

# ETIQUETAMOS PRODUCTOS, NO PERSONAS.

Diversidad en All4Labels



**All4Labels**  
GLOBAL PACKAGING GROUP





En All4Labels, la diversidad y la equidad son parte de nuestro ADN, y estamos especialmente orgullosos de esto.

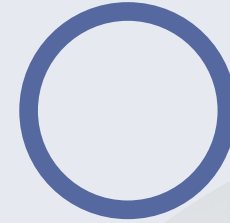
**Somos una familia con culturas distintas, y trasfondos y mentalidades diversos.**

Juntos, continuamos creando un ambiente inclusivo que fomenta, apoya y celebra las voces diversas de nuestros empleados.

**Esto impulsa nuestra cultura de innovación y nos acerca a nuestros clientes y a las comunidades que servimos.**

**Eugen Zeller**

Gerente financiero



# DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Diversidad es ser invitado a la fiesta; inclusión es ser invitado a bailar.

**Verna Myers**

En All4Labels somos más de **4,000 compañeros de trabajo**. Más de **59 nacionalidades** que trabajan en conjunto, en **18 idiomas**, en **40 ubicaciones**, en **15 países**, en **4 continentes**. ¡Eso es diversidad!

Haciendo referencia a Verna Myers, usted puede decir que es como una gran fiesta. Pero una fiesta solo es buena si todos se divierten, y les invitan a bailar. ¡Eso es inclusión!

La parte más importante es que todos tengan la oportunidad de bailar y que todos tengan el espacio y los medios para hacerlo. ¡Sin importar si son expertos o principiantes! ¡Eso es equidad!

Para implementar la inclusión y la equidad de forma significativa y exitosa en una comunidad, es importante comprender las oportunidades y los desafíos que crea la diversidad. Comprender los grupos con diversidad cultural, social y religiosa es la base para lograr equidad e inclusión exitosa para cada persona.

¿A qué debe prestarle atención en una comunidad diversa como la que tenemos en All4Labels? ¿Qué significa diversidad exactamente? ¿Qué nos hace diferentes a unos de otros? ¿Por qué tenemos que considerar las interacciones interculturales en lo absoluto, **si todos parecemos ser realmente iguales, porque somos seres humanos?**

Nos gustaría responder estas y otras preguntas con este folleto sobre el tema de diversidad.



**All4Labels**  
GLOBAL PACKAGING GROUP





## ¿QUÉ ES DIVERSIDAD?

---

¡Diversidad quiere decir variedad! Distintas culturas se reúnen en nuestra sociedad, **y eso es increíble.** Las culturas traen distintas experiencias, valores y habilidades con

ellas, las cuales revelan potencial completamente nuevo. Para identificar este potencial y usarlo de forma efectiva, es necesario interactuar de forma consciente con estas culturas. Esto quiere decir que las distintas culturas son reconocidas de forma consciente y se crea un intercambio abierto. **¡Y eso enriquece a todo el grupo!**

En el centro de la diversidad está el respeto mutuo y la

aceptación, donde la singularidad y las características individuales de las culturas son valoradas.

**La diversidad se divide en cuatro dimensiones diferentes,** algunas más obvias que otras. De forma concreta, esto quiere decir **crear oportunidades iguales y no tolerar la discriminación.**

# ¿POR QUÉ DIVERSIDAD?



La sociedad está cambiando constantemente, y nosotros también. Las estructuras de edad, las necesidades, los hábitos del estilo de vida, las culturas y los estándares: tanto en nuestras vidas personales como profesionales, estamos constantemente estableciendo **nuevas metas** y **prioridades**. Esto quiere decir que nuestra colaboración en el trabajo, nuestras

demandas y nuestros hábitos también están cambiando.

Todos somos **motivados por metas distintas** y por ello desarrollamos distintos patrones de pensamiento. A través de **diálogos libres y abiertos**, podemos combinar estos patrones de pensamiento y crear **potencial nuevo** que no facilite reaccionar de forma rápida a los cambios y a los nuevos desafíos.

# DIMENSIONES DE DIVERSIDAD

¡La diversidad nos afecta a todos! No solo se trata de personas de distintos trasfondos y religiones reuniéndose. **Las personas son moldeadas por varias dimensiones** que interactúan unas con otras y forman su forma de vida y de pensar.

**La principal dimensión es la personalidad individual de la persona.**

Además, se hace una distinción entre las dimensiones **primaria, secundaria y de trabajo** cuando se trata de las varias características. Todas ellas tienen un efecto en si las personas son incluidas

o marginadas. Las dimensiones secundaria y de trabajo son flexibles y generalmente pueden cambiarse e influenciarse de forma individual. Las características de las **dimensiones primarias tienen el mayor efecto de todos en la inclusión o en la marginación de las personas. Estas características son parte de nuestro núcleo central.**



Ilustración producida de forma interna, basada en Gardenswartz y Rowe: "4 niveles de diversidad".

# EDAD

¿Sabía que hoy en día **hasta cinco generaciones** trabajan juntas en una compañía?

Para fomentar una **colaboración valiosa entre estos distintos grupos de edad**, la clave es la cooperación respetuosa y de mente abierta. **Debe vivirse e internalizarse** una comprensión mutua.

Al compartir ideas de forma activa, aprender de los nuevos métodos de los compañeros de trabajo más jóvenes y al combinarlos con la valiosa experiencia de los empleados con mayor antigüedad, creamos valor no solo como grupo, sino que activamente promovemos el desarrollo personal de los demás.



**61%**

En Alemania, la tasa de empleo entre las personas de 60-64 está creciendo más que en cualquier otro grupo de edad:  
en 2020, era 61%,  
en 2010 solo 41%.

Fuente:  
Federal Statistical Office (2022).  
Erwerbstätigkeit älterer Menschen.  
Erwerbsbeteiligung.



# ORIGEN ÉTNICO Y NACIONALIDAD



El conocimiento de lenguas y de otras culturas no solo expande el horizonte personal de una persona: al trabajar juntos en equipos interculturales, aprendemos acerca de los distintos trasfondos, fortalezas y desafíos, y podemos usar estas perspectivas de forma activa para colaborar. ¡Con el enfoque y la apertura correctas hacia todos los empleados, podemos sentirnos cómodos juntos, desarrollarnos libremente y ayudar a otros a desarrollarse!

**43%**

¡Una junta directiva diversa tiene 43% más probabilidad de generar mayores ganancias para una empresa! En casos donde la diversidad no llega a promoverse, las empresas reportaron 27% de caída en las ganancias.

Fuente:  
McKinsey & Company (2020).  
*Diversity wins.*  
How inclusion matters. (2018).  
*Delivering through Diversity.*



# GÉNERO



La distribución de los recursos, las tareas o las responsabilidades aún se deciden principalmente con base en el género y no con base en las habilidades o la experiencia.

Las identidades de género con las personas femeninas, masculinas, transexuales e intersexuales son una parte integral de una sociedad diversa.

Su representación es importante para la aceptación, la tolerancia y la integración de cualquier empleado.

Fuente:  
Federal Statistical Office (2022). Gender-Pay-Gap, Frauen in Führungspositionen, European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2020): LGBTI Survey Data Explorer

En 2020, las mujeres en Alemania ganaron

# 18%

menos que los hombres. Esta brecha salarial de género se debe a que las mujeres en funciones equivalentes reciben un menor salario y trabajan más a menudo en trabajos con menor paga que los hombres.



# HABILIDADES FÍSICAS Y MENTALES



Los compañeros de trabajo con discapacidades físicas o mentales a menudo son subestimados. Sin embargo, tienen un potencial considerable y muchas habilidades. Al crear un ambiente de trabajo inclusivo para todos, nuestro objetivo es unir las fortalezas de todos los compañeros de trabajo.

## 10.4 m

En Alemania, 10.4 millones de personas vivían con discapacidades en 2019, incluyendo cerca de 4.9 millones de edad laboral. Sin embargo, las personas con necesidades especiales enfrentan varios obstáculos en el mercado laboral. Durante el mismo año, 57% de las personas con discapacidades entre los 15-64 años estaban buscando trabajo o se integraron al mercado laboral. En comparación, 82% de las personas sin discapacidades en el mismo grupo de edad fueron empleadas.

Fuente:  
Federal Statistical Office (2022). Disabled  
people.



# RELIGIÓN Y VISIÓN DEL MUNDO

En las empresas, las personas con distintos trasfondos y creencias religiosas trabajan juntas.

¡Ya sean budistas, cristianos, hindús, judíos o musulmanes, **el respeto siempre es la clave!** Conforme nuestros ambientes de vida y trabajo se vuelven más diversos, esta dimensión está volviéndose más importante en años recientes.



# 55%

En Alemania, las personas de casi cualquier religión han experimentado discriminación en el lugar de trabajo en algún punto. Especialmente las personas de fe musulmana. 55% de los inmigrantes de fe musulmana reportaron sentirse discriminados.

La cantidad para inmigrantes de fe cristiana es de 32%. En 2020, a pesar de los arreglos para trabajar desde casa, hubo 11 reportes de incidentes antisemitas.

Fuente:  
Charta der Vielfalt und EY (2016).  
Diversity in Deutschland. Studie  
anlässlich des 10-jährigen Bestehens  
der Charta der Vielfalt.  
Mercator Foundation (2018).  
„Wo kommen Sie eigentlich ursprünglich  
her?“ Diskriminierungserfahrungen und  
phänotypische Differenz in Deutschland.  
Federal Antidiscrimination Agency (2021):  
Religion / Weltanschauung.  
RIAS Federal Association e.V., (2021).  
Jahresbericht Antisemitische Vorfälle  
in Deutschland 2020.

# ORIENTACIÓN SEXUAL

Muchas organizaciones consideran la orientación sexual y la identidad de los empleados un asunto privado. El pensamiento de estereotipos continúa siendo común, los prejuicios inconscientes siguen estando presentes en las mentes de las personas. Nuestro objetivo es crear un **ambiente laboral abierto sin prejuicios**. Esto les permite a todos los empleados sentirse tranquilos y bienvenidos en su ambiente de trabajo, y libres de expresarse a sí mismos y su personalidad.



All4Labels  
GLOBAL PACKAGING GROUP

1/3

28.9% de las personas lesbianas y gay encuestadas en Alemania declararon en 2017 que han hablado abiertamente con sus compañeros de trabajo acerca de su orientación sexual. 33% de las personas LSB+ encuestadas tenían miedo de la discriminación por parte de clientes y compañeros de trabajo.

Fuente:  
Diversity-Institut (2021).  
Out im Office!  
Out vor Kund\_innen?  
Agentur der European  
Union Agency for  
Fundamental Rights (2020).  
LGBTI Survey  
Data Explorer.



# TRASFONDO SOCIAL



Nuestros trasfondos sociales, incluyendo el trasfondo familiar, la socialización juvenil, la educación y la etnicidad, tienen influencia sobre nuestras oportunidades en la educación y el mercado laboral. Con base en nuestro trasfondo social, podemos experimentar exclusión de recursos como redes o educación superior, causando efectos en las carreras profesionales.

Elegir el trabajo correcto y encontrar trabajo pueden ser muy difíciles y requerir de mucha ambición y apoyo. Las organizaciones que valoran las experiencias y

las perspectivas de todo el ancho de banda de la sociedad y que crean sus equipos de forma activa con esto en mente son más resistentes, flexibles e innovadores.

Los lugares de trabajo que incluyen empleados de todos los trasfondos sociales no solo benefician a la organización, sino a una verdadera representación e inclusión en la fuerza laboral moderna.

# 15%

Solo 15% de las personas entre 18-24 años en Alemania creen que solo las calificaciones determinan el crecimiento profesional, a pesar de la escasez de habilidades.

Fuente:  
Netzwerkchancen  
(2018). Soziale Aufstei-  
ger im Berufsleben. So  
arbeitet Deutschland  
(2022). „So arbeitet  
Deutschland“.



# LA DIVERSIDAD ES PARTE DE NUESTRO ADN



Como una organización que opera de forma global, somos diversos de forma intrínseca. Estamos convencidos de que nuestro éxito es el resultado de la diversidad y de un amplio rango de perspectivas de nuestros empleados.



Estoy orgullosa de ser parte de un equipo que valora mucho la ruptura de las barreras de la desigualdad y de la discriminación racial, y de que mi función laboral me permite aprender más acerca de otras culturas de forma continua, a través de la colaboración con compañeros de trabajo de distintos países y continentes.

**Jackelyn Naidoo**  
Gerente SHE



Alentar la diversidad significa que los miembros del equipo sienten más confianza acerca de colaborar y compartir opiniones sin preocupaciones acerca de críticas. La colaboración abierta es una clave al éxito y relaciona al equipo con sus metas.

**Fernando Gabel**  
Presidente Latam

## Somos All4Labels

4 continentes

15 países

40 ubicaciones

+18 idiomas hablados

+4,000 personas

+59 nacionalidades distintas

# ¿CUÁL ES NUESTRO OBJETIVO?



Promover la salud y el bienestar de las personas es lo primero: esto está profundamente arraigado en las metas corporativas de All4Labels. **Estamos evolucionando constantemente y vemos a nuestros empleados como nuestro recurso más importante.**

Establecemos metas comunes, y promovemos y empoderamos a todos los empleados en línea con sus fortalezas e intereses.



Para mí, la diversidad es una oportunidad única para el desarrollo, la competencia y la justicia social. Adoptar de forma consciente la diversidad en nuestra sociedad nos hace progresar a todos de forma importante. En mi experiencia, trabajar en equipos con buen funcionamiento y diversos siempre logra el éxito, y además es muy divertido. En mi empresa, la diversidad, la equidad y la inclusión son promovidas en todo el mundo y en todos los niveles. Considero que promover la diversidad aún más es una tarea importante para crear valor.

**Dr. Günther Weymans**  
COO

Una de nuestras principales prioridades es continuar reduciendo la tasa general de incidentes reportables.

Trabajamos constantemente para incrementar la satisfacción y la lealtad de los empleados, y continuamos invirtiendo en la capacitación y el desarrollo de nuestros empleados.

Las oportunidades iguales son de alto valor en nuestra empresa: no solo promovemos a mujeres en funciones de gestión, sino que también nos aseguramos de conformar equipos bien balanceados.

Estamos presentes en todo el mundo.  
Somos un equipo. Y tenemos un lema.

**¡Etiquetamos productos, no personas!**





# CONSEJOS PARA LA BUENA COOPERACIÓN EN EQUIPOS DIVERSOS



La comunicación es especialmente importante dentro de una empresa con diversidad cultural y requiere de mucho tacto y sensibilidad.

De forma esencial, se trata de aceptar y respetar las diferencias de las personas, y de comprender que todas son únicas.

La buena comunicación requiere que planteemos los mensajes para que sean comprendidos, mientras continuamos asegurándonos de escuchar de forma activa.



**Le mostramos cuatro formas** para asegurar una mejor comunicación en un lugar de trabajo diverso ▶

# 1. LENGUAJE CLARO

Al comunicarse con compañeros de trabajo con diversidad cultural, mantenga su lenguaje claro y conciso. Evite usar argot, jerga y expresiones coloquiales.



Un ejemplo simple:  
Puede decir, por ejemplo:

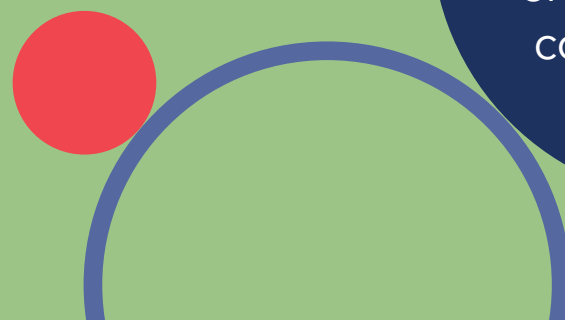
**“¡El resultado fue muy bueno!”**

En lugar de **“¡El resultado fue de muy elevada categoría!”**

## 2. DIFERENCIAS EN LENGUAJE CORPORAL

La sorprenderá saber que distintas culturas tienen distintas prácticas cuando se trata de formas de comunicación no verbales. Por ejemplo, en la mayoría de los países, las personas no saludan dando la mano y algunas culturas consideran hacer contacto visual directo

una falta de respeto. Algunas culturas también tienen distintas "zonas de comodidad" cuando se trata del espacio personal y del contacto físico.



**En caso de duda,** mantenga al menos un brazo de distancia entre usted y sus compañeros de trabajo.



# 3. ESCUCHA REFLECTIVA Y PARAFRASEO

En una conversación, parafrasear o repetir el mensaje es un buen hábito. Esto ayuda a aclarar el significado y a eliminar cualquier problema que pueda surgir como resultado de un malentendido.



Lo mismo aplica a la comunicación escrita; parafrasear el contenido resuelve cualquier duda.

# 4. APERTURA A OTRAS CULTURAS

Aunque es natural sentirse conectado a otros que comparten nuestras preferencias y tradiciones, conocer a nuestros compañeros de trabajo de distintos trasfondos culturales puede ayudarle a crear relaciones y a abrir su mundo a nuevas experiencias.

Siempre recuerde que pueden ser nuevos en este país

y tener sus propios desafíos mientras intentan afrontar un idioma, costumbres y una forma de vida diferentes.



# EL CALENDARIO DE DIVERSIDAD 2023

Nuestro calendario anual nos ayuda a tener una **vista general de los días festivos interculturales públicos esenciales y de los días de conmemoración** de todos en nuestra sociedad.

Mes de la historia Afroamericana		Mes de la igualdad de género		Mes de la Tierra		Mes de diversidad de la Unión Europea		Mes internacional del orgullo		Septiembre amarillo		Consciencia del cáncer de mama		Movember	
ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE				
1 DOM	1 MIÉ	1 MIÉ	1 SÁB	1 LUN	1 JUE	1 SÁB	1 MAR	1 VIE	1 DOM	1 MIÉ	1 VIE	1 DOM	1 MIÉ	1 VIE	1 VIE
2 LUN	2 JUE	2 JUE	2 DOM	2 MAR	2 VIE	2 DOM	2 MIÉ	2 SÁB	2 LUN	2 JUE	2 SÁB	2 LUN	2 JUE	2 SÁB	2 SÁB
3 MAR	3 VIE	3 VIE	3 LUN	3 MIÉ	3 SÁB	3 LUN	3 JUE	3 DOM	3 MAR	3 VIE	3 DOM	3 MAR	3 VIE	3 DOM	3 DOM
4 MIÉ	4 SÁB	4 SÁB	4 MAR	4 JUE	4 DOM	4 MAR	4 VIE	4 LUN	4 MIÉ	4 SÁB	4 LUN	4 MIÉ	4 SÁB	4 LUN	4 LUN
5 JUE	5 DOM	5 DOM	5 MIÉ	5 VIE	5 LUN	5 MIÉ	5 SÁB	5 MAR	5 JUE	5 DOM	5 MAR	5 JUE	5 DOM	5 MAR	5 MAR
6 VIE	6 LUN	6 LUN	6 JUE	6 SÁB	6 MAR	6 JUE	6 DOM	6 MIÉ	6 VIE	6 LUN	6 VIE	6 VIE	6 LUN	6 MIÉ	6 MIÉ
7 SÁB	7 MAR	7 MAR	7 VIE	7 DOM	7 MIÉ	7 VIE	7 LUN	7 JUE	7 SÁB	7 MAR	7 JUE	7 SÁB	7 MAR	7 JUE	7 JUE
8 DOM	8 MIÉ	8 MIÉ	8 SÁB	8 LUN	8 JUE	8 SÁB	8 MAR	8 VIE	8 DOM	8 MIÉ	8 VIE	8 DOM	8 MIÉ	8 VIE	8 VIE
9 LUN	9 JUE	9 JUE	9 DOM	9 MAR	9 VIE	9 DOM	9 MIÉ	9 SÁB	9 LUN	9 JUE	9 SÁB	9 LUN	9 JUE	9 SÁB	9 SÁB
10 MAR	10 VIE	10 VIE	10 LUN	10 MIÉ	10 SÁB	10 LUN	10 JUE	10 DOM	10 MAR	10 VIE	10 DOM	10 MAR	10 VIE	10 DOM	10 DOM
11 MIÉ	11 SÁB	11 SÁB	11 MAR	11 JUE	11 DOM	11 MAR	11 VIE	11 LUN	11 MIÉ	11 SÁB	11 LUN	11 MIÉ	11 SÁB	11 LUN	11 LUN
12 JUE	12 DOM	12 DOM	12 MIÉ	12 VIE	12 LUN	12 MIÉ	12 SÁB	12 MAR	12 JUE	12 DOM	12 MAR	12 JUE	12 DOM	12 MAR	12 MAR
13 VIE	13 LUN	13 LUN	13 JUE	13 SÁB	13 MAR	13 JUE	13 DOM	13 MIÉ	13 VIE	13 LUN	13 VIE	13 VIE	13 LUN	13 MIÉ	13 MIÉ
14 SÁB	14 MAR	14 MAR	14 VIE	14 DOM	14 MIÉ	14 VIE	14 LUN	14 JUE	14 SÁB	14 MAR	14 JUE	14 SÁB	14 MAR	14 JUE	14 JUE
15 DOM	15 MIÉ	15 MIÉ	15 SÁB	15 LUN	15 JUE	15 SÁB	15 MAR	15 VIE	15 DOM	15 MIÉ	15 VIE	15 DOM	15 MIÉ	15 VIE	15 VIE
16 LUN	16 JUE	16 JUE	16 DOM	16 MAR	16 VIE	16 DOM	16 MIÉ	16 SÁB	16 LUN	16 JUE	16 SÁB	16 LUN	16 JUE	16 SÁB	16 SÁB
17 MAR	17 VIE	17 VIE	17 LUN	17 MIÉ	17 SÁB	17 LUN	17 JUE	17 DOM	17 MAR	17 VIE	17 DOM	17 MAR	17 VIE	17 DOM	17 DOM
18 MIÉ	18 SÁB	18 SÁB	18 MAR	18 JUE	18 DOM	18 MAR	18 VIE	18 LUN	18 MIÉ	18 SÁB	18 LUN	18 MIÉ	18 SÁB	18 LUN	18 LUN
19 JUE	19 DOM	19 DOM	19 MIÉ	19 VIE	19 LUN	19 MIÉ	19 SÁB	19 MAR	19 JUE	19 DOM	19 MAR	19 JUE	19 DOM	19 MAR	19 MAR
20 VIE	20 LUN	20 LUN	20 JUE	20 SÁB	20 MAR	20 JUE	20 DOM	20 MIÉ	20 VIE	20 LUN	20 DOM	20 MIÉ	20 SÁB	20 LUN	20 MIÉ
21 SÁB	21 MAR	21 MAR	21 VIE	21 DOM	21 MIÉ	21 VIE	21 LUN	21 JUE	21 SÁB	21 MAR	21 JUE	21 SÁB	21 MAR	21 JUE	21 JUE
22 DOM	22 MIÉ	22 MIÉ	22 SÁB	22 LUN	22 JUE	22 SÁB	22 MAR	22 VIE	22 DOM	22 MIÉ	22 VIE	22 DOM	22 MIÉ	22 VIE	22 VIE
23 LUN	23 JUE	23 JUE	23 DOM	23 MAR	23 VIE	23 DOM	23 MIÉ	23 SÁB	23 LUN	23 JUE	23 SÁB	23 LUN	23 JUE	23 SÁB	23 SÁB
24 MAR	24 VIE	24 VIE	24 LUN	24 MIÉ	24 SÁB	24 LUN	24 JUE	24 DOM	24 MAR	24 VIE	24 DOM	24 MAR	24 VIE	24 DOM	24 DOM
25 MIÉ	25 SÁB	25 SÁB	25 MAR	25 JUE	25 DOM	25 MAR	25 VIE	25 LUN	25 MIÉ	25 SÁB	25 LUN	25 MIÉ	25 SÁB	25 LUN	25 LUN
26 JUE	26 DOM	26 DOM	26 MIÉ	26 VIE	26 LUN	26 MIÉ	26 SÁB	26 MAR	26 JUE	26 DOM	26 MAR	26 JUE	26 DOM	26 MAR	26 MAR
27 VIE	27 LUN	27 LUN	27 JUE	27 SÁB	27 MAR	27 JUE	27 DOM	27 MIÉ	27 VIE	27 LUN	27 VIE	27 VIE	27 LUN	27 MIÉ	27 MIÉ
28 SÁB	28 MAR	28 MAR	28 VIE	28 DOM	28 MIÉ	28 VIE	28 LUN	28 JUE	28 SÁB	28 MAR	28 JUE	28 SÁB	28 MAR	28 JUE	28 JUE
29 DOM		29 MIÉ	29 SÁB	29 LUN	29 JUE	29 SÁB	29 MAR	29 VIE	29 DOM	29 MIÉ	29 VIE	29 DOM	29 MIÉ	29 VIE	29 VIE
30 LUN		30 JUE	30 DOM	30 MAR	30 VIE	30 DOM	30 MIÉ	30 SÁB	30 LUN	30 JUE	30 SÁB	30 LUN	30 JUE	30 SÁB	30 SÁB
31 MAR		31 VIE		31 MIÉ		31 LUN	31 JUE		31 MAR			31 MAR		31 DOM	31 DOM

# All4People

¿Tiene preguntas o quiere hablar al respecto?  
Contacte a [diversity@all4labels.com](mailto:diversity@all4labels.com)



**All4Labels**  
GLOBAL PACKAGING GROUP