato humano, por citar algunos ejemplos, son percibidos en Gioseppo como elementos de compensación con un valor tan alto o tan determinante como la retribución monetaria.

Modelo de compensación total

RETRIBUCIÓN EN ESPECIE	PLAN DE INCENTIVOS
Salario experiencial	
Ventaja empleados	
Salario Emocional	

Equipo humano bien formado

La formación continua es un pilar fundamental del crecimiento personal y profesional. Es igualmente clave para el negocio. Por ello, desde el Departamento de RRHH/RSC se diseña un plan de formación anual dotado con un presupuesto y con la participación de todas las personas de la organización en la definición de sus objetivos y concreción de sus propuestas.

El Plan de Formación del año 2020 se vio bruscamente interrumpido por la pandemia por COVID. No obstante, durante este año se realizaron en Gioseppo 52 acciones formativas, con un total de 1010 horas de formación diferentes y 59 personas implicadas directamente en alguno de estos programas, el 72% del total de personas del equipo de Gioseppo.

Con todo, podemos afirmar sin temor a equivocarnos que este ha sido uno de los años que más hemos trabajado por la formación de nuestro equipo, si bien de una forma mucho menos planificada de lo habitual, mediante formaciones internas y Webinars de todo tipo de materias.

Algunos de los programas impartidos durante el año 2020:

Programa de Mindfulness para la reducción del estrés y el crecimiento personal.
Formación sobre situación y consecuencias COVID.
Cliente 2.0 y venta online.

60 Acciones formativas

1046 Horas

80% Personas formadas

466h Formación de capacitación técnica

20 Programas presenciales

32 Programas online

253h Planes de carrera

327h Master class

06.02. Protección de las personas empleadas en las fábricas

El cuidado de las personas empleadas en Gioseppo se hace extensible a todos los proveedores y personas empleadas en las fábricas que producen nuestros productos.

Todos los proveedores que trabajan para nuestras marcas han de adherirse al acuerdo del Código de Ética GioEthics, a través del cual se comprometen a respetar los derechos humanos y laborales de todas sus personas empleadas.

Por otro lado, se exige a todos los proveedores la realización de una auditoria externa independiente en materia social y medioambiental, que se valora conjuntamente para desarrollar un plan de mejoras en caso de ser necesario.

Estas auditorías analizan y describen el comportamiento de las fábricas en aspectos tan importantes como:

Trabajo infantil.
Salud y seguridad en el trabajo.
Trabajo forzoso.
Horario de trabajo digno.
Salarios y prestaciones sociales justas y acordes a ley.
Libertad de asociación.
Libertad de negociación colectiva.
Discriminación a minorías y mujeres.
Prácticas disciplinarias.
Protección del Medioambiente.

En el equipo interno se requiere las siguientes pautas responsables para la relación con los proveedores:

Las personas del equipo se relacionarán siempre con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa.
La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad, transparencia y mejores condiciones.
Se promueven las relaciones estables con proveedores éticos y responsables.
Los empleados no solicitarán a los proveedores ni aceptarán información relativa a las condiciones fijadas a otras empresas de la competencia.

Estas actuaciones permiten garantizar no solo la calidad de nuestros productos sino la generación de un ciclo positivo de valor en la mejora de los centros de productividad y las condiciones de vida de las personas empleadas y sus comunidades.

En 2020 más del 90% de los proveedores fueron auditados social y medio ambientalmente.

06.03. Nuestro compromiso con el Medio Ambiente

Un edificio cuidadoso con el medio ambiente

El edificio central de Gioseppo cuenta con paneles solares, un sistema para la gestión de los recursos hídricos y una arquitectura pensada para aprovechamiento de la luz natural, todo ello a fin de contribuir al ahorro energético y la emisión de gases contaminantes.

El edificio bioclimático, cuenta con más de 2 mil metros cuadrados de placas solares en el tejado. En la zona subterránea posee aljibes capaces de albergar 200.000 litros de agua que se utilizan para regar el jardín de plantas autóctonas que recorre la fachada principal.

Las ventanas están dispuestas de modo que la luz natural alumbra los casi 4 mil quinientos metros cuadrados de zona de trabajo de modo que en gran parte del año no es necesario la iluminación artificial en la práctica totalidad de la jornada laboral.

La valla microperforada que recubre el edificio así como la cámara que lo rodea, actúan como filtro para el calor propio de esta zona, lo que reduce el consumo de aire acondicionado.

Un edificio El arquitecto Ricardo Miñana firmó el proyecto en 2009 que bautizó como Love Work Place.

Consumos

En el año 2020 las placas solares generaron casi 100000 kwh, lo que supone un descenso respecto de años anteriores, debido a los cambios de temperatura.

En ese mismo año, consumimos 275106 kwh, lo que supone una reducción importante respecto del año 2018 y 2019, debido a los cambios de horario de apertura por la COVID.

	2018	2019	2020
Energía generada a través de las placas solares (kwh)	125295	130420	99785
Consumo de energía (kwh)	352002	309630	275106

Gestión de residuos

ACTECO es la empresa colaboradora con la gestionamos los residuos. Esta empresa nos emite informes fiables de la cantidad de residuos que se retiran en las distintas categorías.

En la siguiente tabla se indica la cantidad de residuos generados por nuestra actividad así como su evolución respecto del pasado ejercicio.

Como puede observarse, durante el año 2020 aumentaron de forma notable los residuos de plástico y cartón, provocado por el incremento de las ventas on line y de picking que requieren mucho más embalaje. Sin embargo, la eficacia en el uso de estos materiales se vio incrementada, como se detalla más adelante.

Por otro lado, se redujo el número de pares enviados a destrucción, siendo este ejercicio 4.060 Kg de zapatos frente a los 8.880 del año anterior.

La basura industrial también se ha reducido un 90% en el año 2020 respecto del año anterior, así como los envases ligeros y el papel de oficina. No hubo ningún residuo peligroso.

Se destruyeron 3210 Kg de papel de documentación, una cifra difícilmente comparable a años anteriores, dado que dicha destrucción documental no está sometida a una frecuencia anual.

	2019	2020
Cartón (Kg)	18.341	32.628
Zapatos (Kg)	8.880	4.060
Basura industrial (Kg)	3.780	360
Plástico (Kg)	1.853	3.268,2
Residuos peligrosos (Kg)	110	0

	2019	2020
Papel de oficina destruido (documentos oficiales) (Kg)	0	3.210
Envases ligeros (Kg)	3.180	2.600
Papel de oficina (Kg)	4.440	3.820

Cartón

Merece una explicación más detallada el incremento en el uso del cartón y la subsiguiente generación de residuos:

En el mes de abril 2020 Gioseppo abrió un nuevo centro logístico, llamado G2, que gestiona principalmente los envíos de pedidos on line y de pedidos de picking. Ambos procesos requieren de gran cantidad de embalaje. Así, si en el año 2019 fueron 29806 los pares que se vendieron a través de la modalidad picking, en el año 2020 la cifra ascendió a 120.310.

Como podrá concluirse observando este indicador, el año 2020 se redujo notablemente el residuo de cartón/par gracias a un nuevo proyecto de recuperación de cajas que ha permitido reutilizar al menos un 40% del total de las cajas que de otra manera hubieran ido a destrucción.

	2019	2020
Residuo de cartón/par picking	0,61	0,27

Todo el cartón que se deshecha va destinado al contenedor de reciclaje, gestionado y certificado por la empresa ACTECO. Ningún residuo de cartón generado por nuestra actividad tiene como destino el vertedero.

Par el año 2021 se han puesto en marcha tres grandes proyectos en cuanto a reducción y mejora en el uso del cartón:

De un lado la certificación de cartón FSC en todas las modalidades de embalaje que el gramaje lo permita.
El ajuste de medidas de las cajas para reducir los residuos y la contaminación en el transporte de la mercancía.
La reducción de las tintas de las cajas de par a un solo color y no contaminante.

Plástico

ACTECO certifica que un 10% del residuo generado en cartón es residuo plástico. Como podemos observar, el año 2020 este residuo también aumentó notablemente respecto del año anterior. El motivo es, igualmente, el nuevo formato de envío de mercancía para a par. No obstante, observamos un uso más eficiente en el plástico que se expresa en la cantidad de residuo generado/par picking.

	2019	2020
Residuo de plástico/par picking	0,61	0,27

En el año 2020 se eliminó la bolsa de plástico de la caja de par de la marca Hot Potatoes, lo que supuso en este ejercicio la reducción de 114.000 bolsas de plástico.

(*) El plástico y el cartón no se utilizan únicamente en la venta picking y en la venta on line, también en otros procesos como muestras, y envíos de caja completa, pero si son de uso mucho más intensivo debido a estos procesos. Hemos utilizado este indicador en tanto en cuanto nos permitirá comparar nuestra eficiencia en la generación de residuos y por tanto en el uso de los recursos, de forma constante año a año.

Emisiones

La huella de carbono, o emisiones de CO2 totales, se redujeron a 57,77, frente a las 111 del año anterior.
En compensación, las emisiones directas ahorradas por las placas solares alcanzaron una cifra de 20,9.

En conjunto, las emisiones se vieron reducidas en este ejercicio, provocado por las mejoras y eficiencias energéticas y por las modificaciones en la actividad derivadas del COVID.

	2019	2020
Emisiones directas de GEI ahorradas por las placas TnCo2	27,4	20,9
Emisiones de Co2 totales TNCo2	111,0	57,77

Certificaciones

Gioseppo cuenta desde el año 2001 con distintas certificaciones que verifican nuestro sistema de gestión en la fabricación de todos los productos de la marca.

Para conseguirlo, apostamos por un proceso de mejora continua en materia de calidad y gestión ambiental, un cumplimiento exhaustivo de la norma legal y la optimización de los recursos disponibles, motivando y haciendo partícipes a todas las personas y colaboradores que forman parte de Gioseppo.

Norma ISO 9001. Esta norma es base del Sistema de Gestión de la Calidad - SGC. Es una norma internacional que se centra en todos los elementos de la gestión de la calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y mejorar la calidad de sus productos o servicios. Vigente desde el año 2001.

Norma ISO 14001. Norma de Sistemas de Gestión Ambiental (SGA). Es una norma internacional que permite a las empresas demostrar el compromiso asumido con la protección del medio ambiente a través de la gestión de los riesgos medioambientales asociados a la actividad desarrollada. En vigor desde el año 2004.

Certificado Ecoembes. Reconoce la adhesión a una entidad responsable de la gestión de residuos. Es una homologación de empresas recuperadoras y recicladoras a través de un proceso de certificación externalizado y auditado bajo las normas ISO 9001 y 14001. Asegura que Gioseppo ofrece las garantías exigidas para llevar a cabo el correcto tratamiento de los materiales que gestiona. En vigor desde el año 2000.

OEA. Certificación como Operador Económico Autorizado, desde el año 2010.

Reducción de impactos medioambientales

Impactar de la menor manera en el medio ambiente es fundamental en nuestra estrategia de Sostenibilidad. Minimizar los impactos ambientales producidos por nuestra actividad es básico en el día a día de la compañía. El ahorro en el consumo de agua potable, la gestión correcta de los residuos de todo tipo -como el cartón, el plástico, los peligrosos y no peligrosos- la disminución de las emisiones de CO2, y la reducción del consumo energético son los principales desafíos y riesgos en los que trabajamos.

Además de ser sensibles con todos los riesgos medioambientales para la empresa, ofrecemos formación a nuestros empleados en materia de Sostenibilidad para que el avance hacia la consecución de nuestro objetivo de reducir estos riesgos sea más sencilla y todo el equipo esté implicado en la lucha contra el cambio climático.

Planes de acción para el cuidado del Medio Ambiente:

Crear una colección de calzado con criterios ecosostenibles.
Integrar las estrategias de la economía circular en todas las fases de la cadena de valor.
Implementar una política de reducción de impresiones.
Mantener las campañas de sensibilización en materia de sostenibilidad
Disminuir las emisiones de CO2.
Reducir la generación de residuos de plástico industrial.
Reducir los embalajes y plásticos en el packaging.
Reducir la generación de residuos zapatos.
Registrar la huella de carbono en el Ministerio y fomentar el cálculo y su reducción.

06.04. Acción frente a la COVID

Gestión COVID

Aunque el desafío ha sido y es muy grande, contamos con herramientas muy poderosas para hacerles frente:

Nuestros aliados Mutua Maz y Servicio de prevención de riesgos laborales MAS Prevención.

Una cultura organizativa fuertemente arraigada de cuidado de las personas expresada en las políticas de recursos humanos de gestión de presencia, flexibilidad, conciliación y gestión de la diversidad.

Un ecosistema de prevención de riesgos para salud establecido.

Un excelente equipo humano en el Dpto de IT y el desarrollo tecnológico como facilitador del Trabajo a Distancia.

Nuestra capacidad para comunicar.

Nuestra condición de empresa familiar comprometida con la sostenibilidad del proyecto.

Desafíos para la salud física, emocional y relacional derivados de la actividad laboral y COVID

1.

Incertidumbre y temor ante la evolución del negocio y las decisiones de la empresa en materia de empleo, posible extinción del contrato y/o modificación de las condiciones laborales.

2.

Prevención de contagios dentro de la empresa.

3.

Conciliación de la vida personal y familiar durante cuarentenas de descendientes y hospitalización de familiares.

4.

Protección especial de personas más vulnerables, mujeres embarazadas, madres y padres de hijos menores de un año, con alguna patología de alto riesgo y otros.

Plan COVID: principales actuaciones

Nuestro plan de actuación se ha ido construyendo en función de la evolución de la pandemia y escuchando al equipo y atendiendo al negocio.

Los tres ejes principales:

Comunicación, prevención de contagios dentro de la empresa y conciliación entre la vida personal y laboral.

COMUNICACIÓN INTERNA	PREVENCIÓN DE CONTAGIOS DENTRO DE LA EMPRESA	CONCILIACIÓN
Oficina de Atención al equipo humano. Escucha muy activa. Plan de Comunicación interna COVID.	EPIs. Tests serológicos. Adaptación de las instalaciones. Burbujas de prevención. TD y flexibilización horaria y de presencia.	Cuarentenas familiares. Política especial para mujeres embarazadas y madres y padres de bebes menores de un año. Oferta mobiliario para casa.

Oficina de atención al equipo humano COVID-19

En marzo de 2020 el Departamento de Recursos Humanos decidió poner en marcha la Oficina de Atención a Empleados, para responder a todas las cuestiones relacionadas con la evolución del impacto de la pandemia en el entorno laboral de Gioseppo.

Guiadas por los valores de transparencia y servicio, y con una actitud proactiva, nuestro objetivo es reducir la incertidumbre que pudiera sentir la persona empleada ante la situación y mantener el contacto entre todas las personas del equipo en los momentos de mayor dificultad y distancia física.

Desde esta oficina hemos ido abordando de forma proactiva mediante la emisión de comunicados a TODO el equipo cuestiones sobre:

- ERTE, procedimiento, regulación, evolución, etc.
- Reducción de jornada y otras medidas adoptadas para la preservación del empleo.
- Pruebas de detección de virus.
- Trabajo a distancia y flexibilidad horaria.
- Burbujas de presencia y adaptación de los usos de espacios comunes.
- Participación en acción social.

En la etapa más severa del estado de alarma se organizaron concursos y las primeras video llamadas grupales que nos permitieron mantenernos conectados. Nuestro claim ha sido Better Together.

La situación exige un nivel de flexibilidad y reactividad muy alta, por lo que hemos necesitado adaptar los acuerdos de privacidad para poder informar a los equipos de cualquier decisión fuera del horario de trabajo y a través de grupos de Whatsapp.

La Oficina continúa abierta.

Encuestas de evaluación y seguimiento

Durante el año 2020, intensificado los sondeos entre el equipo a fin de conocer su estado de ánimo y sus preocupaciones en torno a la evolución del negocio y a la situación derivada del COVID. Los resultados de estas encuestas han sido de gran utilidad para definir las políticas de presencia, mejorar las habilidades directivas en remoto y mejorar nuestro plan de comunicación interno.

Concretamente, a lo largo del año 2020 se realizaron las siguientes encuestas entre todo el equipo:

Valoración de la gestión COVID.
Valoración piloto Trabajo a Distancia.
Valoración de equipo Directivo en Trabajo a Distancia.
Encuesta anual de Employer Experience con foco en gestión COVID.
Evaluación de necesidades para el TD y desarrollo del plan de contingencia.

Además de la Oficina de Atención a empleados, el Plan de Comunicación interna de este año COVID ha incluido otras herramientas:

Pantallas: se han utilizado las pantallas de ordenador para enviar mensajes de motivación y apoyo.
Comunicación sobre comportamiento preventivo, uso de geles, distancia social, etc.
Comunicados del CEO, sobre la evolución del negocio para reducir la incertidumbre y el estrés que le acompaña.
Comunicados de todo el equipo directivo a través de sesiones virtuales, explicando los nuevos proyectos.

En cuanto a las encuestas realizadas por Gioseppo, durante 2020 se añadieron nuevas preguntas en referencia a la valoración de las decisiones adoptadas por parte de la empresa en relación a la gestión de la situación provocada por el COVID.

Se obtuvo una puntuación de 7,57 sobre 10.

Un total 55 personas reportaron 70 ideas para mejorar la gestión general del COVID.

Las propuestas se centran en los siguientes aspectos:

Presencia (teletrabajo y reducción de contactos).
Seguridad (ventilación, mamparas, mascarillas, gel, limpieza y test).
Herramientas tecnológicas.

Prevención de contagios

Prevenir los contagios dentro de la empresa como nuestra mayor responsabilidad y prioridad. Estos son algunos de los protocolos de prevención que hemos ido poniendo en marcha y adaptando a la evolución de la pandemia:

Compra y dotación de EPIs para todo el equipo.
Mascarillas.
Pantallas.
Guantes (inicio).
Geles hidroalcohólicos.
Campañas de comunicación y concienciación. Utilizando el mobiliario de oficina, paredes, espejos, y las pantallas de ordenador.
Adaptación de las ubicaciones y los puestos de trabajo. Para garantizar distancia social, reduciendo la presencia de personas en las oficinas entre un 75% a un 50% en función de la evolución de la pandemia
Colocación de mamparas en algunos casos.
Cancelación de visitas y de toda actividad presencial con personas de fuera de la organización.
Cancelación de viajes de trabajo. Cancelación de formación presencial.
Cancelación del comedor y de la sala relax.
Ampliación de espacios al aire libre para comer y para reuniones de equipo.
Reducción de aforos y cierre de salas de reuniones sin ventilación.
Tests serológicos a toda la plantilla y PCRs puntuales.
Burbujas de aislamiento para los equipos de almacenes.
Seguimiento de los casos de positivos y aislamiento preventivo precoz.

Conciliación COVID

La situación del COVID ha supuesto un reto para la conciliación con la vida familiar y personal por el cierre de centros educativos, las cuarentenas de hijos pequeños y familiares, y el trabajo a distancia.

Desde el Departamento de RRHH hemos adaptado nuestras políticas de presencia para dar respuesta a este desafío:

El trabajo a distancia se ha extendido a todos los puestos que ha sido posible y se han dotado de recursos materiales para su ejecución efectiva.
Se establece la posibilidad de realizar trabajo a distancia en todo tipo de cuarentenas no consideradas enfermedad común tanto propias como del núcleo familiar directo.
Se establece una política especial de presencia para mujeres embarazadas y madres y padres de bebes menores de un año y con familiares especialmente vulnerables para que realicen trabajo a distancia.
Se han concedido licencias sin sueldo para personas que han necesitado viajar a sus países de origen con anticipo de salarios en caso de necesidad.
Se ha hecho oferta de mobiliario para casa.
Se han adquirido equipos informáticos para evitar el uso de portátiles en casa y mantener los mismos niveles ergonómicos en el trabajo a distancia.

07. Transformar

07.01. Colección Have a Nice World

07.02. Nueva plataforma logística G2

07.03. Transformación entornos laborales

“Debes ser el cambio que deseas ver en el mundo”

Mahatma Gandhi

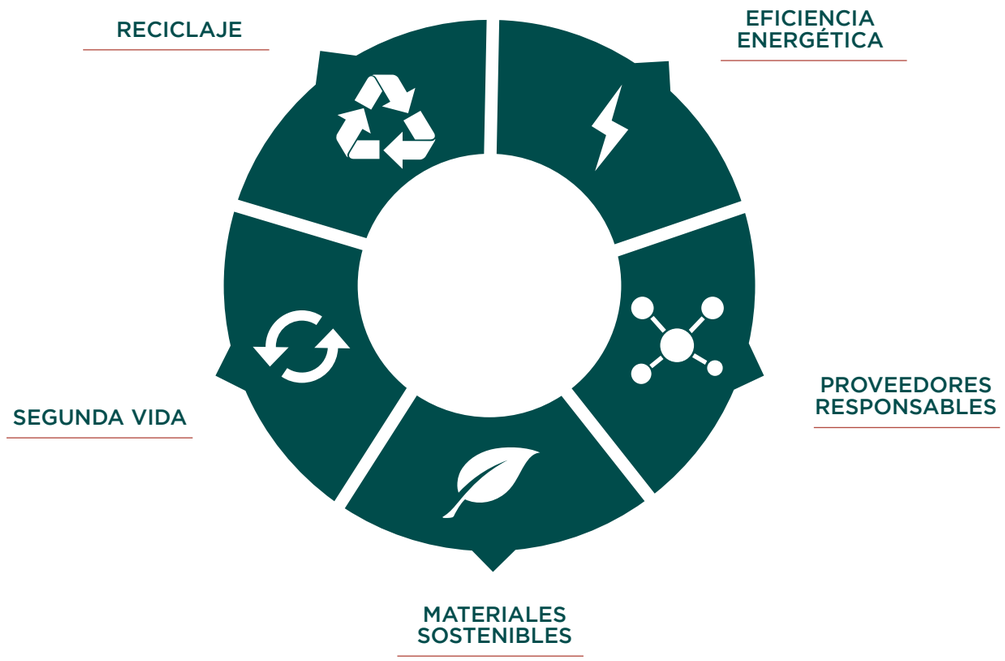
Productos para las personas y el planeta

Gioseppo ofrece a sus consumidores las garantías de que sus productos son fabricados cumpliendo todos los estándares de calidad y todas las normativas en materia laboral y medioambiental que exigen las distintas legislaciones.

Trabajamos para ofrecer a nuestros clientes moda de calidad que tenga en cuenta todo el ciclo de vida del producto. Para ello cumplimos con los más altos estándares y mejores prácticas de la industria en toda la cadena de valor. **Gioseppo protege a sus clientes y consumidores estableciendo e implantando estándares de obligado cumplimiento para todos** los proveedores en materia de salud, seguridad de producto, y etiquetado.

Producimos teniendo en cuenta un estándar de salud y seguridad de producto de aplicación general y obligatoria para todos nuestros proveedores con el objetivo de eliminar o regular el uso de sustancias de utilización legalmente limitada para ofrecer a nuestros clientes las máximas garantías.

Nuestros clientes son la inspiración para crear las colecciones y construir un proyecto que aporte valor al negocio. Las consumidoras y consumidores requieren unos niveles cada día más altos de calidad y seguridad en los productos acompañando a la exigencia diseño y precio.



07.01. Colección Have a Nice World

En 2020 lanzamos el sello de producto HAVE A NICE WORLD, un sello que identifica aquellos productos de las distintas marcas que han sido desarrollados bajo unos criterios más estrictos en materia medioambiental o social.

Para estos productos se han utilizado materiales orgánicos, reciclados o tratados mediante técnicas respetuosas con el medio ambiente.

En cuanto a materiales, los más utilizados en nuestros productos HAVE A NICE WORLD son :

Algodón orgánico.
Algodón reciclado.
Corcho proveniente de bosques sostenibles.
Poliéster reciclado.
EVA reciclada.
Pieles tratadas en tenerías certificadas.
Eliminación del cromo por tintes vegetales.

Por otro lado, incluimos en esta colección la píldora de sneakers diseñadas para apoyar la investigación sobre el cáncer de mama.

Una propuesta por la que donamos un porcentaje de cada par vendido a FECMA, la Federación Española de Cáncer de Mama), en concreto a la beca SEOM (Sociedad Española de Oncología Médica), para proyectos de investigación de cáncer de mama, dirigidos en Unidades de Oncología Médica en toda España. Estas sneakers fueron las más vendidas de la temporada.

Además, en el año 2020 añadimos a nuestro portfolio de venta de productos una pulsera realizada por mujeres Masái, dentro del programa de la ONG ADCAM en Kenia, para el desarrollo de la autonomía de las mujeres y su programa de alimentos.

Nuestro objetivo es que cada colección recoja un mayor número de modelos realizados con criterios eco sostenibles y o fines sociales.

07.02. Nueva plataforma logística G2

En 2020 se consolidó un proyecto de gran importancia para la compañía, la apertura de la nave logística Gioseppo G2, el nuevo centro de distribución de calzado y complementos. Esta nave surge tras la necesidad de ampliar la operativa logística de la actual nave en la Sede Central para poder dar servicio a nuevos modos de distribución entre nuestros clientes y consumidores.

Con un espacio de 7.000 metros cuadrados, G2 tiene una capacidad de 600.000 pares y cuenta con una gran capacidad operativa en volumen, funcionalidades y servicios.

El centro atiende los servicios de pedidos tipo picking (de par a par) al comercio online y B2B (business to business). Durante el 2020, el objetivo inicial de la nave fue la puesta a punto productiva global, generando dinámicas de adecuación a la demanda de trabajo.

07.03. Transformación entornos laborales

La covid ha permitido acelerar el proceso de transformación de las formas de trabajar. Implantamos el horario compacto en el año 2018, en un departamento, a modo de experiencia piloto, y en el año 2010 el 50% del personal de la oficina ya podía acogerse a este horario. Desde el año 2019 ofreciamos la posibilidad de realizar trabajo a distancia a personas que lo requerían por distintos motivos, como distancia de su lugar de residencia al puesto de trabajo, cuidado de menores o mayores, o cualquier otra cuestión. En el año 2020, y provocado por la exigencia de la pandemia, modificamos el horario de presencia en sede y establecimos de forma genérica el trabajo a distancia para todas las posiciones de la oficina. Trasladamos las reuniones de direccion a la tarde, y hemos fijado un nuevo horario ventana, más conciliador, universal.

08. Participar

“Llegar juntos es el principio; mantenerse juntos es el progreso; trabajar juntos es el éxito.”
Henry Ford

ABIERTOS A LA COMUNIDAD

FUNDACIÓN ESPERANZA PERTUSA

08.01. Abiertos a la comunidad

08.02. Alumnos en prácticas

08.03. Fundación Esperanza Pertusa

08.01 Abiertos a la comunidad

La relación empresa-sociedad forja un vínculo de creación de valor. Las empresas necesitamos comprender mucho mejor el mundo que nos rodea. La sociedad necesita a las empresas para desarrollar sus objetivos, como plantea la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Es una alianza que nos refuerza mutuamente.

Gioseppo se relaciona con asociaciones y colectivos sectoriales y de negocio que nos actualizan y nos permiten entrar en contacto con otras empresas y estar al día de cualquier novedad en materia regulatoria.

Asimismo, creemos que es parte de nuestra responsabilidad invertir en el talento del futuro, y nos relacionamos con grupos formativos y profesionales abriendo nuestras instalaciones y compartiendo visión y valores.

Nuestras políticas de Recursos Humanos y RSC en materia de Igualdad de género, Diversidad e Inclusión Social reciben gran atención en nuestro entorno, y somos reclamadas por distintas asociaciones para programas de formación y otros eventos relacionados con estos temas.

A lo largo del año 2020 hemos participado, iniciando o reforzando, en más de XX actividades de carácter colaborativo. Con el objetivo de aprender, de aportar y, en definitiva, de inscribirnos de forma responsable en el mundo que nos acoge.

Voluntariado corporativo: Fundación Esperanza Pertusa

La Fundación Esperanza Pertusa, estrechamente vinculada a Gioseppo a través de su propiedad, despliega su actividad filantrópica con personas y colectivos especialmente vulnerables.

La Fundación Esperanza Pertusa ofrece a las personas empleadas en Gioseppo la oportunidad de colaborar como voluntarias en algunos de sus proyectos.

Así mismo, y conscientes del enorme valor que la acción social tiene para las personas empleadas, las políticas de RRHH apoyan a quienes deseen realizar voluntariado social, bien a través de la Fundación Esperanza Pertusa o en cualquier otra iniciativa social, con medidas de flexibilidad horaria y de vacaciones y anticipos de nómina.

ImparablElx

Durante el mes de abril de 2020, y en pleno confinamiento, con los hospitales y centros de salud en situación crítica, lanzamos a través de la Fundación Esperanza Pertusa la campaña ImparablELX, una acción de crowdfunding en la que recaudamos 5.373€ destinados a los centros de salud de la ciudad de Elche, para la compra de material sanitario de prevención del COVID. Además, donamos miles de pantallas protectoras, batas desechables y mascarillas a hospitales, centros de mayores y comandancias de la Guardia Civil.

Estudiantes en prácticas

A inicios de 2020 acogimos a 14 estudiantes en prácticas en todas las empresas del grupo de diferentes centros de formación. El impacto de la Covid-19 y las medidas adoptadas por el negocio provocaron la parada de algunas de estas prácticas y actividades relacionadas.

Igualdad de género

Nuestro compromiso con la igualdad real entre hombres y mujeres traspasa nuestro negocio y cada año el equipo de RRHH participa en distintas actividades vinculadas con la igualdad de género, en colaboración con entidades y ONG tales como Cruz Roja, administración pública y también con empresas privadas como Cutrecases, Actiu y Google.

Gioseppo difunde internamente estas colaboraciones haciendo partícipe al equipo de sus valores de defensa de la Igualdad de género.

En el año 2019 Gioseppo fue una de las empresas colaboradoras del Primer Congreso sobre Nuevas Masculinidades celebrado en la UMH (Elche).

Diversidad y empleo

Creemos en la diversidad como fuente de riqueza para el desarrollo del negocio y expresamos esta convicción fuera y dentro de nuestra organización, mediante la colaboración con entidades especializadas en Diversidad y empleo tales como la Cátedra Tempe - Apsa, RedACoge y Adecco y ONGs como Cepaim y Cruz Roja dentro de sus programas de empleo para colectivos en riesgo de exclusión social.

Este año 2019 Gioseppo fue reconocida por la Cátedra Francisco Parreño de la Universidad Miguel Hernández por su trabajo de inserción profesional, experiencia que pudo compartir en el Congreso Empleo y Discapacidad celebrado en la UMH al que fue invitada como empresa destacada en Inclusión.

Innovación y Tecnología

Gioseppo, como tantas empresas, está inmersa en su propia transformación tecnológica. La innovación constante es una necesidad que trata de abordar en colaboración con otras entidades, como Inescop, centro tecnológico especializado en calzado.

Buscamos acercarnos al talento más innovador mediante alianzas y colaboraciones con entidades especializadas, con quienes participamos en eventos, congresos, jornadas, etc.

Apoyo a la educación y el talento joven

Participamos con diferentes entidades educativas en programas de prácticas laborales curriculares y no curriculares, visitas, charlas y estancias, buscando promover la pasión por la moda y el calzado y compartir una visión de las empresas familiares como motores de innovación y progreso social.

El año 2019 destacamos nuestra colaboración estudiantes del Kigs College, pregraduados.

Alianzas para el desarrollo social y la empleabilidad de colectivos en riesgo de exlusión social

Alianzas corporativas y sectoriales

En Gioseppo estamos convencidos de que **nuestra responsabilidad es contribuir al desarrollo de la sociedad a través de la participación voluntaria en iniciativas sociales alineadas con nuestra actividad.**

Nuestras principales alianzas con organizaciones del sector y tecnológicas son:

Alianzas para la promoción del Talento Joven

Nos vinculamos con entidades educativas del entorno, del resto del Estado e internacionales, **para promover el talento joven, potenciar las vocaciones STEM en las chicas, y mejorar nuestros procesos de selección**, a través de prácticas pre profesionales.

Durante el año 2019 hemos firmado o renovado acuerdo de colaboración con más de 25 entidades educativas:

08.02. Una alianza en rosa

Desde Gioseppo nos unimos a la lucha contra el cáncer de mama, el más común entre las mujeres en todo el mundo. A través del modelo SHUYA nos sumamos a la Federación Española de Cáncer de Mama (FECMA), donando el 1% del precio de venta durante la campaña FW20 a la beca SEOM (Sociedad Española de Oncología Médica), para proyectos de investigación de cáncer de mama, dirigidos en Unidades de Oncología Médica en toda España.

08.03. Fundación Esperanza Pertusa

FUNDACIÓN
ESPERANZA PERTUSA

NUESTRO GRAN PROYECTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Fundación Esperanza Pertusa es el principal canal para el desarrollo de proyectos sociales de Gioseppo. Consideramos que es nuestra responsabilidad contribuir al desarrollo de la sociedad a través de la participación voluntaria en iniciativas sociales.

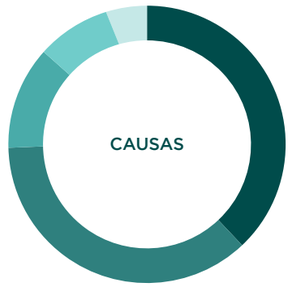
La Fundación Esperanza Pertusa pretende contribuir al desarrollo humano mejorando las oportunidades y capacidades de las personas para llevar la vida que desean. Nos centramos en las personas, especialmente en los colectivos en condición de vulnerabilidad y en sus libertades esenciales: vivir una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos, disfrutar de un digno estándar de vida y edificar su propio destino.

Queremos demostrar con hechos nuestro compromiso con una sociedad justa, global y plural basada en la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.

Nuestra estrategia de inversión de 2019 en proyectos sociales estuvo dirigida hacia cinco temáticas, todas ellas vinculadas a su vez a cinco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a través de Acciones sociales, proyectos de sensibilización y cooperación internacional:

Trabajamos a cambio de sonrisas con múltiples pequeñas acciones.

- **60,87%** Acción social
- **17,39%** Cooperación
- **13,04%** Sensibilización
- **8,7%** Covid



- **43,48%** Necesidades básicas
- **30,43%** Educación
- **13,04%** Inserción Socio-Laboral
- **8,7%** Salud
- **4,35%** Género

- **45,45%** Adultos y jóvenes en riesgo de exclusión
- **18,18%** Infancia
- **27,27%** Mujeres
- **9,09%** Población General

PROYECTOS COVID

IMPARABLEX:
En Abril, en pleno confinamiento, y con los hospitales y centros de salud en situación crítica, lanzamos la campaña ImparablElx, una acción de crowfunding cuya recaudación fue íntegramente destinada a los centros de salud de la ciudad de Elche, para la compra de material sanitario de prevención del COVID.

COVID:
Donaciones de pantallas protectoras, batas desechables y mascarillas a hospitales, centros de mayores y comandancias de la Guardia Civil.

PROYECTOS DE ACCIÓN SOCIAL

NAZARET
Pisos Emancipación Esperanza Pertusa

ANMAG
Acogida al niño y a la mujer

ARTETERAPIA
Zona Libre

COLEGIO CEIP CASABLANCA Y CEIP AUSIAS MARCH
Beca de ayuda para alimentación escolar

CÁRITAS
Programa mujer

SECRETARIADO GITANO
Fondo de Emergencia Social

PRM
Programa de Reinserción de Mujeres

EMPRESAS SOLIDARIAS
Aportaciones Solidarias

ACNUR
Ayuda en Yemen

CEPAIM
Nadie sin casa

ADECCO
Emergencia por el Empleo

AYUNTAMIENTO SAN FULGENCIO
Una luz en el mediterráneo

Pisos de emancipación Esperanza Pertusa

Muchos jóvenes menores de edad, ante una situación de extrema vulnerabilidad, se ven alejados de sus familias e incluidos en programas de protección tutelado por el Estado. Ante su mayoría de edad se ven en la obligación de abandonar esa tutela y son pocos los recursos a los que puedan acceder para evitar la situación de calle.

Ante esta situación, en el año 2019 **inauguramos los "Pisos Municipales Emancipación Esperanza Pertusa"**, gracias a la alianza entre el Excelentísimo Ayuntamiento de Elche a través de la Concejalía de Igualdad, Derechos Sociales y Políticas Inclusivas, la entidad de Acción Social Nazaret y la propia Fundación. **Los pisos cuentan con siete plazas en régimen de pensión completa de alimentos y con la asistencia de un educador social de lunes a viernes y el apoyo de un equipo de atención psicológica profesional.**

A lo largo del año 2020 9 jóvenes se han beneficiado de una plaza en los Pisos municipales de emancipación Esperanza Pertusa. Además de las garantías de seguridad que aporta disponer de una vivienda, el objetivo prioritario de este proyecto es acompañar e impulsar la emancipación de las y los jóvenes a través de su integración social y laboral. A este fin, el equipo técnico desarrolla un programa que interviene en cuatro áreas: regulación administrativa, autonomía personal, formación para el empleo y vida emocional.

Tanto el proceso de incorporación y salida del recurso, como el impacto del programa de intervención que se realiza con las personas residentes, es supervisado por una comisión de seguimiento integrada por personas de las tres entidades colaboradoras.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

ADCAM
Seconday Dream

FUNDACIÓN VICENTE FERRER
Empleo para jóvenes

KASUMAI
Becas jóvenes universitarias

SONRISAS Y ACEITUNAS
Explosión en Beirut

ADCAM

ADCAM es una asociación sin ánimo de lucro de ámbito internacional que nace en 2005 con el objetivo de desarrollar proyectos de **cooperación e iniciativas de responsabilidad social.** En ADCAM desarrollan programas de educación, salud, desarrollo sostenible, microcrédito, comercio justo e igualdad de género.

ADCAM trabaja con la comunidad Maasai en Kenia con programas centrados en la salud, la educación y el apoyo a las mujeres artesanas. Su labor tiene un gran impacto en la sostenibilidad de uno de los Además, **también trabaja para mantener el entorno natural de Maasai Mara.**

La Fundación Esperanza Pertusa ha creado una fuerte alianza con ADCAM basada en el conocimiento en primera persona del proyecto y apoyamos sus proyectos enfocados en la **mejora de la calidad de vida de la población Maasai** y contribuimos a sus medidas de renovación en las diferentes áreas de la comunidad, además de colaborar con los programas que se impulsan para mejorar la educación de niños, niñas y adolescentes de la zona de la mano de nuestro programa **Women4Change.**

PROYECTOS DE SENSIBILIZACIÓN

WOMEN4CHANGE
Seconday Dream

DESPENSA SOLIDARIA
Recogida de alimentos

DONACIÓN JUGUETES Y ALIMENTOS

DONACIÓN CALZADO

Women4Change

Women4Change es un proyecto propio de la FEP que nace con el objetivo de sensibilizar acerca de la potencia transformadora del liderazgo femenino en el mundo. Aquel liderazgo que ejerce una influencia que transforma la realidad en positivo y mejora la vida de las personas.

Women4Change apoya proyectos sociales liderados por mujeres, en cualquier lugar del mundo, a menudo creados en red, que impactan en los orígenes de la desigualdad, como la pobreza y falta de recursos, los sistemas de creencias y el sexismo, la inseguridad...

W4C quiere dar visibilidad a estas líderes, para ayudar a que sus objetivos resuenen en otros lugares, atrapen el interés de otras personas y comunidades y multipliquen de esta forma su capacidad transformadora.

Uno de los principales retos para la lucha contra la pobreza es la extensión de la educación secundaria. Especialmente, para las niñas.

Si bien en los últimos años se ha extendido la educación primaria a cerca del 90% de los niños y niñas del mundo, tan un 70% de los mayores de doce años logran acceder a una formación secundaria (UNESCO), cifra que se reduce hasta un 20% en el caso de niñas de países/territorios pobres.

Un complejo entramado de sistemas de creencias y falta de recursos convierte el acceso a la educación secundaria en un privilegio en muchos lugares del mundo.

Según UNICEF, dos años más de educación secundaria podría sacar de la pobreza a más de 60 millones de personas de todo el mundo. En el caso de las niñas la educación secundaria puede convertirse en la clave para superar las desigualdades y las mayores atrocidades a las que se enfrentan tales como los matrimonios forzados, la mutilación genital femenina o la mortandad perinatal.

También puede suponer el inicio de un ciclo de transformación cultural que impacte en toda su comunidad. Esa es la potencia de la educación secundaria.

En esta edición de WOMEN4CHANGE, apoyamos la construcción de un centro de educación secundaria en la reserva Maasai Mara en Kenia con ADCAM. Un proyecto que impacta en una de las zonas más bellas y vulnerables del planeta y que ya ha conseguido cambiar la vida de muchas personas. En una comunidad con grandes valores que garantizan la sostenibilidad de su entorno. Nos unimos a Rosa Escandell y a su sueño de construir la Secondary Land para darles nuevas oportunidades a los más de 200 niños y niñas que ya cursan educación primaria en el colegio construido por ADCAM.

SECONDARY DREAM nos inspira sobre la fuerza de cambio de la educación. Rosa y su proyecto nos inspiran sobre la fuerza de los sueños.

09. Impacto económico

Nuestras cifras

En 2020, **Gioseppo sigue generando un volumen de ventas considerable gracias a las inversiones y decisiones tomadas a lo largo del año.**

Realizamos a través de nuestro departamento financiero las declaraciones fiscales, liquidación de impuestos y consultas correspondientes. Asimismo, recibimos asesoramiento y revisión por parte de un asesor externo en cuanto a la preparación y presentación del Impuesto sobre Sociedades. Además, contamos con la asistencia de este asesor externo para la realización de otras consultas en materia tributaria.

Debido al último cambio de normativa de aduanas, se realizó un Informe con las medidas implantadas por la empresa para, entre otros, evitar la posible comisión de infracciones en la operativa con aduanas. Este Informe fue validado por la AEAT.

Gioseppo cuenta además con un registro de las posibles contingencias fiscales y control de los problemas detectados con la AEAT y la Seguridad Social y su correspondiente cuantificación.

Los estados financieros la empresa son objeto de una auditoría financiera externa, que se realiza anualmente de forma totalmente objetiva e independiente por parte de una firma de servicios profesionales.

La auditoría externa tiene una repercusión directa en la actividad de prevención y detección de delitos porque gracias a ella se pueden detectar y denunciar irregularidades que puedan detectarse en la revisión de los estados financieros de Gioseppo.

2020

VENTAS **28MM €**	INVERSIONES **1,2MM €**
IMPUESTO DE SOCIEDADES **450.000€**	SEGURIDAD SOCIAL **775.000€**

10. Índice de contenidos GRI

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	Página/Respuesta directa
GRI 101	FUNDAMENTOS 2016	
GRI 102	CONTENIDOS GENERALES 2016	

01. Perfil de la organización

Contenido 102-1	Nombre de la organización	07
Contenido 102-2	Actividades, marcas, servicios o productos	07, 10-15
Contenido 102-3	Ubicación de la sede principal de la organización	102
Contenido 102-4	Ubicación de las operaciones	102
Contenido 102-5	Propiedad y forma jurídica	102
Contenido 102-6	Mercados y servicios	19
Contenido 102-7	Tamaño de la organización	48
Contenido 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	48
Contenido 102-9	Cadena de suministro	60-65, 70-75
Contenido 102-10	Cambios significativos en la organización y en la cadena de suministro	60-65, 70-75
Contenido 102-11	Principio o enfoque de precaución	25, 29, 31, 46-52
Contenido 102-12	Iniciativas externas	78-91
Contenido 102-13	Afiliación a asociaciones	82-91

02. Estrategia

Contenido 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	26-29
Contenido 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	16, 19, 30, 31

03. Ética e integridad

Contenido 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	07, 30-35, 58
Contenido 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	28-31, 39

04. Gobernanza

Contenido 102-18	Estructura de gobernanza	05, 26-29
Contenido 102-19	Delegación de autoridad	26-29
Contenido 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	El consejo de administración toma todas las decisiones en este sentido
Contenido 102-21	Consultas a grupos de interés sobre tema económicos, ambientales y sociales	03, 26-29, 33, 41
Contenido 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités Presidente del máximo órgano de gobierno	05, 08, 26-29
Contenido 102-23	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno Conflictos de intereses	El consejo de administración toma todas las decisiones en este sentido
Contenido 102-24	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósito, valores y estrategia	El consejo de administración toma todas las decisiones en este sentido
Contenido 102-25	Conocimiento colectivos del máximo órgano de gobierno	El consejo de administración recibe formación sobre esta cuestión
Contenido 102-26	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	La empresa está trabajando para reportar esta cuestión en un futuro
Contenido 102-27	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	El consejo de administración identifica todos los impactos sociales, medioambientales y económicos
Contenido 102-28	Eficacia de los procesos de gestión de riesgo	30, 31
Contenido 102-29	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	33-91
Contenido 102-30	Función del máximo órgano de gobiertno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Elección de los temas materiales y aprobación de contenidos
Contenido 102-31		
Contenido 102-32		

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	Página/Respuesta directa
GRI 102	**CONTENIDOS GENERALES 2016**	

05. Participación de los grupos de interés

Contenido 102-40	Lista de grupos de interés	03, 26-29,33, 41
Contenido 102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Todos los aspectos se pactan entre la dirección y comité de empresas
Contenido 102-42	Identificación y selección de los grupos de interés	03, 26-29, 33, 41
Contenido 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	41
Contenido 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	03-5, 25-29, 39

06. Prácticas para la elaboración de informes

Contenido 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	102
Contenido 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas	03
Contenido 102-47	Lista de temas materiales	3, 43
Contenido 102-48	Reexpresión de la información	4º Informe de Progreso del Pacto Mundial
Contenido 102-49	Cambios en la elaboración de informes	No existen durante el año del informe
Contenido 102-50	Período objeto del informe	2020
Contenido 102-51	Fecha del último informe	2019
Contenido 102-52	Ciclo de elaboración de informes anuales	Anual
Contenido 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	102
Contenido 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares	03
Contenido 102-55	Índice de contenidos GRI	94-99
Contenido 102-56	Verificación externa	No se considera necesario

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	Página/ Respuesta directa	ODS	Pacto Mundial
GRI 102	**CONTENIDOS GENERALES 2016**			
GRI 201. Desempeño económico				
Contenido 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	93		
GRI 202. Presencia en el mercado				
Contenido 201-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	48		01-02, 06
GRI 203. Impactos enconómicos indirectos				
Contenido 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	No existen durante el año del informe		
Contenido 203-2	Impactos económicos indirectos significativos	28, 29, 93		
GRI 205. Anticorrupción				
Contenido 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	28, 29		10
Contenido 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	28, 29		10
Contenido 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	No existen durante el año del informe		10
GRI 301. Materiales				
Contenido 205-1	Materiales utilizados por peso o volumen	60, 61		7-8-9
Contenido 205-2	Contenido Insumos reciclados	60 – 63, 70-75		7-8-9
Contenido 205-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	20, 21, 34, 35, 60-63, 70-75		7-8-9

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	Página/Respuesta directa	
GRI 302. Energía			
Contenido 302-3	Intensidad Energética	33, 60-63	7-8-9
Contenido 302-4	Reducción del consumo energético	60-63, 70-75	7-8-9
GRI 303. Agua			
Contenido 303-1	Extracción de agua por fuentes	60-63	7-8-9
Contenido 303-3	Agua reciclada y reutilizada	60-63	7-8-9
GRI 305. Emisiones			
Contenido 305-1	Emisiones directas de GEI	62, 63	7-8-9
GRI 306. Efluentes y residuos			
Contenido 306-2	Emisiones directas de GEI	62, 63	7-8-9
GRI 307. Cumplimiento ambiental			
Contenido 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	No existen durante el año del informe	7-8-9
GRI 308. Evolución ambiental de proveedores			
Contenido 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	41, 58, 72, 73	7-8-9
GRI 401. Empleo			
Contenido 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	48	1-2-3-4-5-6
Contenido 401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	44-58, 65-68	1-2-3-4-5-6
Contenido 401-3	Permiso parental	41, 52-57	1-2-3-4-5-6
GRI 403. Salud y seguridad en el trabajo			
Contenido 403-1 Contenido 403-2	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	5, 26-29	1-2-3-4-5
Contenido 403-4	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	48, 52, 53	1-2-3-4-5 1-2-3
	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	52, 53	
GRI 404. Formación y enseñanza			
Contenido 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	56, 57	1-2-3-4-5-6
Contenido 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los profesionales	56, 57	1-2-3-4-5-6
Contenido 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	56, 57	1-2-3-4-5-6
GRI 405. Diversidad e igualdad de oportunidades			
Contenido 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	44-57	1-2-3-4-5-6
Contenido 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	48	1-2-3-4-5-6
GRI 406. No discriminación			
Contenido 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No existen durante el año del informe	7-8-9

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	Página/Respuesta directa	

GRI 407. Cumplimiento ambiental

Contenido 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	28-31	1-2-3-4-5-6

GRI 408. Trabajo infantil

Contenido 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	30, 31 43, 58, 72, 73	1-2-3-4-5-6

GRI 409. Trabajo forzoso u obligatorio

Contenido 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	30, 31, 43, 58	1-2-3-4-5-6

GRI 412. Evaluación de derechos humanos

Contenido 412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	25, 36, 39, 56, 57	1-2-3-4-5-6
Contenido 412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humano	28, 29	1-2-3-4-5-6

GRI 413. Comunidades locales

Contenido 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	76-91	1-2-3-4-5-6

GRI 414. Evaluación social de los proveedores

Contenido 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	39, 41, 58, 72, 73	3-6 7-8-9
Contenido 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	60-68, 70-75	

GRI 416. Salud y seguridad de los clientes

Contenido 416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	5, 20, 21 30, 31, 41, 43, 72, 73	1-2
Contenido 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No existen durante el año del informe	1-2-3-4-5-6

GRI 417. Marketing y etiquetado

Contenido 417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	33, 43, 72, 73	

HAVE A NICE DAY

GIOSEPPO®

HAVE A NICE DAY!

November, 2021
All rights reserved

© GIOSEPPO SLU

HEADQUARTERS
Elche Parque Empresarial
C/Marie Curie, 38
Elche | Alicante (SPAIN)

Tel. Atención al Cliente: 966 060 601
gioseppo@gioseppo.com
www.gioseppo.com