

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

EJERCICIO 2021

Contenido

1. Introducción y alcance	2
2. Información general	3
2.1 Modelo de Negocio	3
2.2 Estructura societaria y de control	4
2.3. Objetivos y estrategia	5
2.4 Gestión de aspectos no financieros	6
2.5 Gestión de riesgos no financieros	6
3. Cuestiones medioambientales	8
4. Cuestiones sociales y relativas a personal	17
4.1 Empleados en plantilla	17
4.2 Contratos	19
4.3 Despidos	22
4.4 Remuneración media	24
4.5 Personal discapacitado	25
4.6 Organización del Trabajo	26
4.7 Seguridad y Salud	27
4.8 Accidentalidad y absentismo	28
4.9 Relaciones Laborales	29
4.10 Formación	30
5. Información sobre el respeto a los Derechos Humanos	31
6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	32
6.1 Lucha contra la corrupción y soborno	34
6.2 Colaboración con proyectos sociales y donaciones	35
7. Información sobre la sociedad	36
7.1 Relación con grupos de interés	36
7.2 Fomento del empleo y desarrollo local	37
7.3 Consumidores y clientes	37
7.4 Subcontratación y proveedores	40
7.5 Resultados del ejercicio	41
7.6 Información fiscal	41
7.7 Subvenciones públicas	41
8. Análisis de materialidad	42
Índice de contenidos	44

1. Introducción y alcance

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI), conforme a GRI seleccionados

En este contexto, a través del estado de información no financiera AMARA, S.A. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la Compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. En adelante AMARA, S.A. y/o las Filiales serán identificadas como “Amara” o conjuntamente como la “Compañía”.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del ejercicio interno llevado a cabo a inicios de 2021 a partir de reuniones con los distintos departamentos y áreas de las Filiales.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

El alcance de este informe se extiende a las siguientes sociedades:

AMARA, S.A. (España), Amara Solar Renovables, S.L. (España), Amara Brasil Ltda. (Brasil), Amergy Mexicana, S.A. de C.V. (México), Ergytech, Inc. (EEUU), Amara Solar Italia, S.R.L. (Italia) y Amara Limited (China).



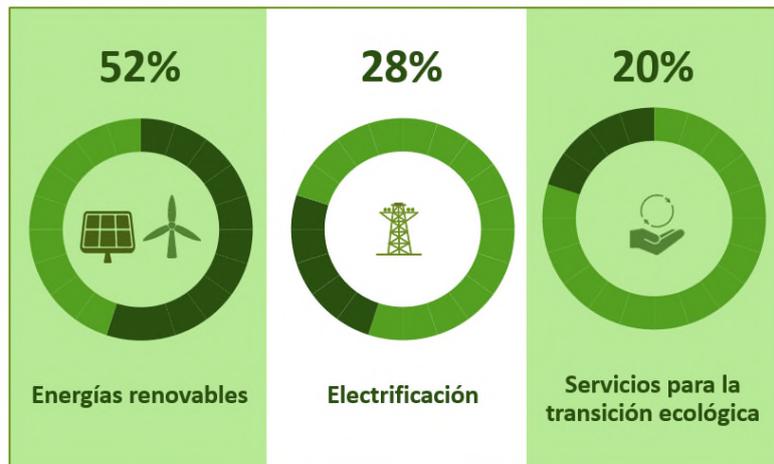
2. Información general

2.1 Modelo de Negocio

Amara es una Compañía multinacional fundada en 1957, cuya sede social está ubicada en Madrid (España), presente en seis países (España, México, Brasil, EEUU, Italia y China) y que basa su actividad en los Negocios de Mercado Eléctrico, Energía y Desarrollo y Servicios y Logística.

Sectores por volumen de negocio

Dentro de los servicios prestados, los principales sectores por volumen de negocio de Amara son:



Las actividades que desarrolla son fundamentalmente la venta de materiales y la prestación de servicios según se describe a continuación:

- Redes e infraestructura: suministro de equipos y repuestos a compañías eléctricas, instaladores y mantenimiento de redes AT/MT.
- Telecomunicaciones: servicios de logística, distribución y compra de materiales y repuestos.
- Generación convencional: centrales nucleares, hidráulicas, térmicas y ciclos combinados en España y en el extranjero, con una amplia gama de productos incluyendo materiales clase nuclear y servicios especializados.
- Energías Renovables

Eólico: operador Logístico para parques eólicos, reforzando su posición como uno de los principales suministradores independientes de repuestos y equipos para este tipo de instalaciones.

Fotovoltaico: consultoría energética, ingeniería y diseño, planificación y dirección de obra, suministro de equipos, control de calidad y operación y mantenimiento de la instalación.

Industria: material de uso general destinado al mantenimiento de instalaciones industriales, así como ropa, equipos de protección individual, iluminación, eficiencia energética y servicios logísticos.

- Servicios a empresas:
 - ✓ Gestión de almacenes
 - ✓ Distribución física

- ✓ Gestión y asesoramiento de compras
- ✓ Consultoría logística
- ✓ Aprovisionamientos y gestión de Repuestos
- ✓ Importación / Exportación. Gestión de Aduanas
- ✓ Sistema de Gestión propio (SAP R3) o del cliente

2.2 Estructura societaria y de control

Amara S.A. es la accionista mayoritaria de diferentes sociedades en España, Italia, México, Brasil, EEUU y China. En particular, es accionista al 100% de las siguientes sociedades:

- ✓ Amara Solar Renovables, S.L.U (en adelante, “Amara Solar Renovables”)- España
- ✓ Amara Sistemas Logísticos, S.L.U (en adelante, “Amara Sistemas Logísticos”)- España
- ✓ Ergytech Inc (en adelante, “Ergytech”)- EEUU
- ✓ Amara Solar Italia, S.R.L (en adelante, Amara Solar Italia)- Italia. Sociedad que ha sido adquirida durante el año 2021.
- ✓ Amara Limited- Hong Kong

Además, es el accionista mayoritario con un 99,99% de las acciones de: Amergy Mexicana S.A de CV (México) y Amara Brasil Ltd (Brasil). Asimismo, en el año 2021 ha mantenido su participación del 50% en UTE Renedo, SA Ingeniería Estudios y Proyectos NIP, SA y Amara UTE. Por el contrario, la UTE Calera, S.A Ingeniería Estudios y Proyectos NIP, SA y Amara UTE ha sido disuelta durante el 2021.

A lo largo del ejercicio 2021 se ha producido un cambio de control en el accionariado del Grupo Amara, que ha supuesto la pérdida de unipersonalidad de la sociedad matriz (Amara S, A). Este cambio de control ha dado lugar a que, a mitad del ejercicio 2021, el órgano de administración y la organización de la alta dirección fueran modificados, pero manteniendo en todo caso la continuidad de la anterior gestión.

A cierre de 2021 la administración de Amara, S.A es gestionada por un Consejo de Administración formado por seis consejeros, actuando uno de ellos como presidente y una secretaria no consejera. La presidencia recae sobre la sociedad Anémona Gestión, S.L, anterior Administrador Único, y cuyo representante persona física es, además, consejero delegado de la Sociedad.

Por el contrario, Amara Solar Renovables, mantiene como órgano de administración a un Administrador Único persona jurídica, cargo que ostenta la sociedad Anémona Gestión, S.L, y cuyo representante persona física es el mismo que el del Consejo de Administración de Amara S.A.

El resto de las sociedades del grupo mencionadas anteriormente, a excepción de Ergytech y Amara Solar Italia, mantienen como órgano de administración a un Administrador Único, sin embargo, el cargo recae sobre una persona física. Dicha persona física ostenta asimismo el cargo de Director General de la sucursal correspondiente.

Por su parte, las sociedades estadounidenses e italianas tienen como órgano de administración un Consejo de Administración. En ambos casos, el Consejo está compuesto por un presidente y un único consejero. En ambos casos la Presidencia del Consejo recae sobre el Director General de la subsidiaria correspondiente.

Respecto de la alta dirección, durante el año 2021 se han incorporado al Grupo Amara un nuevo Chief Executive Officer (CEO), miembro del Consejo de Administración y nombrado Consejero Delegado junto con el Presidente del Consejo, y una nueva Chief Financial Officer (CFO) quienes prestan servicios desde la central en España a todo el Grupo Amara.

2.3. Objetivos y estrategia

El año 2021 se ha dedicado a la consecución de varios objetivos:

Redes Inteligentes: Se ha enfocado la estrategia en reforzar las alianzas con fabricantes y confirmar nuestra posición como líderes en la compra y distribución de material eléctrico para el mercado de AT/MT, con especial atención a los proyectos de energías renovables en desarrollo y planificación en nuestro país, así como obras emblemáticas en las que participamos activamente.

Telecomunicaciones: Durante el 2021 se han fortalecido las alianzas con las Asociaciones de Operadores de Telecomunicaciones a nivel local y nacional. Se ha ampliado el catálogo de productos gracias a nuevas alianzas de distribución con nuevos fabricantes. Hemos adaptado nuestras soluciones, atendiendo a las necesidades del mercado y nuestros clientes.

Renovables: Durante 2021 nos hemos posicionado como líderes en la distribución de material fotovoltaico en España, aprovechando el crecimiento del negocio fotovoltaico en nuestro país tanto en autoconsumo como en autoconsumo industrial y grandes proyectos, renovando acuerdos de distribución con los fabricantes líderes en el sector y apostando por el negocio digital con un importante incremento de las ventas a través de e-commerce.

En el sector eólico seguimos suministrando componentes de tecnologías diferentes lo que nos facilita la posibilidad de dar mejor servicio a cada vez más clientes, tanto en Europa como en Estados Unidos y México.

Servicios a la transición: Siguiendo el crecimiento del sector fotovoltaico en nuestro país, el negocio logístico ha crecido para dar respuesta a nuestro negocio y a otros clientes del sector, trabajando en la mejora continua de sus procesos logísticos y reforzando sus instalaciones y equipamiento para dar la mejor respuesta a las necesidades de los clientes, como el depósito aduanero en Valencia que ha crecido para poder mejorar el servicio. Se sigue trabajando con el resto de las clientes para aumentar las sinergias y asegurar la calidad del servicio que nos confirme como partner logístico estratégico y nos permita renovar las licitaciones de cara al futuro.

El buen comportamiento de todas las líneas de negocio, material eléctrico, telecomunicaciones, energía convencional, renovables, servicios y distribución de material solar fotovoltaico ha tenido como resultado un incremento significativo del volumen de negocio durante 2021.

Digitalización

Durante 2021 se ha continuado trabajando en la digitalización de procesos sobre todo de cara a poder gestionar mejor la información de negocio, bases de datos y reporting en todas las áreas gracias a nuestros departamentos de informática y digitalización.

Continuamos desarrollando herramientas digitales para apoyar a los negocios con la elaboración de catálogos y el análisis y mejora de las herramientas que forman el ecosistema digital: e-commerce, portal web. Utilizamos para ello herramientas de análisis que proporcionan información sobre el comportamiento del usuario y hemos comenzado a lanzar campañas NPS.

2.4 Gestión de aspectos no financieros

Los siguientes subcapítulos desarrollan con mayor grado de detalle los aspectos relevantes para la compañía dentro de cada una de las cinco cuestiones planteadas por la Ley 11/2018.

2.5 Gestión de riesgos no financieros

Amara ha dedicado sus esfuerzos durante el ejercicio 2021 a la concreción y desarrollo de su Sistema de Gobierno Corporativo, que se ha estructurado de la siguiente forma:

Misión, visión y valores: constituyen las líneas maestras de actuación de todo el Grupo. Sirven de inspiración para el resto de los documentos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo. Los valores de la compañía han sido renovados y actualizados durante el 2021 con el fin de asentar el crecimiento de la compañía en unos valores renovados y que nos representen como compañía.

MISIÓN: Queremos ser protagonistas en la transformación energética y tecnológica.

VISIÓN: Queremos convertirnos en colaboradores de nuestros clientes, ofreciéndoles soluciones de suministro y servicios logísticos sostenibles que contribuyan a la consecución de sus objetivos estratégicos. Queremos dar la mejor respuesta y estar técnica y tecnológicamente a la altura de sus necesidades, evolucionando y creciendo con cada proyecto.

VALORES:

- **Creatividad:** Queremos proponer ideas, sentir la creatividad como parte del día a día de todos los puestos de trabajo con el fin de innovar y seguir creciendo.
- **Respeto al Medioambiente:** Como parte de la misión y la visión de la compañía vivimos la compañía como un trabajo constante hacia el respeto al medioambiente y la sostenibilidad.
- **Empatía:** Debemos ponernos en los zapatos de la persona que tenemos enfrente, sea cliente, compañero, proveedor o cualquier otra persona.
- **Agilidad:** Hacer que las cosas pasen, gestionar todos los asuntos de tal manera que podamos hacer el trabajo sin cuellos de botella sin tener que esperar y la gestión sea dinámica.
- **Trabajo en Equipo:** Punto esencial en la gestión de cualquier compañía. El trabajo en equipo y la comunicación son los valores esenciales en la ejecución del trabajo para alcanzar el objetivo como compañía.
- **Integridad:** El trabajo debe desarrollarse siempre de manera íntegra y honesta. Debemos aplicar este valor en todos los ámbitos del trabajo y en todo momento.
- **Fiabilidad:** Lo que Amara promete, Amara lo cumple. Se trata de un valor que llevamos aplicando y desarrollando desde la constitución de la sociedad y que debemos trasladar a las nuevas incorporaciones.

Código Ético: basado en el comportamiento ético y la integridad, es de aplicación a todas las empresas del Grupo.

Políticas Corporativas:

- a) De Gobierno Corporativo y Cumplimiento: política anticorrupción, política de cumplimiento y política de privacidad.
- b) De Sostenibilidad: política de calidad y medio ambiente y política de seguridad y salud en el trabajo.

Otras normas y procedimientos: todos aquellos documentos que desarrollen o complementen los principios básicos de actuación recogidos en el Código Ético y que sea necesario editar para asegurar su efectiva implantación y cumplimiento.

A cierre de ejercicio 2021, se dispone, entre otros, de los siguientes procedimientos y políticas:

- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Política de calidad y medio ambiente
- Política anticorrupción

Completando la información anterior, una vez realizado el correspondiente análisis interno y externo¹, las principales conclusiones y aspectos detectados son los siguientes:

Riesgo regulatorio y riesgo país: Amara está presente en cinco países lo cual constituye una fortaleza frente a posibles cambios regulatorios y/o políticos que puedan afectar a los negocios desarrollados en cada país. Concretamente, en España, los negocios de energías renovables y nuclear son especialmente sensibles a dichos cambios por poder verse afectada la inversión privada y la venta de material eléctrico de tipo nuclear. La diversificación en las líneas de negocio de la compañía constituye otra de las herramientas para amortiguar el posible efecto adverso de cambios en estas áreas.

Riesgo reputacional: a pesar de no representar un riesgo relevante para la organización debido a la tipología de mercados a los que se dirige (no son sectores de consumo de mercado masivos), las consecuencias de la vinculación de Amara con la comisión de un acto ilícito se tratan de minimizar a través de la implantación de un sistema de compliance (ver punto 5) que identifica los riesgos y establece los medios que permite su adecuado control.

Por su parte, la filial brasileña, Amara Brasil, dispone de certificación en la norma “DSC:10000 Diretrizes para o Sistema do Compliance”.

Competidores: debido a la madurez de algunos mercados (mercado eléctrico), lo cual implica operaciones con reducidos márgenes, se ha impulsado la especialización de determinados materiales y servicios con alto valor añadido (p.ej. Dirección de Telecomunicaciones). Asimismo, mantiene como estrategia comercial la amplia presencia territorial y la capacidad de almacenaje como servicio añadido al cliente que permite optimizar tiempos de entrega y respuesta inmediata. Por último, hay que destacar la diversificación en cuanto al volumen de negocio por cliente, excesivamente concentrado y que ha puesto de manifiesto la necesidad de tener que ampliarse.

Nuevas tecnologías y digitalización: la importancia de incorporar las nuevas tecnologías en el desarrollo de las actividades de negocio y en la gestión de procesos internos, es un aspecto determinante que ha identificado como área de mejora la optimización de canales de venta vía web y gestión digital de procesos internos en las áreas de administración (facturación) y de relaciones con clientes (no conformidades, reclamaciones de clientes).

Cumplimiento: el cumplimiento normativo, y más especialmente lo relativo a derecho de competencia y prácticas anticorrupción y soborno, son los aspectos de riesgo más importantes sobre los que se establecen acciones que logren controlar adecuadamente el riesgo de incumplimientos y posibles sanciones. Con este objetivo, se dispone, entre otros, de procedimientos que regulan la contratación de agentes comerciales y se vienen desarrollando desde 2017 actividades formativas dirigidas al

¹ Análisis DAFO Amara, S.A.

personal comercial en lo relativo a infracciones en derecho de la competencia y participación en concursos y subastas públicas.

Medioambiente: la gestión sostenible y el respeto por el medioambiente forman parte de los principios de actuación de Amara motivo por el cual se tomó en el año 2011 la decisión de certificar el sistema de gestión ambiental². Desde entonces, a través del principio de mejora continua, se ha ido mejorando el desempeño ambiental centrado en la optimización de los recursos, la reducción de la huella ecológica y la contribución de Amara al cumplimiento de los objetivos estratégicos de sus clientes. Todo ello, a través del mantenimiento de un sistema documentado de procedimientos e instrucciones y acciones de sensibilización y formación que permiten evidenciar la eficacia de sus sistemas de acuerdo con lo exigido en la norma.

3. Cuestiones medioambientales

La protección del medio ambiente es un factor clave en el desarrollo de las actividades realizadas por Amara, que se consigue gracias a la responsabilidad y la participación de todos los integrantes de la Compañía. Asimismo, se compromete a prevenir la contaminación, en todas sus variantes, así como a hacer un uso sostenible de los recursos naturales, teniendo presente el ciclo de vida de los productos consumidos y suministrados. Todas estas directrices y objetivos generales quedan plasmados en la Política de Medio Ambiente, aplicable a todas las sociedades del Grupo.

En línea con lo anterior, Amara no realiza trabajos en los que exista un riesgo grave o inminente para el medio ambiente y propone, cuando así se requiere, cuantas medidas preventivas sean necesarias para minimizar aquellos impactos ambientales que se puedan generar.

Amara, S.A. y Amara Solar Renovables, S.L. poseen un sistema de gestión ambiental certificado bajo los estándares de la norma internacional **ISO 14001:2015**, con fecha de expiración el 29-11-2023.

Durante el período 2018 - 2021 el Grupo Amara ha cumplido las leyes y normativas en materia medioambiental y, por lo tanto, no ha recibido ninguna denuncia o queja al respecto.

Respecto a la elección de sus proveedores, Amara se rige por su procedimiento de evaluación de proveedores, el cual, contempla criterios ambientales para su elección.

Amara España dispone de manuales de consumo sostenible de materiales y recursos, tanto en oficinas como almacenes, destinado a todos los empleados de la Compañía, para mejorar la eficiencia en el uso de los distintos recursos, como por ejemplo cartón, plástico, combustible, electricidad, etc.

Debido al bajo impacto medioambiental de las actividades que realiza Amara, no se considera necesario establecer un control y seguimiento de la contaminación lumínica y acústica producida en el entorno.

Amara no cuenta con provisiones relativas a responsabilidades probables o ciertas, litigios en curso e indemnizaciones u obligaciones pendientes de cuantía indeterminada de naturaleza medioambiental, no cubiertas por las pólizas de seguros suscritas. Éstas, en caso de producirse, se constituyen en el momento del nacimiento de la responsabilidad o de la obligación que determina la indemnización o pago. Con el objeto de minimizar el impacto económico de un incidente medio ambiental, Amara tiene

² Dato relativo a Amara, S.A.

contratada la cobertura de responsabilidad civil por contaminación súbita y accidental con cobertura para todas sus sociedades.

Los principales impactos de Amara sobre el medio ambiente se derivan del consumo de recursos:

- Gasoil, de los vehículos de reparto de material y de los comerciales.
- Electricidad consumida en cada uno de sus oficinas y almacenes.
- Plástico, palets de madera, papel y cartón, que son utilizados como envase y embalaje de los productos que vende a sus clientes.

Sobre la electricidad consumida, Amara tiene contratos con varias compañías eléctricas, algunas de las cuales, garantizan que el 100% de su energía provienen de fuentes renovables, como es el caso de los contratos que tiene Amara con Fusiona Comercializadora, S.A.

La mayor superficie de las instalaciones de Amara corresponde a los almacenes, los cuales, no poseen sistemas de climatización. Tan solo las oficinas disponen de bombas de frío-calor, similares en tamaño a los que se dispone en cualquier vivienda convencional. Se dispone de un registro de los aparatos de climatización para el control de los mantenimientos y las recargas de gas refrigerante, y en los últimos años se haya producido alguna fuga de gas.

En el punto del informe relativo a la mejora de la eficiencia energética, durante el año 2021, la acción más destacable es el traslado del almacén ubicado en Torrejón de Ardóz a un inmueble en Meco que cuenta actualmente con la categoría “SILVER” del certificado LEED (*Leadership in Energy & Environmental Design*).

En años anteriores, Amara³ sí que ha llevado a cabo diversas iniciativas para mejorar este punto:

- Instalación de paneles solares fotovoltaicos en las instalaciones de la compañía en Valencia y Sevilla.
- Adquisición de 5 vehículos 100% eléctricos.
- Sustitución de luminaria tradicional por otra más eficiente, de tecnología LED, en el almacén de Quart de Poblet (Valencia).

Durante los ejercicios comprendidos en el periodo 2018-2021 no se han establecido metas de reducción de gases de efecto invernadero. No obstante, se han digitalizado diversos procesos (reclamaciones de cliente, gestión de No Conformidades, devoluciones de cliente, apertura de proveedores, apertura de clientes, nota de gastos de viaje y facturación electrónica) que han permitido reducir el consumo de papel, que se obtiene principalmente de los bosques, uno de los factores claves para combatir el cambio climático.

Todos los centros de Amara, incluidas sus filiales, ocupan poca superficie y espacio, y se encuentran ubicados en polígonos industriales, fuera de espacios protegidos, sin generar destrucción del hábitat natural. Tampoco tiene afectación a la flora y/o fauna de los lugares en los que se encuentran ubicados los centros de trabajo.

El proceso generador de residuos principal se produce en los almacenes, donde se producen grandes cantidades de residuos provenientes de los embalajes.

³ Amara, S.A.

En cuanto a la forma en la que se gestionan los residuos, existen dos vías:

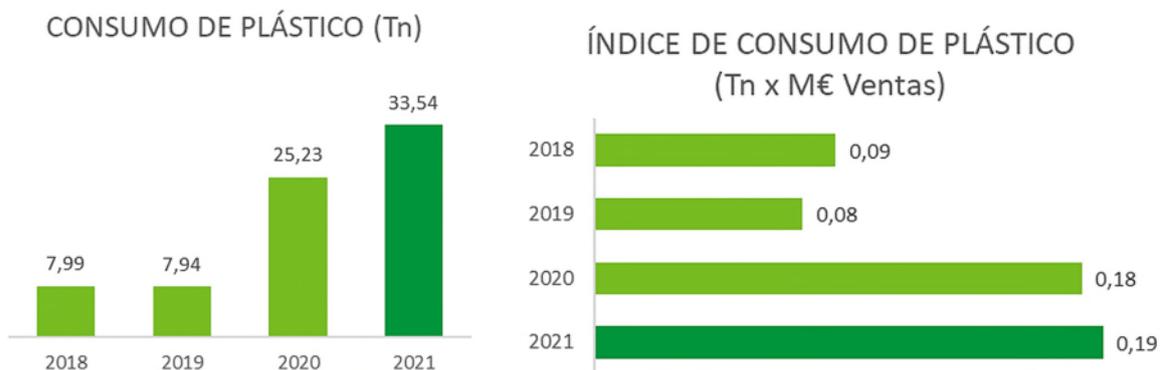
- A través de un gestor autorizado de residuos.
- A través de los contenedores municipales.

Debido a la actividad de la compañía, el desperdicio de alimentos no es considerado como un tema material y, por lo tanto, no se realizan acciones para combatir dicho desperdicio.

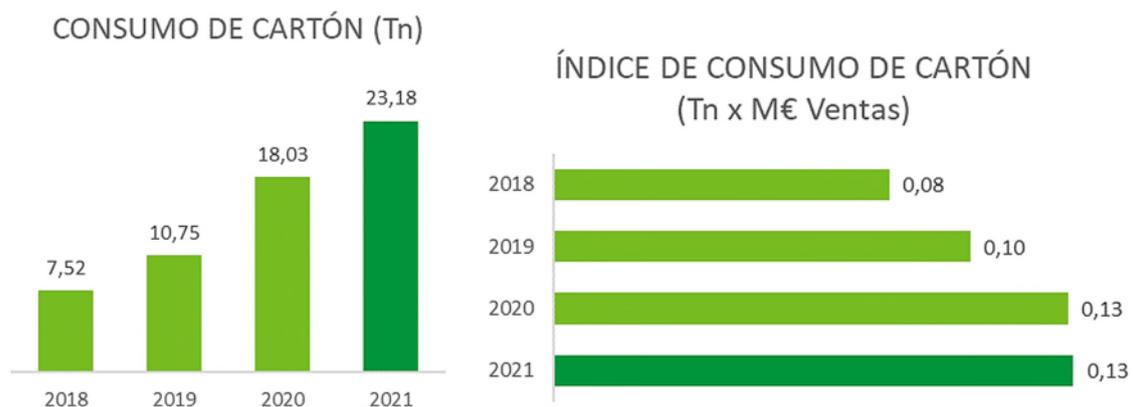
DATOS AMARA⁴

CONSUMO DE RECURSOS

El consumo neto de envases y embalajes de plástico ha aumentado frente al 2020 debido principalmente al aumento del negocio. Si enfrentamos el consumo frente al volumen de ventas se aprecia que se ha mantenido constante en los dos últimos años.



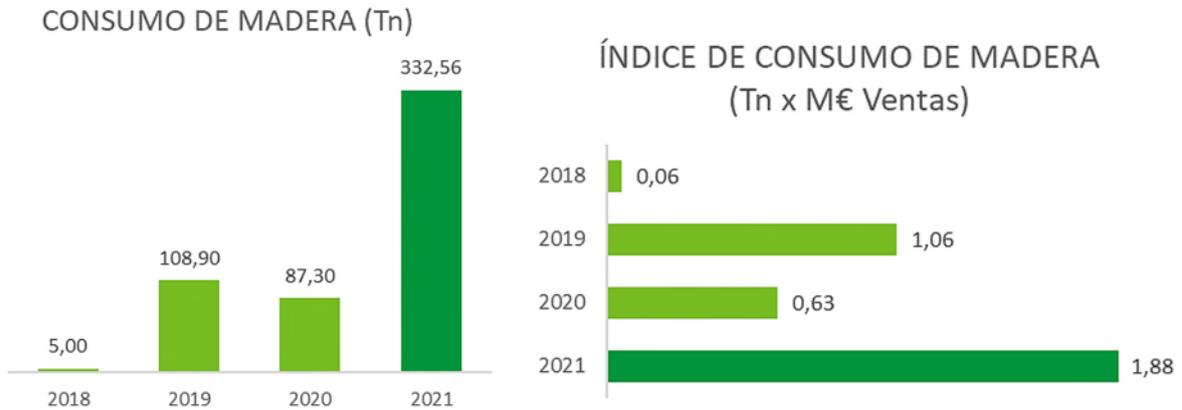
Igual que ocurre con el consumo de envases y embalajes de plástico, el consumo de cartón neto ha aumentado frente al 2020 debido principalmente al aumento del negocio. Al determinar el consumo por volumen de ventas obtenemos exactamente el mismo consumo que durante el 2020.



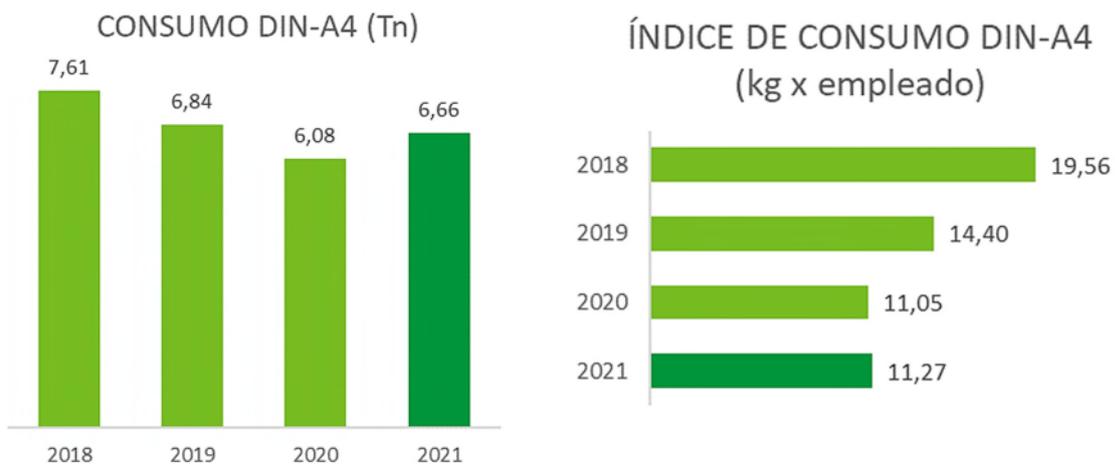
En cuanto al consumo de madera, durante el 2021 ha aumentado considerablemente debido principalmente al aumento del negocio de las placas solares, que necesitan ser paletizados y por ello se ha aumentado la compra de palets. Este aumento se aprecia tanto en el valor neto (aumentando

⁴ Datos relativos a Amara, S.A. y Amara Solar Renovables, S.L.

un 380%) como en el índice de consumo de madera por M€ de ventas, pasando de ser del 0,63 en 2020 a 1,88 en 2021.



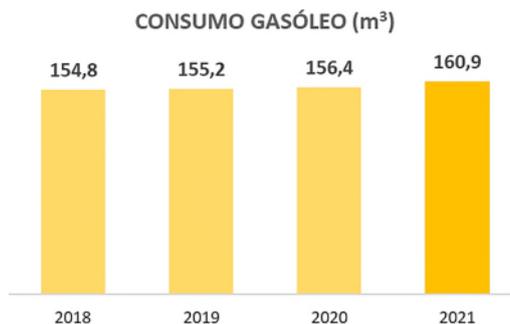
El consumo de papel en las oficinas ha sufrido un leve aumento durante el último año para situarse en valores de consumo similares a los años previos al inicio de la pandemia. También hay que tener en cuenta que el consumo de papel por empleado sigue con la tendencia de descenso iniciada ya en 2019.



CONSUMO ENERGÉTICO

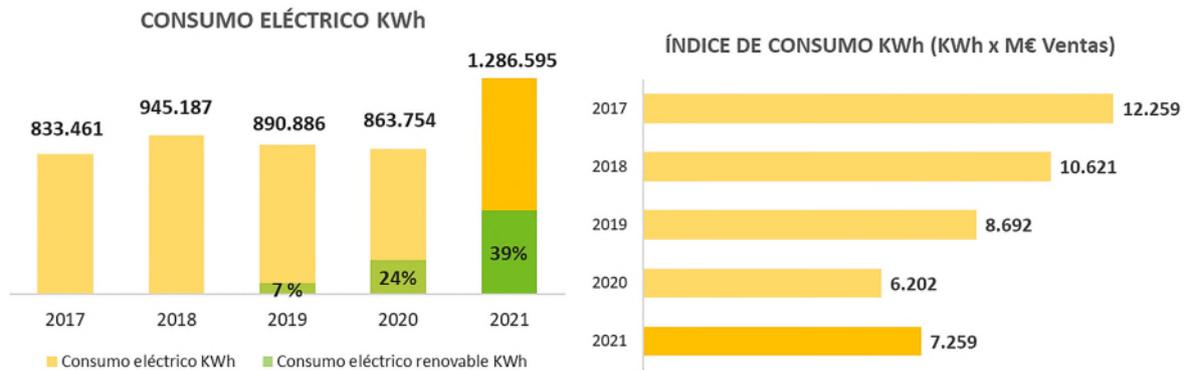
Consumo de combustible

El consumo de combustible ha permanecido constante durante los últimos años,



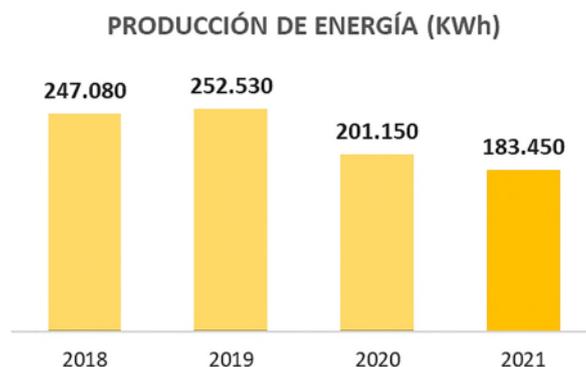
Consumo eléctrico

El consumo eléctrico ha presentado un pequeño aumento debido a la incorporación de los datos de consumo de los centros de Sant Esteve, Padrón y Borox. El consumo que proviene de fuentes de energía renovable sigue con la tendencia de los últimos años, alcanzando el 26%, debido a que en la oficina de Trespaderne (Madrid) y en los centros de Sant Esteve, Padrón, Borox, Arteixo y Meco las comercializadoras aseguran un aprovisionamiento de energía con origen 100% renovable.



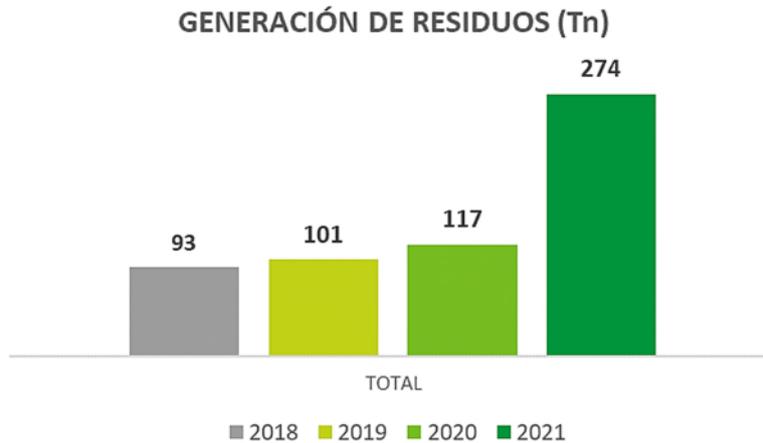
PRODUCCIÓN ENERGÉTICA

La producción de energía generada gracias a los paneles fotovoltaicos instalados en el almacén de Sevilla ha sufrido un leve descenso frente a años previos.

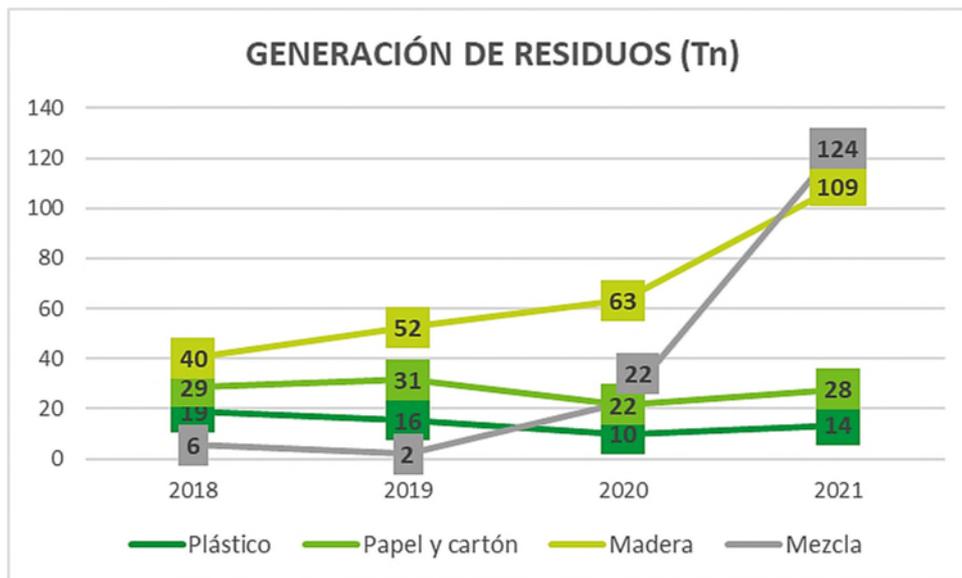


GESTIÓN DE RESIDUOS

La organización está trabajando en disminuir la generación de residuos en todos sus emplazamientos, así como en fomentar el reciclaje tanto en las oficinas como en los almacenes, principalmente desde la concienciación y con la instalación de contenedores para favorecer el reciclaje (por ejemplo, para la recogida de mascarillas). Debido a un mayor control operacional durante el 2021 se ha podido registrar datos de generación de los centros de El Prat, Sant Esteve, Borox, además de la incorporación del centro de Meco (traslado de almacén de Torrejón de Ardoz a Meco). Debido a los nuevos registros llevados a cabo y a la inclusión de los residuos mezcla, dato no incorporado en años anteriores, se aprecia el gran aumento en el dato reportado.

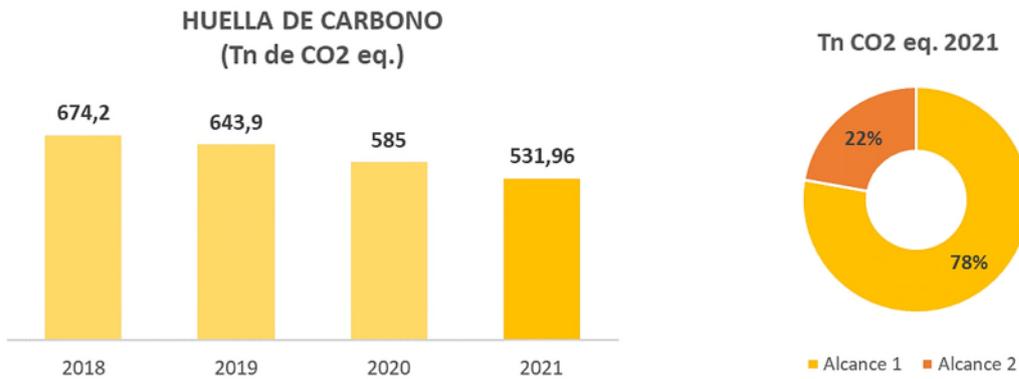


Si nos centramos en la generación de residuos según su tipología, destaca la cantidad de residuos mezcla, que de las 124 Tn generadas, 77 Tn se corresponden al centro de Mecó que no tuvieron los contenedores para segregar los residuos hasta finales de año. La generación de residuos de plástico y papel y cartón continúa en la línea de años previos sin apenas sufrir cambios de tendencia significativos. Por su parte, la generación de residuos de madera se ha visto notablemente incrementada debido a un nuevo negocio, por el que en el almacén de Valencia se descargan unos materiales, que llegan en contenedores, protegidos por diferentes elementos de madera.



HUELLA DE CARBONO

En España, Amara calcula la huella de carbono (alcance 1 y 2) correspondiente al año 2021 mediante la utilización de la herramienta proporcionada por el Ministerio para la Transición Ecológica (MITECO), que proporciona los factores de emisión actualizados. El descenso en las emisiones de carbono durante el último año es debido a la disminución del consumo de combustible y al descenso del factor de emisión de la comercializadora Iberdrola S.A.U. que pasó de 0,2 en 2020 a 0,15 en 2021.

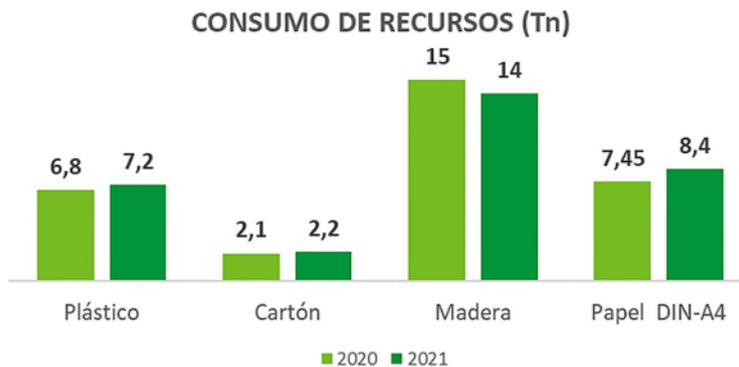


No es posible reportar datos referentes al consumo de agua, debido a que en la mayoría de las ocasiones no disponemos de ese dato, al no contar con instalaciones en propiedad.

AMARA Brasil:

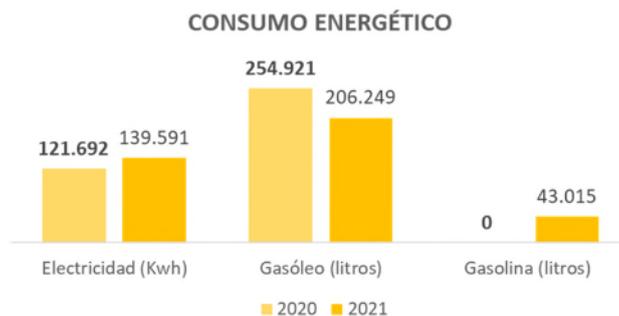
CONSUMO DE RECURSOS

El consumo de recursos en Amara Brasil a continúa con la tendencia del 2020 sin apreciarse diferencias significativas en el consumo durante el último año.



CONSUMO ENERGÉTICO

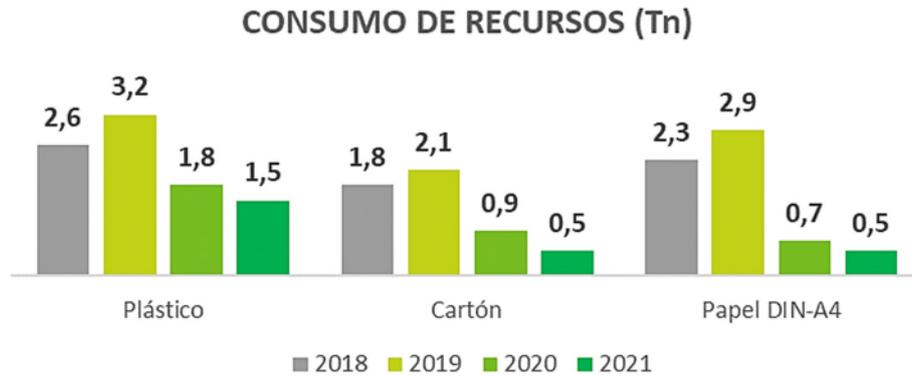
El consumo eléctrico ha sufrido un leve aumento si poder asociarse a una casuística concreta y por su parte, el consumo de combustible se ha mantenido estable, siendo lo único reseñable el aumento de consumo de gasolina y el descenso de diésel lo que se asocia al cambio de vehículos que consumen este tipo de combustibles.



AMARA México:

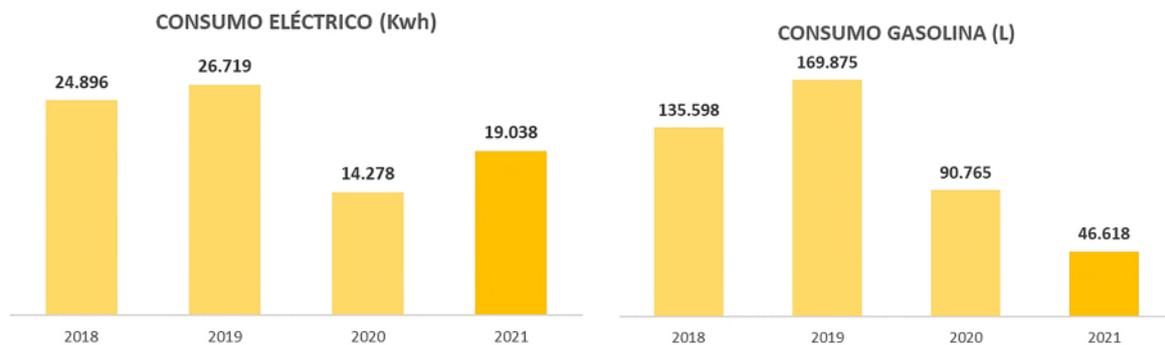
CONSUMO DE RECURSOS

Durante los últimos años se ha producido un descenso en el consumo de recursos tanto en almacén (envases) como en oficina (folios DIN-A4).



CONSUMO ENERGÉTICO

Igual que se ha producido un descenso en el consumo de recursos en los últimos años, el consumo de combustible sigue con la misma tendencia, reduciéndose año a año. El consumo eléctrico, por su parte, va camino de volver a la tendencia previa al 2020 (año en el que se produjo un mayor descenso en el consumo).

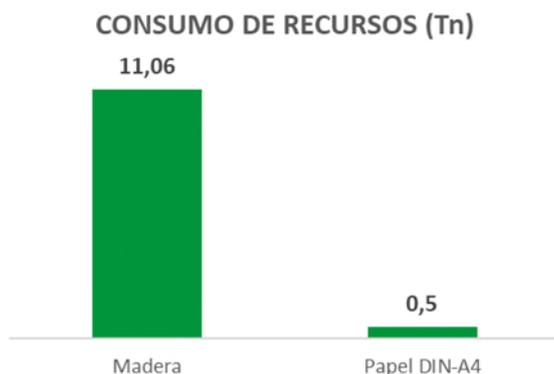


AMARA Italia:

Al ser el primer año en el que se van a reportar los datos de Amara Italia, no se puede hacer una comparativa con años previos ya que son datos de los que no tenían constancia con anterioridad. A continuación, se presentan los datos relativos al año 2021:

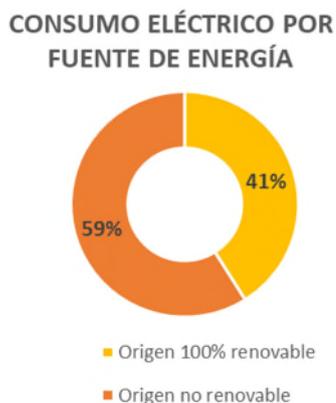
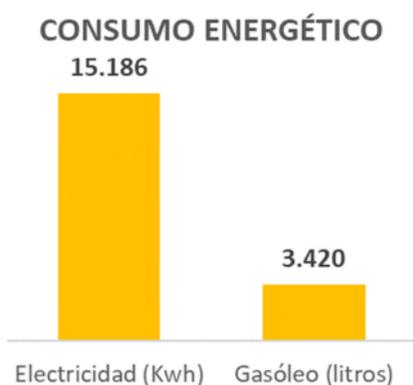
CONSUMO DE RECURSOS

Los únicos consumos materiales que se han producido en Italia han sido de madera y de papel de oficina.



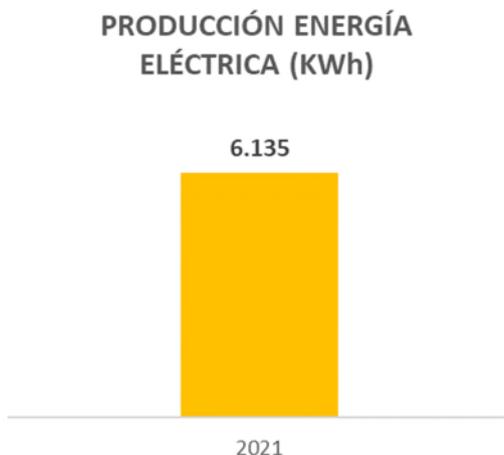
CONSUMO ENERGÉTICO

Durante el 2021 el consumo energético viene dado por consumo de combustible y por el consumo eléctrico, de este último destaca que el 41% del consumo es de origen 100% renovable.



PRODUCCIÓN ENERGÉTICA

La instalación fotovoltaica ha producido durante el 2021 una cantidad de 6.135 KWh.



No se disponen de los datos relativos a la delegación de AMARA USA, ya que los datos de consumos y de generación de residuos son controlados por la propiedad del edificio y no se puede hacer una diferenciación respecto del edificio.

Por otro lado, respecto a la biodiversidad, no se considera como aspecto relevante para la actividad desempeñada por AMARA, por lo que no se estima necesario establecer un control y seguimiento del impacto ambiental relacionado.

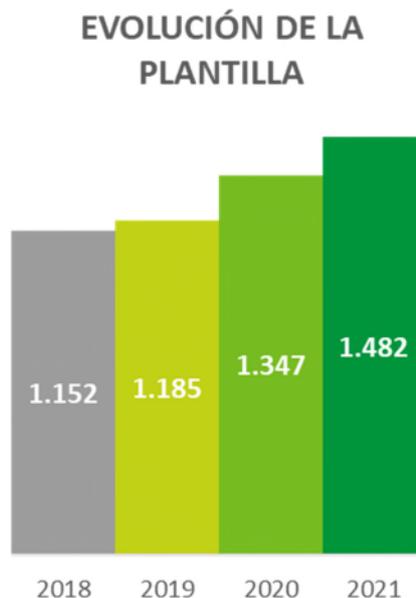
4. Cuestiones sociales y relativas a personal

Amara cuenta con un Departamento de RRHH dependiente de la Dirección de Recursos Corporativos, encargado tanto de la administración de personal como de las tareas de reclutamiento y selección.

Dichas actividades son atendidas de forma descentralizada siendo responsabilidad de cada una de las filiales la contratación y administración de su personal.

A pesar de no contar con una Política de Recursos Humanos, en la gestión del capital humano Amara aplica en todo momento los principios de respeto a los derechos humanos, igualdad de oportunidades y conciliación entre la vida profesional y la personal, siempre que exista la posibilidad de su aplicación, tal y como establece el Código Ético del grupo Amara.

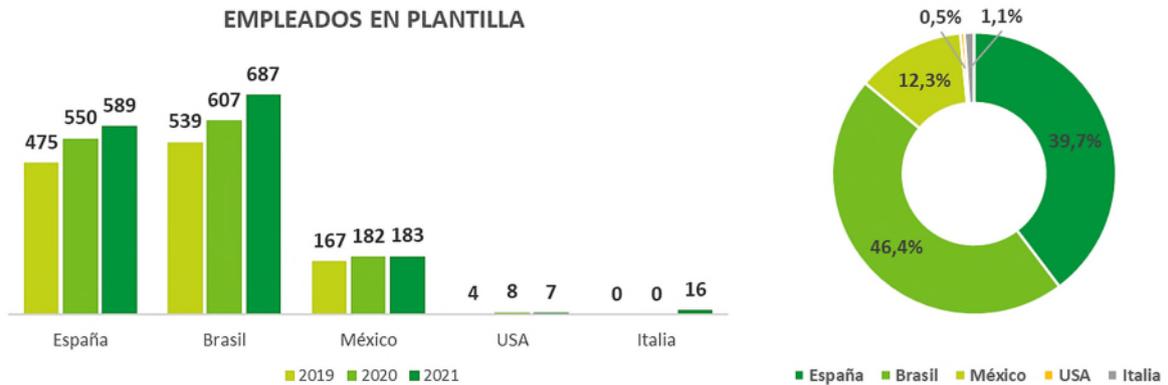
4.1 Empleados en plantilla⁵



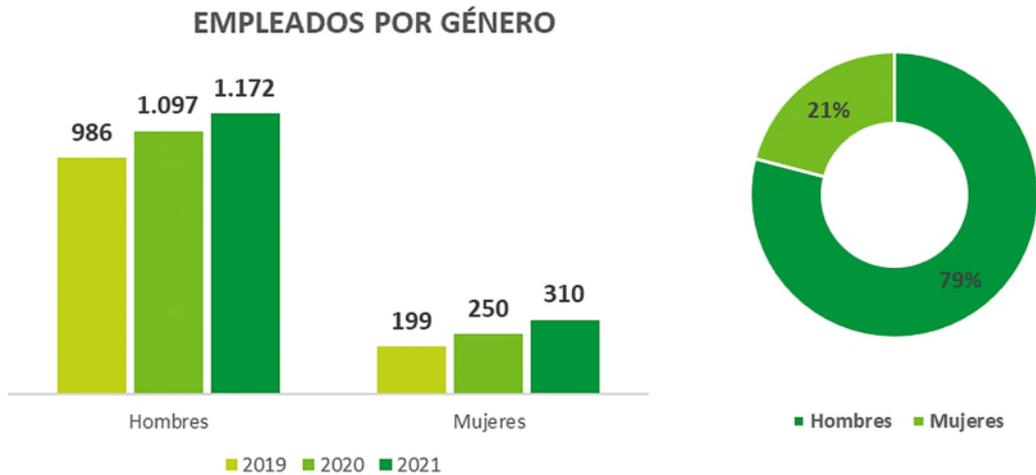
Amara cuenta con un total de 1.482 empleados a nivel global a fecha 31 de diciembre de 2021, lo que supone un incremento de 135 empleados dentro del Grupo respecto del ejercicio anterior. El

⁵ Los datos aportados en el presente apartado corresponden al cierre de ejercicio 2021. Actualmente los sistemas de control de la compañía no permiten aportar los datos de promedio y se está trabajando en su implementación para futuros ejercicios.

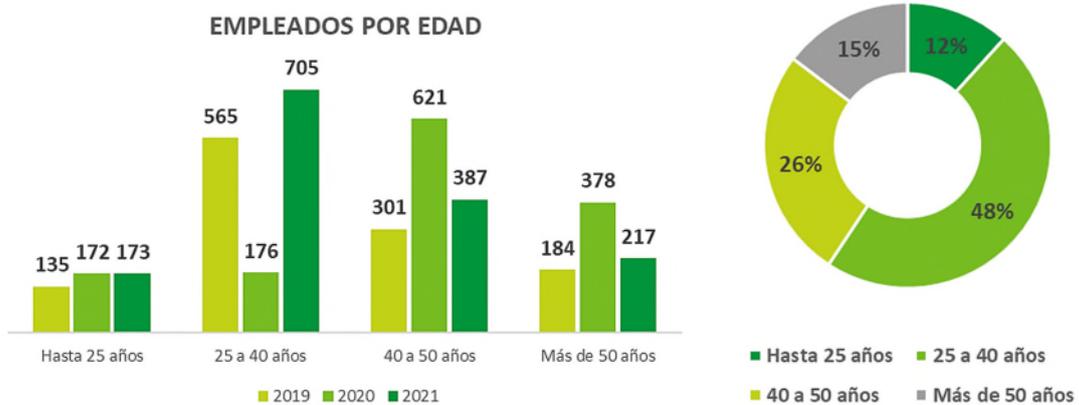
incremento se ha producido de manera proporcionada en todos los países en los que Amara tiene presencia.



Asimismo, se ha producido un aumento de la representación femenina dentro de la compañía, lo que refleja la apuesta de Amara por el trabajo igualitario en todas sus filiales.



Amara ha seguido apostando por el talento joven sin descuidar a sus empleados más senior. En este sentido, ha producido un gran aumento de empleados en el rango de edad comprendido entre los 25 y los 40 años.



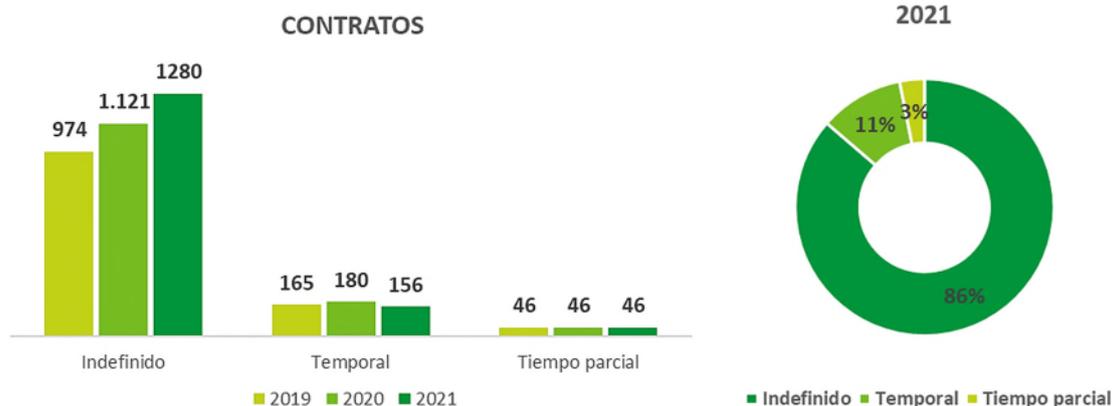
Durante el ejercicio 2021 se ha mantenido una distribución similar del número de empleados según su clasificación profesional.

EMPLEADOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



4.2 Contratos⁶

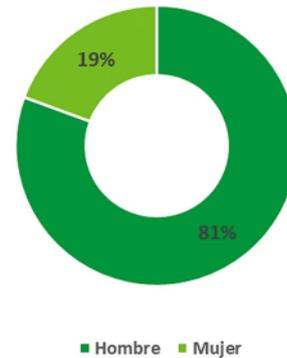
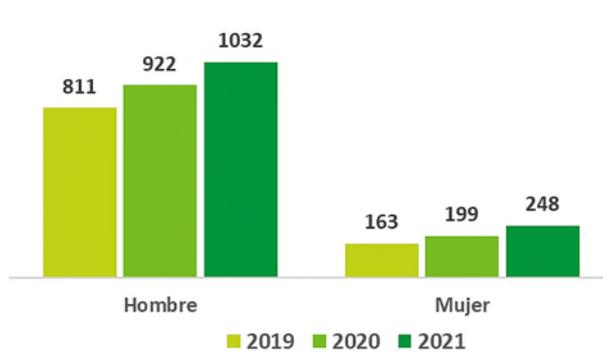
Siguiendo con la tendencia de años anteriores el número de contratos indefinidos sigue en aumento respecto a los contratos temporales.



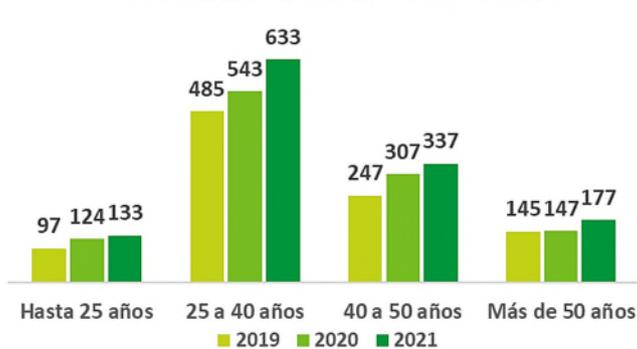
A continuación, entramos a ver el detalle por cada tipología de contratos:

⁶ Los datos aportados en el presente apartado corresponden al cierre de ejercicio 2021. Actualmente los sistemas de control de la compañía no permiten aportar los datos de promedio y se está trabajando en su implementación para futuros ejercicios.

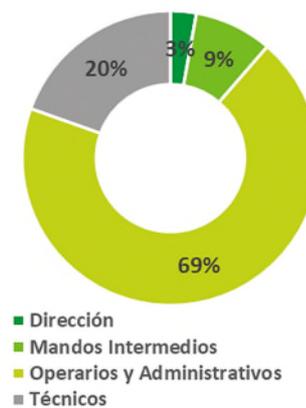
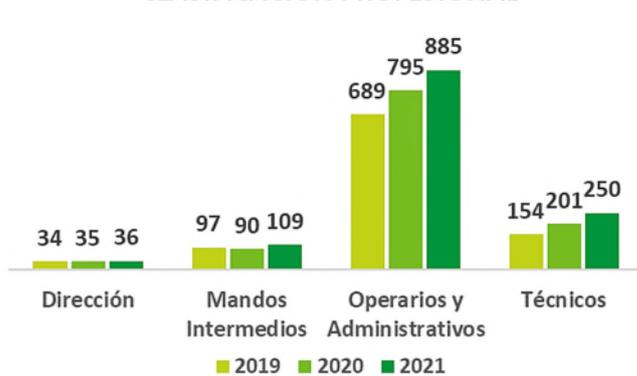
CONTRATOS INDEFINIDOS POR GÉNERO



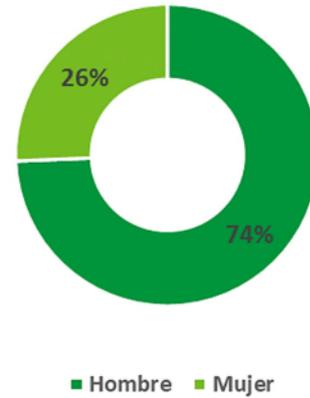
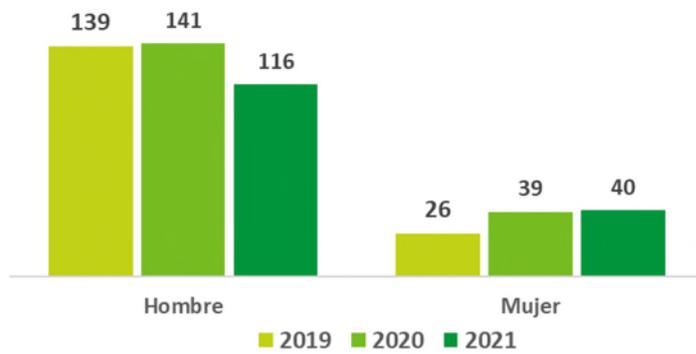
CONTRATOS INDEFINIDOS POR EDAD



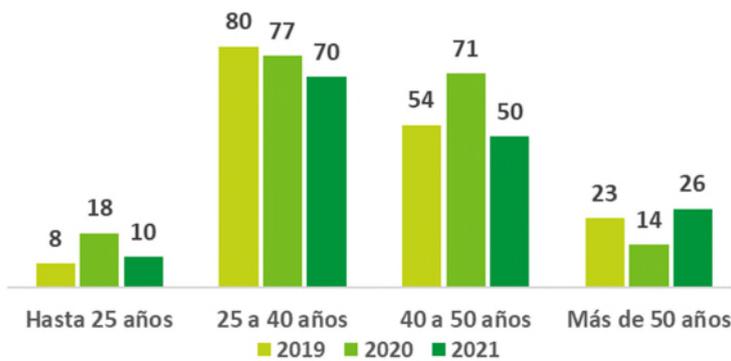
CONTRATOS INDEFINIDOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



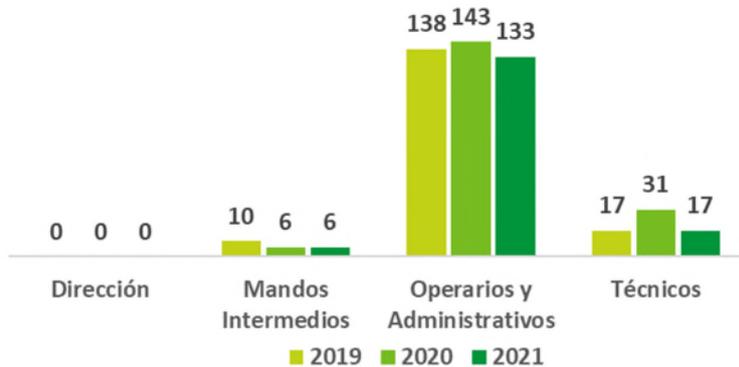
CONTRATOS TEMPORALES POR GÉNERO

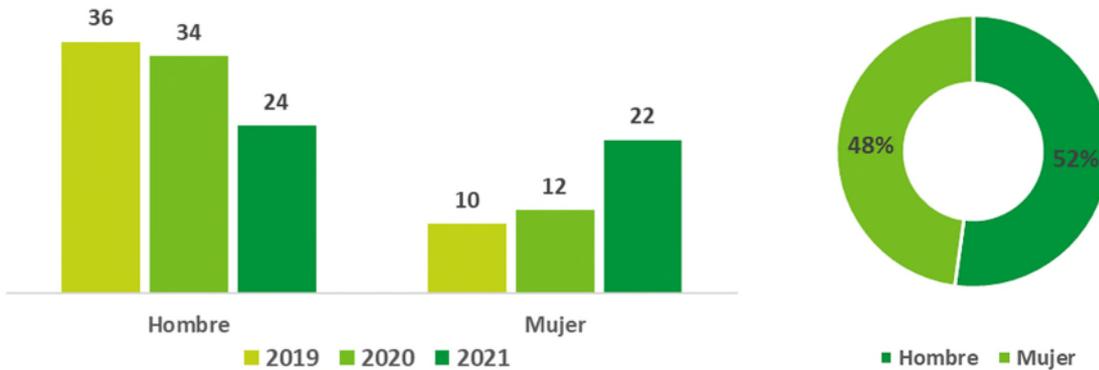
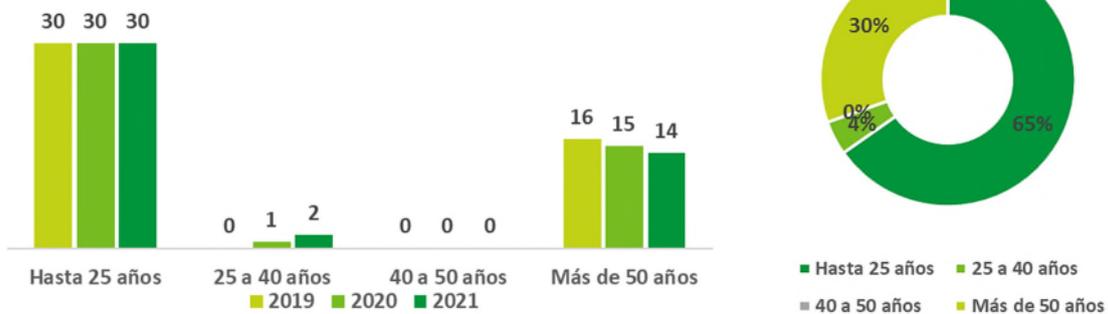


CONTRATOS TEMPORALES POR EDAD



CONTRATOS TEMPORALES POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL POR GÉNERO

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL POR EDAD

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

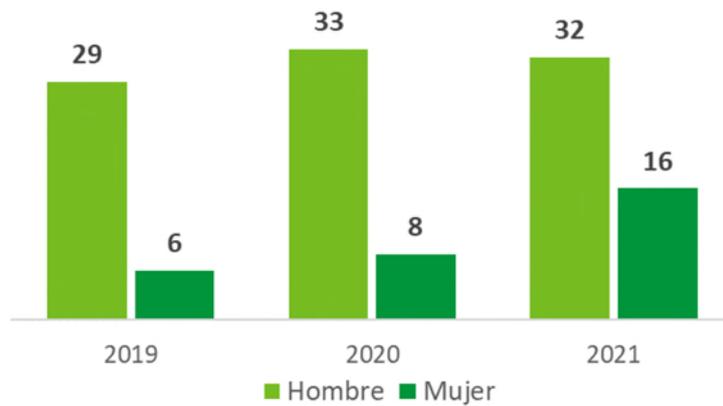

4.3 Despidos⁷

En los siguientes gráficos, se representan los despidos que se han producido a lo largo del año sin tener en cuenta los datos relativos a la sociedad del grupo en Brasil, dado que la legislación local establece que cualquier finalización de contrato, independientemente de la causa, es considerada como despido. Dado que dicha situación no refleja el mismo concepto de despido que la legislación española, se procede a dar la información por separado. Durante el año 2021 se han producido en

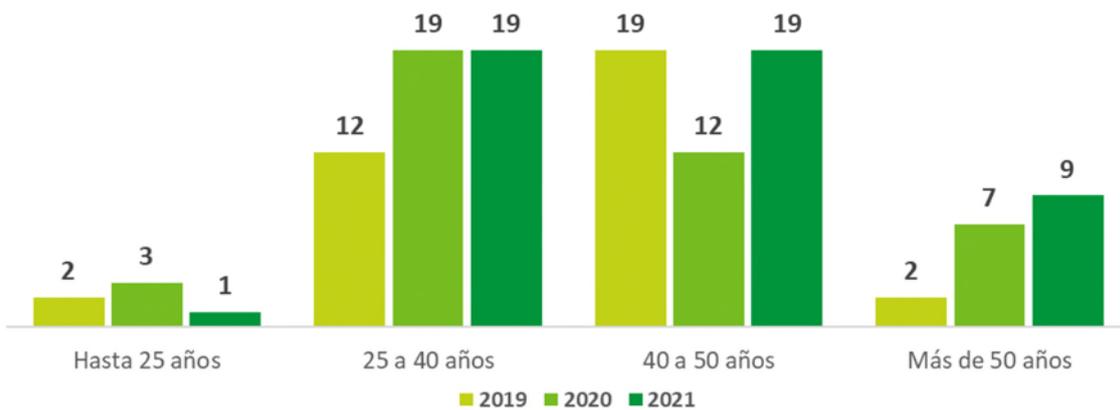
⁷ Los datos aportados en el presente apartado corresponden al cierre de ejercicio 2021. Actualmente los sistemas de control de la compañía no permiten aportar los datos de promedio y se está trabajando en su implementación para futuros ejercicios.

Amara Brasil un total de 210 bajas, de las cuales 187 correspondía a hombres y 23 a mujeres trabajadoras. Cabe mencionar que la rotación durante el año 2021 ha sido inferior a la de 2020, año en el que hubo un total de 228 bajas.

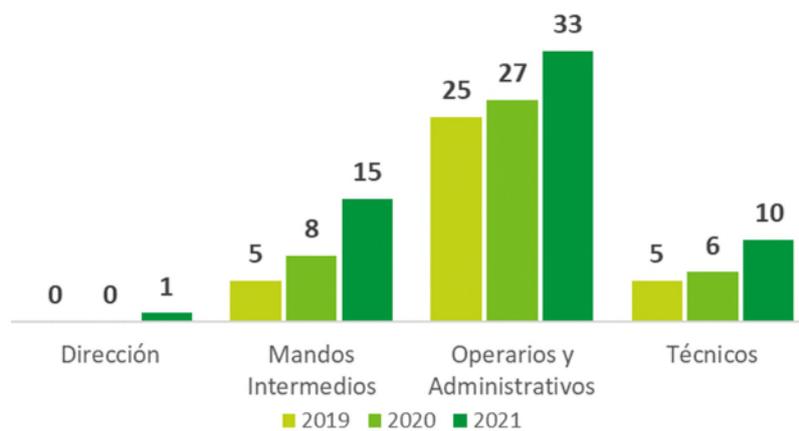
DESPIDOS POR GÉNERO



DESPIDOS POR EDAD



DESPIDOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



4.4 Remuneración media⁸

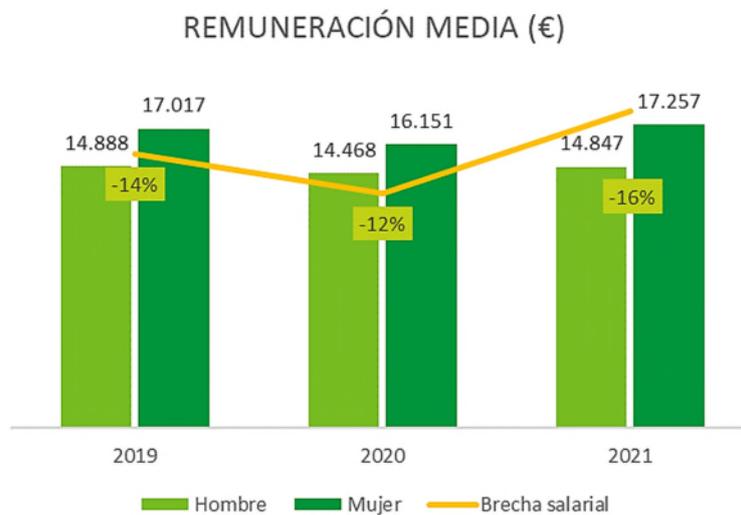
En cuanto a la remuneración de los consejeros, AMARA, S.A. tiene como órgano de administración un Consejo de Administración. Debido a que su composición cuenta con una única consejera nombrada, no se ofrece el dato de remuneración por género debido a motivos de confidencialidad.

Amara Solar Renovables, S.L tiene como órgano de administración la figura de Administrador Único persona jurídica y un representante persona física por lo que, por motivos de confidencialidad, no se ofrece el dato de remuneración. En el resto de las sociedades este cargo está desempeñado por personas físicas, pero no es una función remunerada.

Amara no cuenta con políticas específicas de desconexión digital. Sin embargo, aplica de manera escrita la regulación vigente en dicha materia, y en particular, el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y artículo 88 de la Ley de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, garantizando en todo momento la desconexión de sus empleados fuera del horario de trabajo, permitiendo así un descanso real y efectivo.

La distribución de los turnos, duración de la jornada de trabajo y compensación, en su caso, de horas complementarias y extraordinarias, cumplen estrictamente con los requisitos contenidos en el Convenio Colectivo aplicable en cada caso.

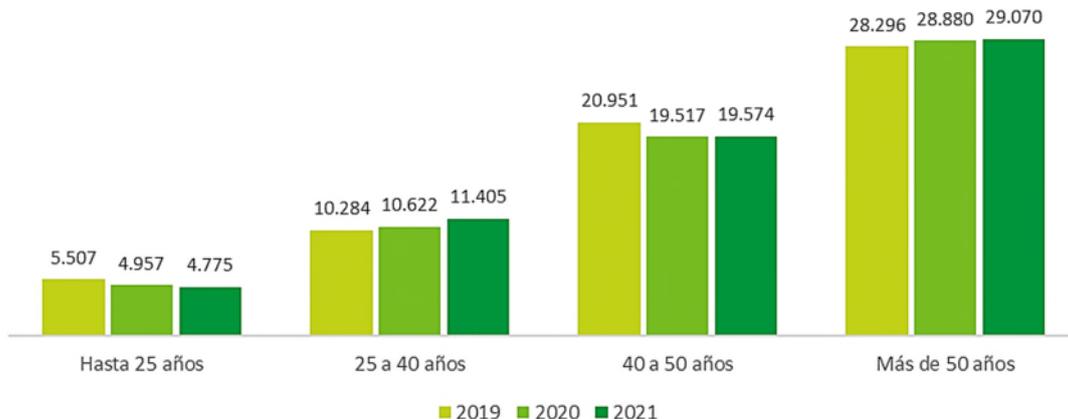
A continuación, se detalla la remuneración media de todos los empleados del Grupo Amara a nivel global.



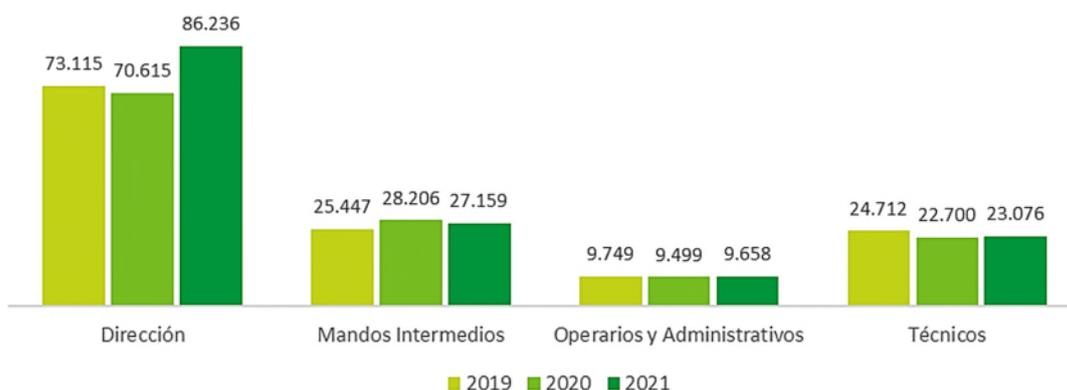
Como se puede observar en el gráfico anterior, Amara siguen trabajando para la completa eliminación de cualquier brecha salarial, durante el año 2021 se ha incrementado la misma un 4%.

⁸ Los cálculos realizados para obtener los datos sobre remuneraciones medias se realizan teniendo en cuenta el conjunto de salarios de todo el Grupo Amara.

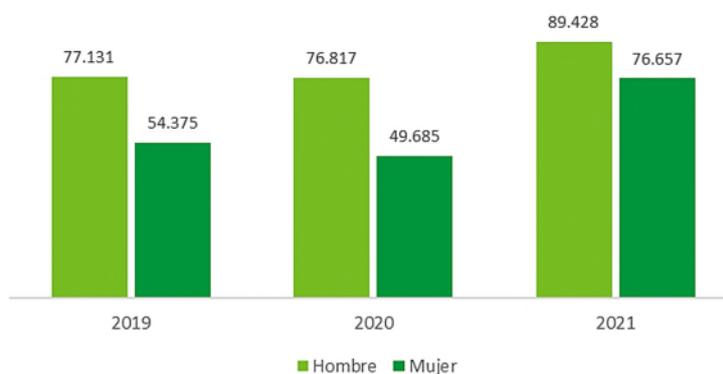
REMUNERACIÓN POR EDAD (€)



REMUNERACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (€)



REMUNERACIÓN DIRECTIVOS (€)



4.5 Personal discapacitado

En cuanto al personal contratado con algún tipo de discapacidad sigue en aumento, durante el 2021 se tiene en plantilla a 36 empleados, 4 más que en 2020.



España: requisitos de la Ley General de Discapacidad (LGD)

Brasil: requisitos Ley 8213 de julio 1991

México⁹

USA¹⁰

Amara defiende los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y pondrá los medios para denunciar cualquier práctica considerada como acoso en el seno de la organización. Para ello, incluye en su Código Ético dichos principios, que serán de obligado cumplimiento para todos los empleados del Grupo.

Durante el ejercicio 2021 se ha aprobado la implantación del Plan de Igualdad¹¹.

Amara cumple con la normativa existente (Ley General de Discapacidad, LGD) respecto a la integración social de personas minusválidas para lo cual mantiene en vigor la correspondiente autorización del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que será oportunamente revisada al término de vigencia de la misma¹².

Asimismo, todos los centros de Amara cumplen la ley de accesibilidad, para evitar la existencia de cualquier barrera física que impida el acceso a personas de movilidad reducida.

4.6 Organización del Trabajo

Para Amara es importante disponer de medidas que ayuden a la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, así como otros beneficios sociales que mejoran la calidad de vida de sus empleados. A continuación, se identifican las más relevantes¹³:

1. Flexibilidad laboral:
 - a. Horario flexible de entrada y pausa para comer.
 - b. Jornada intensiva en verano y durante todos los viernes del año.
2. Salud y otros beneficios:
 - a. Tickets guardería.

⁹ No se dispone de información sobre la existencia de legislación aplicable al respecto

¹⁰ Ver nota anterior

¹¹ Información relativa a Amara, S.A.

¹² Información relativa a Amara, S.A.

¹³ Datos relativos a Amara, S.A.

- b. Tickets restaurante.
- c. Seguro de salud gratuito para empleados y con precio reducido para familiares
- d. Seguro de accidentes.
- e. Acceso a programas de descuento de precios de actividades de consumo y ocio

4.7 Seguridad y Salud

Amara tiene como objetivo estratégico alcanzar el máximo nivel de protección y bienestar de sus trabajadores. Consciente de la importancia fundamental de todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, define esta Política de Seguridad y Salud en el Trabajo en consonancia con la Misión, Visión y Principios del Grupo.

El objetivo de su Política es sentar los principios que rigen el desarrollo de sus actividades con el objetivo de que se consiga el máximo grado de seguridad y cumplimiento con la normativa aplicable y trasladar a todos los empleados y a sus partes interesadas la mayor exigencia de cumplimiento que permita la consecución de los objetivos que tiene definidos en el ámbito de la seguridad y la salud.

Se rige por los siguientes principios:

GARANTIZAR y exigir el cumplimiento de la normativa vigente y directrices internas tanto al personal propio como a sus empresas colaboradoras.

INTEGRAR la actividad preventiva en todas las actividades desarrolladas y en todos sus niveles jerárquicos de manera que se garantice el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en la toma de decisiones.

IMPLANTAR y mantener vigente un modelo de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales eficaz que asegure el cumplimiento de los principios y obligaciones aplicables en materia de prevención.

PROMOVER entre su personal y empresas colaboradoras la mejora continua en todos los ámbitos de gestión, calidad, seguridad y medio ambiente, como aspecto estratégico para el futuro de la empresa.

FAVORECER la participación de los trabajadores en los aspectos relacionados con su seguridad y salud.

FOMENTAR a través de la formación, información y capacitación necesaria, la cultura preventiva adecuada para asegurar comportamientos y hábitos de conducta seguros.

POTENCIAR la asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar esta política preventiva, así como la implicación de los trabajadores con los objetivos de nuestra organización.

LIDERAR el cumplimiento de los criterios de seguridad y salud dentro del sector y extender estos criterios a sus empresas colaboradoras.

Amara tiene como modalidad preventiva la gestión de la prevención a través de un servicio de prevención ajeno con quien tiene contratadas las cuatro especialidades que marca la Ley (seguridad, higiene, ergonomía y vigilancia de la salud). Además, dispone de un departamento de prevención de seguridad y salud en el trabajo cuyas funciones principales son la de supervisar las tareas del SPA, realizar inspecciones de seguridad, actividades formativas, asistencia de reuniones de coordinación de actividades empresariales, gestión de proveedores externos, ejecución de la planificación preventiva, investigación de accidentes y resto de actividades preventivas que fuera necesario adoptar como complemento a las desarrolladas por el SPA.

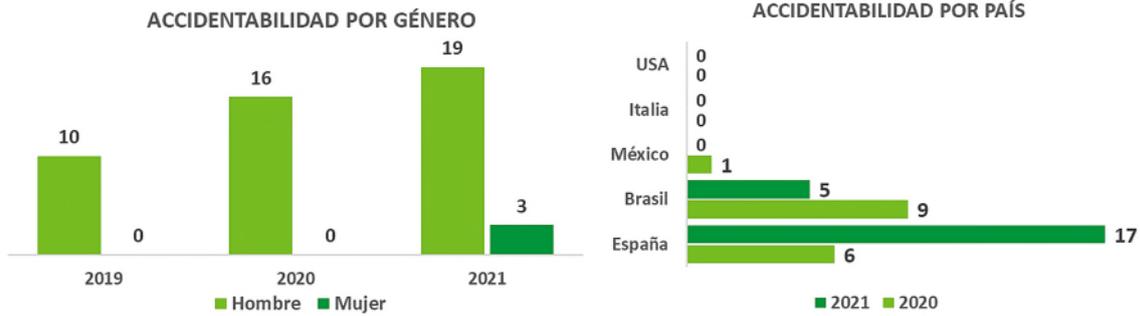
Asimismo, tiene editados manuales de formación en prevención de riesgos laborales para cada actividad desarrollada y forma al 100% de la plantilla en los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Los riesgos principales de la actividad son los propios de las actividades de almacén y oficina, esto es, los derivados de la manipulación manual de cargas y PVD's.

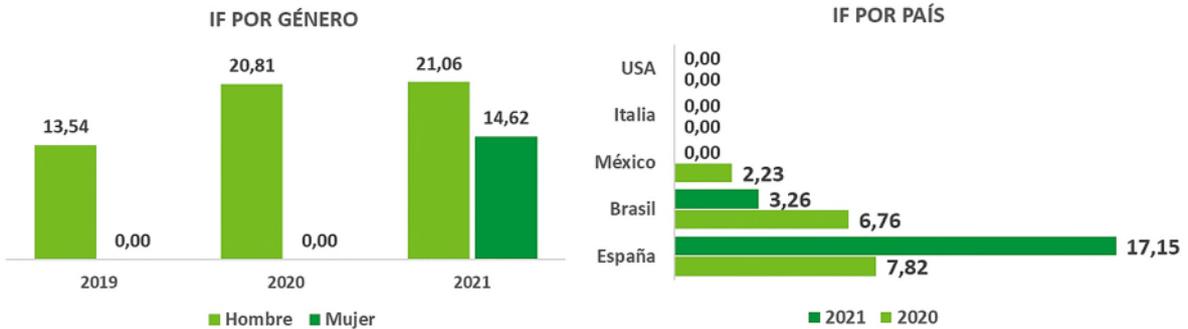
Como prueba de su apuesta por la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, desde el 2019 Amara tiene implantado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud certificado bajo la normativa ISO 45001.

4.8 Accidentalidad y absentismo¹⁴

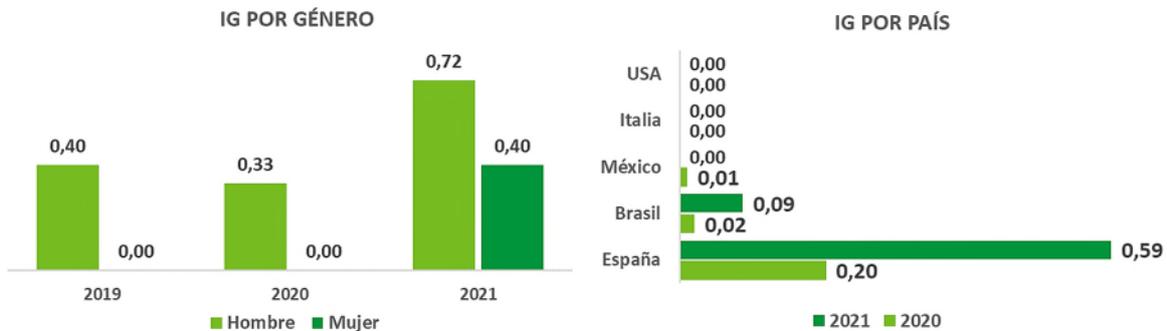
A continuación, se indican los datos de accidentes y absentismo de la compañía:



En los siguientes gráficos se reflejan los datos del índice de frecuencia (IF):

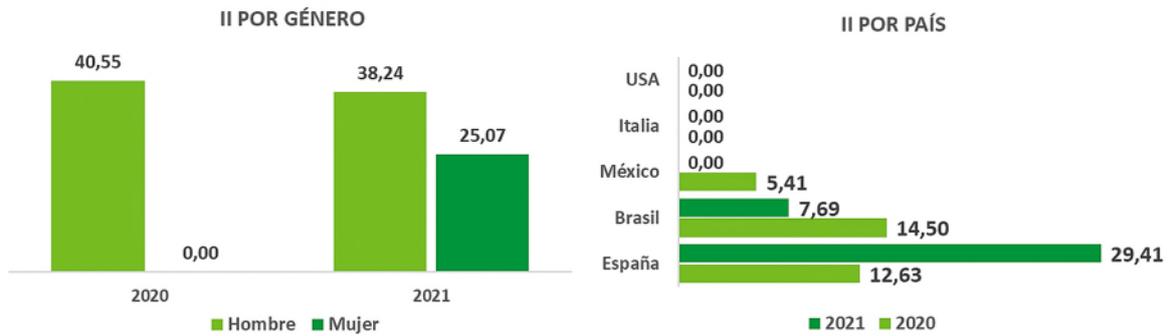


Las siguientes gráficas muestran los datos del índice de gravedad en relación con los accidentes laborales



¹⁴ Las cifras que se muestran en este apartado corresponden a la suma de España, Brasil y México, sin embargo, de los dos últimos países no se dispone de soporte documental. Se han tenido en cuenta solamente los accidentes con baja, excluyendo los accidentes sin baja, los in-itinere y las recaídas.

A continuación, se detallan los índices de incidencia (II)



Al igual que en años anteriores, ningún empleado ha sufrido ningún tipo de enfermedad profesional en ninguna de los países en los que Amara tiene presencia.

ENFERMEDADES PROFESIONALES			
	2019	2020	2021
Hombre	0	0	0
Mujer	0	0	0
Total	0	0	0

Las fórmulas utilizadas para el cálculo de los anteriores índices son:

$$\text{Índice frecuencia accidentes} = \left(\frac{\text{nº total de accidentes con baja, excluidos recaídas e in itinere}}{\text{Total horas anuales trabajadas}} \right) \times 10^6$$

$$\text{Índice gravedad accidentes} = \left(\frac{\text{nº jorn.perd.por accidentes con baja, excluidos recaídas e in itinere}}{\text{Total horas anuales trabajadas}} \right) \times 10^3$$

En cuanto al absentismo, durante el 2021 se ha incrementado notablemente respecto a años anteriores.



4.9 Relaciones Laborales

Amara mantiene en todo momento un diálogo fluido con la Representación Legal de los Trabajadores y somete a consulta previa y/o trámite legal correspondiente todas aquellas cuestiones de interés planteadas por los trabajadores y las establecidas por Ley, respetando siempre el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y la afiliación sindical.

En España, se dispone de Comité de Empresa para los centros de Madrid y Meco y representantes sindicales (delegados de personal) en los centros de Albaterra, Sevilla, Puertollano, Bilbao, Valencia, Burgos, Málaga y CN Cofrentes.

Respecto de la representación de los trabajadores en material de seguridad y salud¹⁵, hay constituido un Comité de Seguridad y Salud en el que están representados los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid y Meco (AMARA, S.A., España). En el seno de dicho Comité, cuyas reuniones se mantienen trimestralmente según marca la ley, se discuten e informan las cuestiones relativas a seguridad y salud establecidas legalmente y todas aquellas otras cuestiones planteadas por los trabajadores y aquellas que se considere de interés.

Adicionalmente, a través de comunicación por la intranet, se informa de todas aquellas cuestiones de interés que pudieran afectar a los trabajadores.

En cuanto al % de trabajadores adscritos a Convenio Colectivo:

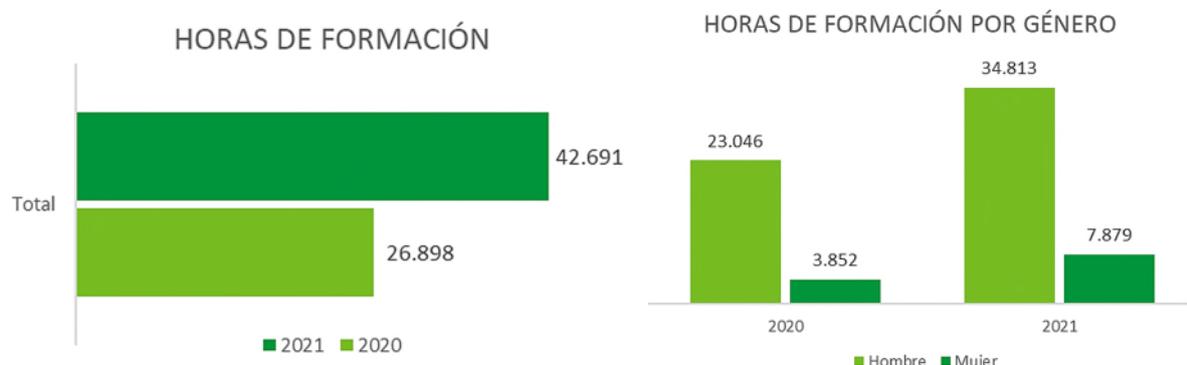
PERSONAL ADSCRITO A CONVENIOS			
	2019	2020	2021
España	100%	100%	100%
Brasil	100%	100%	81%
México	-	-	-
Estados Unidos	0%	0%	0%
Italia	-	-	0%

4.10 Formación

El Departamento de RRHH de Amara confecciona anualmente un Plan de Formación con las solicitudes de formación recibidas por las distintas unidades.

Las acciones formativas se gestionan en función de su contribución a los objetivos estratégicos de la compañía, para dar cumplimiento de requisitos legales o por mejorar el desempeño y dotar de nuevas capacidades a los trabajadores.

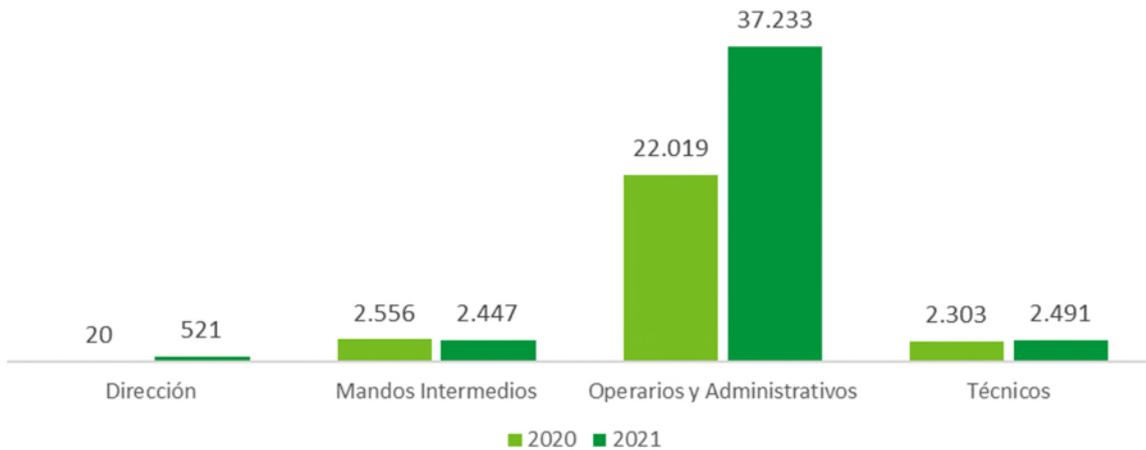
A continuación, se indican el total de horas de formación impartidas durante el ejercicio, segregado por clasificación profesional, género y país¹⁶.



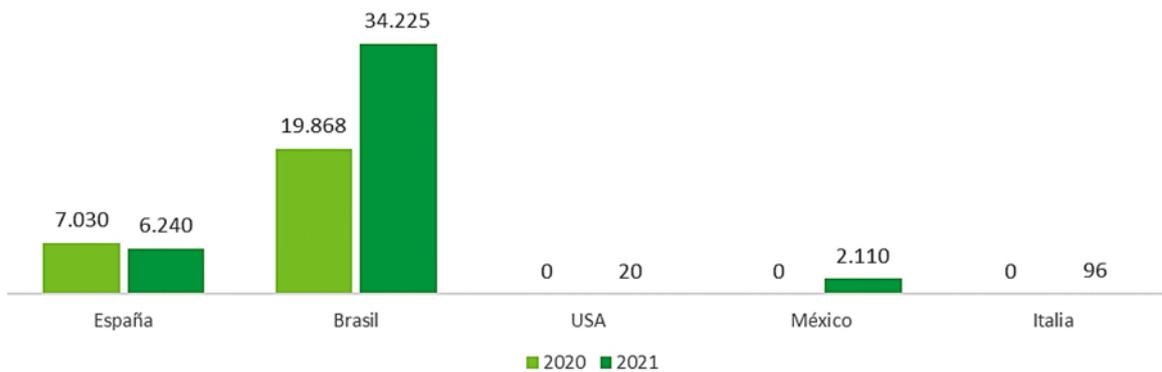
¹⁵ Datos relativos a AMARA, S.A.

¹⁶ No se aporta comparativa con el año 2019 dado que durante dicho ejercicio no se disponía de la información en las sucursales de México y Brasil y no puede compararse con los datos aportado en este informe.

HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



HORAS DE FORMACIÓN POR PAÍS



17

Una vez finalizado el ejercicio, el Departamento de RRHH elabora un Informe que analiza la eficacia de actividades formativas en el que queda reflejado el grado de satisfacción de los asistentes respecto a la formación realizada y se mide el grado de contribución de la acción formativa al fin perseguido.

5. Información sobre el respeto a los Derechos Humanos

Amara se compromete al respeto de los derechos humanos de acuerdo con la legislación nacional e internacional existente, compromiso que ha dejado plasmado en su Código Ético y resto de políticas aplicables.

Asume, por tanto, lo establecido al respecto, entre otras instituciones, por la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios de la OIT y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

¹⁷ Debido al Covid-19 no se pudo llevar a cabo formación en la sucursal de Amara en México durante el 2020.

Algunos de los mecanismos existentes en Amara¹⁸ para garantizar los derechos laborales tanto de sus empleados como de contratistas externas son la comprobación mediante el uso de herramientas informáticas del cumplimiento de la normativa y de los requisitos internos establecidos por la compañía. De esta manera, se asegura que ni en Amara ni en sus subcontratistas se vulneran derechos de los trabajadores tales como contratación en régimen de explotación laboral, la contratación infantil o la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros.

Ninguna de las sociedades del grupo ha sido denunciada por vulneración de los derechos humanos en ninguno de los ejercicios del periodo 2019 - 2021.

En acreditación del compromiso con el respeto a los derechos humanos, su filial Amara Brasil formalizó en el año 2008 su adhesión al Pacto Mundial y aplica prácticas de no discriminación de acuerdo a lo establecido en la Constitución Federal Brasileña, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Global de las Naciones Unidas.

Asimismo, durante el año 2021 Amara España se ha adscrito al Pacto Mundial de las Naciones Unidas con el fin de tener un mayor conocimiento para poder desarrollar una estrategia global alineada con los Diez Principios Universales, que incluyen, entre otros trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y soborno.



6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Durante el ejercicio 2021, el Grupo Amara ha seguido desarrollando el Sistema de Cumplimiento del Grupo, actualizando y adaptando a la nueva realidad, tanto de las diferentes Compañías del grupo como del mercado, todas sus políticas y procedimientos de gestión de riesgos.

En colaboración con Asesores Externos especializados en compliance y nuevas tecnologías, se ha desarrollado durante el 2021 un trabajo de permanente revisión del Sistema de Compliance cuyas principales acciones son las siguientes:

1. Establecimiento del Sistema de Compliance

Amara ha realizado un trabajo interno de análisis para la definición de la misión, visión y valores del Grupo:

MISIÓN: Queremos ser protagonistas en la transformación energética y tecnológica.

VISIÓN: Queremos convertirnos en colaboradores de nuestros clientes, ofreciéndoles soluciones de suministro y servicios logísticos sostenibles que contribuyan a la consecución de sus objetivos

¹⁸ Dato correspondiente a Amara, S.A.

estratégicos. Queremos dar la mejor respuesta y estar técnica y tecnológicamente a la altura de sus necesidades, evolucionando y creciendo con cada proyecto.

VALORES:

2. **Creatividad:** Queremos proponer ideas, sentir la creatividad como parte del día a día de todos los puestos de trabajo con el fin de innovar y seguir creciendo.
3. **Respeto al Medioambiente:** Como parte de la misión y la visión de la compañía vivimos la compañía como un trabajo constante hacia el respeto al medioambiente y la sostenibilidad.
4. **Empatía:** Debemos ponernos en los zapatos de la persona que tenemos enfrente, sea cliente, compañero, proveedor o cualquier otra persona.
5. **Agilidad:** Hacer que las cosas pasen, gestionar todos los asuntos de tal manera que podamos hacer el trabajo sin cuellos de botella sin tener que esperar y la gestión sea dinámica.
6. **Trabajo en Equipo:** Punto esencial en la gestión de cualquier compañía. El trabajo en equipo y la comunicación son los valores esenciales en la ejecución del trabajo para alcanzar el objetivo como compañía.
7. **Integridad:** El trabajo debe desarrollarse siempre de manera íntegra y honesta. Debemos aplicar este valor en todos los ámbitos del trabajo y en todo momento.
8. **Fiabilidad:** Lo que Amara promete, Amara lo cumple. Se trata de un valor que llevamos aplicando y desarrollando desde la constitución de la sociedad y que debemos trasladar a las nuevas incorporaciones.

Proyecto compliance penal

A través del sistema Plan-Do-Check-Act (PDCA), sistema reconocido por la norma ISO 9001 y de acuerdo a la metodología establecida en la ISO 19601 de Sistemas de Gestión de Compliance Penal, Amara ha analizado su exposición a riesgos penales y controles implantados en el Grupo.

El análisis de riesgos se actualiza constantemente por parte de la Unidad de Compliance, la cual recoge cualquier modificación en la exposición al riesgo penal y de los controles

Como consecuencia de este análisis, han quedado identificados los principales riesgos a los que está sometida la compañía y mediante la herramienta Complylaw se gestionan asignando a cada uno de ellos una probabilidad de ocurrencia, impacto y asignándose un nivel de riesgo que determine la prioridad para la toma de acciones.

Estos riesgos se revisarán periódicamente con el objeto de mantener actualizado el Sistema de Compliance y la protección efectiva de la empresa contra la posible comisión de ilícitos penales en el seno de su organización.

Los principales documentos que conforman el Sistema de Compliance son los siguientes:

- a. **Código Ético:** documento fundamental aplicable a todas las Sociedades del Grupo y para todos sus profesionales, que plasma los principios sobre los que ha de regirse el comportamiento interno de la sociedad y su relación con terceros y sirve de marco sobre el cual se desarrollarán los distintos documentos que conformen el Sistema de Gobierno Corporativo del Grupo.

El Código Ético establece los principios de lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluido el blanqueo de capitales, relaciones con los clientes y proveedores basadas en la lealtad y honestidad y sin tratos de favor, relaciones con competidores desde la transparencia y el respeto mutuo y neutralidad en sus relaciones con la administración.

Además, define los principios de conducta interna basados en el cumplimiento, ética e integridad, información y confidencialidad, igualdad de oportunidades, no discriminación, prevención del acoso y uso correcto, responsable de los recursos de la empresa, respecto al medio ambiente y cambio climático, seguridad y salud en el trabajo y creación de un canal ético a través del cual se puedan formular consultas e informar de conductas que contravengan la normativa interna y/o externa.

- b. Políticas y procedimientos: la compañía ha editado en 2019 una Política Anticorrupción que establece los principios de lucha contra la corrupción y regula las relaciones con la administración, una Política de cumplimiento y mantiene vigente una Política de Prevención de Delitos.

Además, mantiene actualizados todos aquellos procedimientos que son necesarios para regular el funcionamiento interno y que contribuyen a la prevención de la comisión de delitos en el seno de la empresa. Algunos de los más destacados son la norma de actuación en concursos y subastas públicas, medidas de control en actividades de import-export y procedimiento de contratación de agentes comerciales.

Como complemento a lo anterior, la compañía dispone de los siguientes recursos y herramientas que aseguren la eficacia y virtualidad preventiva de los controles que se definan para prevenir la comisión de delitos:

- Canal Ético: cada una de las filiales dispone de un canal ético al que poder dirigir consultas o poner de manifiesto conductas contrarias a la normativa interna u ordenamiento jurídicos. Durante el ejercicio 2019 se ha recibido una denuncia que ha sido adecuadamente gestionada.
- Unidad de Compliance: órgano que se configurará como un área interna independiente, vinculada al Órgano de Administración, con competencias en el ámbito del cumplimiento normativo y la prevención y corrección de conductas ilegales o fraudulentas.

Tanto el Código Ético como las políticas y procedimientos que lo desarrollen, son de aplicación para todas las Sociedades del Grupo quienes podrán formalizar su adhesión o editar sus propios documentos al amparo del Código Ético del Grupo Amara.

La filial Amara Brasil dispone de su propio sistema de compliance certificado bajo la normativa "DSC:10000 Diretrizes para o Sistema do Compliance". Asimismo, tiene editado un Código Ético, Política anticorrupción y un código ético de proveedores.

6.1 Lucha contra la corrupción y soborno

Consciente de la importancia de establecer medidas de lucha contra la corrupción y el soborno, Amara dispone de procedimientos de aplicación interna y mantiene un conjunto de códigos, normas y procedimientos que identifican y desarrollan los principios de lucha contra la corrupción y el soborno.

Fundamentalmente, el esquema se basa en los principios recogidos en esta materia en el Código Ético, la Política anticorrupción y resto de procedimientos de desarrollo, así como en el canal ético.

Durante el año 2021 se ha impartido una formación en Compliance a todas las Sociedades del Grupo de habla hispana. En total 493 empleados realizaron la formación de manera satisfactoria.

No se han detectado casos de corrupción en ningún país durante el ejercicio 2021.

6.2 Colaboración con proyectos sociales y donaciones¹⁹

Consciente de la importancia de formalizar su compromiso con la sociedad y comunidades en las que opera, Amara, promueve su desarrollo, en especial de aquellos sectores de la sociedad más vulnerables. Durante el 2021, Amara, ha participado y colaborado con los siguientes proyectos:

Para Amara, la diversidad es un valor para enriquecer las relaciones con nuestras partes interesadas y promover el desarrollo continuo de nuestros empleados. La diversidad acelera la igualdad, la habilidad de adaptarse al cambio, la innovación y la gestión de talento, las cuales queremos adaptar en su totalidad, ya que la diversidad e integración son valores clave para Amara. Por ello estamos trabajando para conseguir nuestros objetivos: desarrollar una estrategia corporativa centrada en el desarrollo social, profesional y personal, a la vez que combatir estereotipos y barreras culturales que previenen a la gente de alcanzar todo su potencial.

Es por esto por lo que Amara cuenta en plantilla con 7 personas con discapacidad a finales de 2021, y colabora con la Fundación Prodis, dedicada a este ámbito de actividad. De la colaboración, en 2021, se ha contratado a una persona de apoyo para el área de RRHH.

A continuación, se describen algunas acciones que se llevaron a cabo durante el 2021:

FUNDACIÓN NIPACE

Amara colabora con la Fundación Nipace, que es una fundación sin ánimo de lucro de carácter nacional que desarrolla procesos de atención integral a niños y jóvenes con parálisis cerebral y trastornos neuromotores. Al finalizar un proceso de compra a través del Portal de Amara-e se muestra una pregunta destinada para la obtención del NPS de nuestros clientes, y para incentivar la participación de lo clientes se donan 5 euros por cada valoración recibida. Durante el 2021 se donaron 3.275 euros.

El “click” solidario

Ayuda a mejorar la vida de otras personas **con un solo click**.
Por cada respuesta recibida, **Amara-e** donará **10 euros** a la Fundación NIPACE y a Lighthumanity.

¿Con qué probabilidad recomendarías nuestra tienda a un amigo o compañero?

Poco probable Muy probable

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Enviar respuesta



Fundación NIPACE

Mejoraremos la vida de niños con parálisis cerebral.

[Saber más](#)

LIGHT HUMANITY - PROYECTO “CAÑADA SOLAR” EN MADRID

A finales de 2020, Light Humanity empezó a buscar soluciones junto con la comunidad de la Cañada Real para entregarles las herramientas técnicas, sociales y financieras necesarias para generar su propia energía solar y acabar con la situación de desconexión eléctrica. En el 2021, Amara ha hecho una donación de 56 módulos solares de la marca JA Solar como apoyo al proyecto.

¹⁹ Dato relativo a Amara, S.A.

CRUZ ROJA

Se ha realizado una donación de 1.000 euros, a través de la Cruz Roja, destinado al proyecto “AYUDA AFECTADOS VOLCÁN LA PALMA” para ayudar a los damnificados por la erupción del volcán Cumbre Vieja en la Isla de la Palma.

FUNDACIÓN JUAN XXIII RONCALLI

Continuando con la colaboración ya iniciada años atrás, se entrega a los empleados que acaban de ser padres y madres una cesta como detalle que realizan desde la Fundación Juan XXIII.

También se colabora con Fundación Juan XXIII adquiriendo ropa, EPIS y material de oficina.

7. Información sobre la sociedad

7.1 Relación con grupos de interés

Amara participa activamente en distintos foros donde comparte experiencia y conocimiento con otras empresas de su sector. Además, a través de su participación asociativa, contribuye a la investigación y desarrollo del sector. Por ello, la Compañía está asociada con las siguientes entidades:

España

Sector Energías Renovables

- Unión Española Fotovoltaica (UNEF).
- Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones de España (FENIE)
- Asociación de Empresas de Mantenimiento de Energías Renovables (AEMER)
- Asociación Empresarial para el Desarrollo e Impulso del Vehículo Eléctrico (AEDIVE)
- Asociación Empresarial Eólica (AEE)

Sector Nuclear

- Sociedad Nuclear Española (SNE).

Sector Telecomunicaciones

- Asociación Nacional de Operadores de Telecomunicaciones y Servicios de Internet (AOTEC)
- Asociación de Operadores de Telecomunicaciones (ACUTEL)

Prevención de Riesgos Laborales

- PRL Innovación

México

Sector Energías Renovables

- Asociación Mexicana de Energía Solar (ASOLMEX)

Con el objetivo de responder a las inquietudes suscitadas por sus grupos de interés, Amara mantiene a disposición de estos canales de comunicación a través de la web y redes sociales.

7.2 Fomento del empleo y desarrollo local

Como parte de su compromiso con el fomento del empleo y desarrollo local, Amara tiene en marcha las siguientes acciones:

COLABORACIÓN CON ENTIDADES FORMATIVAS UNIVERSITARIAS Y ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Amara tiene 10 acuerdos de colaboración con diferentes universidades, escuelas de negocio y escuelas de formación profesional, para la realización de prácticas laborales con los siguientes centros educativos. Algunos de estos acuerdos se realizan con las siguientes entidades:



COLABORACIONES PARA EL DESARROLLO LOCAL

Amara, tiene presente el desarrollo local, ello se ve reflejado en la priorización a la hora de adquirir productos de catering local y productos de cercanía en las ferias y eventos en las que se participa.

7.3 Consumidores y clientes²⁰

Los productos suministrados por Amara cumplen con la normativa ambiental y de prevención de riesgos laborales, con el fin de prevenir impactos sobre el medio ambiente y preservar la seguridad de nuestros clientes. Todos nuestros productos van acompañados de las debidas instrucciones de uso y seguridad.

Con el fin de conocer la opinión de nuestros clientes y así poder mejorar en nuestros servicios ofrecidos, cada dos años, se realiza una encuesta de satisfacción entre nuestros principales clientes. La primera fase, consta de una recopilación de datos y respuestas a través de cuestionarios anónimos. En la segunda fase, el Comité de Dirección estudia y analiza los datos obtenidos para poder establecer cuantas acciones se consideren necesarias para mejorar la opinión que tienen nuestros clientes de la Compañía.

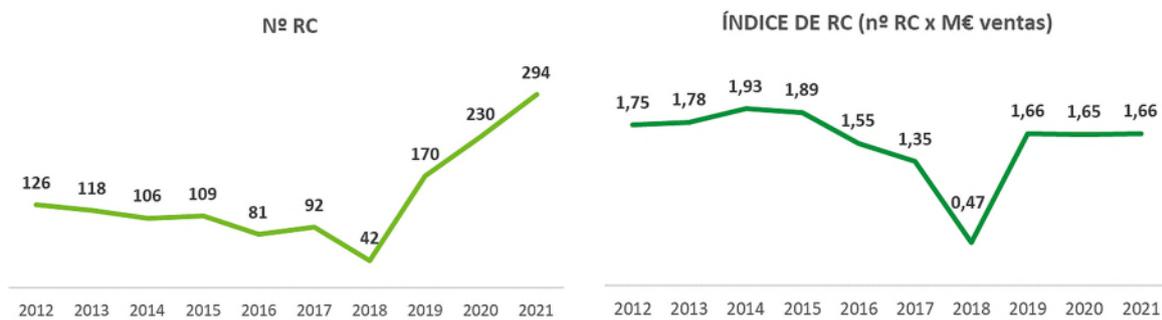
²⁰ Dato correspondiente a Amara, S.A. y Amara Solar Renovables, S.L No se ha podido ofrecer datos del resto de países por no contar con sistemas de gestión de dicha información con el compromiso de mejorar el sistema de reporte.

Por otro lado, también se utiliza el sistema de medición Net Promoter Score, que se lleva a cabo una vez finalizado el proceso de venta digital.

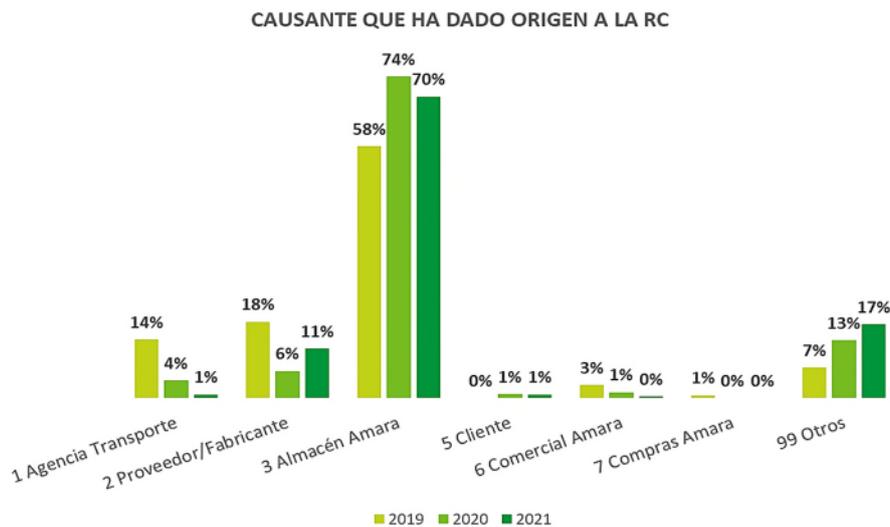


Tal y como se ha venido comentando, la satisfacción del cliente es clave para conseguir un crecimiento estable en el negocio de Amara, por ello, la compañía, dentro de su Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente de Amara España, tienen establecidos procedimientos que recogen cualquier reclamación o incidencia que pueda tener nuestros clientes.

El número de reclamaciones durante los últimos 3 años ha ido en aumento, por un lado, debido a una mejor recopilación de estas, desde que se implantó EasyVista y por otro lado por el aumento del negocio. Si bien las reclamaciones han ido en aumento, si lo comparamos con el volumen de negocio, el número de reclamaciones sigue en descenso, lo que demuestra que vamos por buen camino.

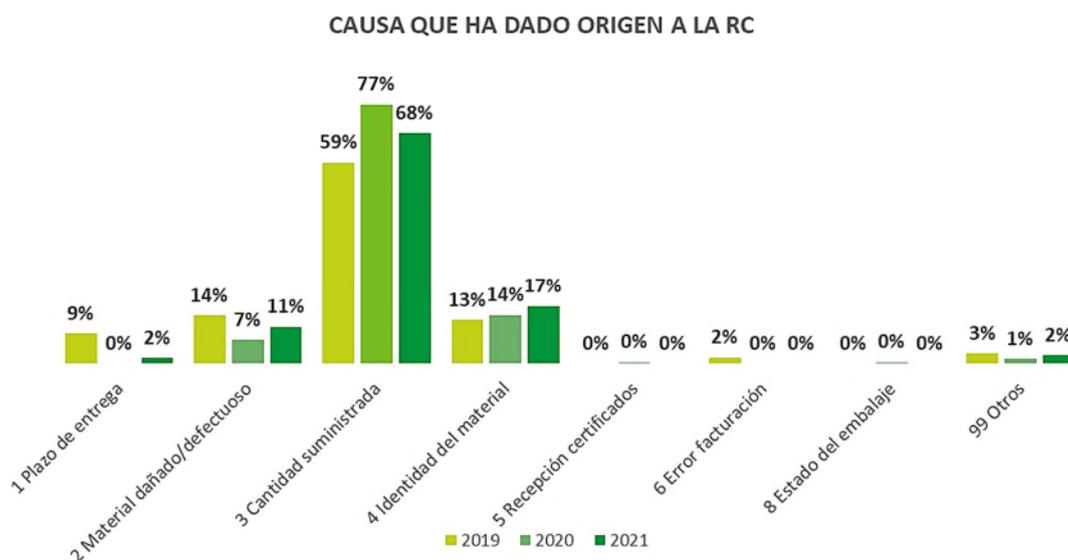


Durante el 2021 se ha continuado con la tendencia de años anteriores, siendo el principal causante que ha dado lugar a la reclamación el Almacén, el cual supone un 70% de las mismas.



CAUSANTE	2017	2018	2019	2020	2021
1 Agencia Transporte	7	4	23	9	2
2 Proveedor/Fabricante	25	14	30	14	30
3 Almacén Amara	19	9	99	168	184
5 Cliente	15	5		2	2
6 Comercial Amara	13	1	5	3	1
7 Compras Amara	2	1	1		
99 Otros	9	8	12	30	45
Pendiente de determinar	2			4	30
Total general	92	42	170	230	294

En cuanto a las causas que dan lugar a las reclamaciones, la principal es debida a las cantidades suministradas, las cuales, suponen un 68%, habiéndose producido un descenso del 9% respecto al 2020. También se aprecia un pequeño aumento en las causas asociadas tanto a la identidad del material como a la entrega de material dañado o defectuoso, las cuales han aumentado un 3% y un 4% respectivamente.



Causas	2019	2020	2021
1 Plazo de entrega	15		5
2 Material dañado/defectuoso	24	16	32
3 Cantidad suministrada	101	176	200
4 Identidad del material	22	33	50
5 Recepción certificados		1	
6 Error facturación	3		
8 Estado del embalaje		1	
99 Otros	5	3	7
Total general	170	230	294

El tiempo medio empleado para la gestión y resolución de las reclamaciones durante el 2021 ha sido de 43,6 días siguiendo con la tendencia al alza iniciada en 2020.



En cuanto al resto de sociedades, solo se han abierto dos reclamaciones de cliente, las dos se corresponden a Amara USA y se encuentran ya solucionadas y cerradas.

7.4 Subcontratación y proveedores²¹

Respecto a la elección de sus proveedores, Amara se rige por su procedimiento de evaluación de proveedores, el cual, contempla criterios ambientales para su elección.

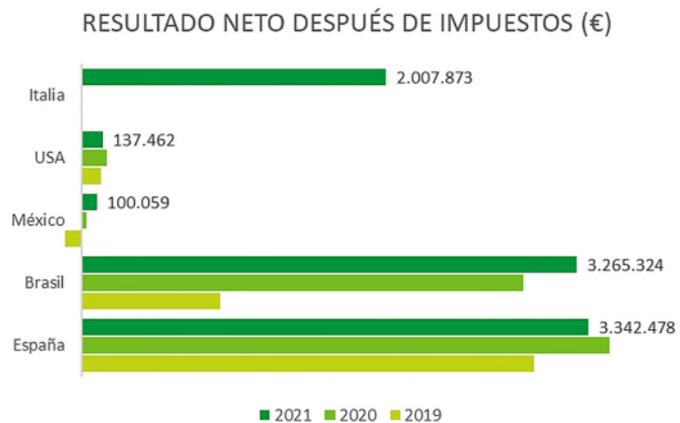
En el último ejercicio, Amara ha abierto un total de 341 nuevos proveedores en base a los criterios establecidos.



Amara no realiza auditorías a sus proveedores con el fin de evaluar el cumplimiento por éstos de cuestiones sociales o ambientales.

²¹ Dato de Amara, S.A.

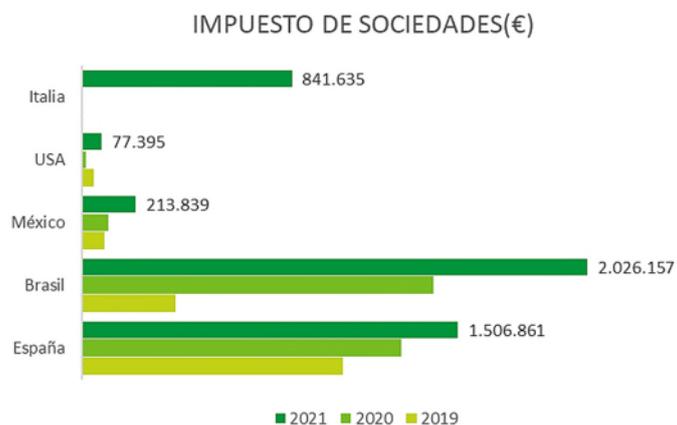
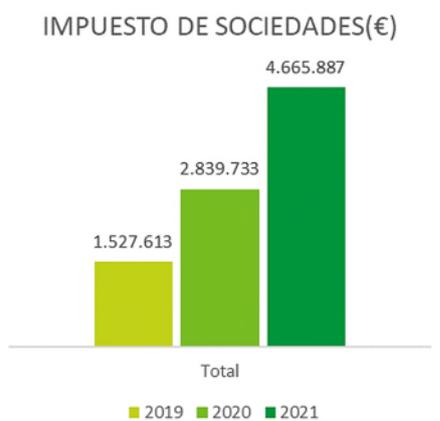
7.5 Resultados del ejercicio



7.6 Información fiscal

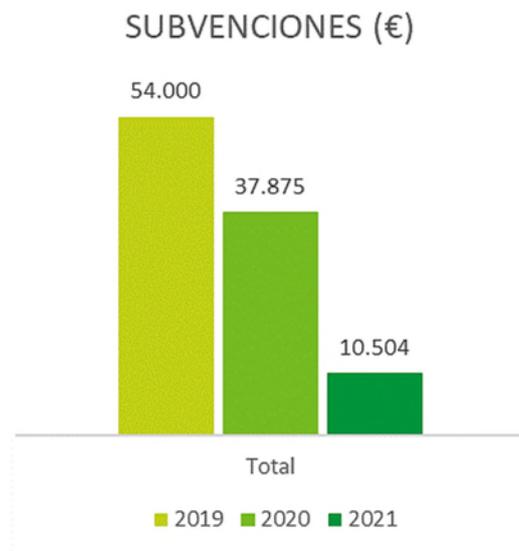
Basándose en los principios de legalidad y transparencia, Amara ha formalizado a través de su Código Ético el cumplimiento con las obligaciones fiscales en los países en los que opera como forma de contribuir al sostenimiento del bienestar común y de los servicios públicos necesarios para dar soporte al conjunto de la sociedad.

De la misma manera, cumplimos con todas las obligaciones contables, teniendo siempre actualizada la contabilidad de la empresa, mostrando una imagen fiel y veraz, llevando al día los registros contables de una manera clara y ordenada, consiguiendo así ser un referente de transparencia y fiabilidad.



7.7 Subvenciones públicas

Durante el año 2021 únicamente se ha recibido o concedido subvenciones en la sociedad del grupo Amara S.A., todas ellas vinculadas al ámbito laboral. Se han recibido dos subvenciones que se corresponden a la conversión en indefinido de contratos laborales, una por una cuantía de 3.000€ y otra por una cuantía de 7.504€.



8. Análisis de materialidad

Amara define una serie de aspectos o asuntos de interés para progresar en la obtención de valor económico, social y medioambiental y confirmar que las necesidades de los grupos de interés son tenidas en cuenta, a la vez que la empresa crece y se desarrolla.

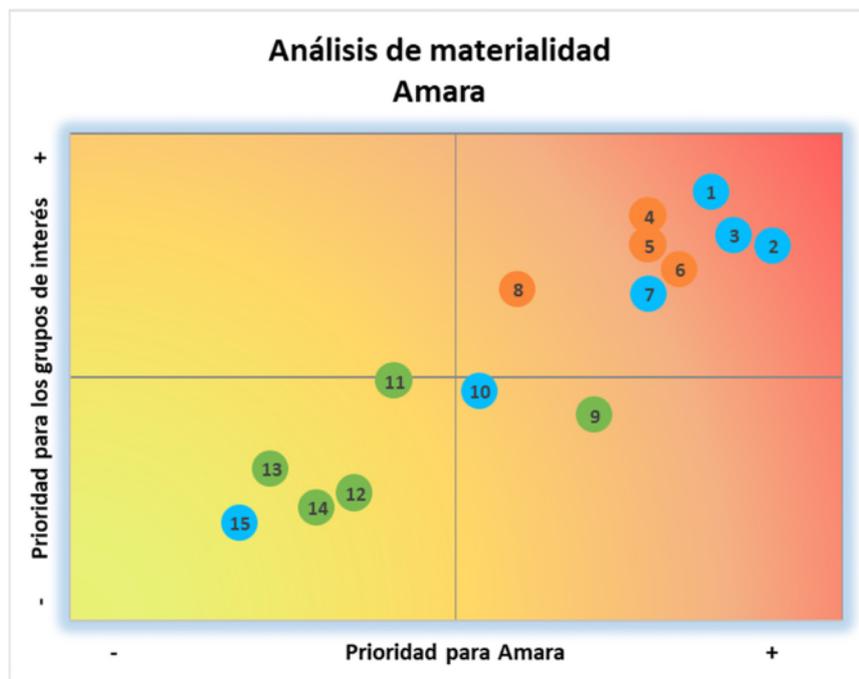
Uno de los instrumentos más importantes para definir estos asuntos es el análisis de materialidad, con el que podemos indagar cuáles son las cuestiones más relevantes para los grupos de interés, tanto internos como externos, y cómo se interrelacionan con el tipo de negocio. En resumen, se establecen nuestras propiedades para conseguir que las expectativas estén en consonancia con la política de sostenibilidad del Grupo.

Para ello, se ha realizado un estudio donde se plasman 15 asuntos de interés, divididos en tres dimensiones (sociales, ambiental y económico) que son en los que Amara se centra para idear y establecer su estrategia sostenible.

Los resultados del análisis de materialidad se han tenido en cuenta para el posterior análisis de riesgos de la compañía.

#	ASPECTO IDENTIFICADO	DIMENSIÓN	RELEVANCIA
1	Capital humano (Pérdidas por fuga de talento y know-how)	SOCIAL	Asunto prioritario
2	Diversidad e Igualdad de oportunidades	SOCIAL	Asunto prioritario
3	Salud y seguridad	SOCIAL	Asunto prioritario
4	Satisfacción del cliente	ECONÓMICO	Asunto prioritario
5	Ciberriesgo	ECONÓMICO	Asunto prioritario
6	Desempeño económico y financiero	ECONÓMICO	Asunto relevante
7	Ética y transparencia	SOCIAL	Asunto relevante
8	Proveedores	ECONÓMICO	Asunto relevante
9	Gestión medioambiental	AMBIENTAL	Asunto relevante
10	Derechos humanos	SOCIAL	Asunto relevante
11	Cambio climático	AMBIENTAL	Otros asuntos
12	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	AMBIENTAL	Otros asuntos
13	Economía circular y prevención y gestión de residuos	AMBIENTAL	Otros asuntos
14	Uso sostenible de los recursos	AMBIENTAL	Otros asuntos
15	Compromiso social	SOCIAL	Otros asuntos

En cada apartado del presente informe se contiene el detalle y explicación sobre cada aspecto en relación con su consideración de relevante para el Grupo.



Índice de contenidos

A continuación, se detalla el índice de contenidos requeridos por 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, y su reflejo en el presente documento, así como los comentarios que se han estimado oportunos incluir.

El actual informe se ha elaborado conforme a los estándares GRI relevantes para dar cumplimiento a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Ámbitos generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:			
	Entorno empresarial	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios		
	Organización y estructura	GRI 102-3 Ubicación de la sede		
	Mercados en los que opera	GRI 102-4 Ubicación de las operaciones	Pág.3	
	Objetivos y estrategias	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades		
Principales riesgos e impactos identificados	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución			
	Gestión de riesgos	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	Pág.6	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	Pág.6	

Cuestiones medioambientales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Descripción cualitativa de los principales efectos actuales y previsibles	Pág.8	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones	Pág. 8	

	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Pág. 8	
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	Pág. 8	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Descripción cualitativa de las obligaciones del Grupo	Pág. 8	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Descripción cualitativa de las principales medidas y actuaciones	Pág. 8	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Pág.8	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	n.a.	n.a	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	n.a	n.a	
	Consumo de materias primas	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Pág.8	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	Pág. 8	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág.11	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	Pág. 9	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág. 11	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Pág. 13	

		GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Pág. 9	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Descripción cualitativa de las metas establecidas	Pág. 9	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Descripción cualitativa de las medidas	Pág. 9	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Descripción cualitativa de los impactos	Pág. 9	

Cuestiones sociales y relativas al personal				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág.17	Datos a cierre de ejercicio.
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág.17	Datos a cierre de ejercicio
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág.19	Datos a 31 de diciembre de 2021. Los sistemas de reporting de la compañía actualmente no permiten obtener los datos promedio para este indicador; se trabajará para obtener dichos datos en futuros ejercicios
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Información cuantitativa sobre despidos	Pág.22	Para la filial brasileña no se dispone de desglose de los despidos por sexo, edad y categoría profesional

				Datos a 31 de diciembre de 2021. Los sistemas de reporting de la compañía actualmente no permiten obtener los datos promedio para este indicador; se trabajará para obtener dichos datos en futuros ejercicios
	Brecha salarial	Este dato se reporta según criterio interno	Pág. 24	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo fijo, variable	Pág. 24	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo	n.a	Dato excluido por razones de confidencialidad.
	Remuneración media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo	n.a	Dato excluido por razones de confidencialidad
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Descripción cualitativa de las políticas vigentes	Pág.23	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 25	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	Pág. 26	
	Número de horas de absentismo	Número de horas de absentismo	Pág.28	Dato exclusivo de España. Imposibilidad de detallar por país por el sistema de reporting.

Cuestiones sociales y relativas al personal			
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Descripción cualitativa de las medidas	Pág. 26	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de	Pág. 27	
Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo		Pág. 28	

	muerres por accidente laboral o enfermedad profesional		
Organización del diálogo social	Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	Pág. 29	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo sobre el total de empleados	Pág. 29	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Descripción cualitativa del balance de los convenios colectivos	Pág. 29	
Políticas implementadas en el campo de la formación	Descripción cualitativa de las políticas implementadas en el campo de la formación	Pág. 30	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 30	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Descripción cualitativa de las medidas	Pág. 25 y 34	
Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Descripción cualitativa de los procedimientos vigentes	Pág. 25 y 33	
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Descripción cualitativa de las medidas de integración	Pág. 25 y 32	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Descripción cualitativa de la gestión de la diversidad	Pág. 25	

Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada	Pág. 31	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Descripción cualitativa de la gestión realizada	Pág. 31	

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Información cuantitativa del número de denuncias	Pág. 31	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Descripción cualitativa de la gestión realizada	Pág. 31	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada	Pág. 32	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Descripción cualitativa de las medidas	Pág. 32	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Descripción cualitativa de las aportaciones	Pág. 35	

Información sobre la sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Descripción cualitativa del impacto	Pág. 36
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Descripción cualitativa del impacto	Pág. 36
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Descripción cualitativa de las relaciones mantenidas	Pág. 36
	Acciones de asociación o patrocinio	Descripción cualitativa de las acciones mantenidas	Pág. 36

Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Descripción cualitativa de la gestión realizada sobre la inclusión	Pág. 8 y 41	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Descripción cualitativa de la gestión realizada	Pág. 41	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Descripción cualitativa de los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Pág. 41	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Descripción cualitativa de las medidas	Pág. 37	
	Sistemas de reclamación	Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	Pág. 37	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Número de reclamaciones y desglose según su estado	Pág. 37	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Resultado antes de impuestos por país	Pág.41	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Impuesto sobre beneficios pagados	Pág.41	
	Subvenciones públicas recibidas	Subvenciones públicas recibidas	Pág.41	