



2021

Memoria Estado Información No Financiera

CONTENIDO

PÁGINA

4		Mensaje de los administradores
6		Perfil de la organización y Gobierno Corporativo
13		Grupos de interés y análisis de materialidad
18		Gestión y control de riesgos y oportunidades
23		Nuestro compromiso con el medioambiente
34		Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo
46		Igualdad y gestión de la diversidad
53		Estrategia en la excelencia operacional
57		Nuestra cadena de suministro



Nuestra contribución a la sociedad



Derechos Humanos



Ética en los negocios, prevención del fraude y de la corrupción



Información fiscal



Información adicional

MENSAJE DE LOS ADMINISTRADORES

(GRI 102-14)

El año 2021, al igual que el 2020, ha sido un reto operativo para las organizaciones ya que las consecuencias de la pandemia han seguido presentes en el día a día.

El Informe que presentamos a continuación, demuestra mediante los resultados obtenidos, que nuestra organización se asienta sobre una base sólida y estable, fruto de nuestro modelo de crecimiento responsable.



El impulso de un modelo de economía circular, que pivota sobre la innovación y una gestión del conocimiento basada en la digitalización e inversión tecnológica, nos permite mejorar la eficiencia y el impacto ambiental de nuestra actividad.

Entre nuestros objetivos estratégicos destaca también reforzar nuestro compromiso con la estabilidad en el empleo, el desarrollo del talento y la igualdad de oportunidades.

Un año más, hemos seguido apostando por ejercer un impacto positivo en la sociedad, impulsando actividades sociales que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades entre las personas en colaboración con la Fundación Adecco.

Reiteramos a su vez, nuestro firme compromiso con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, a los que nos hemos adherido este 2021.

Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a nuestros clientes por su apoyo y preferencia que nos motivan a ser mejores y al equipo que forma parte de Echemar por su implicación, desempeño, compromiso y eficacia en estos dos últimos años tan inciertos y complicados, que ha permitido actuar frente a la incertidumbre, situando a Echemar en los mejores estándares de gobernanza empresarial, transparencia y crecimiento sostenible.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'J' and 'M' intertwined.

Jose Manuel Echarri

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'J' and 'M' intertwined, similar to the one on the left but with a slightly different flourish.







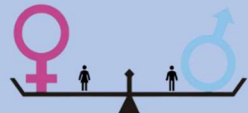


Jose Maria Echarri

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO



Principales hitos

“UN AÑO DE LOGROS EN DIFÍCILES CIRCUNSTANCIAS DERIVADAS DE LA PANDEMIA”

<p>Variación de las ventas sobre el 2020 (M€)</p> <p>+8,37%</p>	<p>Compras a proveedores de Lezo</p> <p>+37,41%</p>	<div></div> <p>Medalla de oro de Ecovadis</p>
<p>Cálculo Huella de Carbono</p> <div></div> <p>-1,83% sobre el 2020</p>	<p>Economía circular</p> <div></div> <p>Generación de residuos -1,5% sobre el 2020</p>	
<p>Mujeres en plantilla 2021</p> <div></div> <p>+16,67% sobre 2020</p>	<p>Contrato indefinido</p> <div></div> <p>90% de la plantilla</p>	<p>4171 horas de formación</p> <div></div> <p>+78,10% sobre 2020</p>
<div></div> <p>Aprobación nuevo Plan de Igualdad</p>	<p>Adhesión al Pacto de Naciones Unidas</p> <div><p>United Nations Global Compact</p></div>	<p>Miembros firmantes del</p> <div></div>

Presentación

(GRI 102-1, 102-2,102-3,102-4,102-5,102-6)

Echemar S.L nace en el año 1974 como una pequeña empresa familiar, dedicada al transporte nacional e internacional de mercancías por carretera.

Desde nuestra sede en Lezo (Guipúzcoa), transportamos mercancía para importantes empresas del sector automovilístico, maquinaria agrícola y empresas papeleras a varios países europeos.



Portugal	Austria	Países Bajos	Rumania
Francia	Irlanda	Luxemburgo	Rep. Checa
Alemania	Reino Unido	Eslovaquia	Polonia
Italia	Bélgica	Eslovenia	Hungría

Gestionada actualmente por una segunda generación y manteniendo el conocimiento adquirido, seguridad e ilusión en la implantación de nuevos proyectos basados en la innovación y la tecnología que permiten garantizar un servicio integral de calidad a nuestros clientes, la organización ha evolucionado y en este momento cuenta con una flota propia entorno a trescientos vehículos y cuatrocientos remolques.

Echemar apuesta por una estructura organizativa matricial horizontal, lo que nos permite adaptarnos de forma rápida a los cambios y afrontar con mayor eficacia nuevos proyectos. A través de este tipo de estructura, apostamos por una cultura creativa. Consideramos que la información fluye mucho mejor entre departamentos, ya que se aprovecha las sinergias entre los mismos y a su vez la estructura se encuentra alineada con los objetivos de la organización. Con todo ello, conseguimos personas más motivadas.



Misión, Visión y Valores

(GRI 102-16)

Misión

Mantenerse como una empresa líder en el sector del transporte de mercancías por carretera ofreciendo un servicio de alta calidad y buscando continuamente adaptarnos a los cambios tecnológicos a un precio acorde con la calidad ofertada.

Visión

Apostamos por mantener una rentabilidad sostenible y centrada en el desarrollo personal de todo nuestro equipo. Aspiramos a que se nos reconozca a nivel nacional e internacional por la buena calidad de nuestros servicios.

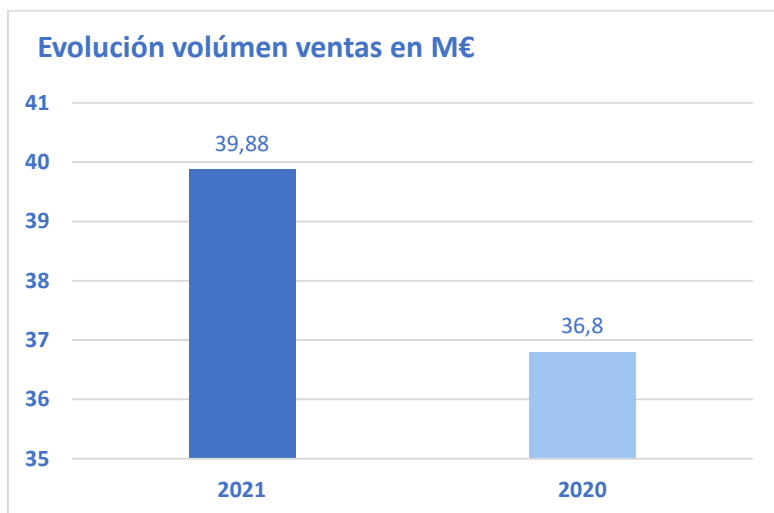
Valores

- **Honestidad:** Trabajamos con transparencia y respeto
- **Orientación a resultados:** Buscamos conseguir resultados de una manera eficiente, anticipándonos a las situaciones y respondiendo a los cambios de forma proactiva.
- **Superación:** Gestionamos con rigor nuestros procesos y aplicamos de forma sistemática la mejora continua buscando la excelencia.
- **Cultura colaborativa y trabajo en equipo:** Apostamos por el talento y los objetivos comunes de todos los grupos de interés.
- **Diversidad e igualdad:** Promovemos espacios de trabajo inclusivos fomentando a su vez la igualdad de género, con el objetivo de aprovechar el talento individual de todas las personas que conforman la organización.
- **Integridad y ética empresarial:** Tenemos la voluntad de actuar siempre respetando la ley, el Código de Conducta, las normas, procesos y políticas tanto internas como externas que nos sean de aplicación.

Tamaño de la organización

(GRI 102-7)

- Ventas: 39,88 M€
- Número de empleados/as a 31 de diciembre de 2021: 280
- Número de establecimientos: 1



Gobierno corporativo

(GRI 102-18, 102-22, 405-1)



JUNTA DIRECTIVA: Es nuestro órgano de administración superior. Gestiona el conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de la organización

JOSE MARIA ECHARRI



Alta experiencia en el sector del transporte. Habilidades de planificación estratégica e innovación.

JOSE MANUEL ECHARRI



Alto nivel de educación en administración de empresas; habilidades gerenciales y de manejo de riesgos; enfoque en aspectos de sostenibilidad social, económica y ambiental.

Junta Directiva	Hombres	Mujeres
< 30 años	0	0
Entre 30 y 50 años	1	0
>50 años	1	0

Distribución Junta Directiva por edad y sexo

Balance de situación

(GRI 102-45, 103-1, 103-2, 103-3)

Echemar persigue la excelencia financiera por medio de un modelo de crecimiento sostenible que agrega valor no solo a sus socios, sino a todos los grupos de interés.

ACTIVO	31/12/2020	31/12/2021	VARIACIÓN	%
ACTIVO NO CORRIENTE	10.784.220,36	13.393.132,73	2.608.912,37	24,19%
ACTIVO CORRIENTE	20.750.789,51	19.680.070,34	-1.070.719,17	-5,16%
TOTAL ACTIVO	31.535.009,87	33.073.203,07	1.538.193,20	4,88%

PATRIMONIO NETO Y PASIVO	31/12/2020	31/12/2021	VARIACIÓN	%
PATRIMONIO NETO	21.966.183,29	24.959.366,24	2.993.182,95	13,63%
DEUDAS	9.568.826,58	8.113.836,83	-1.454.989,75	-15,21%
PATRIMONIO NETO Y PASIVO	31.535.009,87	33.073.203,07	1.538.193,20	4,88%

Incremento de un 24,19% en activos no corrientes por la renovación de una parte importante de la flota de cabezas tractoras que a su vez genera una misma reducción en activos líquidos.

Incremento importante en las deudas a largo plazo con la adquisición de préstamo bancario para fortalecer la alta probabilidad de realización de nuevas inversiones.

Importante reducción en la deuda a corto plazo con el vencimiento de varias pólizas de arrendamiento financiero.

Afianzamiento del patrimonio neto de la compañía con un incremento de un 13,63% por el traslado a reservas del resultado económico del ejercicio 2020.

	2020	2021
FONDO DE MANIOBRA: AC/PC	3,04	6,28

El fondo de maniobra es la parte del activo corriente que se financia con recursos de largo plazo.

	2020	2021
SOLVENCIA FINANCIERA: AT/PT	3,30	4,08

La solvencia financiera representa la capacidad de la empresa para cumplir con sus obligaciones de pago sin importar el momento que tenga que asumirlo.

2. GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD



Identificación de los Grupos de Interés

(GRI 102-40, 102-42, 102-43)

Los grupos de interés se sitúan en el centro de la estrategia de Echemar. Somos conscientes de nuestro papel y nuestra responsabilidad hacia los grupos de interés con los que nos relacionamos constantemente.

Por este motivo, y con el fin de lograr una colaboración efectiva y beneficiosa para ambas partes, Echemar mantiene contactos con sus grupos de interés a través de distintos canales de comunicación periódicos para conocer sus expectativas e intereses y establecer planes de acción específicos. Dichos canales se han visto influenciados por la COVID-19, habiendo impulsado el uso de las nuevas tecnologías en lugar de la celebración de encuentros presenciales. En este sentido, cabe destacar, que desde el año 2020 se ha impulsado el uso de plataformas digitales para poder mantener las vías de diálogo con los grupos de interés.

A continuación, se detallan los principales grupos de interés, los canales, frecuencia y contenido de las comunicaciones.








Principales canales de comunicación y diálogo

Canal de diálogo	Grupos de Interés						
	Propietarios	Empleados/as	Clientes	Proveedores	Organismos oficiales	Comunidad local y sociedad	Sindicatos
Web	●	●	●	●	●	●	●
Comité de seguridad y salud	●	●					
Comité de Empresa	●	●					
Medios de denuncia Canal Ético	●	●	●	●	●	●	●
Comisión Plan de Igualdad		●					
Medios de denuncia de acoso laboral		●					
Mail información	●	●	●	●	●		●
Memoria EINF	●	●	●	●	●	●	●
Reuniones presenciales	●	●	●	●	●	●	●
Formación y sensibilización		●					
Cuestionario de sugerencias de empleados/as		●					
Intranet		●					
Encuesta sobre igualdad		●					
Encuesta de satisfacción a Clientes			●				

● Cuando se requiera

● Anual

● Permanente

CANALES DE COMUNICACIÓN		CONTENIDO
PROPIETARIOS		
	Web	Desempeño económico
	Comité de seguridad y salud	Estrategia y objetivos a futuro
	Comité de Empresa	Desempeño de la compañía en materia de sostenibilidad
	Medios de denuncia Canal Ético	
	Mail información	
	Memoria de sostenibilidad	
	Reuniones presenciales	
EMPLEADOS/AS		
	Web	Medidas de conciliación
	Comités de seguridad y salud	Código de conducta
	Comité de Empresa	Salud y seguridad laboral
	Medios de denuncia Canal Ético	Protección de datos
	Comisión Plan de igualdad	Medio ambiente y sensibilización
	Medios de denuncia de acoso laboral	Sostenibilidad y información de avances de la compañía
	Mail información	Igualdad y diversidad
	Memoria de sostenibilidad	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
	Reuniones presenciales	
	Formación y sensibilización	
	Cuestionario de sugerencias de empleados	
	Intranet	
	Encuesta sobre igualdad	
CLIENTES		
	Web	Valoración de la satisfacción del cliente
	Medios de denuncia Canal Ético	Gestión de las reclamaciones
	Mail información	Mejoras en la calidad del servicio
	Memoria de sostenibilidad	Sostenibilidad
	Reuniones presenciales	
	Encuesta satisfacción clientes	
PROVEEDORES		
	Web	Condiciones de contratación, pago y facturación
	Medios de denuncia Canal Ético	Condiciones de seguridad y salud laboral
	Mail información	Código de conducta
	Memoria de sostenibilidad	
	Reuniones presenciales	
ORGANISMOS OFICIALES		
	Web	Cumplimiento de la legislación aplicable
	Medios de denuncia Canal Ético	
	Mail información	
	Memoria de sostenibilidad	
	Reuniones presenciales	
SOCIEDAD GENERAL		
	Web	Resultados económicos
	Medios de denuncia Canal Ético	Iniciativas destacadas en materia de sostenibilidad
	Memoria de sostenibilidad	Ofertas de empleo
	Reuniones presenciales	Fiscalidad responsable
SINDICATOS		
	Web	Diálogo social
	Medios de denuncia Canal Ético	Cumplimiento normativa laboral
	Mail información	
	Memoria de sostenibilidad	
	Reuniones presenciales	

Todas las comunicaciones se rigen por el principio de transparencia y veracidad, garantizando así la fiabilidad de la información y el compromiso asumido por la organización de contribuir al crecimiento y desarrollo sostenible del entorno.

Análisis de materialidad

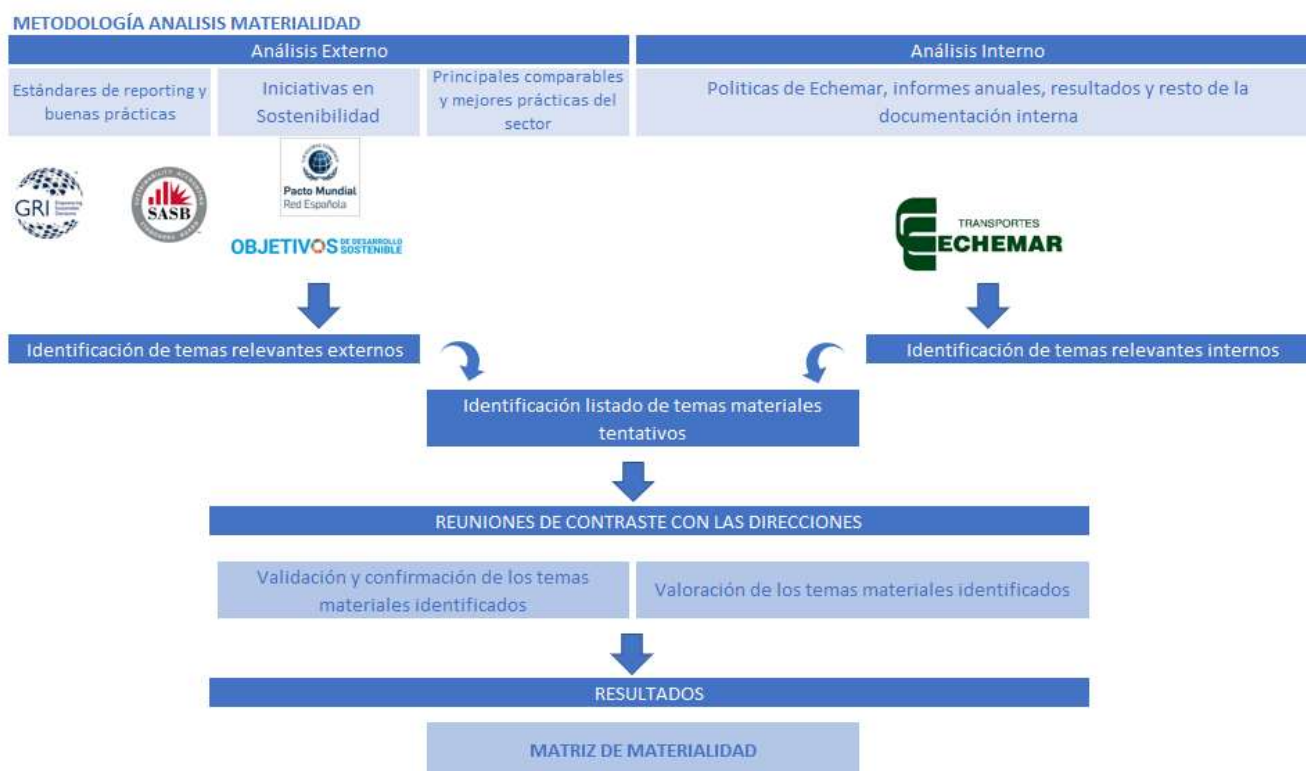
(GRI 102-44, 102-46, 102-47)

En el contexto de Echemar y de su sector de actividad intervienen múltiples factores económicos, ambientales y sociales que definen la estrategia y compromiso en Sostenibilidad de la organización.

En el ejercicio 2021 se ha procedido a realizar un análisis exhaustivo de materialidad que nos ha permitido:

- Definir las líneas estratégicas de sostenibilidad.
- Alinear la gestión a los requerimientos de los grupos de interés y a las normativas y estándares de referencia en la materia.
- Posicionarnos en materia de sostenibilidad.

Para realizar el análisis de materialidad se ha procedido a identificar los asuntos potencialmente relevantes. Para ello, se ha utilizado la siguiente metodología:



Análisis externo: revisión de estándares de reporting como el *Materiality Map del Sustainability Accounting Standard Board* para el sector “Road Transportation”, *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* para el sector “Ground Transportation-Trucking Transportation”, así como el análisis de empresas comparables del sector.

- **Análisis de documentación interna:** se ha tenido en cuenta todas las políticas internas e informes anuales de la organización.
- **Reuniones de contraste** con la Dirección y los responsables departamentales para la validación y valoración de los temas relevantes.
- **Resultados del análisis:** identificación de los temas materiales para Echemar y sus grupos de interés

Fruto del análisis de materialidad llevado a cabo, se obtuvo la **matriz de materialidad**, siendo esta una representación visual de los temas más relevantes para Echemar y sus grupos de interés.



3. GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES



Gestión de riesgos y oportunidades

(GRI 102-15)

En Echemar disponemos de un sistema de gestión que recoge los procedimientos y mecanismos necesarios para llevar a cabo una buena gestión de los riesgos en el ámbito económico, ambiental, social y de gobernanza. A través de ellos, desarrollamos las decisiones estratégicas enfocadas a prevenir los riesgos detectados y poder alcanzar así los objetivos establecidos por la organización.

Dentro de los procedimientos se define la sistemática para la identificación de riesgos y oportunidades y la planificación de las acciones asociadas. El análisis de riesgos y oportunidades se lleva a cabo de manera anual.



Nuestro sistema de gestión se encuentra articulado por las siguientes normas:

- UNE-EN ISO 9001:2015 de sistemas de gestión de calidad
- UNE-EN ISO 14001:2015 de sistemas de gestión ambiental
- Legislación y normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales
- UNE-EN ISO 14064:2018 sobre gases de efecto invernadero

En referencia a la gestión de riesgos penales, contamos con un Programa de Cumplimiento Penal aprobado por la Junta Directiva en el año 2018, en el que se definen y establecen las medidas de vigilancia y control para evitar la comisión de delitos.

Principales impactos, riesgos y oportunidades

(GRI 102-15)

Todos los sectores y en particular los destinados al sector automovilístico se han visto especialmente afectados debido al impacto de la pandemia de la COVID-19.

A corto plazo la coyuntura macroeconómica apunta a un entorno particularmente complejo.

El precio del carburante, neumáticos y resto de recambios necesarios para ejercer nuestra actividad diaria, están experimentando un fuerte incremento no equilibrado con un aumento en las tarifas de los clientes.

Además, la tónica general se está caracterizando por una presión competitiva muy fuerte por parte de algunos competidores, lo que ha provocado una fuerte lucha para la obtención de unos precios acordes a los incrementos en costes que ha sufrido la organización.

A su vez, la existencia de amenazas cibernéticas podría suponer la paralización prolongada de la actividad, accesos no controlados y fuga de información y datos, por lo que la organización debe enfocar sus esfuerzos hacia la formación del personal en materia preventiva contra los ciberataques.

La obsolescencia del personal para afrontar nuevos retos por la transformación digital y la falta de disponibilidad de recursos humanos capacitados y formados para el desempeño de la actividad deben tenerse en cuenta al establecer las estrategias de la organización.

Por todos es sabido, que nos enfrentamos a una posible falta de recursos naturales y a una normativa legal cada vez más estricta, por lo que la organización debe adaptar su actividad para afrontar dichos retos.

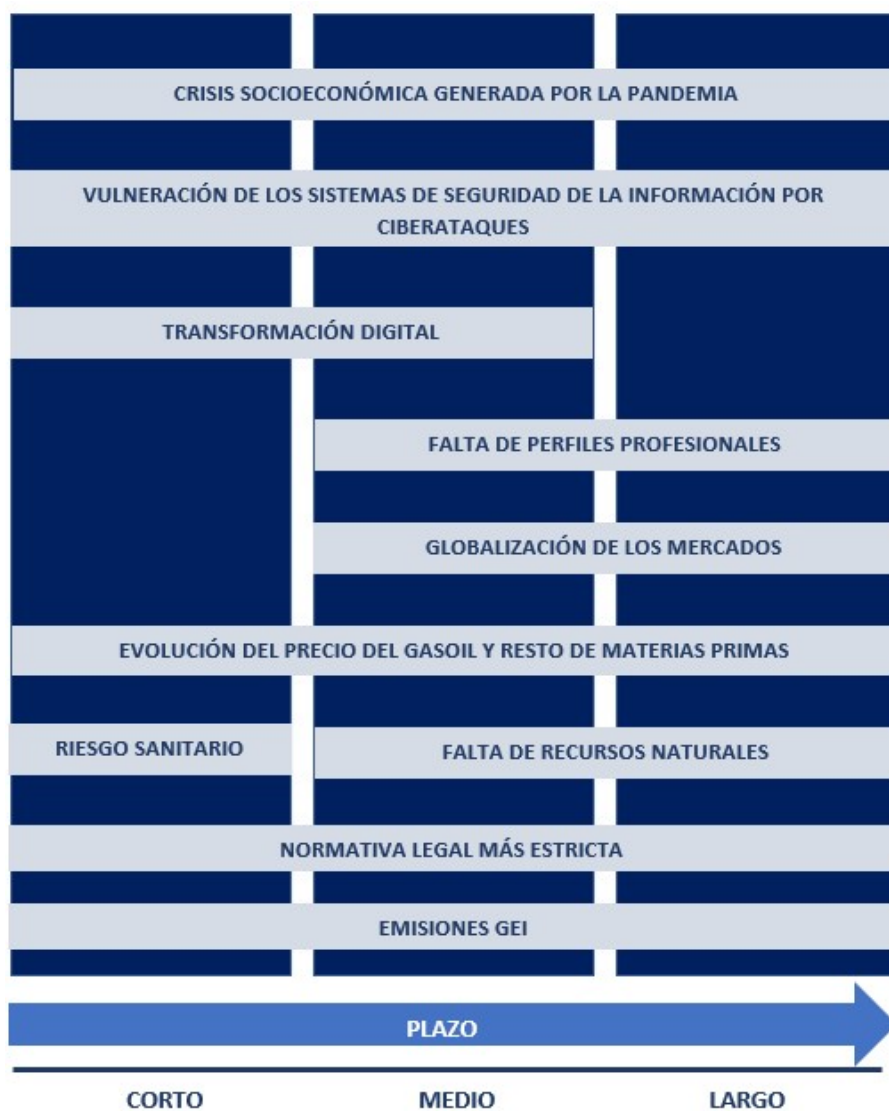
Durante el 2021, Echemar se ha mantenido enfocada en el crecimiento, la diversificación y la apuesta por dar valor añadido a sus servicios, factores de especial relevancia en el contexto actual. Como resultado, la organización ha mejorado su posición en el sector del transporte,

cumpliendo con los estándares de calidad, política ambiental y seguridad de grandes grupos empresariales.

Ante la indudable necesidad de realizar nuevas inversiones para adaptarse a este nuevo entorno y a las exigencias del mercado, la organización está en disposición de poner los medios necesarios para llevarlos a cabo.

A continuación, se muestran los principales riesgos y amenazas que se han detectado puedan afectar a la organización a corto, medio y largo plazo y las oportunidades a abordar.

Principales riesgos

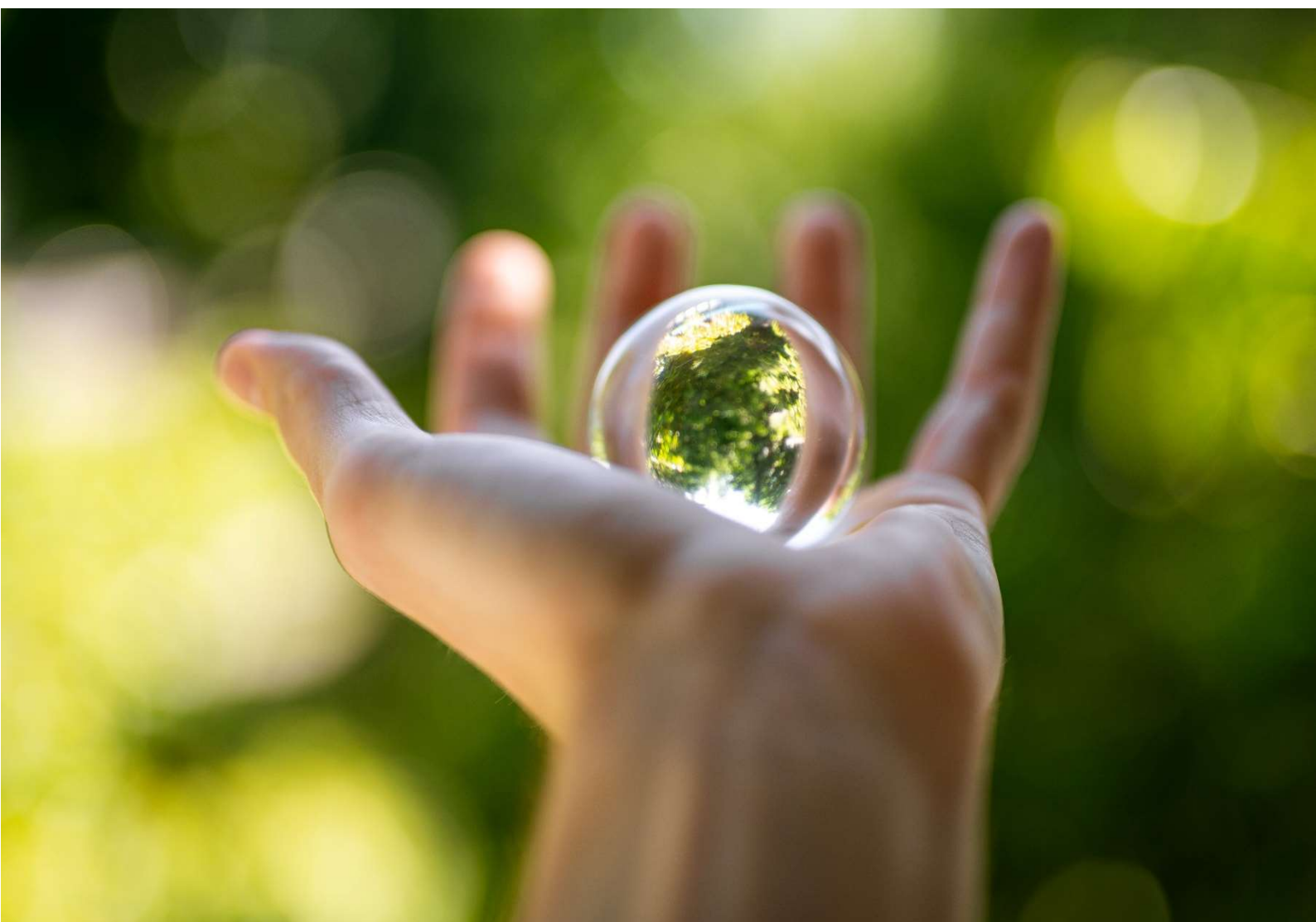





Principales oportunidades

RENOVACIÓN DE FLOTAS
FIDELIZACIÓN DE CLIENTES
CAPACIDAD DE GESTIÓN ANTE LA INCERTIDUMBRE
CAPACIDAD DE INVERSIÓN
GRAN EXPERIENCIA EN EL SECTOR
EXTENSIÓN DE ESTRATEGIAS DE CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE QUE MEJORAN EL TRANSPORTE

Como conclusión, cabe destacar que el ejercicio 2021 y probablemente el 2022, van a ser años complejos desde un punto de vista de factores externos que afectan al negocio.

4. NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

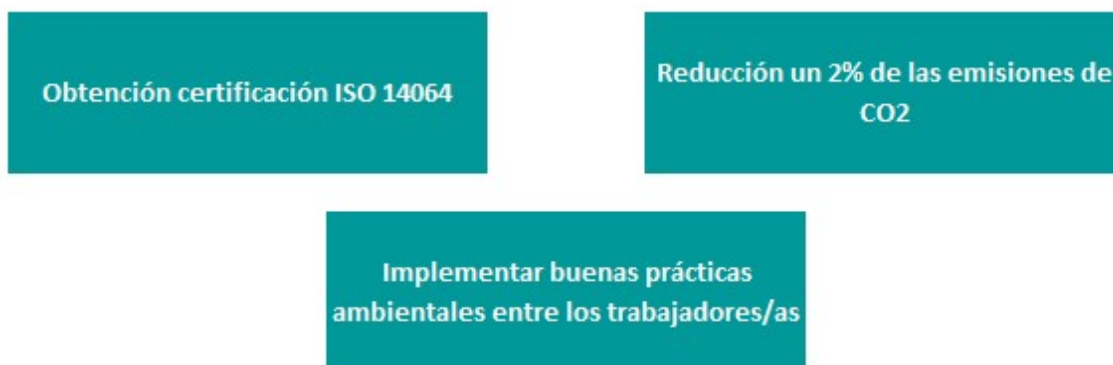


9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	CONTRIBUCIÓN: Apostamos por una renovación continua de nuestra flota que nos permite adquirir vehículos medioambientalmente más eficientes.	INDICADORES: 28,43% de la flota renovada en el 2021
CONTRIBUCIÓN: Promovemos la gestión responsable en toda la cadena de valor y apostamos por mantener un porcentaje de residuos destinados a reutilización y reciclaje. Desarrollamos campañas medioambientales con el fin de reducir la generación de residuos en las instalaciones.	INDICADORES: 83,42% de residuos destinados a reutilización	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 
13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	CONTRIBUCIÓN: Aspiramos a contribuir a la transición hacia una economía baja en carbono incluyendo medidas de adopción y mitigación al cambio climático en nuestra actividad.	INDICADORES: Reducción 1,83% de las emisiones de CO2

Explicación del tema material, su cobertura y metas

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Metas ambientales



Echemar establece como eje prioritario el impulso de su estrategia de transición ecológica y cambio climático. Para ello, la organización ha apostado en los últimos años por la renovación de toda su flota hacia vehículos norma EURO VI y ha establecido como objetivo prioritario el desarrollo de proyectos que permitan mejorar la eficiencia energética y la obtención de la ISO 14064 con el fin de reducir las emisiones de CO2. Los aspectos materiales identificados en este ámbito han sido: Emisiones de CO2e, mitigación del cambio climático y correcta gestión de residuos

Mitigación del cambio climático

A través de una gestión sostenible de los recursos y del impulso de I+D+I en el desarrollo de soluciones de transporte más eficientes.

Gestión de residuos

Uso responsable y sostenible de los recursos, así como una correcta gestión de los residuos generados.

Emisiones de CO2e

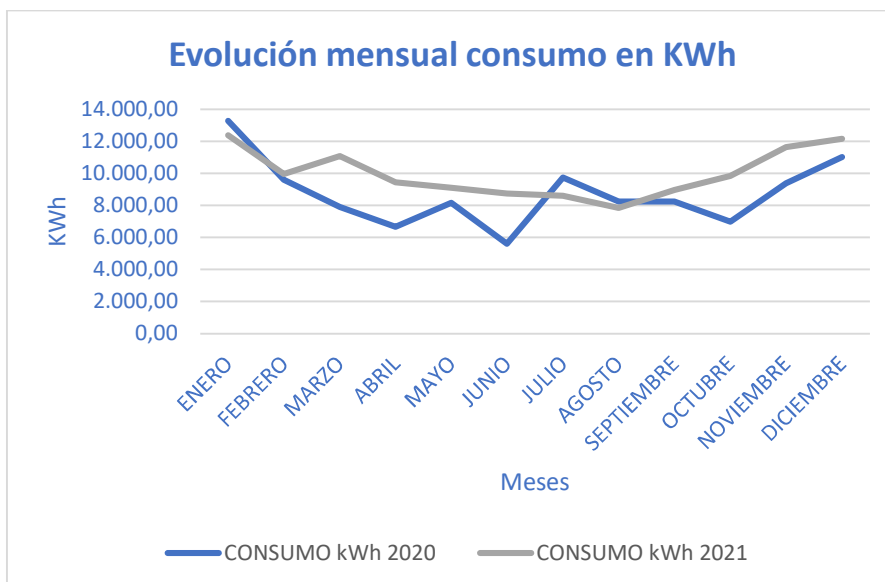
Fomentar nuestro compromiso con el medioambiente a través del cálculo de nuestra Huella de Carbono y extender el compromiso a nuestros proveedores.

Consumo energético

(GRI 302-1)

El consumo de energía eléctrica referente a oficinas y taller se realiza en base a lo reportado en facturas de la compañía eléctrica suponiendo del total un 43% de energía renovable.

	2020	2021
Consumo de energía eléctrica (KWh)	104.812	119.731



La reducción de la actividad en el ejercicio 2020 debido a la Covid-19, ha provocado un aumento del 14,23% del consumo energético al realizar la comparativa entre ambos ejercicios.

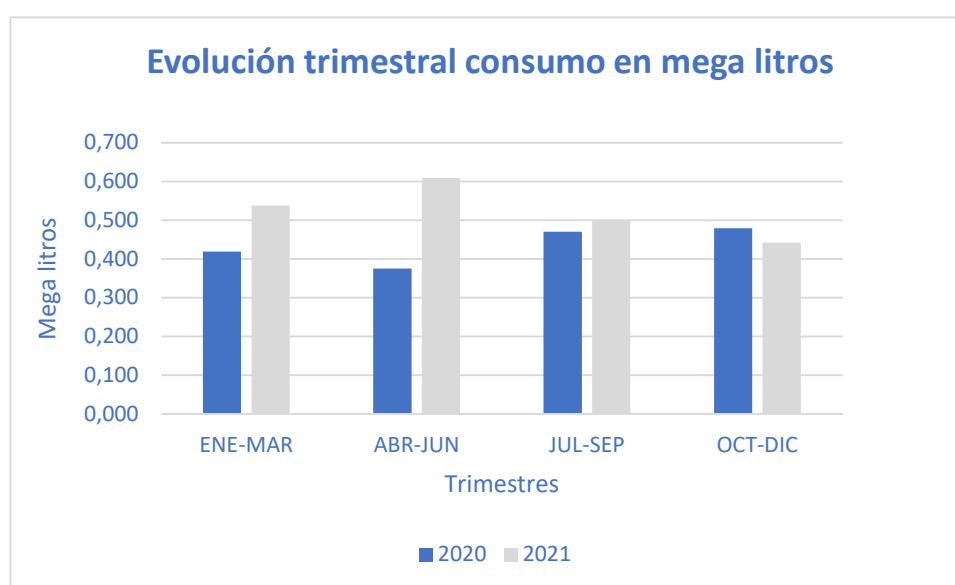
Consumo de agua

(GRI 303-5)

El 100% del consumo de agua procede de la red local. Se puede observar un descenso en el consumo del segundo trimestre del 2020 debido a que la empresa se vio obligada a realizar un ERTE por causas productivas durante los meses de Abril y Mayo que afectó al 62% de su plantilla.

Consumo expresado en megalitros

	2020	2021
Consumo agua	1,743	2,090



Consumo materias primas

(GRI 301-1)

CONSUMO MATERIAS PRIMAS	2020	2021	Medición
GRASA	70,98	110,52	KG
NEUMATICOS	1657	1879	Ud
PAPEL	1.053,92	1.106,69	KG
BOMBONAS	235,60	361,00	KG
GASOIL	10.888.471,22	10.856.882,79	L

Estos datos representan los consumos de las principales materias primas para la reparación y mantenimiento de los remolques. El mantenimiento de las cabezas tractoras se realiza en talleres oficiales de la marca.

Gestión de residuos

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 306-3, 306-4, 306-5)

La visión de la gestión de residuos está enfocada en potenciar el principio de jerarquía, promoviendo la prevención de su generación, fomentando la reutilización y el reciclado y favoreciendo su trazabilidad.

Entre otras medidas destacadas, cabe mencionar que la organización administra sus residuos a través de gestores autorizados para realizar un correcto tratamiento y gestión de los mismos y promueve entre sus empleados/as campañas de sensibilización sobre la correcta segregación y minimización de residuos, habiendo conseguido reducir la generación de los mismos un 1.50%.

	2020	2021
Residuos por tipo (toneladas)	170,28	167,77
<i>Peligrosos</i>	6,57	2,07
<i>No peligrosos</i>	163,71	165,70

	2020	2021
Residuos peligrosos por tratamiento (toneladas)	6,57	2,07
<i>Eliminación</i>	0,02	0,06
<i>Valorización o recuperación</i>	6,55	2,02
Residuos no peligrosos por tratamiento (toneladas)	163,71	165,70
<i>Valorización o recuperación</i>	137,84	137,94
<i>Vertedero</i>	25,87	27,75

Datos obtenidos a través de los documentos de control y seguimiento de residuos generados en IKS

Información facilitada por los gestores de residuos

La diferencia en la generación de residuos peligrosos entre los ejercicios 2020-2021 viene dada por la compra a principios del año 2021 de una máquina de regeneración de baterías que ha permitido alargar su vida útil y reducir así la generación de residuos.

Debido a nuestra actividad no es de aplicación tomar medidas para combatir el desperdicio de alimentos.

Ruido y contaminación lumínica

(GRI 403-2)

En lo referente a la contaminación por ruido debemos recalcar que en el caso del transporte, todos los vehículos son de última generación, así mismo, pasan anualmente la ITV en la que uno de los aspectos a valorar para que el resultado sea favorable es el nivel de ruido emitido.

Durante este ejercicio se ha procedido a medir el riesgo higiénico por exposición a ruido en los puestos de trabajo desarrollados en el taller.

Para el cálculo de los niveles obtenidos se han utilizado las fórmulas prescritas en el Anexo 1 del Real Decreto 286/06.

PUESTO DE TRABAJO	Nivel sonoro: $L_{Aeq,d}$ dB(A)/ L_{pico} dB(C)					
	MAGNITUD DE RIESGO 1	MAGNITUD DE RIESGO 2	MAGNITUD DE RIESGO		MAGNITUD DE RIESGO	
			3	5*	4	5**
	<75 dB(A)	75-80 dB(A) Pico<135 dB(C)	80-85 dB(A) Pico: 135-137 dB(C)		≥ 85 dB(A) Pico ≥ 137 dB(C)	
Pistola de apriete Wurth					98,0	
Sierra Raptor					102,0	
Sierra de cinta					87,0	
Martillo en chapa					98,0	
Pistola de apriete pequeña					100,0	

*Datos obtenidos de la evaluación de riesgo higiénico por exposición de ruido realizado en julio del 2021 por el servicio de prevención ajeno IMQ Prevención, S.L.

Entre las medidas adoptadas para mitigar el ruido al que están expuestos los trabajadores, se encuentra el suministro de protección auditiva y proporcionar una vigilancia médica de la función auditiva a los trabajadores de taller.

En el caso de la contaminación lumínica no se ha desarrollado ninguna acción específica por no haberse detectado ningún indicio que se considere relevante para su análisis.

Principio de precaución

(GRI 102-11)

Tal y como se recoge en nuestra Política Medioambiental, las actuaciones llevadas a cabo están encaminadas a adoptar las medidas necesarias para controlar y minimizar los aspectos ambientales significativos, tales como, las emisiones de gases, el consumo energético y la gestión de residuos entre otros.

Como consecuencia de los servicios que lleva a cabo la compañía se han identificado los siguientes riesgos ambientales:

- Emisiones contaminantes de gases de efecto invernadero
- Generación de ruido ambiental
- No optimización de consumo de energía y recursos naturales
- Situaciones climatológicas extremas relacionadas con el cambio climático

Los impactos derivados de dichos riesgos se pueden concentrar en multas e inspecciones debido al incumplimiento de las leyes ambientales y daños irreversibles en el ecosistema que afecten al conjunto de la sociedad.

Provisiones y garantías para riesgos ambientales

(GRI 307-1)

La organización no tiene registradas provisiones por posibles riesgos ambientales dado que los Administradores estiman que no existen contingencias significativas relacionadas con posibles litigios, indemnizaciones u otros conceptos.

Cambio climático y Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Los riesgos derivados del cambio climático exigen la involucración de las empresas para contribuir en un consumo menos intensivo en carbono.

Echemar es consciente del papel que puede desempeñar en la lucha contra el cambio climático, ya que se considera que el sector en el que opera es intensivo en carbono. Por este motivo, fijamos entre nuestros objetivos globales la promoción de la eficiencia energética y la reducción de emisiones en nuestra actividad diaria.

La principal fuente de emisiones directas que contribuyen a los Gases de Efecto Invernadero (GEI) de Echemar, es la emisión de CO₂ procedente de los vehículos utilizados para el desarrollo de nuestra actividad.



Apostamos por reducir gradualmente la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero, mediante la búsqueda de soluciones de transporte más sostenibles a través de la renovación de flota y mediante la formación de nuestros conductores para obtener una conducción más eficiente.

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático

Los principios básicos de actuación que rigen las actuaciones de Echemar en este ámbito se recogen en la Política Ambiental y se centran en:

- Minimizar el consumo energético y la emisión de gases de efecto invernadero generados por nuestra actividad
- Acciones encaminadas a reducir el consumo de agua por ser un recurso natural escaso
- Apostar por una movilidad sostenible
- Establecer objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero alineados con los estándares

Cálculo de Emisiones Directas de GEI y metas de reducción

(GRI 305-1, 305-2, 305-3)

Como parte del compromiso de Echemar con el medioambiente se ha procedido a realizar la medición anual de nuestra Huella de Carbono.



- Alcance 1: Emisiones directas derivadas del consumo directo de gasóleo y emisiones de equipos de refrigeración de vehículos.



- Alcance 2: Emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico de oficina y taller.

- Alcance 3: Otras emisiones indirectas derivadas de los desplazamientos de los empleados/as y gestión de residuos.



Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI

Dentro del compromiso ambiental de Echemar, tenemos abiertas varias iniciativas que esperamos nos permitan reducir nuestra Huella de Carbono a medio plazo:

- Reducir los kilómetros recorridos en vacío mediante la búsqueda de nuevos clientes cercanos a nuestros principales puntos de descarga que nos permitan optimizar y anticiparnos a posibles demandas.
- Fomentar la conducción eficiente a través de la inclusión de un apartado de conducción eficiente en el Manual de Conductor y a través de la aplicación corporativa de comunicación interna de la empresa. Se ha impartido en el pasado y se impartirá en 2022 una formación específica en conducción eficiente con el objetivo de reducir el consumo de carburante y las emisiones de CO₂, a través de una correcta gestión en el arranque, frenado y conducción del vehículo.
- Se está llevando a cabo una mejora en la planificación y gestión de rutas.
- Uso energético responsable en las instalaciones. A pesar de que ya existía un manual previo, se está creando un manual actualizado y más completo de buenas prácticas ambientales en la oficina, el cual se comunicará a todos los empleados/as.

- Comunicar los resultados de la Huella de Carbono y nuestro plan de mejora a todos los grupos de interés. La sostenibilidad no se consigue con acciones aisladas e individuales sino con la participación de toda nuestra cadena de valor.
- Programar el apagado y desconexión automática de los equipos.
- Aumentar el plazo de recogidas de residuos peligrosos previa autorización de la autoridad competente.
- Utilizar de forma constante la máquina de baterías para optimizar la vida de estas.
- Fomentar la reducción del uso del papel mediante el aumento de uso de medios digitales y apps que minimicen el número de impresiones realizadas.
- Mantener el nivel de renovación de la flota, incorporando los modelos más eficientes existentes en el mercado para la reducción de consumos y emisiones.

Biodiversidad


El 15 de Octubre de 2021 se celebró la cumbre más importante sobre biodiversidad, la Conferencia de las Partes (COP15) del Convenio sobre Diversidad Biológica.


En dicha cumbre se aprobó la *Declaración de Kunming*, donde se recalca la importancia de conservar la diversidad biológica con el foco puesto en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y se alcanzan los compromisos de garantizar la elaboración y adopción de un marco mundial para revertir la actual pérdida de diversidad biológica.


El primer paso para proteger el entorno es una adecuada elección del emplazamiento y la realización de evaluaciones de impacto ambiental. Las instalaciones de Echemar no se encuentran en un área protegida, ni reservas, ni parques naturales, motivo por el cual la biodiversidad no se encuentra entre los aspectos materiales de la organización.

5. NUESTRO EQUIPO: APOSTAMOS POR EL TALENTO Y SU DESARROLLO



3 SALUD Y BIENESTAR 	CONTRIBUCIÓN:	INDICADORES:
	Impulsar campañas centradas en la mejora de la prevención del COVID 19. Apostar por la concienciación y formación en materia de Seguridad y Salud.	Índice Frecuencia: 18,62 Índice Gravedad: 0,58 34,52% de las bajas totales por COVID 19

CONTRIBUCIÓN:	INDICADORES:	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 
Impulsar el talento a través de la formación para favorecer el empleo forma parte de la estrategia de Echemar.	4171 Horas de formación	

CONTRIBUCIÓN:	INDICADORES:	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 
Echemar mantiene un compromiso de permanencia en el territorio donde opera, contribuyendo a su desarrollo económico y social. Apostamos por el desarrollo profesional de nuestros empleados y somos firmes defensores de los derechos humanos y laborales. La organización respeta y ampara el libre ejercicio de la libertad sindical y el derecho de asociación de sus trabajadores.	280 empleados/as a 31/12/2021 90% de la plantilla con contrato indefinido	

Explicación del tema material y su cobertura

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Cuidar de las personas forma parte de los retos de la organización. Solo personas comprometidas, que se sientan valiosas, en un entorno de trabajo predecible, estable y con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo darán lo mejor de sí para alcanzar los objetivos de la organización.

Se respetan las pausas y descansos marcados por la legislación y por los convenios de aplicación.

La diversidad de nuestra plantilla y la estabilidad en el empleo son rasgos que nos caracterizan, asegurando un crecimiento responsable.

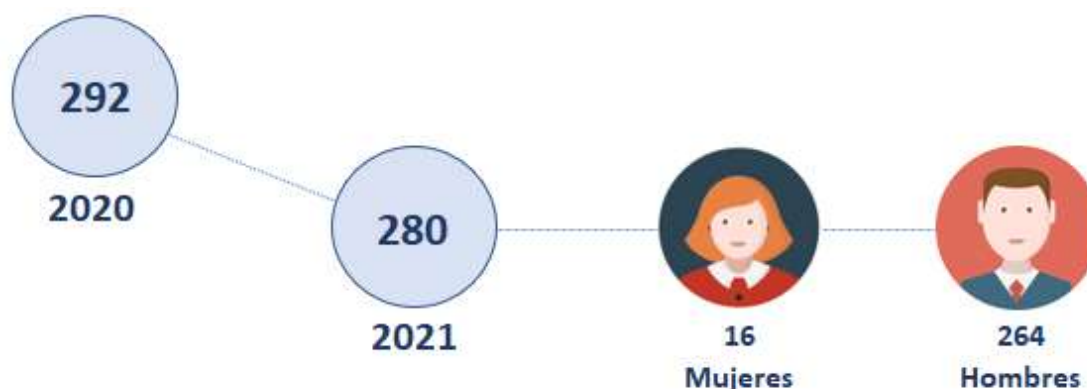
Cuidar de las personas que forman nuestro equipo es una prioridad que nos permite avanzar hacia el cumplimiento de nuestros objetivos de crecimiento que se encuentran alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Creemos que un servicio de calidad comienza con un personal de calidad, por eso buscamos atraer a los mejores talentos. Promovemos la salud en el trabajo, el cuidado de nuestros empleados/as a través del desarrollo de programas enfocados a cambios de hábitos y comportamientos de vida saludable.

Empleo

(GRI 102-8, 405-1)

Distribución de plantilla a 31/12/2021 por género, clasificación profesional y edad



Empleados/as	2020		2021		Variación 2020-2021 (%)
Según clasificación profesional	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
Oficiales de 1ª	2	9	1	10	0,00 %
Oficiales de 2ª	8	8	8	7	-6,25 %
Auxiliares	7	7	7	9	14,29 %
Conductores	0	251	0	238	-5,18 %
Total	17	275	16	264	-4,11 %
Según edad					
Menores de 30 años	1	16	2	12	-17,65 %
Entre 30 y 50 años	12	144	10	131	-9,62 %
Mayores de 50 años	4	115	4	121	5,04 %
Total	17	275	16	264	-4,11 %

*La clasificación profesional se ha agrupado de acuerdo el siguiente criterio:

Oficiales 1ª: Oficial 1ª administrativo, Oficial 1ª taller, Informático, encargado de almacén y Jefe negociado.

Oficiales de 2ª: Oficial 2ª administrativo, Oficial 2ª taller, Jefe tráfico 2ª.

Auxiliares: Auxiliar administrativo, Mozo taller, Limpieza, Vigilante, Almacenero.

Evolución plantilla media mensual



Debido a la peculiaridad de nuestro sector y a la diversidad de nuestra plantilla, un gran número de conductores solicita causar baja en la empresa durante los meses de verano para acudir a su país de origen.

Número total de contrataciones de empleados/as por género, edad y clasificación profesional (GRI 401-1)

Altas laborales	2020	2021	Variación 2020-2021 (%)
Por sexo			
Mujeres	5	3	-40,00 %
Hombres	84	79	-5,95 %
Total	89	82	-7,87 %
Por edad			
Menores de 30 años	12	11	-8,33 %
Entre 30 y 50 años	58	50	-13,79 %
Mayores de 50 años	19	21	10,53 %
Total	89	82	-7,87 %
Según clasificación profesional			
Oficiales de 1ª	0	1	100,00 %
Oficiales de 2ª	1	0	-100,00 %
Auxiliares	6	6	0,00 %
Conductores	82	75	-8,54 %
Total	89	82	-7,87 %

Tasa rotación por género

(GRI 401-1)

Tasas de rotación	2020	2021	Variación 2020-2021 (%)
	31,06 %	30,07 %	-3,20 %
Por sexo			
Mujeres	25,00 %	20,59 %	-17,65 %
Hombres	31,36 %	30,66 %	-2,24 %

Tasa rotación: $((N^{\circ}\text{altas} + N^{\circ}\text{bajas})/2)/N^{\circ}\text{inicial de empleados/as} \times 100$

Como hemos mencionado anteriormente, la empresa tiene una alta tasa de rotación, debido a que una gran parte de nuestros conductores solicita dar de baja su contrato durante un periodo del año para acudir a su país de origen.

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

(ECH 100-1)

Despidos	2020	2021	Variación 2020-2021
Por sexo			
Mujeres	1	1	0,00 %
Hombres	9	3	-66,67 %
Total	10	4	-60,00 %
Según edad			
Menores de 30 años	0	0	-
Entre 30 y 50 años	4	1	-75,00 %
Mayores de 50 años	6	3	-50,00 %
Total	10	4	-60,00 %
Según clasificación profesional			
Alta Dirección	0	0	-
Oficiales de 1ª	0	0	-
Oficiales de 2ª	1	0	-
Auxiliares	0	1	100,00 %
Conductores	9	3	-66,67 %
Total	10	4	-60,00 %

Permisos parentales

(GRI 401-3)

Paternidad según género	2020	2021
Mujeres	0	1
Hombres	4	5
Total	4	6

Tasa de regreso al trabajo 2021 = 100%

$$\text{Tasa de regreso al trabajo} = \frac{\text{Cifra total de empleados que han regresado al trabajo después del permiso parental}}{\text{Cifra total de empleados que deben regresar al trabajo después del permiso parental}} \times 100$$

Tasa de retención 2021 = 100%

$$\text{Tasa de retención} = \frac{\text{Cifra total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un periodo de permiso parental}}{\text{Cifra total de empleados que regresan del permiso parental en los periodos objeto de informes anteriores}} \times 100$$

Implantación de medidas de desconexión laboral

(ECH 100-2)

En cuanto a las medidas de desconexión laboral destacan, la flexibilidad horaria y la adopción de horario continuado para personas con menores a su cargo.

La organización ha desarrollado durante este ejercicio un protocolo del derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como la intimidad personal y familiar de todos los empleados/as.

Seguridad y Salud

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 403-1)

Garantizar la seguridad y salud en el trabajo es uno de los pilares estratégicos de la compañía. Echemar vela por alcanzar los estándares más exigentes en la materia, teniendo como referente la protección de la seguridad y salud de sus empleados/as, proveedores y empresas colaboradoras.

Mantenemos el firme compromiso de implantar una cultura de prevención de riesgos laborales que permita alcanzar el objetivo final de accidentes cero. La inversión en seguridad y salud en el trabajo alcanzó los 385,53 euros por empleado/a durante el ejercicio 2021.

Se evalúan periódicamente los riesgos a los que están expuestos los trabajadores/as, y se identifican y se registran las situaciones derivadas de incidentes.

Contamos con el Comité de Seguridad y Salud, organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de la seguridad y salud en la organización. Dentro de sus responsabilidades están la inspección de los lugares de trabajo, la participación en la investigación de los accidentes y vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Durante el año 2021, se ha seguido haciendo frente a la crisis sanitaria, continuando con las medidas y actuaciones iniciadas en el año anterior para garantizar la seguridad y salud de todos los empleados/as. Se han realizado pruebas diagnósticas y acciones destinadas a la prevención del contagio.

Consideramos que uno de los ejes básicos de actuación en la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo es la formación y sensibilización de las personas que forman parte de Echemar.

Se imparten formaciones de conocimientos básicos, como primeros auxilios, prevención de riesgos laborales, planes de emergencia y evacuación y cursos específicos en función de los riesgos que se deriven del trabajo realizado, como, formación en trabajos en altura y manejo de maquinaria específica.

Accidentes de trabajo desagregado por sexo, gravedad y lugar accidente

(GRI 403-9)

Accidentes laborales sin baja	2020	2021	Variación 2020-2021 (%)
Por Sexo			
Mujeres	0	1	100,00 %
Hombres	4	11	175,00 %
Total	4	12	200,00 %
Accidentes laborales con baja	2020	2021	Variación 2020-2021 (%)
Por Sexo			
Mujeres	0	1	100,00 %
Hombres	6	9	50,00 %
Total	6	10	66,67 %
Por Gravedad			
Fallecimientos	0	0	-
Graves	0	0	-
Leves	6	10	66,67 %
Total	6	10	66,67 %
Por Lugar del accidente			
Jornada de trabajo	6	9	50,00 %
In itinere	0	1	100,00 %
Total	6	10	66,67 %

Índice de Incidencia, Frecuencia, Gravedad y duración media

(GRI 403-9)

Índice de Incidencia (I.I)	2020	2021
Mujeres	0,00	3,40
Hombres	20,76	30,61
Total empleados	20,76	34,01

Índice de Incidencia: (Nº de accidentes x 10³)/Nº de trabajadores/as medio anual
Nº trabajadores/as medio anual, 294.

Índice de Frecuencia (I.F)	2020	2021
Mujeres	0,00	1,86
Hombres	11,37	16,76
Total empleados	10,77	18,62

Índice de Frecuencia: (Nº de accidentes x 10⁶)/Nº de horas trabajadas
Nº de horas trabajadas por la media anual de trabajadores/as.

Índice de Gravedad (I.G)	2020	2021
Mujeres	0,00	0,02
Hombres	0,52	0,56
Total empleados	0,50	0,58

Índice de Gravedad: $(N^{\circ} \text{ de jornadas perdidas} \times 10^3) / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}$
 $N^{\circ} \text{ de horas trabajadas por la media anual de trabajadores/as}$

Índice de duración media (D.M)	2020	2021
Mujeres	0	10
Hombres	46	34
Total empleados	46	31

Duración media de las bajas: $N^{\circ} \text{ de jornadas perdidas} / N^{\circ} \text{ accidentes con baja}$

Nº de bajas COVID desagregado por sexo y edad

(ECH 400-1)

Nº Empleados baja por COVID	2020	2021	Variación 2020-2021 (%)
Por Sexo			
Mujeres	1	3	200,00 %
Hombres	7	26	271,43 %
Total	8	29	262,50 %
Por edad			
Menos de 35 años	1	4	300,00 %
Entre 35 y 49 años	3	13	333,33 %
Más de 49 años	4	12	200,00 %
Total	8	29	262,50 %

Número de días y horas de absentismo

(ECH 400-2)

La situación derivada de la crisis sanitaria ha continuado repercutiendo de manera directa en el aumento de la tasa de absentismo, suponiendo un 11.92% del total de las horas de absentismo registradas.

Días de bajas laborales	2020	2021	Variación 2020-2021 (%)
Contingencias Profesionales	277	313	13,00 %
Contingencias Comunes	2816	2318	-17,68 %
COVID-19	104	356	242,31 %
Total	3197	2987	-6,57 %
Por Sexo			
Mujeres	650	224	-65,54 %
Hombres	2547	2763	8,48 %
Total	3197	2987	-6,57 %
Por edad			
Menos de 35 años	293	182	-37,88 %
Entre 35 y 49 años	815	1237	51,78 %
Más de 49 años	2089	1568	-24,94 %
Total	3197	2987	-6,57 %

Nº de horas de absentismo	2020	2021	Variación 2020-2021 (%)
Contingencias Profesionales	2216	2504	13,00 %
Contingencias Comunes	22528	18544	-17,68 %
COVID-19	832	2848	242,31 %
Total	25576	23896	-6,57 %

Indice de Absentismo	2020	2021	Variación 2020-2021 (%)
Total	4,59 %	4,45 %	-3,07 %
Por Sexo			
Mujeres	17,80 %	5,77 %	-67,57 %
Hombres	3,86 %	4,19 %	8,48 %

Formación de trabajadores/as sobre salud y seguridad en el trabajo según clasificación profesional, sexo y horas

(GRI 403-5)

Nº de formaciones por clasificación profesional	2020	2021
Oficiales 1ª	0	0
Oficiales 2ª	0	2
Auxiliar	0	8
Chofer	5	61
Total	5	71

Nº de formaciones por sexo	2020	2021
Mujeres	0	7
Hombres	5	64
Total	5	71

Horas de formación por sexo	2020	2021
Mujeres	0,00	10,50
Hombres	7,50	96,00
Total	7,50	106,50

Enfermedades profesionales

(GRI 403-10)

Echemar apuesta por una cultura preventiva en materia de riesgos laborales, poniendo al alcance de los trabajadores/as las medidas necesarias para evitar cualquier impacto negativo en su salud. Durante el año 2021 se ha detectado una enfermedad profesional a un hombre, que ejerce como mecánico.

Formación

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 404-1)

En la gestión de desarrollo de competencias analizamos el número de horas de formación realizadas por nuestros trabajadores/as.

Cantidad de horas de formación por sexo y categorías profesionales

Formación	2020	2021	Variación 2020-2021 (%)
Horas según género			
Mujeres	826	1288	55,93 %
Hombres	1509	2777	84,03 %

Media de horas en formación al año por empleado/a según género y categoría profesional

Formación	2020	2021	Variación 2020-2021 [%]
Media horas según género			
Mujeres	51,63	75,76	46,76 %
Hombres	5,22	10,03	92,00 %
Media horas categoría profesional			
Oficial de 1ª	24,28	65,38	169,23 %
Oficial de 2ª	25,64	37,07	44,57 %
Auxiliares	21,36	52,61	146,31 %
Conductores	5,14	7,73	50,35 %

Los datos se han obtenido considerando la media total de empleados/as anuales.

Relaciones sociales

(GRI 102-41)



Organización del diálogo social

Echemar fomenta y ampara el libre ejercicio de la libertad sindical y el derecho de asociación de sus trabajadores/as.

La plantilla de Echemar se encuentra cubierta por el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera y por la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as.

6. IGUALDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO 	CONTRIBUCIÓN: Desarrollo del Plan de la Igualdad de la organización. Adopción de medidas que facilitan la conciliación familiar. Colaboración en la Semana Mujer organizada por Fundación Adecco.
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	CONTRIBUCIÓN: Calculo anual del registro retributivo de la organización para garantizar la reducción de la brecha salarial.

Igualdad y Gestión de la diversidad

(ECH 200-1)

Nuestros empleados/as representan una gran variedad de culturas, creencias y lenguas. Esa riqueza en diversidad es lo que hace de Echemar una empresa innovadora, creativa, sensible y comprometida con la sociedad.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el Plan Estratégico de Echemar, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

En 2021, se ha formalizado la Política de Igualdad y Diversidad de Echemar, a través de la cual, la organización se compromete a promover la igualdad y la diversidad y a apostar por una cultura empresarial donde se valore el talento.

Esta política se aplica a todos los ámbitos de la compañía, siendo de obligado cumplimiento para todos los empleados/as.

No se discriminará en los procesos de contratación, retribución, promoción, disciplina y finalización de contrato, en base a razones de religión, sexo, estado civil, edad, afiliación política, lugar de nacimiento, orientación sexual o raza.

Asimismo, impulsamos la igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales, establecimiento medidas de protección e información a las víctimas de violencia de genero.

Plan de Igualdad

(ECH 200-4)

En el año 2021 se ha procedido a realizar un diagnóstico de situación y a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad que estará vigente hasta el año 2024. Para ello se ha constituido una Comisión de Igualdad, que es el órgano que se responsabiliza de la implementación, seguimiento y valoración del Plan, y de la que forman parte representantes de la empresa y de los trabajadores/as.

La Dirección está comprometida a promover y favorecer acciones que tengan como finalidad mantener la igualdad y no discriminación por razones de género, respetando la normativa nacional e internacional vigente en cada momento y tomando en consideración las recomendaciones de los organismos competentes en la materia. Por ello, es consciente que debe implicar a toda la plantilla en la consecución de los objetivos establecidos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trabajo y de oportunidades entre hombres y mujeres

Procesos de Selección y Contratación: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.

- Procedimiento estandarizado de selección, basado en competencias y conocimientos, que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- Revisar la descripción de los puestos de trabajo (DPT).

Formación: Garantizar el acceso de los trabajadores/as, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.

- Información de acciones formativas al 100% del público objetivo.
- Indicadores del proceso de formación desagregados por sexo.

Promoción profesional: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.

- Elaborar anualmente el plan de formación.
- Actualizar anualmente matriz de polivalencias.

Condiciones de trabajo, clasificación profesional: Fomentar la igualdad en la clasificación profesional. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

- Valoración de puestos de trabajo.
- Revisar la política retributiva según la valoración de puestos de trabajo a realizar.
- Seguimiento en la aplicación del Convenio Colectivo.
- Revisiones salariales anuales por sexo.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

- Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación.
- Crear listado medidas de conciliación.
- Informar a la plantilla de las posibles medidas de conciliación a las que se puedan acoger.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ellas.

- Elaborar e Implantar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual.
- Divulgar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual al 100% del personal.
- Sensibilización al personal en la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Comunicación: Promover y favorecer una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

- Realizar una campaña de comunicación interna difundiendo y publicitando el Plan de Igualdad.
- Hacer una revisión sistematizada e incorporar un lenguaje inclusivo en todos los documentos elaborados internamente.

- Incorporar a la web entradas relacionadas con la materia de igualdad en determinadas fechas señaladas.
- Solicitar revisión del diagnóstico y Plan de Igualdad a Emakunde, para conseguir su certificación.

Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

(GRI 103-2, ECH 200-2)

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todos los empresarios el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados/as, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial.

Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno de la empresa, la Junta Directiva junto a la representación de los trabajadores/as, aprobó en el año 2016 el Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Laboral, el cual ha sido revisado en Octubre de 2021.

En dicho protocolo, Echmar manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda la organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral. Se implantan las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores /as un procedimiento adecuado para presentar sus quejas o denuncias.

Durante el ejercicio 2021 no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con comportamientos que deriven en una posible conducta de acoso hacía ningún trabajador/a.

Medidas destinadas a facilitar la conciliación familiar y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores

(ECH 200-3)

El desarrollo de políticas de conciliación además de facilitar el equilibrio de la vida personal y profesional pretende promover la corresponsabilidad ofreciendo las mismas medidas a hombres y mujeres.

Más allá del compromiso de respetar la ley y a través de lo establecido en nuestro Código de Conducta, tenemos el compromiso de promover los valores de igualdad y dignidad.

Se establecen medidas de conciliación de la vida laboral y familiar tales como:

- Vacaciones flexibles
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral
- Horario flexible de entrada y/o salida
- Cambio temporal de régimen horario realizando la actividad laboral en horario continuado por hijo o familiar dependiente.
- Dimensionamiento adecuado de los recursos humanos disponibles en cada departamento con objeto de garantizar cargas de trabajo equilibradas.
- Evitar la realización de horas extraordinarias

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

(ECH 200-6)

Echemar cumple con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad. Si bien ese cumplimiento se produce gracias a la consecución de medidas alternativas que permite la ley a través de la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario a la Fundación Adecco, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.

Brecha salarial

(ECH 200-5)

Para la obtención de la brecha salarial, se ha tomado como referencia la retribución bruta anual de todos los empleados/as de Echemar. Estos datos se recogen anualmente en el Registro Retributivo, que nos permite calcular la diferencia entre la remuneración media de los hombres y la remuneración media de las mujeres en las categorías profesionales de igual desempeño.


La brecha salarial se calcula mediante la siguiente fórmula establecida a través de la Herramienta del Registro Retributivo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social:

$$\text{BRECHA SALARIAL} = \frac{\text{Retribución media hombres} - \text{Retribución media mujeres}}{\text{Retribución hombres}}$$

		
24.405 €	27.500 €	11%
Retribución media mujeres	Retribución media hombres	Brecha salarial

7. ESTRATEGIA EN LA EXCELENCIA OPERACIONAL



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	CONTRIBUCIÓN: Apostamos por garantizar a nuestros clientes un servicio de la más alta calidad a través de la escucha activa de sus necesidades y de la implicación de todo nuestro personal en la consecución de las mismas	INDICADORES: Índice de satisfacción de clientes 90,67%
---	---	--

Calidad de los servicios al cliente

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Como una medida estratégica que potencia la capacidad de respuesta corporativa para prestar servicios confiables y de calidad, garantizamos a nuestros clientes un servicio oportuno, confiable y seguro, que esté a la vanguardia de sus necesidades y expectativas y que nos permita brindar soluciones de valor agregado alineadas con nuestra cultura interna de calidad.

Una prestación de servicios de la más alta calidad conforma la palanca imprescindible que impulsa la sostenibilidad de la organización y la creación de valor para todas las partes interesadas.

El contacto directo y la comunicación activa son una pieza clave en la búsqueda de la satisfacción del cliente. La mejora de la experiencia en el servicio ofertado solo es posible a través de una comunicación transparente, basada en un comportamiento ético y responsable que permita dar respuesta a los requerimientos de nuestros clientes.



Metas

Mantener niveles de disponibilidad

Mantener y aumentar la satisfacción y lealtad de nuestros clientes

Reducción de reclamaciones recibidas hacia el personal

Aumentar el nivel de confiabilidad del servicio

Índice de satisfacción

(ECH 300-2)

Para conocer el índice de satisfacción del cliente, cada año realizamos una encuesta de satisfacción a una muestra de clientes. En 2021, las encuestas realizadas representaron el 75,09% del volumen de ventas de la organización.

El principal objetivo de la encuesta es identificar los factores que contribuyen a incrementar la satisfacción del cliente. En función de los resultados obtenidos se identifican los puntos fuertes y se focaliza el esfuerzo de la organización en los aspectos de mejora con la puesta en marcha de las acciones correctivas pertinentes.

Indicadores	2020	2021
Satisfacción del cliente	93,33%	90,67%

Quejas y reclamaciones

(ECH 300-1)

Echmar tiene definida una metodología para el tratamiento de las reclamaciones de sus clientes. Un conocimiento y tratamiento adecuado y eficaz son fundamentales para mejorar la satisfacción y la relación con los clientes y los procesos de la organización.

Las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes se ponen en conocimiento de la Responsable de Calidad, quién las traslada al Departamento correspondiente para ofrecer un tratamiento adecuado y coordinar el proceso de análisis y posterior resolución de las mismas.



	2020	2021
Número de reclamaciones por robo	6	6
	2020	2021
Número de reclamaciones hacia trabajadores	3	0

Todas las reclamaciones fueron resueltas al cierre del ejercicio.

Las auditorías de calidad, tanto externas como internas, constituyen una de las principales herramientas para identificar oportunidades de mejora. En 2021 Echemar mantuvo la Certificación UNE-EN ISO 9001:2015

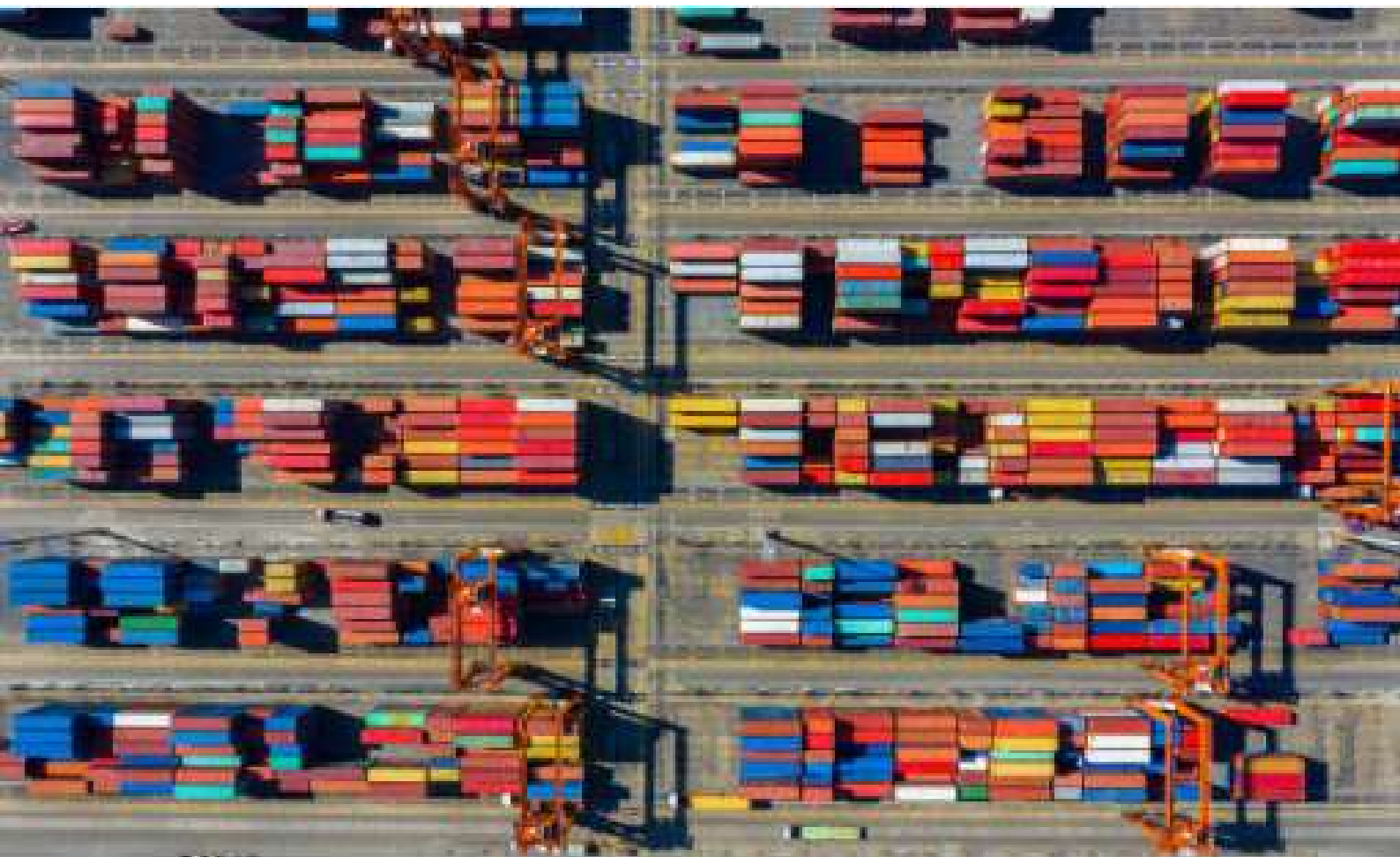



Reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos

(GRI 418-1)

No constan quejas específicas a este respecto en el ejercicio 2021. Echemar tiene adaptado su sistema al nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos que anualmente es revisado por una asesoría externa.

8. NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	CONTRIBUCIÓN: Echemar impulsa el empleo en la región donde tiene presencia, apuesta por la contratación de proveedores locales y hace extensible este compromiso	INDICADORES: 37,41 % Proveedores locales
---	--	--

Explicación del tema material y su cobertura

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

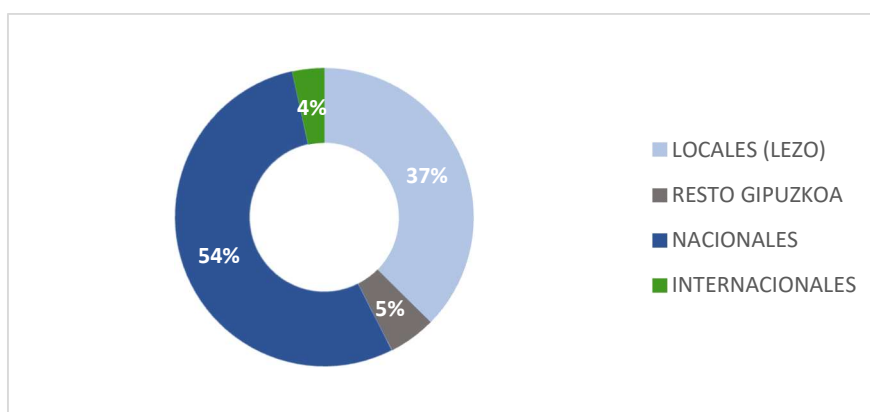
La gestión sostenible de proveedores permite incorporar los objetivos de la organización en toda la cadena de suministro y mitigar riesgos que afecten a los diferentes grupos de interés. En este sentido, mantenemos una relación con nuestros proveedores bajo principios éticos de transparencia y equidad, desarrollando alianzas que permitan promover el desarrollo del entorno donde operamos y trabajar con el objetivo de alcanzar mejores prácticas en Derechos Humanos, laborales y de salud y seguridad. Apostamos por hacer negocios bajo condiciones justas, de mutuo beneficio y largo plazo bajo la generación de confianza, lo que nos permite lograr mayor eficiencia y productividad en la consecución de bienes y servicios.

Responsabilidad en la cadena de suministro

(GRI 102-9, 204-1)

Entendemos que la mejor manera de generar un impacto positivo local es mediante el compromiso con el desarrollo de proveedores locales.

Un 37.41% del volumen de las compras realizadas por Echemar se realizan a proveedores ubicados en Lezo.



Distribución de proveedores por volumen de compra

Principios para la gestión de la cadena de suministro

(GRI 102-9)

Los criterios y exigencias para con nuestros proveedores están recogidos en el Código de Conducta de Proveedores de Echemar.

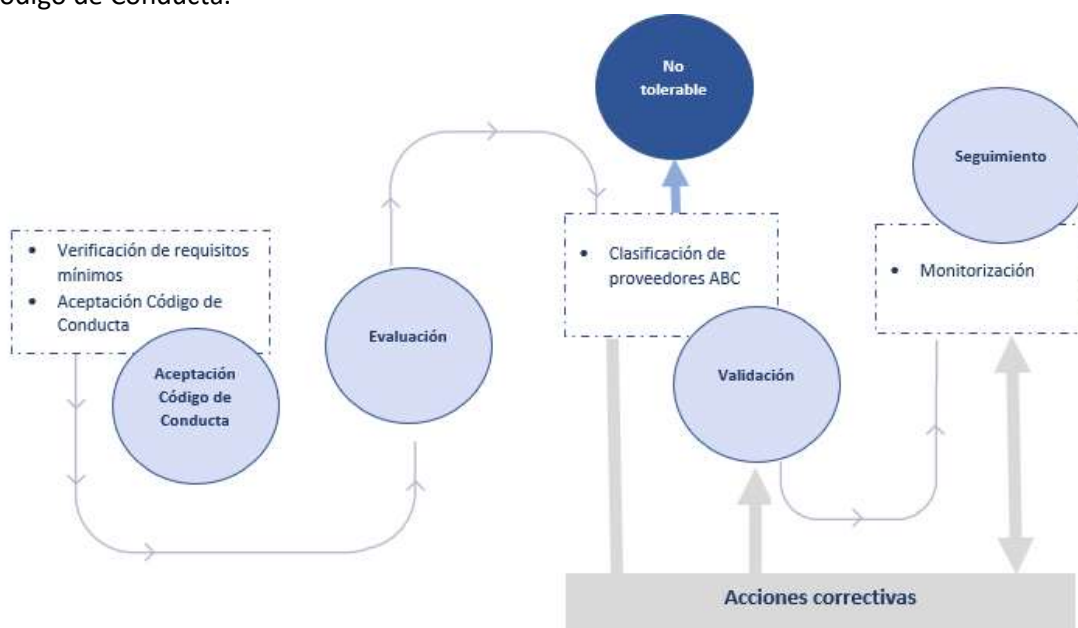
El Código consiste en un manifiesto de conducta al que todos nuestros proveedores deben adherirse y adoptar como propio, donde se recogen los principios de actuación alineados con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las directrices de la OIT, con el fin de velar por el cumplimiento ético, medioambiental y el respeto a los derechos humanos de cualquier proveedor que forme parte de la cadena de suministro de Echemar.



Procedimiento para la elección de proveedores

(GRI 102-9)

Nos aseguramos de que nuestros proveedores están alineados con nuestros compromisos. Antes de establecer una relación con un nuevo proveedor nos aseguramos de que sus procesos y políticas encajen con nuestros compromisos en materia de sostenibilidad. El primer paso para la validación de un proveedor es la aceptación de los compromisos adquiridos a través del Código de Conducta.



El proceso de evaluación consiste en el análisis de las capacidades técnicas y productivas, aspectos sociales e impacto ambiental de cada uno de los proveedores.

Actualmente contamos con un sistema de clasificación A,B,C, siendo A la categoría con mayor puntuación.


- A: Proveedores que cumplen con todos los requisitos establecidos.
- B: Proveedores que cumplen con varios requisitos establecidos.
- C: Proveedores que requieren adaptarse a alguno de los requisitos establecidos en un plazo inferior a un año
- No tolerable: Aquellos proveedores que no superan el sistema de validación

Se establecerá un plan correctivo continuo para identificar aquellas áreas de mejora.

Debido a que el 96% de nuestros proveedores son nacionales y no se presentan incidencias relevantes en la prestación de servicio, no consideramos necesario realizar ningún tipo de auditoría de control.

9. NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	CONTRIBUCIÓN: Echemar impulsa programas de acción social en la región donde opera y con el foco en colectivos con riesgos de exclusión (discapacidad) para facilitar su educación y empleabilidad.	INDICADORES: Inversión en acción social 30.504,60€
---	--	--

Acciones desarrolladas en 2021

(GRI 102-13, 413-1)

Queremos generar una influencia positiva en la sociedad, apostando por la diversidad, la inclusión y el bienestar de toda la comunidad.

Mantenemos un compromiso de colaboración con la sociedad que va más allá de nuestra actividad y que se concreta con la participación en distintas iniciativas para la promoción de la empleabilidad, la igualdad y la protección del medio ambiente.

Apoyamos la integración y la diversidad

3 de Diciembre: Día Internacional de las Personas con Discapacidad

Echemar unió sus esfuerzos con la Fundación Adecco para apoyar la Semana de la Discapacidad 2021, un marco perfecto para reforzar las acciones dirigidas a lograr la inclusión de personas con discapacidad.



Apostamos por el talento, luchamos contra las etiquetas



8 de Marzo: Día Internacional de la Mujer

Echemar colaboró en la Semana de la Mujer organizada por la Fundación Adecco, donde se trabajó en un doble propósito: impulsar la empleabilidad de las mujeres con mayor riesgo de exclusión y visibilizar los obstáculos que aún tienen que sortear para competir en el mercado laboral.

También depende de nosotros

Escuela de empleo

Una iniciativa de la Fundación Adecco que **Echamar** apoyó para el desarrollo de talento, formación en habilidades y fomento de la empleabilidad de personas con discapacidad. Los beneficiarios fueron personas con discapacidad, alumnos/as de las Aulas de Aprendizaje de Tareas de Vizcaya y Guipúzcoa, entre 16 y 26 años, con un nivel de empleabilidad con necesidad de desarrollo.

**LUCHAMOS
CONTRA LAS
ETIQUETAS**
*CREEMOS EN EL
TALENTO*
#EmpleoParaTodos

La importancia de una comunidad comprometida

Plan Familia Lezo



Programa de orientación creado por la Fundación Adecco en el año 2001, para potenciar la empleabilidad de personas con discapacidad. Los beneficiarios desarrollan desde las primeras edades competencias y habilidades que permiten a las personas con discapacidad incrementar su autonomía y empleabilidad para que en un futuro puedan desempeñar una ocupación o actividad laboral y de esta forma integrarse en la sociedad y en el mercado laboral.

A través de esta convocatoria de ayudas, **Echamar** da respuesta a las necesidades sociales y laborales de personas y/o familias con miembros con

discapacidad empadronadas en el Municipio de Lezo que posean certificado que la acredite, igual o superior al 33%.

Es hora de dar la cara

25 de Noviembre: Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer

Participación en la jornada “Abordaje de la violencia de género en la empresa” organizada por la Fundación Adecco cuyo principal objetivo es impulsar la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad por motivo de violencia de género.



Promoviendo acciones contra el cambio climático

Calculo Huella Carbono

Durante el año 2021, Echemar ha procedido a calcular su huella de carbono y ha elaborado un Plan de Reducción de Emisiones. La implantación de estas medidas permitirá el control y disminución de las emisiones de la organización.



10. DERECHOS HUMANOS



Iniciativas Externas

(GRI 102-12)

El principio de protección y respeto de los Derechos Humanos está integrado en la cultura de Echemar.

Echemar se compromete a trabajar de forma activa en las políticas para impulsar la responsabilidad y el respeto a los Derechos Humanos en todas sus actuaciones, evitando infringir los derechos de terceros y abordando los impactos potenciales adversos que puedan derivar de su actividad.

La Junta Directiva ha procedido a la aprobación de la Política de Derechos Humanos de la compañía, utilizando como referencia los marcos internacionales en materia de Derechos Humanos, entre ellos:

- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas
- La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
- La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño

Se ha habilitado un canal de denuncias que garantiza la confidencialidad, destinado a facilitar la comunicación de incumplimientos de los principios descritos en nuestra Política de Derechos Humanos. Durante el ejercicio 2021, no se han recibido denuncias relacionadas a la vulneración de los derechos humanos.


A su vez, hemos formalizado recientemente nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a los Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Nuestro compromiso se une al de miles de empresas en todo el mundo para promover el desarrollo sostenible.



Por otro lado, Echemar dispone de otras herramientas aprobadas por la Junta Directiva de obligado cumplimiento para todos los empleados/as y para terceros, como el Código de Conducta y el Código de Conducta de Proveedores.

11. ÉTICA EN LOS NEGOCIOS, PREVENCIÓN DEL FRAUDE Y DE LA CORRUPCIÓN



<p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p> 	<p>CONTRIBUCIÓN:</p> <p>Desarrollamos nuestra actividad en estricto cumplimiento de la normativa y lucha contra la corrupción, impulsando los principios recogidos en nuestro Código de Conducta y Compliance Penal.</p>
--	---

Explicación del tema material y su cobertura

(GRI 102-17, 103-1, 103-2, 103-3)

Desarrollamos nuestras actividades en el marco de las mejores prácticas de gobierno corporativo, promoviendo una conducta ética y transparente en los negocios.

En Echemar queremos evitar aquellas prácticas no éticas que tengan la intención de influir de forma inapropiada en la libertad de nuestras decisiones.

Nos comprometemos firmemente a realizar nuestra actividad con la garantía de que nuestras operaciones se realizan solo con entidades y personas físicas éticas que ni directa ni indirectamente, puedan verse relacionadas con actividades ilícitas, como la financiación del terrorismo y el blanqueo de capitales.

Entendemos nuestro compromiso antifraude como la corresponsabilidad y consciencia de actuar con verdad y rectitud con nosotros y con terceros.

Apostamos por unos principios éticos que garanticen que nuestra actividad se realice con honradez, poniendo en marcha las medidas preventivas de seguridad y vigilancia necesarias para evitar cualquier actividad fraudulenta.

Combatir el fraude es clave y para ello establecemos el deber de vigilancia personal y de los procesos a través del Código de Conducta y del Compliance Penal.

Código de conducta

(GRI 102-16)

La buena reputación favorece una relación de confianza y de valor, tanto a nivel interno como externo. Para lograrla, es fundamental fomentar una conducta ética entre todos los miembros de la organización.

Durante este ejercicio, hemos revisado y adaptado nuestro Código de Conducta, donde se definen el conjunto de normas y principios de gobierno corporativo y de conducta profesional que resultan de aplicación a todos los miembros de la organización.

El Código de Conducta ha sido difundido a todos los empleados/as a través de la aplicación corporativa de comunicación interna de la empresa, poniéndose asimismo a disposición de las nuevas incorporaciones de forma sistemática a través del mismo medio.

En Aplicación de nuestro Código de Conducta promovemos la competencia leal y trabajamos activamente por un progreso económico que favorezca una competencia justa y de libre mercado.

Somos conscientes de cómo nuestras actuaciones pueden influir en el mercado por lo que evitamos actos como el engaño, la confusión o la fijación de precios.

Defendemos la igualdad de oportunidades entre todos los operadores del mercado y consideramos que es primordial mantener el respeto mutuo entre competidores, eludiendo pactos o restricciones que permitan obtener una ventaja sobre nuestros competidores de manera deshonestas.

Echamar no se ha visto involucrada en ningún procedimiento judicial ni ha sido sancionada económicamente por prácticas anticompetitivas.

Compliance Penal

(GRI 102-16, 205-2)

En desarrollo al Código de Conducta, Echamar cuenta con un Plan de Prevención Penal que sirve de manera eficaz en la prevención de delitos en la empresa. Es un mecanismo capaz de ayudar a todos los miembros de la empresa en la prevención de delitos, proporcionando directrices

capaces de identificar conductas y procedimientos punibles penalmente que ocurran en el seno de la empresa o sus actividades.

Todos los miembros de Echemar tienen acceso a través de la aplicación corporativa de comunicación interna de la empresa a la totalidad del plan. Deben sentirse responsables de su estricta aplicación, dada la importancia de la Política empresarial de cumplimiento y compromiso con la normativa vigente.

Dentro de este Plan se recoge la tabla de riesgos penales aplicables a la empresa y se define la probabilidad con la que el riesgo puede aparecer en Echemar en tres escalas y el impacto que valora la gravedad de las consecuencias que para la empresa puede traer la comisión de esas conductas. En la escala más alta se recogen los riesgos que se encuentran en el día a día de la empresa, de forma que la posibilidad, y por ende la probabilidad de comisión, los hace merecedores de una especial atención.

A continuación, se definen los riesgos con una probabilidad alta y un impacto grave o alto para la empresa:

- Insolvencias punibles en todas sus modalidades
- Robo información empresarial
- Obtener un beneficio por favorecer a otro en una relación comercial
- Sobornar a otra persona para obtener un favor indebido en una relación comercial
- Fraude Fiscal contra la Agencia Tributaria o la Seguridad Social
- Ayudar a un tercero a entrar en la Unión Europea ilegalmente
- Incorrecta gestión de residuos y provocar o realizar vertidos que dañen el medioambiente
- Cohecho

Es necesaria la supervisión continuada de los riesgos recogidos en el Plan para asegurar su correcto funcionamiento, por ello hay constituida una Comisión de control de cumplimiento normativo que desarrolla la supervisión, así como la instrucción de las posibles comunicaciones o denuncias que se puedan recibir a través del canal de denuncias.

Cumplimiento

(GRI 205-3)

En 2021, no hubo casos de corrupción reportados. Tampoco se recibieron multas o sanciones de ningún tipo.

Seguridad de los sistemas de información y protección de datos

(ECH 500-1)

Echemar adopta un conjunto de medidas destinadas a preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información con el objetivo de establecer los requisitos para proteger la información, los equipos y servicios tecnológicos que sirven de soporte para los procesos de la organización.



Consideramos la ciberseguridad como un elemento clave de la sostenibilidad empresarial y de responsabilidad social. Mantenemos nuestro compromiso de mejora y evaluación en esta materia centrando nuestros esfuerzos en la concienciación de los empleados/as.

Por eso, Echemar invierte en la formación y concienciación a los empleados/as, a fin de desarrollar una cultura de seguridad en la entidad y aplica los siguientes principios de actuación:

- Bloqueo del puesto de trabajo.
- No dejar encima de la mesa papeles que contengan información sensible.
- Prohibición de instalar software no autorizado.
- No facilitar información sensible sin verificar quien es el receptor de la misma.
- Destruir físicamente cualquier soporte que contenga información sensible.
- No apuntar las contraseñas y no compartirlas con terceros.
- Utilizar contraseñas robustas y cambiarlas frecuentemente.
- No abrir correos electrónicos sospechosos.
- Evitar entrar en páginas web no confiables.
- Cerrar despachos, armarios y cajoneras cuando éstos contengan información.
- No extraer información de las instalaciones
- Realizar diariamente copias de seguridad de los servidores
- Mantener actualizado el antivirus y el sistema operativo.

12. INFORMACIÓN FISCAL



La Junta Directiva de Echemar S.L. como responsable de determinar la estrategia fiscal, procedió a la aprobación de la Política Fiscal Corporativa en el ejercicio 2021, haciéndola accesible a todos los grupos de interés mediante su publicación en la web corporativa.

La Política Fiscal establece los principios, directrices y compromisos que deben guiar el comportamiento en materia tributaria y la toma de decisiones de índole fiscal, para asegurar el buen cumplimiento de la normativa, mitigar riesgos y cooperar de forma transparente con las distintas Administraciones Tributarias.

Contribución fiscal

(GRI 207-4b vi, 207-4b viii)

	Beneficios (1)	Impuestos sobre beneficios pagados (2)
2020	2286	348
2021	2993	350

(1)miles de euros
(2)miles de euros

Subvenciones públicas recibidas

(GRI 201-4)

En el ejercicio 2021 la Diputación Foral de Gipuzkoa nos ha concedido una subvención por importe de 7.632€, dentro del programa para promover la calidad del empleo en el tejido empresarial y ecosistema socioeconómico en Gipuzkoa, Anexo V-Berdintasuna.

13. INFORMACIÓN ADICIONAL



**Global
Reporting
Initiative**

Sobre este informe

(GRI 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54)

El Estado de Información No Financiera forma parte del informe de gestión de ECHEMAR S.L., siendo este el primer año donde se informa sobre cuestiones medioambientales, relativas a las personas, sociales, respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno de acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis de materialidad realizado en el año 2021.

Por otro lado, la información incluye todos los impactos significativos del periodo objeto del informe, estableciendo prioridades con respecto a la información material sobre la base de los principios de Materialidad, Contexto de Sostenibilidad e Inclusión de Grupos de interés. Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

El informe cumple con los requisitos exigidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera. Asimismo, tal y como indica dicha Ley, la información del presente documento está sometida a verificación externa y será elaborado anualmente. Se abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021. La información contenida en el mismo referida al ejercicio 2020, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio 2021.

Finalmente, cabe destacar que Echemar es firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde el año 2021, la iniciativa voluntaria más importante en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. A través de la firma del Pacto, Echemar se suma al impulso de los pilares básicos para acometer los grandes desafíos del desarrollo sostenible, promoviendo los diez principios universales y reportando anualmente su avance en el compromiso de los mismos. Cabe destacar que el informe correspondiente al año 2021 coincidirá con el contenido de este informe y, por tanto, se subirá a la plataforma posteriormente a su publicación.

Para cualquier aclaración, duda o sugerencia relacionada con el informe o con las materias incluidas en el mismo, contactar con: contabilidad@echemar.com.

Índice de contenido GRI

(GRI 102-55)

ESTÁNDAR GRI	TÍTULO DE CONTENIDO	APARTADO	SECCIÓN	PÁGINA
CONTENIDOS GENERALES				
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN				
GRI 102-1	Nombre de la organización	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Presentación	8
GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Presentación	8
GRI 102-3	Ubicación de la sede	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Presentación	8
GRI 102-4	Ubicación de las operaciones	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Presentación	8
GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Presentación	8
GRI 102-6	Mercados y servicios	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Presentación	8
GRI 102-7	Tamaño de la organización	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Tamaño de la organización	10
GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Empleo	36
GRI 102-9	Cadena de suministro	8. Nuestra cadena de suministro	Principios para la gestión de la cadena de suministro	59
			Procedimiento para la elección de proveedores	60
			Responsabilidad en la cadena de suministro	58
GRI 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No aplica		-
GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución	4. Nuestro compromiso con al medioambiente	Principio de precaución	29
GRI 102-12	Iniciativas externas	10. Derechos Humanos	Iniciativas externas	66
GRI 102-13	Afiliación a asociaciones	9. Nuestra contribución a la sociedad	Acciones desarrolladas en 2021	62
ESTRATEGIA				
GRI 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje de los Administradores		4
GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades		Principales impactos, riesgos y oportunidades	20

		3. Gestión y control de riesgos y oportunidades	Gestión de riesgos y oportunidades	19
ÉTICA E INTEGRIDAD				
GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Misión, Visión y Valores	9
		11. Ética en los negocios, prevención del fraude y de la corrupción	Código de conducta	69
		11. Ética en los negocios, prevención del fraude y de la corrupción	Compliance Penal	69
GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	11. Ética en los negocios, prevención del fraude y de la corrupción	Explicación del tema material y su cobertura	68
GOBERNANZA				
GRI 102-18	Estructura de gobernanza	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Gobierno corporativo	11
GRI 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Gobierno corporativo	11
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS				
GRI 102-40	Lista de grupos de interés	2. Grupos de Interés y análisis de materialidad	Identificación de los Grupos de Interés	14
GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Relaciones sociales	45
GRI 102-42	Identificación y selección de grupos de interés	2. Grupos de Interés y análisis de materialidad	Identificación de los Grupos de Interés	14
GRI 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	2. Grupos de Interés y análisis de materialidad	Identificación de los Grupos de Interés	14
GRI 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	2. Grupos de Interés y análisis de materialidad	Análisis de materialidad	16
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS INFORMES				
GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros no consolidados	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Balance de situación	12
GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	2. Grupos de Interés y análisis de materialidad	Análisis de materialidad	16
GRI 102-47	Lista de temas materiales	2. Grupos de Interés y análisis de materialidad	Análisis de materialidad	16
GRI 102-48	Reexpresión de la información	No aplica		
GRI 102-49	Cambios en la elaboración de informes	No aplica		
GRI 102-50	Periodo objeto del informe	13. Información adicional	Sobre este informe	76
GRI 102-51	Fecha del último informe	13. Información adicional	Sobre este informe	76
GRI 102-52	Ciclo de elaboración de informes	13. Información adicional	Sobre este informe	76
GRI 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	13. Información adicional	Sobre este informe	76

INFORME ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA ECHMAR 2021

GRI 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	13. Información adicional	Sobre este informe	76
GRI 102-55	Índice de contenidos GRI	13. Información adicional	Índice de contenidos GRI	77
GRI 102-56	Verificación externa	13. Información adicional		84
CONTENIDOS ESPECÍFICOS				
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES ECONÓMICAS				
Desempeño económico				
GRI 103-1	Explicación del porqué el tópico es material y alcance	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Balance de situación	12
GRI 103-2	Enfoque de gestión	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Balance de situación	12
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Balance de situación	12
GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	12. Información fiscal	Subvenciones públicas recibidas	74
Prácticas de adquisición				
GRI 103-1	Explicación del porqué el tópico es material y alcance	8. Nuestra cadena de suministro	Explicación del tema material y su cobertura	58
GRI 103-2	Enfoque de gestión	8. Nuestra cadena de suministro	Explicación del tema material y su cobertura	58
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	8. Nuestra cadena de suministro	Explicación del tema material y su cobertura	58
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	8. Nuestra cadena de suministro	Responsabilidad en la cadena de suministro	58
Anticorrupción				
GRI 103-1	Explicación del porqué el tópico es material y alcance	11. Ética en los negocios, prevención del fraude y de la corrupción	Explicación del tema material y su cobertura	68
GRI 103-2	Enfoque de gestión	11. Ética en los negocios, prevención del fraude y de la corrupción	Explicación del tema material y su cobertura	68
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	11. Ética en los negocios, prevención del fraude y de la corrupción	Explicación del tema material y su cobertura	68
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	11. Ética en los negocios, prevención del fraude y de la corrupción	Compliance Penal	69
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	11. Ética en los negocios, prevención del fraude y de la corrupción	Cumplimiento	71
Fiscalidad				
GRI 207-4bvi	Beneficios o pérdidas antes de impuestos	12. Información fiscal	Contribución fiscal	74
GRI 207-4bviii	Impuesto sobre beneficio de las sociedades pagado	12. Información fiscal	Contribución fiscal	74
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES				
Energía y agua				

GRI 103-1	Explicación del porqué el tópico es material y alcance	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Explicación del tema material, su cobertura y metas	24
GRI 103-2	Enfoque de gestión	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Explicación del tema material, su cobertura y metas	24
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Explicación del tema material, su cobertura y metas	24
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Consumo energético	25
GRI 303-5	Consumo de agua	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Consumo de agua	26
Biodiversidad				
	Este tema no se ha considerado material en el análisis de materialidad realizado	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Biodiversidad	33
Emisiones				
GRI 103-1	Explicación del porqué el tópico es material y alcance	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Cambio climático y Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	30
GRI 103-2	Enfoque de gestión	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Cambio climático y Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	30
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Cambio climático y Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	30
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Cálculo de Emisiones Directas de GEI y metas de reducción	31
GRI 305-2	Emisiones directas de GEI (Alcance 2)	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Cálculo de Emisiones Directas de GEI y metas de reducción	31
GRI 305-3	Emisiones directas de GEI (Alcance 3)	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Cálculo de Emisiones Directas de GEI y metas de reducción	32
Residuos				
GRI 103-1	Explicación del porqué el tópico es material y alcance	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Gestión de residuos	27
GRI 103-2	Enfoque de gestión	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Gestión de residuos	27
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Gestión de residuos	27
GRI 306-3	Residuos generados	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Gestión de residuos	27
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Gestión de residuos	27
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Gestión de residuos	27
Cumplimiento ambiental				

INFORME ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA ECHMAR 2021

GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	29
Materiales				
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Consumo materias primas	26
Ruido y contaminación lumínica				
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	4. Nuestro compromiso con el medioambiente	Ruido y contaminación lumínica	28
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo				
GRI 103-1	Explicación del porqué el tópico es material y alcance	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Explicación del tema material y su cobertura	35
GRI 103-2	Enfoque de gestión	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Explicación del tema material y su cobertura	35
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Explicación del tema material y su cobertura	35
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Empleo	36
GRI 401-3	Permiso parental	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Permisos parentales	39
ECH 100-1	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Empleo	36
ECH 100-2	Medidas de desconexión laboral	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Implantación de medidas de desconexión laboral	39
Seguridad y Salud en el trabajo				
GRI 103-1	Explicación del porqué el tópico es material y alcance	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Seguridad y salud	40
GRI 103-2	Enfoque de gestión	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Seguridad y salud	40
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Seguridad y salud	40
GRI 403-1	Sistema de Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Seguridad y salud	40
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5. Nuestro equipo: Apostamos por el	Seguridad y salud	40

		talento y su desarrollo		
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Accidentes de trabajo desagregado por sexo, gravedad y lugar accidente Índice de incidencia, frecuencia, gravedad y duración media	41 41
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Enfermedades profesionales	44
ECH 400-1	Bajas COVID	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Seguridad y salud	42
ECH 400-2	Número de días y horas de absentismo	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Seguridad y salud	43
Formación y enseñanza				
GRI 103-1	Explicación del porqué el tópico es material y alcance	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Formación	44
GRI 103-2	Enfoque de gestión	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Formación	44
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Formación	44
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo	Formación	44
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5. Nuestro equipo: Apostamos por el talento y su desarrollo 1. Perfil de la organización y Gobierno corporativo	Distribución plantilla anual por género Gobierno corporativo	36 11
ECH 200-1	Igualdad y Gestión de la diversidad	6. Igualdad y gestión de la diversidad	Igualdad y Gestión de la diversidad	47
ECH 200-2	Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	6. Igualdad y gestión de la diversidad	Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	50
ECH 200-3	Medidas destinadas a facilitar la conciliación familiar y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores	6. Igualdad y gestión de la diversidad	Medidas destinadas a facilitar la conciliación familiar y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores	51
ECH 200-4	Plan de Igualdad	6. Igualdad y gestión de la diversidad	Plan de Igualdad	48
ECH 200-5	Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo	6. Igualdad y gestión de la diversidad	Brecha salarial	52

ECH 200-6	Empleados con discapacidad	6. Igualdad y gestión de la diversidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	51
Comunidades locales				
GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	9. Nuestra contribución a la sociedad	Acciones desarrolladas 2021	62
Calidad y privacidad de los servicios al cliente				
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad	7. Estrategia en la excelencia operacional	Reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos	56
ECH 300-1	Quejas y reclamaciones de clientes	7. Estrategia en la excelencia operacional	Quejas y reclamaciones	55
ECH 300-2	Índice de satisfacción	7. Estrategia en la excelencia operacional	Índice de satisfacción	55
Protección de datos				
ECH 500-1	Seguridad de los sistemas de información y protección de datos	11. Ética en los negocios, prevención del fraude y de la corrupción	Seguridad de los sistemas de información y protección de datos	71

Verificación externa

(GRI 102-56)

Este informe ha sido verificado por la Entidad de verificación AENOR INTERNACIONAL S.A.U.



Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

ECHEMAR S.L.

relativa al estado individual de información no financiera MEMORIA ESTADO INFORMACIÓN NO
FINANCIERA 2021, ECHEMAR S.L.

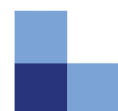
conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2021

La validez de esta declaración de verificación externa e independiente está supeditada a la presentación del acta de aprobación de la formulación del Estado de Información No Financiera verificado firmada por todos los Administradores de la sociedad obligada.

En Madrid a 31 de mayo de 2022

Rafael García Meiro
Consejero Delegado/CEO





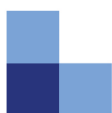
ECHEMAR S.L. (en adelante la organización) con domicilio social en: C/ Txatxamendi, polígono 110, 34. 20100; LEZO y en su nombre, ANNE ERASUN SANCHEZ, en cargo de RESPONSABLE FINANCIERA, ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

Responsabilidad de la organización. La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019. AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de “**enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad**” exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 “Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación”.



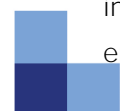


Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)
- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.





AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Cumplimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el estado de información no financiera incluida en la MEMORIA ESTADO INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021, ECHEMAR S.L. y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, no proporcione información fiel del desempeño de ECHEMAR S.L., en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

