


















# Memoria de Sostenibilidad 2022



Zaragoza | Madrid | Barcelona | C. La Mancha  
^ ^ ^ ^

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

Mensaje del Presidente <i>/ GRI 102-14</i>					Página 1
Carta de la Directora del Departamento de RSC <i>/ GRI 102-14</i>					Página 2
<b>ASUNTOS FUNDAMENTALES</b>					Página 3
· Quiénes Somos <i>/ GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6</i>					Página 4
· Ética e Integridad <i>/ GRI 102-16, 102-17</i>					Página 6
· Gobernanza <i>/ GRI 102-18, 102-19, 102-20, 102-22</i>					Página 8
· Actividad <i>/ GRI 102-7</i>					Página 11
· Empleo <i>/ GRI 102-8, 102-9, 102-12, 202-1</i>					Página 12
· Objetivos para el Desarrollo Sostenible <i>/ GRI 102-20, 102-29, 102-31</i>					Página 13
· Grupos de Interés <i>/ GRI 102-21, 102-40, 102-44-45, 102-50-51-52</i>					Página 16
· Criterios para el Informe <i>/ GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6</i>					Página 17
<b>ASUNTOS ECONÓMICOS</b>					Página 18
· Estabilidad Económica <i>/ GRI 201-01, 201-02, 201-03, 201-04</i>					Página 19
· Consumo Responsable <i>/ GRI 204-1</i>					Página 21
· Cumplimiento Legal y Fiscal <i>/ GRI 205-2, 206-2, 207-2</i>					Página 22
<b>ASUNTOS AMBIENTALES</b>					
· Energía   Consumo eficiente y no contaminante <i>/ GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5</i>					Página 24
· Agua   Gestión responsable <i>/ GRI 303-1, 302-2, 303-3, 303-4</i>					Página 25
· Gases de efecto invernadero (GEI)   Emisiones <i>/ GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5</i>					Página 27
· Residuos   Valorización, gestión y deshechos <i>/ GRI 306-1, 306-3, 306-4</i>					Página 28
<b>ASUNTOS SOCIALES</b>					Página 30
Relaciones Laborales <i>/ GRI 401-1, 401-2, 401-3</i>					Página 31
Bienestar, Salud y Seguridad en el Trabajo <i>/ GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4</i>					Página 33
Formación en la Empresa <i>/ GRI 404-1, 404-2, 404-3</i>					Página 35
No discriminación, Igualdad y Diversidad <i>/ GRI 405-1, 405-2</i>					Página 36
Comunidades Locales y Políticas Públicas <i>/ GRI 413-1</i>					Página 38
Comunicación					Página 39
Construcción de equipo					Página 40
Mejora del clima laboral					Página 41

# Mensaje del Presidente

*Este ejercicio 2022 ha sido un año donde Diversis ha demostrado una vez más su capacidad de adaptación ante los retos y ante la complejidad de un entorno cambiante. Por cuarto año elaboramos de manera voluntaria este Estado de Información No Financiera con mayor amplitud y abordando asuntos ambientales y económicos, además, de los sociales y de gobernanza que ya veníamos reportando. En esta ocasión hemos incluido datos de los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) con mayor relevancia para nuestras partes interesadas.*

*El conocimiento que hemos adquirido de nuestros clientes, junto con unos valores y creencias que compartimos y un equipo totalmente afianzado y comprometido, han hecho que desde sus inicios Diversis se haya posicionado como una empresa, donde el servicio y la flexibilidad es su punto fuerte.*

*Si a estas evidencias unimos el posicionamiento geográfico estratégico, la innovación en el desarrollo de los diferentes procesos, las inversiones periódicas y la mejora continua tanto a nivel técnico como humano, podemos confiar que el desempeño operativo se mantendrá y seguirá evolucionando de forma positiva. Este desempeño positivo ha dado como resultado corporativo un crecimiento en ventas superior al 21%, creciendo en todas las zonas, sobre todo en zona centro donde se alcanzó un 53%.*

*Desde el punto de vista de resultados de explotación, se aprecia una consistencia en la evolución de estos, manteniendo el mismo porcentaje del 2021 (5%), lo que confirma y afianza la superación definitiva de los efectos derivados de la COVID-19. Desde el punto de vista financiero, se ha disminuido considerablemente el nivel de endeudamiento, cumpliendo fielmente el plan de pagos establecido tras la pandemia. Desde el punto de vista estratégico, la captación de clientes de diferentes sectores y la diversificación de operaciones ha disminuido la estacionalidad de la producción, consiguiendo mayor estabilidad laboral para nuestra plantilla.*

*Con esfuerzo y dedicación hemos logrado que la Corporación sea referente como empresa que ofrece el servicio que el cliente necesita: gestión de la logística inversa, copacking, reacondicionamiento de productos, controles de calidad, termoconformado, colocación de sleeves, etc.*

*Somos conscientes que todo esto no sería posible sin nuestras personas, sin su talento. Todos los empleados son responsables del buen desarrollo de las diferentes actividades de la Corporación y de sus empresas, Stylepack (Zaragoza, Madrid y Castilla La Mancha), EcoForm (Barcelona) y Stylejobs (Zaragoza).*

*A la vista de los resultados alcanzados, puedo decir que me siento muy orgulloso del camino recorrido, del aprendizaje que ha supuesto y de todas y cada una de las personas que hoy hacen posible que estemos mejor preparados que nunca para seguir transformando nuestra sociedad.*

Atentamente,



**Pedro Masats**  
Presidente

# Carta de la Directora del Departamento de RSC y Sostenibilidad

*Queridos colaboradores/as, amigos/as:*

*Un año más presentamos nuestra Memoria de Sostenibilidad. Qué duda cabe que a medida que avanzamos vamos profesionalizando y mejorando nuestro desempeño y afán por cumplir de manera exitosa un Plan Estratégico Empresarial totalmente alineado con criterios de Sostenibilidad futura.*

*Con espíritu de mejora y por cuarto año nos sentimos orgullosos de haceros partícipes de la evolución y los pasos que Corporación Diversis ha ido dando y estableciendo en todas sus empresas dependientes.*

*En este año 2022 hemos continuado muy pendientes de un entorno económico marcado por la inflación. Esta situación ha puesto de manifiesto la necesidad de continuar con criterios de contención como en años anteriores. La posibilidad de afectar negativamente al crecimiento del empleo y al desarrollo económico, en un sector como el nuestro, dónde más del 80% de nuestro capital humano son personas con diversidad funcional, nos obliga a estar alerta e ir adaptando medidas de control destinadas al mantenimiento del empleo, a la mejora en la atención al cliente, al desarrollo del talento, a la concienciación de la sostenibilidad en todas sus vertientes y a la mejora en medidas de prevención de riesgos.*

*Estas medidas recogen su evolución en el Informe No Financiero, donde podemos destacar de forma muy positiva el mantenimiento y la creación de empleo y el crecimiento económico en cifras de venta, indicando que debemos seguir apostando por la continuidad del reto de la integración transversal plena de la sostenibilidad en todas las áreas de negocio.*

*No obstante, somos conscientes de la importancia que tienen las alianzas con los diferentes actores sociales, gobiernos, entidades públicas, organizaciones privadas, sociedad civil, etc., para poder seguir gestionando eficazmente nuestros impactos tanto positivos como negativos. Por eso, de cara al año que viene, nos hemos propuesto abordar acciones destinadas a la mejora del medioambiente y a la atención de nuestros mayores mediante la Fundación Cataleya.*

*La responsabilidad social es el único camino hacia el bienestar, hacia el crecimiento, hacia la equidad, creemos firmemente que la unión hace la fuerza, y por ello, tengo que agradecer a todas las personas tanto internas como externas que formáis parte de Diversis Corporación vuestro compromiso, ilusión y confianza.*

*Un fuerte abrazo,*



**Yolanda Sancho**

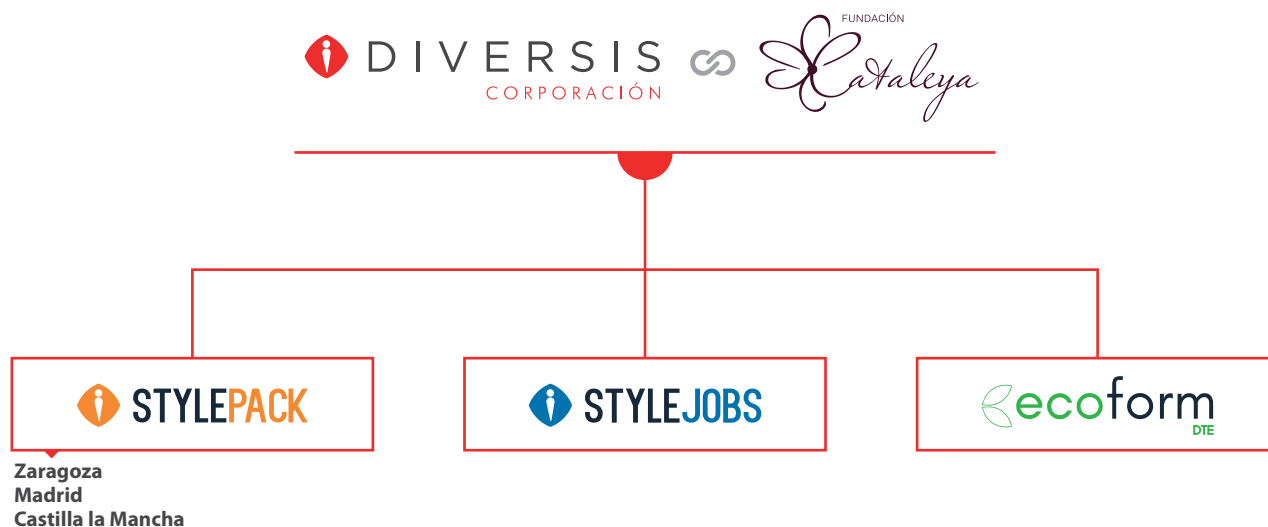
Directora de Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación

## **ASUNTOS FUNDAMENTALES**

Quiénes Somos  
Ética e Integridad  
Gobernanza  
Actividad  
Empleo  
Objetivos para el Desarrollo Sostenible  
Grupos de Interés  
Criterios para el Informe

# ASUNTOS FUNDAMENTALES

## Quiénes Somos



### NUESTRA ACTIVIDAD

**DIVERSIS CORPORACION EMPRESARIAL** es una organización privada que **explora nuevas formas de integración laboral de personas con discapacidad**, apostamos por su talento, a través de sus Centros Especiales de Empleo dando soporte a empresas industriales normalizadas en el desempeño de procesos manipulativos **con un alto nivel de calidad y productividad**.

En adelante de DIVERSIS, además de **facilitar la externalización de procesos industriales manipulativos** de nuestros clientes también **les ayudamos al cumplimiento legal de las cuotas de inclusión laboral de personas con discapacidad**.

DIVERSIS es mucho más que una corporación empresarial, **es un proyecto socialmente responsable** orientado a impulsar el desarrollo sostenible, económico, social y ambiental, **que incluye a todas las personas** para lograr satisfacer las necesidades presentes sin poner en riesgo las oportunidades y recursos de las generaciones futuras.

### PRESENCIA DIGITAL

- 🌐 **Web Diversis Corporación** | [www.diversiscorporacion.com](http://www.diversiscorporacion.com)
- 🌐 **Web StylePpack** | [www.stylepack.es](http://www.stylepack.es)
- 🌐 **Web Ecoform DTE** | [www.ecoformdte.com](http://www.ecoformdte.com)
- 🌐 **Web StyleJobs** | [www.stylejob.es](http://www.stylejob.es)
- 🌐 **Web Diversis RSC** | [www.diversiscorporacion.org](http://www.diversiscorporacion.org)

## LOCALIZACIÓN

Contamos con una sede central ubicada en la Plataforma Logística PLAZA de Zaragoza. Operamos en toda España desde nuestros centros de:

- Zaragoza**  
Calle Castillo de Capua 10, nave 19, PLAZA | **STYLEPACK, S.L. / STYLEJOBS, S.L.**
- Barcelona**  
Calle Camí de la Caseta, 16, nave 7, 08185 Lliçà de Vall | **ECOFORM DTE, S.L.**
- Madrid**  
Calle Cronos, 63, 1º 3. 28037, Madrid | **STYLEPACK MADRID, S.L.**
- Castilla la Mancha**  
Avenida de Buendía, 11, 19004 Guadalajara | **STYLEPACK CASTILLA LA MANCHA, S.L.**



# ASUNTOS FUNDAMENTALES

## Ética e Integridad

DIVERSIS CORPORACION, cuenta con su propio código ético desde 2019. **Se trata de un código de buenas prácticas** que definen el comportamiento que la empresa espera que tengan las personas trabajadoras cuando se relacionan con otras personas o empresas.

Descarga nuestro Código Ético



### PROPÓSITO

Incluir el valor de la diversidad en la industria de forma ética y eficiente.

### MISIÓN

Ofrecer la mejor experiencia en la prestación de servicios logísticos, industriales y de Responsabilidad Social, impulsando la inclusión de la diversidad.

### VALORES CORPORATIVOS

Nuestros valores fueron elegidos por nuestros empleados/as partiendo de sus valores personales.

- ✓ **DIVERSIDAD** en la diferencia está la igualdad
- ✓ **TRABAJO EN EQUIPO** juntos somos mejores
- ✓ **RESPECTO** hacia nosotros/as mismos/as y hacia nuestro entorno
- ✓ **COMPROMISO** somos coherentes
- ✓ **RESPONSABILIDAD** nos preocupamos por el impacto de nuestras actividades
- ✓ **INTEGRIDAD** somos 100% auténticos/as

### VISIÓN

Ser referente para nuestros grupos de interés incorporando el componente social en la estrategia corporativa como valor diferenciador y de sostenibilidad.





## Empresas Sociales



**Stylepack Zaragoza SL**  
**Stylepack Madrid SL**  
**Stylepack CLM SL**

## Empresas Normalizadas



**Stylejobs SL**  
**Agencia de Colocación**  
**Ecoform DTE SL**

# ASUNTOS FUNDAMENTALES

## Gobernanza



### Presidente

Pedro Masats

### Gerencia

Javier Carrasco

### Dirección RSC

Yolanda Sancho

- Cultura Corporativa
- Área de Comunicación Interna y Externa
- Acciones Sociales
- Relaciones Institucionales

**Departamento  
Financiero  
de Administración**

**Departamento  
de Operaciones**

**Departamento  
de Compras**

**Departamento  
de RRHH**

**Departamento  
Comercial  
y Marketing**

- Área de Producción
- Área de Logística
- Área de Calidad

- Área Social/Unidad de Apoyo
- Área de PRL
- Área Laboral

## GOBIERNO CORPORATIVO

Desde nuestra sede central de DIVERSIS, se toman todas las decisiones estratégicas y de sostenibilidad para el buen funcionamiento de todas sus empresas.

DIVERSIS Corporación es una entidad de naturaleza familiar, por lo que, aparte del tener un Comité de Dirección, también cuenta con un Consejo Familiar, muy importante en la toma de decisiones.

### CONSEJO FAMILIAR:

- Fundador
- Descendientes 1ª generación
- Directora de RSC y Comunicación
- Consejero Familiar Externo

### COMITÉ DE DIRECCIÓN:

- Presidente de Diversis Corporación
- Gerente de Diversis Corporación
- Directora RSC y Comunicación
- Director Financiero
- Directora Dpto. Jurídico
- **Generaciones Sucesoras ( Marketing / Comunicación)**

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En 2021 se constituyó el Comité de Empresa de Stylepack SL, cuya finalidad es favorecer la comunicación bidireccional entre Dirección y empleados/as para contribuir al buen funcionamiento de la Corporación y, además, servir de mecanismo de control de buen gobierno corporativo.

Se ha acordado celebrar reuniones ordinarias de carácter trimestral, sin perjuicio de la realización de reuniones de carácter extraordinario cuando así se requiera. A sus reuniones asisten:

- 9 representantes de los trabajadores/as
- Gerente
- Director de RRHH (levanta las actas)

Las decisiones del Comité de Empresa afectan a todas las personas contratadas en STYLEPACK, S.L. con independencia de tipo o duración del mismo.

## LÍNEA DEL TIEMPO



# ASUNTOS FUNDAMENTALES

## Actividad

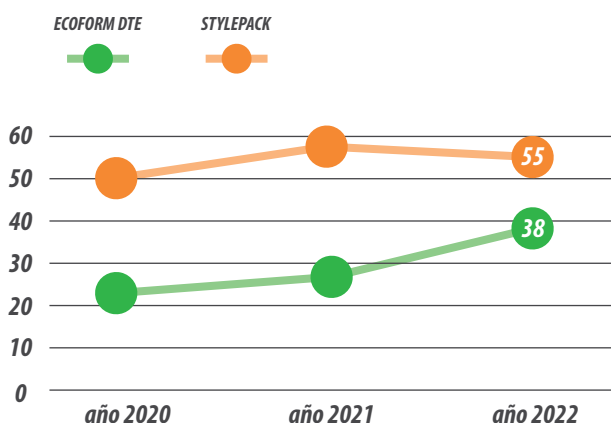
### TAMAÑO DE DIVERSIS

Para dimensionar nuestra organización medimos: lo que hacemos, cuantos somos, y a cuantos prestamos servicio y analizamos la evolución en el tiempo de nuestro desempeño e impacto.

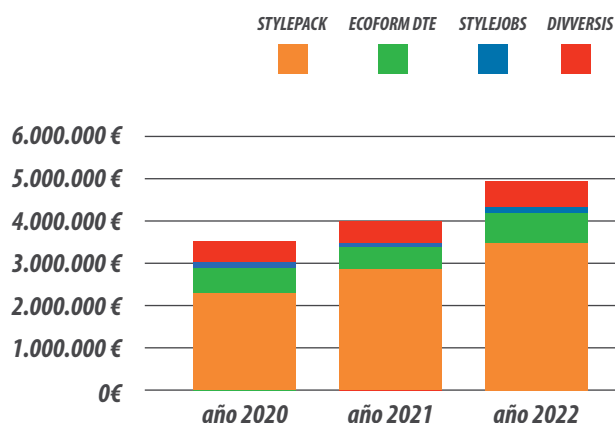
ACTIVIDAD EN CIFRAS	2021			2022		
	EMPRESA	CIFRA DE VENTAS	UNIDADES SERVIDAS	CLIENTES EN CARTERA	CIFRA DE VENTAS	UNIDADES SERVIDAS
STYLEPACK	2.658.872€	24.661.207	57	3.035.767€	29.116.991	55
STYLEPACK MADRID	517.248€	4.766.352	1	743.819€	5.980.846	1
STYLEPACK C. LA MANCHA	147.159€	1.008.481	3	225.909€	1.839.611	3
ECOFORM DTE	427.016€	3.042.851	26	578.853€	2.696.530	38
STYLEJOBS	93.200€	Servicios Mensual	4	130.112€	Servicios Mensual	4
DIVERSIS CORPORACIÓN EMPRESARIAL	450.996€	Servicios Mensual	3	494.996€	Servicios Mensual	3

Nuestro indicador de desarrollo son las **unidades de producto servidas** y el **número de clientes**, pero el hecho de que ambos parámetros puedan ser muy diversos nos ha forzado en esta ocasión a considerar la cifra de ventas como unidad representativa del desempeño.

#### VOLUMEN DE CLIENTES



#### CIFRA DE VENTAS



# ASUNTOS FUNDAMENTALES

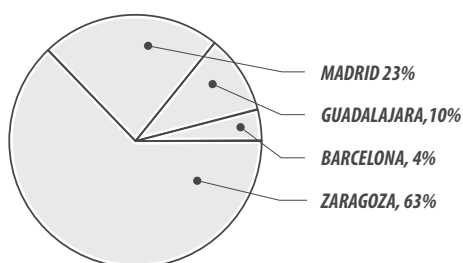
## Empleo

### INFORMACIÓN SOBRE LAS PERSONAS EMPLEADAS EN GRUPO EMPRESARIAL DIVERSIS

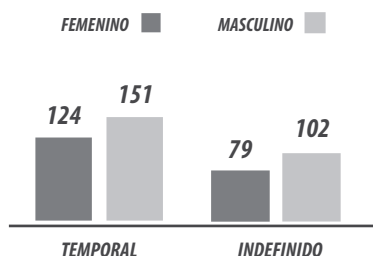
Todos los datos relativos al empleo que reportamos en este informe son globales del grupo empresarial. En la siguiente ilustración presentamos tanto su evolución como su clasificación.

EMPRESAS	DIVERSIS CORPORACIÓN EMPRESARIAL	STYLEPACK	SP-MADRID	SP-CLM	ECOFORM	STYLEJOBS
Nº de personas	456	282	102	47	19	6
Plantilla media	208	145	17	36	7	3
Plantilla 31/32	232	158	44	22	7	3

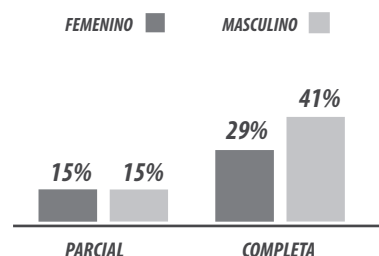
#### DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DEL EMPLEO



#### TIPOS DE CONTRATO POR GÉNERO



#### TIPOS DE JORNADA POR GÉNERO



### CADENA DE SUMINISTRO

La actividad principal de las empresas que forman DIVERSIS, aunque se encuentra clasificada dentro del sector industrial manufacturero, se centra también en la **gestión de mano de obra con diversidad funcional** en puestos de trabajo de producción con alto nivel manipulativo muchas veces en las infraestructuras de los propios centros.

Debido a lo cual, la CADENA DE SUMINISTRO de DIVERSIS se compone de:

- Proveedores de equipos de protección individual
- Proveedores de cartón para paletización
- Proveedores de films para embalaje

## SLEEING Y TERMOCONFORMADO

Son los procesos industriales más relevantes que realizamos en nuestras instalaciones. El sleeve es un film plástico de gran resistencia y retracción que permite decorar envases en 360º, cualquiera que sea su forma o material. El sleeve puede cubrir entera o parcialmente el envase, aportando un efecto visual imponente y garantizando su inviolabilidad.

- Habitualmente los sleeves nos los proporciona el cliente.
- En ocasiones compramos los sleeves a proveedores colaboradores de confianza.

## INICIATIVAS EXTERNAS

- Pacto Mundial de la ONU ----- 2018
- Asociación Trabajando en positivo VIH ----- 2019
- Responsabilidad Social Aragón RSA ----- 2019

# ASUNTOS FUNDAMENTALES

## Objetivos para el Desarrollo Sostenible



## POLÍTICAS DE RSC DE DIVERSIS

1. Seguridad y salud de nuestros grupos de interés
2. Gobierno Corporativo y transparencia
3. Gestión de la diversidad e igualdad en el acceso al empleo
4. Desarrollo Sostenible

## OBJETIVOS INTERNOS DIVERSIS PLAN 2020 - 2022



3 SALUD Y BIENESTAR



### Salud y Bienestar

- Mejora del Bienestar de nuestros grupos de interés
- Seguridad y salud en el trabajo
- Acercar la asistencia médica privada especializada a nuestros empleados
- Formación sobre hábitos saludables



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



### Trabajo Decente

- Mejorar las condiciones de trabajo de nuestros trabajadores/as
- Ofrecer oportunidades de acceso al empleo a colectivos más desfavorecidos
- Promover la promoción profesional de los empleados/as
- Contribuir a la mejora de las condiciones económicas y sociales de nuestros trabajadores/as



5 IGUALDAD DE GÉNERO



### Igualdad de Género

- Fomentar la igualdad de oportunidades en todos los departamentos
- Fomentar la corresponsabilidad de las tareas familiares entre hombres y mujeres
- Impulsar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar



6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



### Agua y Saneamiento

- Contribuir a la limpieza y saneamiento de las aguas residuales generadas
- Evitar vertidos al entorno natural (ríos, charcos, mares, etc)





## Consumo Responsable

- Reducir el impacto negativo que nuestras actividades productivas generan en el medio ambiente
- Utilizar materiales reciclables en los procesos productivos, reutilizar los productos o materiales empleados y contribuir a la economía circular
- Extender la producción y consumo responsable a nuestra cadena de valor
- Mejorar la eficiencia energética



## Acción por el Clima

- Reducir el impacto de las emisiones de CO2 a la atmósfera terrestre
- Contribuir a la preservación de los entornos naturales
- Contribuir al desarrollo sostenible
- Mejorar la eficiencia energética



## Nuestro Compromiso con la Agenda 2030 y los ODS

**Somos Socio Signatario del PACTO MUNDIAL de las Naciones Unidas (ONU) desde 2019.**

Estamos comprometidos a dar difusión a los Objetivos para el Desarrollo Sostenible y a contribuir con la Agenda 2030 para alcanzar las metas en la Década de Acción (2020-2030).



# ASUNTOS FUNDAMENTALES

## Grupos de Interés

- Propietarios/as de la empresa
- Clientes
- Proveedores
- Dirección corporativa
- Empleados/as
- Administraciones Públicas
- Personal de otras empresas
- Entidades Financieras
- Sociedad civil en general
- Organizaciones 3er. Sector

### COMUNICACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS SOBRE SOSTENIBILIDAD

La organización trata de tener una comunicación bidireccional y fluida con sus grupos de interés mediante diferentes medios. Para consultar sobre temas o preocupaciones económicas, ambientales y sociales enviamos una encuesta a los grupos de interés con el objeto de conocer su opinión o el grado de relevancia que tienen para ellos y poder tomar decisiones informadas.

### EXPRESIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTE INFORME DE SOSTENIBILIDAD

Queremos que esta memoria de sostenibilidad proporcione una información útil para nuestros grupos de interés, por ello nos ceñimos exclusivamente a reportar datos sobre los temas materiales económicos, ambientales y sociales en los que se hayan producido cambios sustanciales dignos de mención.

Con el propósito de facilitar la localización y comprensión de la información hemos respetado en nuestro índice la estructura de contenidos de la Global Reporting Initiative. (GRI). Las memorias las elaboramos anualmente, durante el segundo trimestre del año siguiente al período objeto de informe, y se hacen públicas en el mes de julio o agosto.

El período objeto del informe es el año natural, por ello la última memoria o informe en materia de sostenibilidad se publicó en 2022 y era relativo a 2021.

# ASUNTOS FUNDAMENTALES

## Criterios para el Informe

### MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD\_ Informe de Estado no Financiero

- De conformidad con: Estándares GRI
- Opción: Esencial
- Período de estudio Año natural 2022
- Periodicidad: Anual
- Cobertura: Temas Materiales

### PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE ESTADO NO FINANCIERO

Para garantizar la calidad de la información aportada en los informes no financieros, DIVERSIS ha optado por aplicar los principios para la elaboración de informes establecidos por GRI, que se relacionan en esta tabla:

#### PRINCIPIOS APLICADOS RELATIVOS A LA DEFINICIÓN DE LA CALIDAD DE ESTE INFORME

- **Precisión:** Aportamos información detallada para que los Grupos de Interés puedan evaluarla
- **Equilibrio:** Reflejamos los impactos positivos y negativos de nuestro desempeño
- **Claridad:** Facilitamos la comprensión y el acceso a la información para los grupos de interés
- **Comparabilidad:** Presentamos la información estructurada para facilitar el análisis del desempeño
- **Fiabilidad:** Proporcionamos evidencias que respaldan los resultados o información publicada
- **Puntualidad:** Cada año (segundo trimestre) elaboramos el informe no financiero del año anterior

En el apartado de ENFOQUES DE GESTIÓN en el que informamos cuál es el pensamiento y criterio de actuación de DIVERSIS para la gestión de cada tema material, se indicará el motivo por el cual se omite algún contenido obligatorio para los Estándares GRI. Limitando las causas a las relacionadas en la siguiente tabla.

#### MOTIVOS PARA LO OMISIÓN DE CONTENIDOS EN EL INFORME

- **No procede** = No existe esta circunstancia en nuestro entorno geopolítico y socio económico
- **Problema de confidencialidad** = Si existe algún acuerdo de confidencialidad de limite su divulgación
- **Prohibición Jurídica Específica** = Si una orden judicial impida la publicación de determinado contenido
- **Información no disponible** = Si ha sido imposible recabar la información de algún contenido



## **ASUNTOS ECONÓMICOS**

Estabilidad Económica  
Consumo Responsable  
Cumplimiento Legal y Fiscal

# ASUNTOS ECONÓMICOS

## Estabilidad Económica

### DESEMPEÑO ECONÓMICO\_Proporcionamos Estabilidad Económica

La información sobre la creación y la distribución del valor económico indica de forma básica cómo DIVERSIS ha generado riqueza para los grupos de interés, además, refleja nuestro perfil económico, lo que nos resultará de utilidad para normalizar otras cifras relacionadas con el desempeño, y su distribución en la economía local.

Utilizando las cifras que se recogen en los estados financieros y cuentas de gestión hemos calculado para el ejercicio 2022 el Valor Económico Generado y Distribuido (VEGD) a nivel DIVERSIS CORPORACIÓN EMPRESARIAL.

**VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (VEGD):** incluye los ingresos de las ventas netas y los ingresos obtenidos de inversiones financieras y ventas de activos. Como ingresos por ser CEE incluimos la asistencia financiera recibida de la administración pública.

Valor monetario de VEGD: 5,21 millones de euros

**ASISTENCIA FINANCIERA RECIBIDA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:** incluye las bonificaciones y subvenciones de entidades públicas recibidas por tener Centros Especiales de Empleo y fomentar la empleabilidad de personas con discapacidad.

Valor monetario de la AFP: 1,25 millones de euros

**VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED):** incluye costes operacionales, salarios y beneficios de los empleados, pagos a proveedores de capital, pagos al gobierno (por país) e inversiones en la comunidad.

Valor monetario de la VED: 5,61 millones de euros

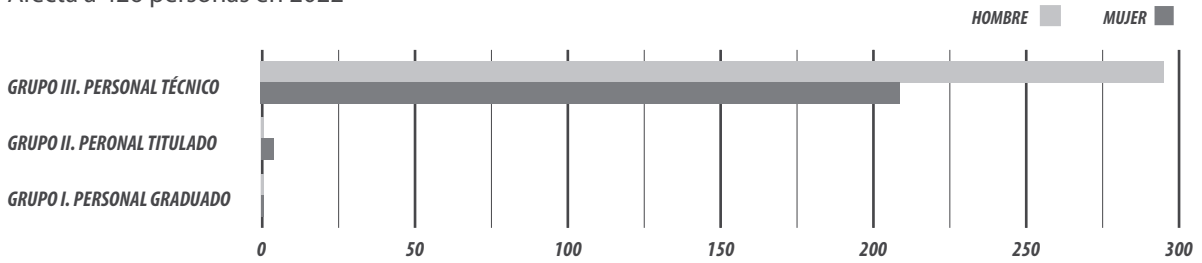
Valor económico retenido:  $(VEGD + AFP) - VED = 850.000€$

### DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA EN EL ENTORNO

El hecho de contar con diversos tipos de empresas y actividades profesionales hace que sean varios los convenios colectivos de aplicación en DIVERSIS CORPORACIÓN EMPRESARIAL.

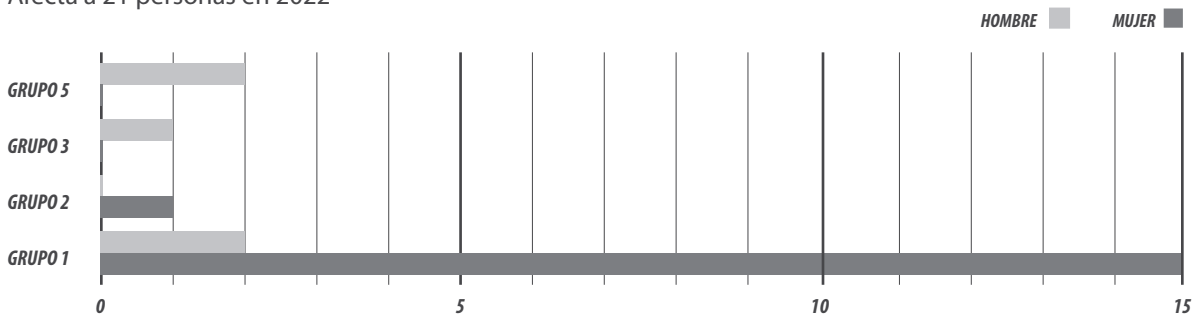
### 1. CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE EMPLEO

Afecta a 426 personas en 2022



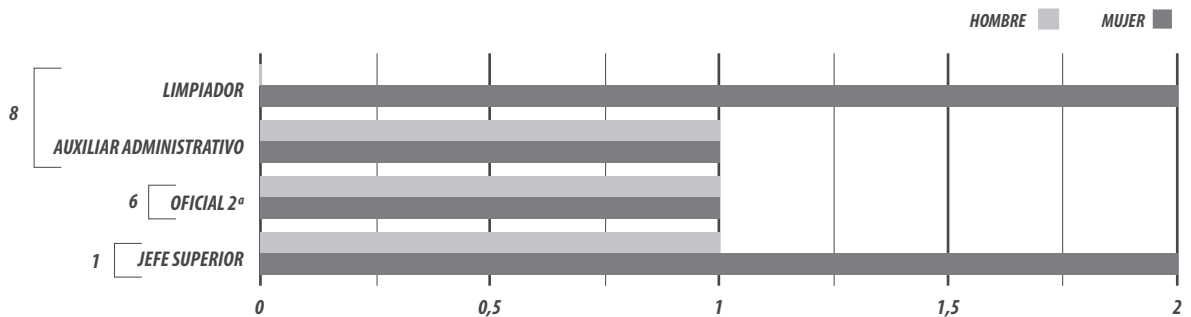
### 2. CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

Afecta a 21 personas en 2022



### 3. CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS

Afecta a 9 personas a lo largo de 2022



CONCEPTOS ECONÓMICOS SALARIALES	DATOS
% Personas empleadas con Discapacidad superior al 33%	81,14%
Salario Mínimo Interprofesional SMI 2022	14.000,00€ bruto
Salario Categoría inicial	SMI
% Empleados con superior al SMI	74%
Mediana salarial anual total plantilla	14.656,07€ bruto
Ratio salarial anual: (Persona mejor pagada/ Mediana Salarial total plantilla):	378,27%

# ASUNTOS ECONÓMICOS

## Consumo Responsable

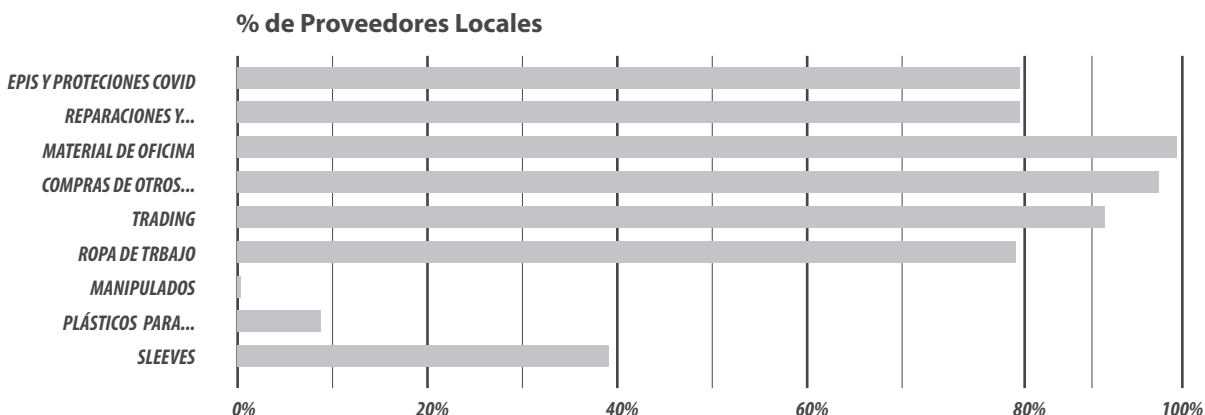
### PRÁCTICAS DE APROVISIONAMIENTO

Comprar a proveedores locales productos de proximidad.

### PROVEEDORES LOCALES

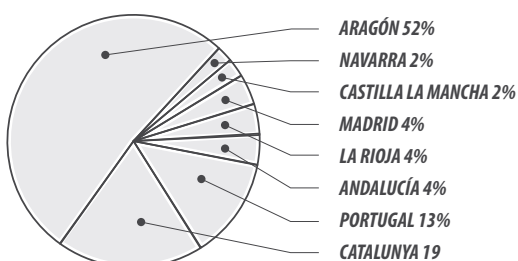
Uno de los criterios de selección de proveedores de mayor relevancia en DIVERSIS es su proximidad a nuestros centros de trabajo, con el propósito de minimizar plazos de entrega, garantizar un suministro ágil y de calidad.

El impacto indirecto positivo de nuestra práctica de adquisición es que generamos riqueza y oportunidades, dinamizamos la economía en los territorios en los que operamos.



### OPERACIONES DE COMPRAS SIGNIFICATIVAS

Entendemos por operaciones de compras significativas aquellas que superan los 2000,00€ de importe en factura. **OCS > 2000€**. El 87% de las OCS se realizan a empresas españolas.



# ASUNTOS ECONÓMICOS

## Cumplimiento Legal y Fiscal

### PROSPERAR

Dentro de la legalidad

### POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN

En la organización económico administrativa de DIVERSIS contamos con políticas internas, procedimientos de trabajo, control de indicadores establecidos para evitar la corrupción en cualquiera de sus formas y a todos los niveles.

### EVITAR LA COMPETENCIA DESLEAL

Nuestros departamentos de compras y ventas tienen encomendada la tarea de vigilar el comportamiento de nuestros competidores, clientes y proveedores, con la finalidad de disponer en todo momento de la mejor información sobre el sector del mercado en el que operamos y evitar o prevenir situaciones de competencia desleal.

### CUMPLIMIENTO LEGAL

Es un asunto al que prestamos especial atención, no solo por motivos éticos sino también por ser un requisito de las administraciones públicas y por ello DIVERSIS cuenta con una asesora legal externa que nos presta servicios de compliance.



## **ASUNTOS AMBIENTALES**

Energía | Consumo eficiente y no contaminante

Agua | Gestión responsable

Gases de efecto invernadero (GEI) | Emisiones

Residuos | Valorización, gestión y deshecho

# ASUNTOS AMBIENTALES

## Energía | Consumo eficiente y no contaminante



### ENFOQUE DIVERSIS SOBRE LA ENERGÍA

Somos conscientes de que nuestra gestión de la energía puede impactar en el medioambiente (tierra, aire y ecosistemas). Por lo tanto, apostamos por usar la energía de forma más eficiente y optar por fuentes de energía para combatir el cambio climático y reducir la huella ambiental de nuestra actividad.

Los datos del ejercicio 2022 los tomamos como año base para analizar el progreso de las acciones sostenibles de eficiencia energética.

### CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Tenemos dos consumos de energía representativos, el de electricidad y el de gas natural. Las sedes donde se producen los principales consumos son las de STYLEPACK, S.L. (Zaragoza) y la de ECOFORM, S.L. (Barcelona).

### INTENSIDAD ENERGÉTICA

Debido a la gran diversidad de procesos que desempeñamos no nos es posible valorar la intensidad en función de los artículos y lo vamos a calcular en función de los empleados y los m2 de instalaciones.

### REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO

Con el firme propósito de hacer un uso más responsable de la energía estamos reduciendo consumos sustituyendo las luminarias incandescentes por LED.

### REDUCCIÓN DE LOS REQUERIMIENTOS ENERGÉTICOS

Por el momento no disponemos de sistemas de generación de energía con origen en fuentes de energía renovable. Pero alta dirección se plantea invertir en instalaciones fotovoltaicas para aumentar la independencia energética y reducir la compra a comercializadoras eléctricas.

ENERGÍA 2022	STYLEPACK	ECOFORM
ELECTRICIDAD	234.597 KWH	82.002 KWH
GAS NATURAL	501.655 KWH	-
TOTAL CONSUMO	818.655 KWH	

RATIO INTESIDAD	FACTOR	2022
ENERGÍA/Nº EMPLEADOS	208 EMP.	1.128 KWH/EMP.
ENERGÍA/M2 EMPRESA	5.138 M2	4.204 KWH/M2

LUMINARIAS	INCANDESCENTES	LED
86	66	22



## ASUNTOS AMBIENTALES

# Agua | Gestión y consumo responsable



### ENFOQUE DIVERSIS SOBRE EL AGUA

Somos conscientes de que el agua es un recurso compartido esencial para el bienestar y la vida y por ello estamos comprometidos a hacer un consumo y gestión responsable del agua y evitar los impactos negativos sobre los ecosistemas acuáticos terrestres y oceánicos, así como las consecuencias sociales y económicas para las comunidades locales.

Los datos de 2022 los tomamos como año base para analizar el progreso de las acciones sostenibles del agua.

### INTERACCIÓN CON EL AGUA COMO RECURSO COMPARTIDO

Nuestro consumo de agua proviene íntegramente de la red de abastecimiento municipal de los polígonos industriales donde se encuentran nuestras sedes. No realizamos extracciones de agua de acuíferos. El agua potable consumida se destina para beber, saneamiento y para el proceso productivo de sleeveado. Tratamientos que le hacemos al agua:

### CALENTAMIENTO

El agua utilizada en el proceso de Sleeveado se calienta a alta temperatura para que el sleeve se adhiera a la superficie del producto a cubrir.

### POTABILIZACIÓN

Para mejorar la calidad del agua de boca hemos instalado una fuente potabilizadora en la nave industrial en un punto de fácil acceso para los empleados.

### ENFRIAMIENTO DEL AGUA

Hemos instalado una máquina enfriadora para reducir la temperatura del agua, utilizada en el proceso de Sleeveado, antes de su vertido, y de esta manera mejorar la calidad del vertido y evitar posibles impactos negativos en la cuenca receptora.

## CONSUMO Y CUENCAS FLUVIALES DONDE DESEMBOCAN NUESTROS VERTIDOS

Hemos considerados los consumos de las sedes principales. Los vertidos se realizan en el sistema de alcantarillado municipal.

CONSUMO DE AUA (M3)	2022	CUENCA FLUVIAL
STYLEPACK, S.L.	1.046 M3	CUENCA DEL EBRO
STYLEPACK MADRID, S.L.	-	CUENCA DEL JARAMA/MANZANARES
STYLEPACK CLM, S.L.	-	CUENCA DEL HENARES
ECOFORM, S.L.	97 M3	CUENCA DEL BESÓS

# ASUNTOS AMBIENTALES

## Gases de Efecto Invernadero (GEI) | Emisiones



### ENFOQUE DIVERSIS SOBRE EMISIONES

En lo que se refiere a emisiones de sustancias a la atmósfera nos centramos en la gestión de los gases de efecto invernadero (GEI). Estamos comprometidos a calcular, registrar, reducción y compensación de emisiones de GEI que genera nuestra actividad empresarial.

El año 2022 es el primero sobre el que vamos a calcular la Huella de Carbono y lo tomamos como situación inicial para analizar el progreso de las acciones sostenibles de reducción, compensación y absorción de emisiones.

### EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS DE GEI

#### ALCANCE 1 | EMISIONES DIRECTAS

Son las generadas por quemar combustibles fósiles en nuestros vehículos e instalaciones.

EMISOR	COMBUSTIBLE	FACTOR	EMISIÓN
CALDERA	GAS NATURAL	0,182 Kg CO <sub>2</sub> e/kWh <sub>PCS</sub>	91,5 t CO <sub>2</sub> e
VEHÍCULOS	B7-DIESEL	2,519 Kg CO <sub>2</sub> e/litro	35,9 t CO <sub>2</sub> e
	ES-GASOLINA	2,250 Kg CO <sub>2</sub> e/litro	
CLIMATIZACIÓN	GAS:R4010	-	1,9 t CO <sub>2</sub> e

#### ALCANCE 2 | EMISIONES INDIRECTAS

Son las generadas por la electricidad que hemos comprado y/o consumido.

COMERCIALIZADORA	FACTOR	EMISIÓN
FENIE ENERGI	0,267 Kg CO <sub>2</sub> e/kWh	87,3 t CO <sub>2</sub> e
ENDESA ENERGÍA	0,272 Kg CO <sub>2</sub> e/kWh	
ENDESA ENERGÍA XXI	0,273 Kg CO <sub>2</sub> e/kWh	

**HUELLA DE CARBONO 2022 = EMISIONES DIRECTAS + EMISIONES INDIRECTAS = 216,6 t CO<sub>2</sub>**

### INTENSIDAD DE LAS EMISIONES

**AÑO DE CÁLCULO: 2022**

41,5873 t CO<sub>2</sub>e / millones € | 0,0422 t CO<sub>2</sub>e / m<sup>2</sup> | 1,0425 t CO<sub>2</sub>e / empleado

## REDUCCIÓN DE EMISIONES

Estamos tomando medidas para reducir emisiones de alcance 1 y 2 en 2023, y aumentar el consumo de energía de fuentes de origen renovable.



## ASUNTOS AMBIENTALES Residuos | Valorización, gestión y deshecho

### ENFOQUE DIVERSIS SOBRE RESÍDUOS

Nos ocupamos de realizar una gestión responsable de residuos con procedimientos 3R: reciclaje, recuperación y reutilización de materiales, productos y envases, con el propósito de reducir el impacto negativo de los residuos en el medio ambiente y la salud de las personas.

### TIPOS DE RESIDUOS GENERADOS POR NUESTRA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

#### RESIDUOS NO PELIGROSOS

Clasificamos los residuos por tipos de materiales en contenedores o en paquetes.

- Plásticos
- Cartón /papel
- Basura orgánica



Nuestro gestor de residuos autorizado, ACTECO, se ocupa de su valorización.

## RESIDUOS PELIGROSOS

- Aceites lubricantes de motores
- Trapos sucios de aceites
- Pilas

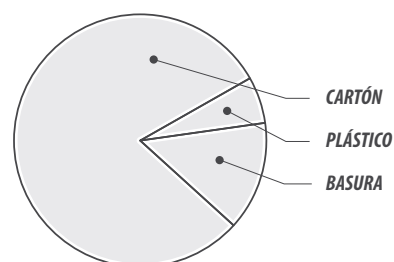


Debido a la escasa cantidad de estos residuos los gestionamos con el proveedor del aceite.  
En el caso de las pilas las recoge ACTECO y las gestiona.

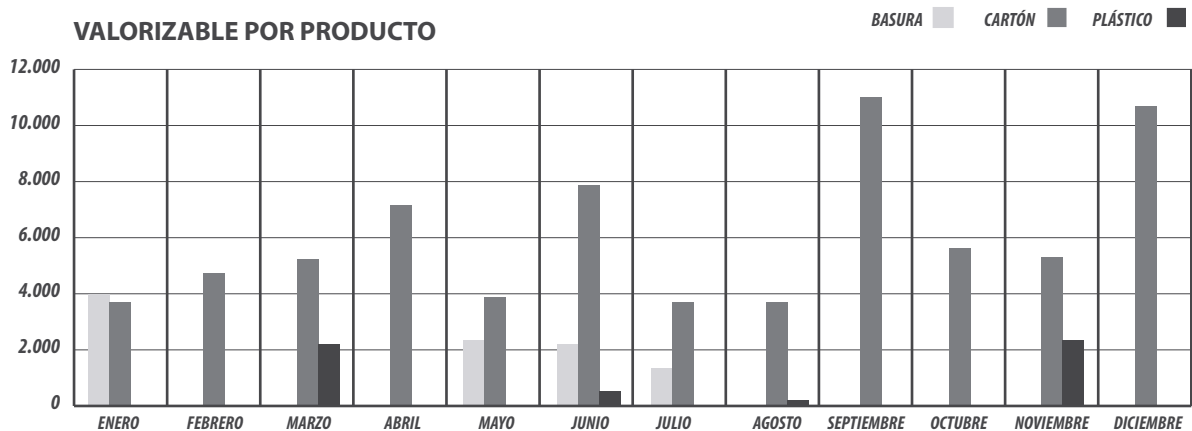
## DIVERSIS RESIDUOS 2022

RESIDUOS NO PELIGROSOS		ENTREGAS	CANTIDAD ANUAL
PLÁSTICOS	POLIETILENO FIM 98.2	4	5.126 KG
CARTÓN	CARTÓN MEZCLA	6	14.610 KG
	CARTÓN MEZCLA GESTOR	23	54.080 KG
	PAPEL A GRANEL ( LER 150101)	1	1.420 KG
BASURA	(LER 150106)	6	9.700 KG
RESIDUOS PELIGROSOS		ENTREGAS	CANTIDAD ANUAL
ACEITE LUBRICANTE DE MOTOR		4	- KG
TRAPOS SUCIOS DE ACEITE		4	- KG
PILAS ALCALINAS		4	- KG
			84.936 KG

### VALORIZABLE



### VALORIZABLE POR PRODUCTO



## **ASUNTOS SOCIALES**

Relaciones Laborales  
Bienestar, Salud y Seguridad en el Trabajo  
Formación en la Empresa  
No Discriminación, Igualdad y Diversidad  
Comunidades Locales y Políticas Públicas  
Comunicación  
Construcción de Equipo  
Mejora del Clima Laboral



# ASUNTOS SOCIALES

## Relaciones Laborales



### ENFOQUE DIVERSIS SOBRE RELACIONES LABORALES

Apostamos por tener una cordial relación empleador-empleado, y que exista una comunicación bidireccional fluida.

Fomentamos las encuestas a los empleados para conocer el ambiente laboral. Facilitamos la negociación colectiva como herramienta de regulación de las relaciones laborales.

Promovemos la comunicación interna para informar sobre cambios operacionales y asuntos relevantes de la empresa.

### NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS

Durante el año 2022, un total de **456 personas diferentes han tenido algún tipo de contrato laboral** en empresas de DIVERSIS CORPORACIÓN, de las cuales **181 tienen contrato indefinido y 275 personas han tenido contrato temporal de distinta duración** (todos ellos con independencia de las horas de la jornada).

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA	2020	2021	2022
Plantilla a final de año	44	158	232
Plantilla media anual	17	145	208
Personas contratadas durante el año	316	369	456
Personas con contrato indefinido	101	121	181
% contratos indefinidos	32%	29%	40%

### ROTACIÓN DE PERSONAL

Al desempeñar actividades industriales con picos de producción, este indicador no es relevante.

Rotación 2022: (altas - bajas) = (311 - 310) = 1 persona

## PRESTACIONES PARA LOS EMPLEADOS INDEFINIDOS QUE NO SE DAN A LOS TEMPORALES CON JORNADA PARTIDA

Las personas con contrato indefinido no reciben ningún trato especial por ello. Sí ofrecemos con una prestación social para todas las personas empleadas sin distinción:

### CONCESIÓN DE ANTICIPO DE NÓMINA

Las personas empleadas pueden solicitar en RRHH, con carácter excepcional, un anticipo de su nómina, presentando un motivo justificativo claro, y cumpliendo estos requisitos:

- Llevar un mínimo de 3 meses trabajando
- No haber sido sancionado por escrito en 6 meses
- No tener un índice anual de absentismo > al 10%
- Importe solicitado < importe generado adeudado
- No existir otro anticipo vigente en proceso de devolución
- Formalizar el acuerdo en documento escrito

### PERMISO PARENTAL

Durante 2022 tan solo **2 personas empleadas disfrutaron el permiso parental, un hombre y una mujer.**

## ASUNTOS SOCIALES

# Bienestar, Salud y Seguridad en el Trabajo



### ENFOQUE DIVERSIS SOBRE SALUD Y BIENESTAR

Estamos comprometidos con mejorar el bienestar y fomentar la salud de las personas que trabajan en las empresas de DIVERSIS y vamos a elaborar un plan de empresa saludable DIVERSALUD con desafíos y acciones para mejorar sus **hábitos y calidad de vida**.

### SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Cumpliendo con la legislación en materia de prevención y vigilancia de la salud en el trabajo contamos con un recurso de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) interno, un servicio de prevención y vigilancia de la salud externo con MAS PREVENCIÓN. y una mutua de accidentes de trabajo ASEPEYO.

### IDENTIFICAR PELIGROS, EVALUAR RIESGOS E INVESTIGAR INCIDENTES

La persona responsable de PRL se encarga de identificar los peligros para la salud y bienestar de los trabajadores, así como clasificar el nivel de riesgo de cada puesto e investigar internamente los accidentes e incidentes laborales.

### FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

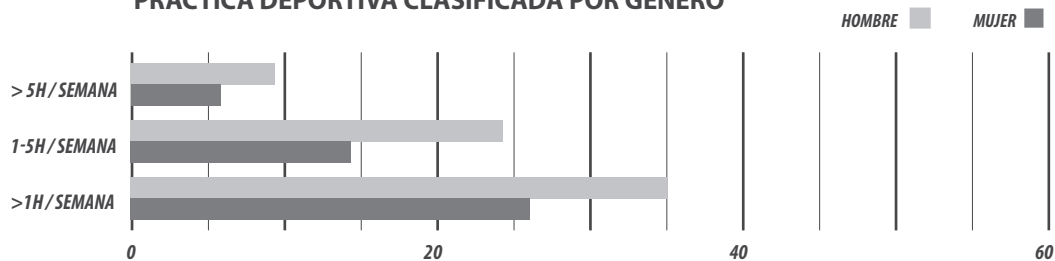
Todas las personas, antes de incorporarse como empleado en un puesto de trabajo, recibe su formación en PRL acorde al puesto, entorno y funciones a desempeñar.

# PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

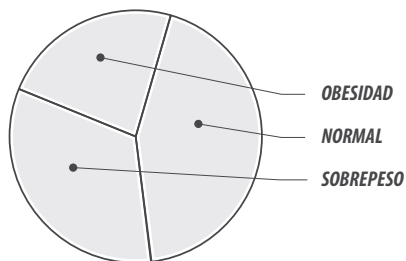
Hemos analizado los informes anuales de salud colectivo de los trabajadores, emitidos por:

- MAS PREVENCIÓN a partir de los reconocimientos médicos
- ASEPEYO teniendo en consideración el absentismo por incapacidad temporal

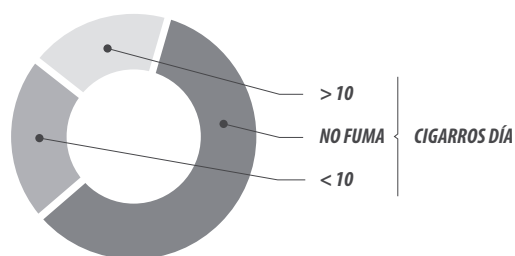
**PRÁCTICA DEPORTIVA CLASIFICADA POR GÉNERO**



**MASA CORPORAL**



**TABAQUISMO**



## ASUNTOS SOCIALES

# Formación en la Empresa



### ENFOQUE DIVERSIS SOBRE FORMACIÓN

Apostamos por contar con una plantilla formada e informada y estamos comprometidos a facilitarles formación para mejorar la aptitud y el desarrollo profesional y personal de las personas.

La oferta formativa de DIVERSIS se elabora y dirige a todas las personas trabajadoras de DIVERSIS.

### MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO

Durante 2022 un total de 67 personas empleadas en DIVERSIS han recibido formación a través de la empresa. Los cuales han cursado un total de 1.555 horas de formación en dicho periodo.

Media de horas de formación por empleado:

$$\frac{\text{Total horas formación empresa 2022}}{\text{Total personas empleadas indefinidas}} = \frac{1555}{181} = 8\text{h } 35\text{ min/pax}$$

### PROGRAMAS PARA MEJORAR LA APTITUD DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

CURSOS ADMINISTRACIÓN	EMP.	CURSOS PRODUCCIÓN	EMP.	CURSOS PREVENCIÓN Y SALUD	EMP.
MODELO DE GESTIÓN EFQM	13	CARRETILLA, TRANSPALETA	27	PRL MANTENIMIENTO	2
MAIL MARKETING	1	EXCELL AVANZADO	12	DELEGADO DE PRL	1
CONTROLLER FINANCIERO	1		39	USO DE DESFIBRILADOR	5
PROJECT MANAGEMENT	1			EXTINCIÓN INCENDIOS	3
MASTER COACHING, PNL...	1				11
	17				

### PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Se realiza evaluación de desempeño al personal técnico de los diferentes departamentos y a responsables de línea con más de 1 año de antigüedad, en total unas 30 personas aproximadamente. El departamento de RRHH se ocupa de la evaluación del desempeño anualmente.

## ASUNTOS SOCIALES

# No discriminación, Igualdad y Diversidad



### ENFOQUE DIVERSIS SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN

En el entorno laboral DIVERSIS se trabaja la inclusión, la interacción y la igualdad, por lo tanto, no concebimos la discriminación por motivo alguno.

### DIVERSIDAD EN EL ÓRGANO DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN

Los órganos de gobierno de DIVERSIS presentan la siguiente distribución por razón de género y edad.

CONSEJO FAMILIAR	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	CONSEJO DE DIRECCIÓN	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EDAD < 40	1	1	2	EDAD < 40	1	1	2
EDAD > 40	1	1	2	EDAD > 40	2	3	5
TOTAL	2	2	4	TOTAL	3	4	7

### RATIO DE SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN DE MUJER VS HOMBRE

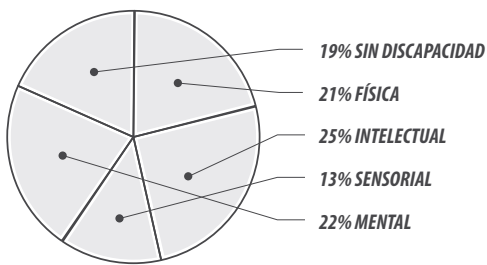
En Diversis, las remuneraciones se establecen por puestos, funciones, y responsabilidades.

Podemos afirmar que no damos un trato distinto por razón de género y no contribuimos con: la brecha salarial, el techo de cristal, el suelo pegajoso, el gueto de terciopelo ni ninguna otra barrera que perjudicó el desarrollo profesional de la mujer.

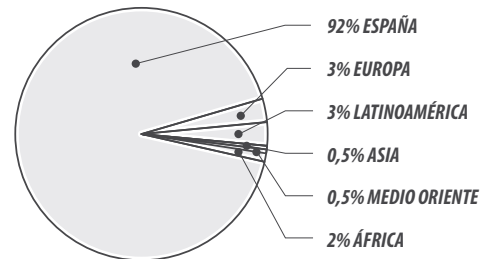
% MJERES EN DIVERSIS	2020	2021	2022
% mujeres contrato indefinido ( CI ) / total CI	34%	39%	44%
% mujeres a jornada completa ( JC ) / total JC	40%	36%	42%
% mujeres contratadas 2022 / total contratos 2022	31%	36%	44%
% mujeres en categorías superiores ( CS ) /total CS	-	-	52%
% mujeres en categorías base ( CB ) /total CB	-	-	43%

# INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN DE PERFILES DIVERSOS DE PERSONAS EMPLEADAS

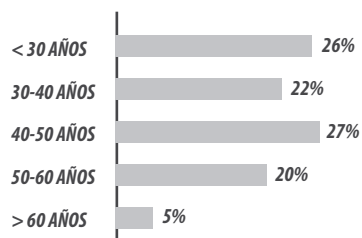
## PERSONAS CON DIVERSIDAD



## NACIONALIDADES EN NUESTRA PLANTILLA



## EDAD EN DIVERSIS



# ASUNTOS SOCIALES

## Comunidades Locales y Políticas Públicas



### ENFOQUE DIVERSIS SOBRE COMUNIDADES LOCALES

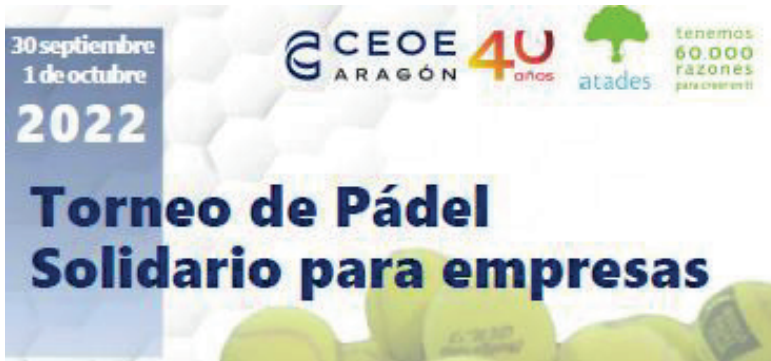
Queremos contribuir a hacer nuestra sociedad más responsable y respetuosa con las personas y el entorno.

### CONTRIBUIMOS CON EL DESARROLLO DE EXOSQUELETOS PEDIÁTRICOS

Un grupo de 6 empleados/as de STYLEPACK han formado un equipo de PÁDEL para representar a la empresa en esta acción solidaria.

#### I TORNEO DE PÁDEL SOLIDARIO

Organizado por CEOE y ATADES para dar visibilidad a la necesidad que tienen estos niños/as con limitación de movilidad y recaudar fondos para desarrollar un exoesqueleto que les permitan caminar.  
*¡GRACIAS, COMPAÑEROS/AS POR PARTICIPAR Y AYUDARNOS A SER MÁS SOLIDARIOS!*





# ASUNTOS SOCIALES

## Comunicación



### ENFOQUE DIVERSIS SOBRE COMUNICACIÓN

Queremos informar en esta memoria de las acciones de comunicación que realizamos en DIVERSIS porque entendemos que nos sirven para mejorar la construcción de equipo y el clima laboral. Además de para dar difusión a todas las acciones RSC y operaciones relevantes que realizamos.

## NOS COMUNICAMOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

### COMUNICACIÓN INTERNA:

#### Para informar a los/as empleados/as:

- Cartelería en tablón de noticias
- Mensajes por email
- Mensajes por Whatsapp

### COMUNICACIÓN EXTERNA:

#### Para informar a las partes interesadas:

- Publicación de informes en web
- Noticias en los medios
- Blog de noticias en web
- Redes Sociales

IMPACTOS DE LA COMUNICACIÓN RRSS	f DIVERSIS RSC	Instagram DIVERSIS CORPORACIÓN	in DIVERSIS CORPORACIÓN	BLOG WEB DIVERSIS RSC
SEGUIDORES	436	340	156	-
COMENTARIOS/ETIQUETAS	1	0	8	557
PUBLICACIONES	120	54	12	15
LIKES	502	-	158	-
COMPARTIDOS	35	1	20	-

# ASUNTOS SOCIALES

## Construcción de Equipo



### ENFOQUE DIVERSIS SOBRE CONSTRUIR EQUIPO

Lograr que las personas que trabajan en una misma empresa lo hagan como un equipo (pensando en el colectivo, en bien común, la prosperidad para todos, el respeto al resto, el apoyo en los demás,...) es lograr desarrollar la actividad de manera sostenible, y consolidada.

### EQUIPO DE FUTBOL SALA STYLEPACK

El deporte en general y los deportes de equipo en particular, contribuyen positivamente en la construcción de grupos de personas con vínculos más fuertes que los que se generan en el puesto de trabajo. Por ello, desde la empresa impulsamos actividades deportivas, lúdicas y culturales como, excursiones, viajes, concursos, competiciones, etc...

Nuestro equipo de futbol sala en 2022 ha contado con **15 jugadores**.

Ya somos un equipo consolidado en la Liga Delicias MLA.

Una actividad deportiva, inclusiva y mixta que nos da muchas alegrías como:

- ✓ Empleados que conectan
- ✓ Sentimiento de pertenencia
- ✓ Actividad saludable
- ✓ Mejora del clima laboral

**#SomosDiversis** es un proyecto impulsado por Diversis Corporación que arranca en 2019 y que tiene el objetivo de mejorar de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional que trabajan en esta corporación. Para alcanzar este objetivo, se está trabajando, en coordinación con el personal especializado que trabaja habitualmente con estas personas, en la organización de numerosas actividades como, por ejemplo, la realización de un curso de formación en el uso del ordenador e internet.



# ASUNTOS SOCIALES

## Mejora del Clima Laboral



### ENFOQUE DIVERSIS SOBRE CLIMA LABORAL

La gestión y el cuidado de las personas que hacen posible el desempeño de la actividad empresarial es una parte fundamental de nuestra Responsabilidad Social Corporativa.

### CUIDAMOS DE NUESTRAS PERSONAS

Somos muy conscientes de que, nuestros empleados/as, son el mejor activo con el que cuenta la empresa y cuidarlos nuestra máxima responsabilidad.

Compartimos junto a ellos los tiempos difíciles y también celebramos los momentos felices.

Nos gusta premiar y reconocer el buen desempeño y el compañerismos entre los trabajadores.

*¡COMPAÑEROS/AS SIN VOSOTROS NADA DE ESTO SERIA POSIBLE!*

#### CUMPLEAÑOS

Nos gusta felicitar a las personas empleadas en el día de su cumpleaños enviando una tarjeta por email.



#### JUBILACIONES

Cuando un compañero/a se jubila le deseamos lo mejor para la nueva etapa de su vida.

En un discreto y afectuoso acto de despedida, los directivos hacen entrega de una placa recordatorio de su paso por DIVERSIS.



#### ALMUERZO DE FIN DE AÑO 2022

Es una tradición y un momento especial de celebración la Navidad y el fin de año.

Regalamos un aguinaldo a cada empleado/a.



# GRACIAS

Deseamos que la información proporcionada en esta memoria de sostenibilidad les haya resultado interesante y útil para su toma de decisiones.

