

***Reporte de información no financiera
consolidado de Equipe Cerámicas S.L.U.***

EQUIPE

Ejercicio 2021.

INDICE DE CONTENIDOS

- 1. Modelo de negocio.**
 - 1.1. Perfil y organización.
 - 1.2. Ámbito de la actividad empresarial.
 - 1.3. Identidad corporativa.
 - 1.4. Análisis del entorno.
 - 1.5. Gestión de los riesgos.
 - 1.6. Estrategia, objetivos y tendencias del mercado.
- 2. Cuestiones ambientales.**
 - 2.1. Gestión ambiental.
 - 2.2. Uso sostenible de los recursos.
 - 2.3. Contaminación y cambio climático.
 - 2.4. Economía circular y prevención y gestión de los residuos.
 - 2.5. Protección de la biodiversidad.
- 3. Cuestiones sociales y relativas al personal.**
 - 3.1. Empleo.
 - 3.2. Organización del trabajo.
 - 3.3. Seguridad y salud laboral.
 - 3.4. Diversidad funcional.
 - 3.5. Dialogo social.
 - 3.6. Formación y desarrollo.
 - 3.7. Igualdad.
- 4. Respeto y protección de los Derechos Humanos.**
 - 4.1. Aplicación de procedimientos de debida diligencia.
 - 4.2. Prevención de riesgos en la vulneración de Derechos Humanos.
 - 4.3. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición del trabajo infantil.
- 5. Lucha contra la corrupción y el soborno.**
 - 5.1. Prevención de la corrupción y el soborno.
 - 5.2. Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales.
 - 5.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
- 6. Información sobre la sociedad.**
 - 6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.
 - 6.2. Consumidores.
 - 6.3. Subcontratación y empresas proveedoras.
 - 6.4. Información fiscal.
- 7. Anexo I: Tabla de indicadores GRI.**
- 8. Anexo II: Principios del Pacto Mundial.**
- 9. Anexo III: Informe de verificación.**

Índice de tablas y figuras

Figura 1: Estructura funcional de Equipe.

Figura 2: Valores de Equipe.

Figura 3: Materialidad de Equipe.

Figura 4: Valor económico distribuido entre los principales grupos de interés.

Tabla 1: Inversión en gestión ambiental de Equipe.

Tabla 2: Consumo de suministros de Equipe.

Tabla 3: Huella de carbono corporativa de Equipe.

Tabla 4: Flota de vehículos de Equipe.

Tabla 5: Residuos generados por Equipe.

Tabla 6: Residuos generados y gestionados por gestores autorizados en Equipe.

Tabla 7: Distribución de la plantilla por tipo de contrato, jornada, edad y género.

Tabla 8: Despidos desagregados por tipo de contrato, jornada, edad y género.

Tabla 9: Promedio de contratos distribuidos por género, edad y tipo de contrato.

Tabla 10: Promedio de contratos distribuidos por nivel jerárquico y tipo de contrato.

Tabla 11: Retribuciones medias distribuidas por género, edad y nivel jerárquico.

Tabla 12: Ratio salario mínimo corporativo y local.

Tabla 13: Permisos parentales por género de Equipe.

Tabla 14: Inversión en seguridad y salud laboral.

Tabla 15: Accidentes laborales sin incluir in itinere en Equipe.

Tabla 16: Absentismo expresado en porcentaje de jornada anual.

Tabla 17: personal de diversidad funcional de Equipe.

Tabla 18: Porcentaje de la plantilla cubierta por convenio colectivo.

Tabla 19: Datos generales del plan formativo.

Tabla 20: Distribución de horas de formación por categoría profesional.

Tabla 21: Inversión en formación.

Tabla 22: Aportaciones y donaciones realizadas por Equipe.

Tabla 24: Distribución de la inversión en empresas proveedoras de proximidad.

Tabla 25: Valor económico generado, distribuido y retenido de Equipe.

Tabla 26: Colaboraciones con estudiantes.

Tabla 27: Principales magnitudes financieras de Equipe.

Acerca de este informe

Equipe Cerámicas S.L.U., (en adelante “Equipe” o “la compañía”), elabora por primera vez su reporte de información no financiera, correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021, de acuerdo a lo establecido en la directiva europea 2014/95 UE en materia de información no financiera y diversidad, y en la transposición a la legislación española a través de la ley 11/2018 de 28 de diciembre sobre dicha materia, 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.

El presente informe ha sido elaborado de acuerdo a la mencionada normativa, dando cumplimiento a los requisitos establecidos para la aprobación, depósito y publicación a los que se somete el informe de gestión incluyendo la información no financiera más relevante, de acuerdo con la actividad y el desempeño empresarial de Equipe.

Los contenidos del informe se han basado en las directrices del estándar Global Reporting Initiative (GRI) en su versión GRI Standards, bajo la modalidad de esencial, aplicando sus principios de calidad de la información: Equilibrio, comparabilidad, precisión, puntualidad, claridad y fiabilidad, utilizando métricas y contenidos que favorezcan la comprensión y utilidad de dicha información a nuestros grupos de interés, para entender el impacto y magnitud de la actividad de la compañía.

Del mismo modo destacar, que el presente documento se ha elaborado igualmente para dar respuesta al compromiso de cumplimiento de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas por parte de Equipe, véase anexo II: Principios del Pacto Mundial.

Para ello, se ha formulado identificando los riesgos sociales, medioambientales y de gobierno a los que está sometido la compañía, así como, su desempeño empresarial en dichas materias, con el fin de mostrar una imagen fiel de su gestión sostenible. En el presente informe no se presentará evolución de indicadores, dado que Equipe elabora por primera vez su estado de información financiera y los sistemas de información no están adaptados para presentar todos los indicadores de ejercicios anteriores al 2021.

1. Modelo de negocio.

1.1. Perfil y organización.

Equipe Cerámicas S.L.U, es una compañía castellanense constituida en septiembre de 1999, cuyo accionariado pertenece al 100% a la compañía italiana Italcir SPA, mediante una operación societaria realizada en marzo del ejercicio 2021, la cual viene descrita en sus cuentas anuales. La sede principal está situada en la población de Figueroles (Castellón), en Carretera CV 190 kilómetro 9,1 y cuenta con tres centros de producción, situados en la mencionada localidad.

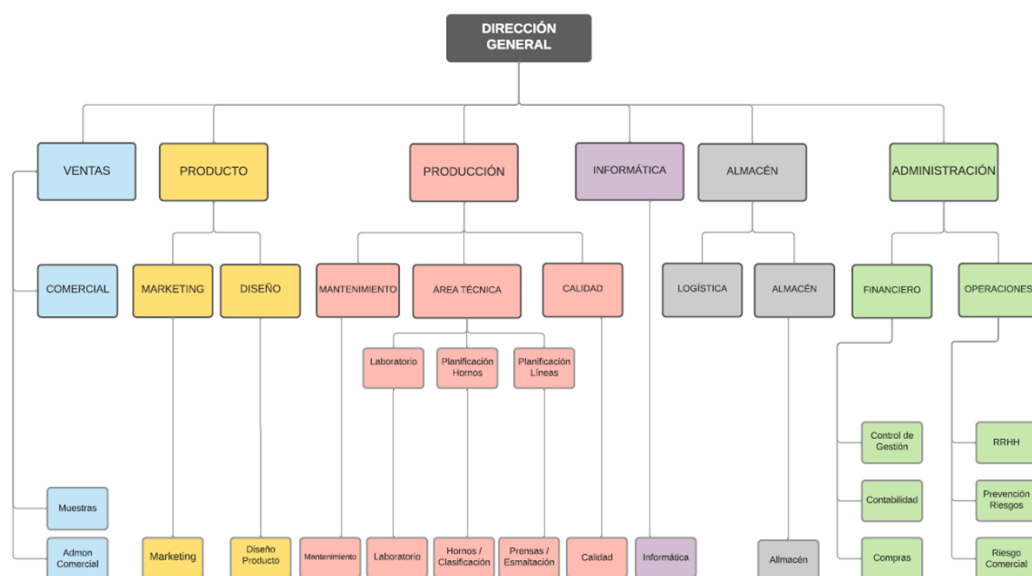
El presente informe, es realizado de acuerdo a las compañías incluidas dentro del perímetro de consolidación financiera del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, el cual se indica a continuación:

- Equipe Cerámicas S.L.U., compañía productora y comercializadora.
- Nais Trading, S.L.U, compañía e-commerce de productos de Equipe.

La estructura empresarial, así como la descripción de activos viene detallada en el informe de cuentas anuales del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021. A continuación, se muestra la estructura funcional de la compañía:

Figura 1: Estructura funcional de Equipe.

EQUIPE



El consejo de administración de la compañía, está compuesto por un total de siete consejeros, todos ellos hombres, siendo el presidente del mismo D. Rogelio Vila Úbeda, quien además ocupa la gerencia de Equipe. Tres de los consejeros representan a la sociedad italiana propietaria de la compañía y los otros tres representan al fondo de inversión también copropietario de Italcir SPA. Las remuneraciones a los miembros del consejo de administración en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, han ascendido a un total de 400.000,00€.

El comité de dirección está compuesto por personal directivo de la compañía de las áreas de gerencia, dirección general, dirección comercial, dirección técnica,

dirección de operaciones, dirección financiera, así como la dirección de producto y diseño, siendo todos ellos hombres.

1.2. Ámbito de la actividad empresarial.

Equipe es fabricante y comercializadora de revestimientos y pavimentos multiformato de tamaño pequeño, que aporta como valor añadido un producto con un alto nivel de diseño y calidad.

Con tres centros de producción, la compañía comercializa sus productos a nivel internacional, con presencia en todo el mundo y siendo sus principales mercados Europa y América.

En el 2017 Equipe fue incluida por Cepyme en el programa Cepyme500, que identifica, selecciona y promociona a las 500 empresas españolas que lideran el crecimiento empresarial y donde se premia el valor añadido, la generación de empleo, la innovación y la proyección internacional.

Las colecciones de pavimento y revestimiento: <https://www.equipceramicas.com/colecciones/>.

1.3. Identidad corporativa.

La identidad corporativa de Equipe está definida en su misión, visión y valores, que guían las actuaciones de la propia compañía, así como, la de su personal.

Misión

En Equipe cerámicas transformamos espacios en cálidos y exclusivos lugares a través de nuestros diseños diferenciados, gracias a nuestra continua innovación.

Nuestra máxima es fidelizar compradores apostando por el servicio en óptimos plazos, con flexibilidad y personalización de cada uno de nuestros clientes, atendiendo sus demandas y anticipándonos a sus necesidades.

Visión

Aspiramos a ser líderes mundiales en el segmento de pieza cerámica de pequeño formato. Que nuestros azulejos y baldosas estén presentes en los lugares más exclusivos y emblemáticos del mundo gracias a un diseño de vanguardia y que se nos reconozca como una marca de prestigio.

Valores

Nuestra responsabilidad hace que ejecutemos las tareas con esfuerzo, compromiso y honestidad, generando confianza y seguridad en nuestros colaboradores.

Figura 2: Valores de Equipe.



1.4. Análisis del entorno.

El ejercicio 2021 ha estado marcado por las consecuencias de la pandemia mundial declarada en el ejercicio 2019, por el brote del virus covid-19, tales como el incremento de incertidumbre de los mercados, el incremento de precios de materias primas, deficiencias de abastecimiento entre otras.

Ante esta nueva realidad acaecida por la crisis del covid-19, que tiene como una de sus principales consecuencias a nivel económico y empresarial, la alta incertidumbre de los impactos que pueden producirse en el corto y medio plazo, Equipe mantiene una constante evolución y adaptación al contexto, definiendo nuevas líneas de actuación que garantice la actividad e incluso la anticipación a las necesidades de los clientes y mercados.

Las perspectivas para el sector cerámico español y en concreto el castellonense, pronostican un crecimiento relativo en los próximos ejercicios, sobre todo para aquellas compañías, que se sigan apostando por el conocimiento como un valor diferencial e incrementen su presencia en mercados internacionales, debido a:

- La política antidumping de Estados Unidos, que ha supuesto un freno de la presencia de la competencia de china, en dicho mercado.
- Desbloqueo comercial al azulejo español en Arabia Saudí.
- Perspectivas positivas del sector de la construcción.
- Incremento de la tendencia por la apuesta de valor del consumidor final, en el que el sector cerámico crece frente a las soluciones tradicionales, lo que marca sobre todo el crecimiento en la reforma y rehabilitación.

1.5. Gestión de los riesgos.

Dada las características de Equipe, así como su carácter internacional, la compañía está sometida a un gran número de riesgos sistemáticos, por ello y para realizar una gestión basada en el control, mitigación o eliminación de los mismos, se ha realizado un análisis integral de los mismos, el cual se presenta a continuación de manera resumida:

Riesgos estratégicos: Aquellos que precisan de planes de actuación proactivos y preventivos, dado que pueden poner en peligro la consecución de objetivos estratégicos de la compañía:

- Gestión de la imagen y reputación.
- Presencia y posicionamiento en los mercados.
- Aplicación de nuevas tecnologías.
- Innovaciones sostenibles de productos.
- Nuevas tendencias de consumo y hábitos de vida.

Riesgos de cumplimiento: Aquellos que emanan de las obligaciones impuestas a nivel regulatorio y normativo, tanto interno como externo.

- Incumplimiento del código ético y marco de integridad corporativo.
- Propiedad intelectual e industrial.
- Eficiencia de los sistemas de control internos y externos de cumplimiento.
- Adaptación a nuevos cambios y/o entornos regulatorios.
- La evolución del precio de los derechos de CO2, como factor influyente en la rentabilidad y competitividad de la compañía.
- Respetto y protección de los derechos humanos en la cadena de aprovisionamiento.

Riesgos Financieros: Aquellos que ponen en peligro la viabilidad y crecimiento económico sostenido del negocio.

- Riesgos de cobro.
- Riesgo cambiario.
- Fluctuaciones de precios de materias primas.
- Tensiones de tesorería.

Riesgos Operativos: Los relacionados con la gestión y procedimientos de la cadena de valor de la compañía:

- Calidad y seguridad de los productos.
- Innovación y aplicación de nuevas tecnologías.
- Digitalización y ciberseguridad.
- Seguridad y salud laboral.
- Gestión del talento.
- Dialogo social.

Riesgos de Reporte: Los derivados del reporte de información ESG (aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, por sus siglas en inglés) de las actividades empresariales e impactos de los productos corporativos:

- Reporte de información no financiera consolidado.
- Preparación y sistematización de los sistemas de información internos para el reporte.
- Transparencia y claridad de la información y composición de los productos corporativos.
- Interacción y comunicación con los grupos de interés.

1.6. Estrategias, objetivos y tendencias del mercado.

Equipe ante el presente entorno empresarial global, altamente competitivo y dinámico, establece como principales líneas estratégicas de actuación:

- Seguir potenciando la especialización en el producto multiformato de tamaño pequeño.
- Mantener el compromiso con el cliente de transparencia, cercanía y flexibilidad.
- Obtener nuevas ventajas competitivas basadas en el know how.
- Consolidar los mercados internacionales presentes.
- Ampliar mercados internacionales emergentes.
- Diferenciación en el mercado por el modelo de negocio socialmente responsable, basado en el respeto medioambiental, la gestión ética y el impacto social.
- Gestionar la información de los mercados, para adaptarse o anticiparse a las necesidades de la demanda.

2. Cuestiones Ambientales

2.1. Gestión medioambiental.

Desde la fundación de Equipe, la propiedad y su equipo directivo, siempre han mantenido una alta sensibilidad por el desarrollo de sus actividades empresariales, desde el respeto y la preservación del medio ambiente.

La gestión ambiental de la compañía tiene como objetivos principales desempeñar sus actividades tratando de mitigar o eliminar los riesgos ambientales a los que está sometida, así como dar cumplimiento a los requerimientos normativos que le son de aplicación, adoptando para ello las medidas necesarias. Con el fin de velar por el correcto desempeño del sistema de gestión ambiental, Equipe tiene designadas dos personas que, junto con colaboradores externos, velan por la eficacia y mejora continua del mismo.

Los principales ejes de actuación del sistema de gestión ambiental son:

- Cumplimiento de la legalidad.
- Gestión preventiva de los aspectos ambientales.
- Desempeño sostenible.
- Eficiencia y consumo responsable.

En la actualidad, la compañía dispone de una declaración ambiental integrada para los centros de producción 1A y 1B desde febrero del 2021, así como una declaración ambiental para el centro 2, todos ellos situados en la población de Figueroles.

A continuación, se indican los principales aspectos ambientales identificados:

- Emisiones atmosféricas.
- Consumo de electricidad.
- Consumo de gas natural.
- Consumo y gestión del agua.
- Uso de productos químicos.
- Generación y gestión de residuos.
- Diseño del producto y embalaje.

Anualmente las personas encargadas del sistema de gestión ambiental, elaboran un plan de actuación, de acuerdo a los aspectos ambientales identificados, así como los requerimientos a los que está sometida la compañía. En dicho sentido y con el

objetivo de garantizar la eficacia del desempeño del modelo de gestión y cumplimiento de objetivos establecidos, se realiza una designación de recursos humanos, técnicos y económicos.

Tabla 1: Inversión en gestión ambiental de Equipe.

Inversión gestión ambiental	2021
	177.352 €

2.2. Uso sostenible de los recursos.

La eficiencia de operaciones y el consumo responsable son dos principios de actuación transversal, que aplican en todas las unidades productivas y organizativas de la compañía. De acuerdo con ambos principios, Equipe ha ido implementado diferentes medidas y planes de actuación, que han supuesto importantes reducciones de costes a nivel económico, organizativo y ambiental, que han tenido un impacto significativo en la competitividad de la compañía.

Consumo de suministros energéticos y agua

Las principales fuentes energéticas utilizadas por Equipe, son la electricidad y el gas natural, siendo este último utilizado para los procesos productivos de secado y horneado de las piezas, por lo que prevalece el suministro eléctrico, como la principal fuente de energía utilizada.

A continuación, se indican algunas de las principales medidas implementadas de eficiencia energética implementadas:

- Migración progresiva a luminaria led (bajo consumo).
- Utilización de luces ambientales, en luminaria exterior.
- Temporizadores de luz, para espacios poco concurridos (vestuarios, baños y similares).
- Política de apagado de luces y ordenadores.
- Política de climatización de las oficinas, tanto de temperatura como de horarios de uso.
- Recuperación del exceso de calor de la zona de enfriamiento de los hornos, para los secaderos de box.
- Optimización de los consumos de gas natural de los hornos.
- Plan de mantenimiento preventivo de las plantas de producción.

Respecto al consumo de agua, indicar que es utilizada tanto en el proceso productivo, como para uso y consumo humano del personal. En dicho sentido, destacar que las aguas industriales no son vertidas al alcantarillado, dado que son depuradas mediante sistemas de decantación, para posteriormente ser reutilizadas por atomizadores. Los residuos generados por la decantación, son gestionados por gestores autorizados. Por lo que solo es vertida, el agua procedente el consumo humano de vestuarios, aseos y similares.

Ejemplos de medidas de eficiencia hídrica implementadas en Equipe:

- Reutilización de aguas industriales, previa depuración.
- Mantenimiento preventivo de las instalaciones.
- Dobles pulsadores en inodoros.
- Aireadores en grifería de aseos y vestuarios.

Tabla 2: Consumo de suministros de Equipe.

	Agua (M3)	Luz (Mwh)	Gas natural (M3)	Gas Propano (M3)	Gasolina (Litros)	Diésel (Litros)
2021	14.064	10.502.316	7.292.938	0,299	1.707,58	22.515,10

Consumo de materia primas

De acuerdo con los principios anteriormente indicados de eficiencia de operaciones y consumo responsable, Equipe siempre ha mantenido una política de mejora continua en la gestión eficiente de materias primas y productos acabados.

Dicha política está presente en todas las fases de elaboración del producto, desde su diseño, selección de proveedores, política de acopio de materias primas, layout de las instalaciones, almacenaje, etc., trabajando siempre bajo los criterios de reducción de desperdicios, optimización de tiempos de trabajo, reducción de mermas e incremento de la productividad.

Consumo de embalajes

Dado los productos elaborados y comercializados por Equipe, baldosas y pavimentos, el embalaje es una parte más del producto terminado, que precisa de protección para su distribución y comercialización para preservar la calidad de los mismos.

En dicho sentido, la compañía ha fijado objetivos en el diseño del mismo, tratando de reducir el uso de cartón y film, para su protección. Los principales avances en este sentido, han sido la utilización de productos sostenibles, en especial el cartón. Además, se ha apostado por el embalaje con el color natural del propio cartón, tratando de reducir la utilización de tintas, así como facilitar la reutilización y reciclaje del mismo.

Por otro lado, Equipe también se ha marcado como objetivo para el ejercicio 2022, la contratación de la compañía Ecoembes, con el objeto de incrementar la circularidad del modelo de negocio y de sus productos.

2.3. Contaminación y cambio climático.

El calentamiento global del planeta, es uno de los grandes desafíos a los que se enfrenta hoy en día la humanidad. En dicho sentido, atendiendo al incremento de regulación en dicha materia, así como las advertencias de la comunidad científica y recomendaciones de organismos internacionales, es indudable la importancia de las empresas en el actual estado de emergencia climática.

Equipe consciente de la envergadura del reto que representa el cambio climático, mantiene entre sus criterios ambientales de actuación la reducción o eliminación de emisiones de gases de efecto invernadero (en adelante "GEI"), que son las causantes del calentamiento global del planeta.

Emisiones GEI productivas

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, Equipe de acuerdo la normativa europea y nacional emanada del protocolo de Kioto, está obligada a calcular las emisiones de GEI's productivas, las cuales se incluyen en su declaración ambiental integrada y han sido calculadas y verificadas por un tercero independiente, para

posteriormente ser registradas por el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico de España (en adelante MITERD).

En dicho sentido, indicar que la metodología de cálculo utilizada ha sido la proporcionada por la Comisión Europea (P4 Inst AER_COM-ES), publicada el 14/10/2021 y los factores de emisión utilizados son los publicados por el MITERD.

A continuación, se muestran algunas de las medidas implementadas para reducir emisiones atmosféricas implementadas:

- Emisiones difusas, debidas al almacenamiento y manipulación de material pulverulento:
 - Plan de limpieza de las instalaciones, vías circulación y áreas de estacionamiento de vehículos.
 - Control a la entrada y salida del complejo de la cobertura o cierre de camiones para evitar derrames o reboses.
 - Almacenamiento de materiales pulverulentos mediante tolvas cerradas y sistema de transporte y manipulación del mismo, en nave cerrada con sistema de aspiración que dispone de sistemas correctores de depuración.
- Emisiones canalizadas:
 - Todos los focos existentes disponen de chimeneas para mejorar la dispersión de las emisiones a la atmósfera.
 - Para reducir las emisiones canalizadas de partículas, se dispone de filtros de vía seca (filtro de mangas) como sistema de separación.

Emisiones corporativas de GEI

Con el objeto de controlar el desempeño de las medidas implementadas en materia de eficiencia de consumos de suministros energéticos y por tanto de sus emisiones, Equipe realiza el cálculo de su huella de carbono corporativa, de acuerdo a la norma internacional GHG Protocol, utilizando para ello, los factores de emisión publicados por el MITERD.

A continuación, se indican las fuentes de emisiones de GEI de Equipe:

- Gases fluorados de aparatos de aire acondicionado.
- Consumo de gas natural de las instalaciones fijas de producción.
- Consumo de electricidad.
- Consumo de gasóleo, para carretillas y vehículos industriales y de representación.

A continuación, se muestran los consumos de fuentes de emisión de Equipe, así como el cálculo de los alcances 1 + 2 de la huella de carbono corporativa. El alcance 1 incluyen las emisiones de todos los focos directos de combustión de energía fósil y recargas de gases fluorados (no se indica recargadas al no haberse producido ninguna durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021) y el alcance 2 en el que se incluyen las emisiones asociadas al consumo de energía.

Tabla 3: Huella de carbono corporativa de Equipe.

Alcances	Fuente de emisión	TCO2eq
		2021
ALCANCE 1	Gas natural (KWh)(PCI)	13.987,62
	Gas propano	0,45
	Gasolina E5 (litros)	3,83
	Gasóleo B7 (litros)	55,30
ALCANCE 2	Electricidad (KWh)	1.995,44
Total huella (alcance 1+2)		16.042,63

*Los factores de emisión utilizados son los publicados por el MITERD para el ejercicio 2020, al no estar publicados a fecha de emisión del presente informe los correspondientes al ejercicio 2021.

Junto con las medidas de eficiencia de consumos descritas anteriormente, así como las indicadas en el apartado de Emisiones productivas, Equipe también está realizando una migración progresiva del parque de vehículos, en especial las carretillas, hacía una flota más respetuosa medioambientalmente.

Tabla 4: Flota de vehículos de Equipe.

Tipo de vehículo	Diésel	Gasolina	Eléctricos	Híbridos	Otros (GLP, etc.)
Coches	6	-	-	-	-
Furgonetas	1	-	-	-	-
Camiones	1	-	-	-	-
Carretillas y similares	2	-	31	-	-
Motos	-	-	-	-	-
Otros (transpaletas, apiladores, etc.)	-	-	15	-	-

Otros tipos de contaminaciones

De acuerdo con lo establecido en la ley 7/2002 de 3 de diciembre de la Generalitat Valenciana, sobre la protección contra la contaminación acústica, Equipe ha realizado las mediciones requeridas, con resultados positivos al no superar los decibelios establecidos reglamentariamente. La próxima medición de los centros de producción será realizada en el siguiente ejercicio 2022.

Respecto a la contaminación lumínica, indicar que, de acuerdo con la normativa vigente, la compañía no está sujeta a los requisitos de control de la misma, dada la naturaleza de sus actividades e instalaciones.

2.4. Economía circular y prevención y gestión de los residuos.

De acuerdo con detección de aspectos ambientales realizada, así como en coherencia con la visión de desarrollar una gestión eficiente de riesgos ESG, Equipe trata de evolucionar su modelo de negocio hacía la circularidad, siendo los pilares fundamentales en los que se trabaja actualmente, los siguientes:

- La sostenibilidad de materias primas y embalajes, cuyas medidas han sido descritas en el apartado 2.2 Uso sostenible de los recursos.
- La eficiencia de operaciones, descrita igualmente en el apartado 2.2. Uso sostenible de recursos y 6.2 Consumidores.
- Generación y gestión de residuos.

La generación y gestión de residuos, es un riesgo identificado por el modelo de gestión ambiental, por ello se han implementado las medidas necesarias para realizar una gestión eficiente y preventiva, ajustada a las exigencias reglamentarias, en cada caso.

A continuación, se muestra los residuos generados por Equipe:

Tabla 5: Residuos generados por Equipe.

Residuos	CODIGO LER	CLASIFICACIÓN
Aceite Usado	130205	Peligroso
Aerosoles vacíos	150111	Peligroso
Cocidos de Esmalte secos -Materias primas inertes caducadas	101201	Inerte
Envases de papel contaminado	150110	Peligroso
Correas- cintas - gomas	150110	Peligroso
Envases de plástico contaminado	150110	Peligroso
Envases metálicos contaminados	150110	Peligroso
Envases Papel y Cartón	150101	No peligroso
Filtros aire	150202	Peligroso
Filtros de aceite	160107	Peligroso
Filtros de mangas	150203	No peligroso
Floculantes	101201	Inerte
Garrafas plástico 5L	150102	No peligroso
Gestión tiesto Sucio	101208	Inerte
Lanas de horno	161105	Peligroso
Lodos acuosos	080202	No peligroso
Lodos acuosos que contienen materiales cerámicos	080202	No peligroso
Lodos acuosos peligrosos	190202	Peligroso
Mercurio líquido	200121	Peligroso
Metales Mezclados	170407	No peligroso
Mezclas inertes (4,5m3)	101208	Inerte
Mezclas voluminosas (30m3)	200307	No peligroso
Palets	150103	No peligroso
Panel expositores	101208	Inerte
Papel y Cartón	200101	No peligroso
Papel y cartón confidencial	200101	No peligroso
Partículas y polvo	101203	INERTE
Pilas NI y Acumuladores	160602	Peligroso
Plástico	150102	No peligroso
Plástico fleje	150102	No peligroso
Residuos de cerámica después del proceso de cocción	101208	Inerte
Residuos de preparación de mezclas antes del proceso de cocción	101201	Inerte
Residuos de tinta NP	080313	No peligroso
Revestimientos y refractarios que tienen sustancias peligrosas	161105	Peligroso
Sólidos cerámicos contaminados	160303	Peligroso
Sólidos Contaminados	060405	Peligroso
Suspensiones acuosas	080203	No peligroso
Suspensiones acuosas que contienen materiales cerámicos	080203	No Peligroso
Tiesto (sin clasificación)	101201	Inerte
Tiesto sucio	101201	Inerte
Trapos Contaminados	150202	Peligroso
Tubos fluorescentes	200121	Peligroso
Telas de pantalla	150110	Peligroso
Testillo	101208	Inerte

Principales medidas adoptadas en materia de gestión de residuos:

- Utilización de gestores autorizados, potenciando los gestores recicladores.
- Formación en la materia al personal implicado en la gestión de residuos.
- Segregación de residuos no peligrosos.

- Depósito de residuos sólidos urbanos en contenedores municipales.
- Depósito clasificado de residuos de las plantas de producción.
- Envasado y etiquetado de residuos tóxicos y peligros, de acuerdo la normativa vigente.

Tabla 6: Residuos generados y gestionados por gestores autorizados en Equipe.

	RP (Tn)	RNP (Tn)
2021	5,566	18.214,25

Acciones para combatir el desperdicio alimentario

Dada las actividades empresariales de Equipe, las cuales no están relacionadas con la producción o distribución de alimentos, así como no disponer en sus instalaciones de cantina o comedor con servicio de comidas o similares, no tiene implementadas medidas en dicho sentido.

2.5. Protección de la biodiversidad.

Dada la naturaleza de las actividades empresariales de Equipe y la ubicación de sus centros de producción, los cuales están situados en zonas industriales, no lindantes con parajes naturales, zonas naturales protegidas o similares, no lo es de aplicación la normativa en materia de protección de la biodiversidad. Además, la compañía cuenta con las autorizaciones ambientales exigidas, dada su actividad.

Equipe no ha recibido sanciones o denuncias en materia de protección de la biodiversidad en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021.

3. Cuestiones sociales y relativas al personal

El talento es uno de los principales patrimonios de Equipe, por ello su gestión y dirección estratégica es clave, cuyo objetivo es seguir potenciando el talento como una de las principales ventajas competitivas de la compañía y elementos de diferenciación.

El departamento de Recursos Humanos, es el área encargada de su gestión e implica a todos los niveles jerárquicos y funcionales de la compañía, con la misión de mantener unos elevados estándares de satisfacción y motivación del equipo, estableciendo para ello diferentes actuaciones en materia de atracción, fidelización y desarrollo del talento.

3.1. Empleo.

Operar en un entorno empresarial tan competitivo, dinámico y cambiante, precisa de un equipo humano diverso, con capacidad para enriquecer y empoderar el talento. Por ello, Equipe trata de mantener un equipo con una alta heterogeneidad de perfiles profesionales, altamente cualificados a nivel técnico, género y generacional. A continuación, se muestra la configuración de la plantilla del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, así como sus principales variaciones a lo largo del ejercicio.

Tabla 7: Distribución de la plantilla por tipo de contrato, jornada, edad y género.

TIPO CONTRATO	TIPO JORNADA	NIVEL JERÁRQUICO	HOMBRES				MUJERES			
			< 30	31-45	>46	TOTAL	< 30	31-45	>46	TOTAL
			2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
INDEFINIDO	COMPLETA	DIRECCIÓN	0	4	10	14	0	2	1	3
		PRODUCCIÓN	11	22	36	69	1	9	14	24
		TÉCNICOS	1	9	8	18	2	17	13	32
	PARCIAL	DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	1	0	1
		PRODUCCIÓN	0	0	0	0	1	0	0	1
		TÉCNICOS	0	0	0	0	0	1	0	1
	REDUCCIÓN	DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		PRODUCCIÓN	0	0	0	0	0	1	0	1
		TÉCNICOS	0	0	0	0	0	2	0	2
TEMPORAL	COMPLETA	DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		PRODUCCIÓN	30	27	13	70	5	9	2	16
		TÉCNICOS	3	4	4	11	5	3	3	11
	PARCIAL	DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		PRODUCCIÓN	0	0	0	0	0	1	0	1
		TÉCNICOS	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla 8: Despidos desagregados por tipo de contrato, jornada, edad y género.

TIPO CONTRATO	TIPO JORNADA	NIVEL JERÁRQUICO	HOMBRES				MUJERES			
			< 30	31-45	>46	TOTAL	< 30	31-45	>46	TOTAL
			2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
FIJOS	JORNADA COMPLETA	DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		PRODUCCIÓN	1	1	2	4	0	0	0	0
		TÉCNICOS	0	1	0	1	0	1	2	3
	JORNADA PARCIAL	DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		PRODUCCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		TÉCNICOS	0	0	0	0	0	0	1	1
	JORNADA REDUCIDA	DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		PRODUCCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		TÉCNICOS	0	0	0	0	0	0	0	0
TEMPORALES	JORNADA COMPLETA	DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		PRODUCCIÓN	1	2	0	3	0	0	0	0
		TÉCNICOS	0	0	0	0	0	0	1	1
	JORNADA PARCIAL	DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		PRODUCCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		TÉCNICOS	0	0	0	0	0	0	0	0
	JORNADA REDUCIDA	DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		PRODUCCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0
		TÉCNICOS	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla 9: Promedio de contratos distribuidos por género, edad y tipo de contrato.

Tipos de contratos	Promedio anual contratos (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-45	>45
Indefinido	33,33%	20,00%	53,33%	6,67%	21,67%	25,00%
Temporal	35,00%	11,67%	46,67%	18,33%	18,61%	9,72%

Tabla 10: Promedio de contratos distribuidos por nivel jerárquico y tipo de contrato.

Niveles Jerárquicos	Promedio anual contratos		
	2021		
	Indefinido	Temporal	Total
DIRECCIÓN	5,00%	0,00%	5,00%
PRODUCCIÓN	30,83%	39,17%	70,00%
TÉCNICOS	17,50%	7,50%	25,00%
Total	53,33%	46,67%	100,00%

Sistema de retribución

El sistema de retribución establecido en la compañía, es un modelo basado en las retribuciones establecidas en los convenios colectivos aplicables, cuyo diseño, gestión, actualización y mejora, es realizado por el departamento de Recursos Humanos. El sistema está diseñado bajo criterios objetivos y equitativos, en el que se definen diferentes bandas salariales, establecidas por la adquisición y aplicación de conocimientos técnicos de los puestos de trabajo.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, Equipe no ha implementado sistemas de previsión de ahorro y jubilación, ni se han establecido beneficios sociales o económicos, exclusivos para las personas contratadas a jornada completa o con contratos indefinidos, de acuerdo con el principio de equidad retributiva del sistema de retribución corporativo.

Tabla 11: Retribuciones medias distribuidas por género, edad y nivel jerárquico.

NIVEL JERÁRQUICO	HOMBRES				MUJERES			
	< 30	31-45	>46	Media hombres	< 30	31-45	>46	Media mujeres
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
DIRECCIÓN	0,00 €	74.449,02 €	105.313,86 €	96.495,33 €	0,00 €	47.758,61 €	26.401,93 €	42.419,45 €
PRODUCCIÓN	23.500,99 €	27.877,77 €	30.485,17 €	27.456,92 €	23.130,88 €	24.840,13 €	28.537,20 €	25.937,53 €
TÉCNICOS	31.222,39 €	31.377,50 €	37.252,91 €	33.787,31 €	17.812,59 €	26.976,66 €	26.395,15 €	25.548,02 €
MEDIA	24.202,93 €	31.616,18 €	42.683,69 €	34.066,80 €	20.676,28 €	27.403,08 €	27.433,93 €	26.463,62 €

A continuación, se muestra la relación entre el salario mínimo percibido en la compañía y el salario mínimo interprofesional, ambos expresados en jornada a tiempo completo.

Tabla 12: Ratio salario mínimo corporativo y local.

Salario	2021
SMI*	950,00 €
Salario mínimo Pagado	965,00 €
Ratio SMI/SMP	1,02

*Salario Mínimo Interprofesional de España

La brecha salarial de Equipe, ha sido calculada por categorías profesionales homogéneas, considerando la diferencia de las remuneraciones medias entre hombres y mujeres, la cual se expresa de manera porcentual sobre la remuneración media de los hombres.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, la brecha de la compañía que asciende a un 27,07%, tiene su origen en las antigüedades e intensidad de género en determinados niveles jerárquicos, dado que el modelo de retribución establecido, no permite realizar diferenciaciones remunerativas por motivos de género en puesto de trabajo con tareas y responsabilidades iguales. Además, el mencionado sistema de retribución, es controlado por el comité de igualdad, que salvaguarda la aplicación de los criterios de igualdad y no discriminación.

3.2. Organización del trabajo.

La organización de los tiempos de trabajo, descanso, vacaciones, permisos y similares en Equipe, está diseñado bajo los criterios de cumplimiento de la legalidad, eficiencia productiva y conciliación de vida laboral, social y familiar.

En dicho sentido, la compañía se rige por el convenio colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas, el cual tiene estipulado una jornada anual de 1.776 horas.

El horario de trabajo del personal de oficinas es de 8:30 a 13:30 y 15:00 a 18:00 de lunes a viernes, con flexibilidad horaria de entrada de mañana y salida de la tarde. El personal de producción, tiene tres opciones de horarios, los cuales son elegidos por las propias personas empleadas, los cuales se detallan a continuación:

- Opción 1: Tres turnos rotativos con siete días de trabajos y dos de descanso, durante las dos primeras semanas y siete días de trabajo y tres de descanso en la tercera semana.
 - 6:00 a 14:00.
 - 14:00 a 22:00.
 - 22:00 a 6:00.
- Opción 2: Tres turnos rotativos de 21 días de lunes a viernes:
 - 5:30 a 13:30.
 - 13:30 a 21:30.
 - 21:30 a 5:30.
- Opción 3: Jornada partida de lunes a viernes, de 8:00 a 13:30 y de 15:00 a 17:50.

Respecto a las vacaciones se dispone de 25 días laborales para el personal que trabaja de lunes a viernes y 35 para los que trabajan con nocturnidad. La distribución de las vacaciones es realizada por los responsables de departamento, bajo la supervisión y control del departamento de Recursos Humanos, que vela por la correcta aplicación de los mismos.

Medidas de conciliación

Con el objetivo de fomentar el conocimiento y uso de las medidas de conciliación de vida laboral, familiar y social, Equipe ha desarrollado un apartado específico en su plan de igualdad, en el que se incluyen las principales medidas establecidas a tal efecto. A continuación, se indican las principales medidas implementadas en el plan cuyo horizonte temporal es de 2020/2023:

- Elaboración de un catálogo de medidas implementadas, entre las que se incluyen, las medidas establecidas legalmente, estatutariamente, así como las diseñadas por la propia organización. El objetivo de su elaboración, es incrementar el conocimiento y uso de las mismas por parte de la plantilla.

- Establecer un sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.
- Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.
- Flexibilidad horaria para el personal de oficinas, en la entrada de mañana y salida de la tarde, así como elección del turno de trabajo del personal de planta.
- Potenciar la realización de acciones formativas durante el horario de trabajo y en caso contrario compensar las mismas.

Cuadro 13: Permisos parentales por género de Equipe.

	2021	
	Mujeres	Hombres
Nº permisos de maternidad	3	-
Nº permisos de paternidad	-	4
Nº licencias educativas	-	-
Nº excedencias	2	-
Nº reducciones de jornada para cuidado de menores	3	-
Nº reducciones de media jornada	2	-
Nº reducciones de un cuarto de jornada	2	-

3.3. Seguridad y salud laboral.

El desarrollo y mantenimiento de un entorno laboral seguro, en el que prevalece la implantación de medidas preventivas, para eliminar y mitigar los riesgos para la salud física y psicológica de la plantilla, es una función de la Gerencia de Equipe, que está delegada al departamento de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante “PRL”).

Como muestra de dicho compromiso con la seguridad y la salud laboral, Equipe tiene documentada y publicada su política de Prevención desde el año 2010, en la cual se establecen los principales compromisos y principios de actuación en dicha materia. La mencionada política está rubricada por la gerencia de la compañía.

El departamento de PRL que está compuesto por dos personas empleadas, la responsable y un técnico de PRL, que disponen del curso superior de PRL en las especialidades de higiene industrial, seguridad y psicología.

Además, se ha designado un comité de seguridad y salud laboral, órgano cuya principal misión es guiar la mejora y evolución del modelo de gestión de PRL de Equipe. Dicho comité está compuesto de manera paritaria por seis personas, tres en representación de la compañía y los otros tres de parte de las personas empleadas, siendo dos hombres y cuatro mujeres.

Desde el año 2022, se constituyó un servicio de prevención propio, que asume las actividades preventivas correspondientes a dos especialidades de seguridad en el trabajo: Seguridad y ergonomía y psicología aplicada. La especialidad de vigilancia de la salud esta concertada con un servicio de prevención ajeno, acreditado por la autoridad laboral.

El servicio de prevención ajeno, se encarga igualmente del asesoramiento al departamento de PRL, con el objeto de garantizar el cumplimiento de requerimientos legales en dicha materia de Equipe. Para ello, la Dirección General de la compañía aprueba anualmente un programa de actuación, en los que se incluyen los siguientes procedimientos esenciales:

- Evaluación de riesgos, por los servicios de prevención propio y ajeno.
- Plan de formación e información en materia de seguridad y salud laboral.
- Vigilancia de la salud.
- Gestión de incidencias y emergencias.
- Protección de la maternidad.
- Provisión y adecuación de equipos de protección individual.
- Coordinación de actividades empresariales.

Principales magnitudes

Tabla 14: Inversión en seguridad y salud laboral.

Inversión seguridad y salud laboral	2021
	150.630,62 €

Tabla 15: Accidentes laborales sin incluir in itinere en Equipe.

TIPO DE ACCIDENTE	Hombres	Mujeres	Total
LEVES	18	10	28
GRAVES	-	-	-
MUY GRAVES	-	-	-
MORTALES	-	-	-

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, no se han detectado enfermedades profesionales.

Tabla 16: Absentismo expresado en porcentaje de jornada anual.

	Jornada anual
2021	3,82%

Covid-19

Desde la declaración de la pandemia mundial por la Organización Mundial de la Salud, en marzo del 2020 a consecuencia del virus covid-19, Equipe dio una respuesta rápida y adecuada a la situación acaecida, estableciendo diferentes medidas que han ido evolucionando de acuerdo a la realidad y riesgos que de la misma se derivan, tratando en todo momento salvaguardar la seguridad y salud de las personas.

Desde el inicio de la pandemia y fruto de las actuaciones de la compañía, así como la alta sensibilidad y colaboración del equipo, no se han producido contagios masivos en la organización.

3.4. Diversidad funcional.

La ubicación geográfica de los centros de producción de Equipe, es un hándicap a la hora de incorporar personal en la organización, dado que no existen grandes núcleos urbanos cercanos. En consecuencia y pese a que los objetivos de la compañía son integradores, orientados a la incorporación directa de personal con minusvalías reconocidas de al menos un 33%, se ha optado por la adopción de medidas alternativas, con el objeto de cumplir con la reserva del 2% de la plantilla de acuerdo con la ley general de discapacidad.

Por ello, Equipe colabora con diferentes centros especiales de empleo que proporcionan a personas de diversidad funcional un trabajo productivo y remunerado, adecuado a las características personales, facilitando la integración laboral de este colectivo en el mercado ordinario de trabajo.

Tabla 17: personal de diversidad funcional de Equipe.

Nº personas con una discapacidad reconocida de al menos 33%	2021
	2

3.5. Diálogo social.

De acuerdo con los principios de cumplimiento de la legalidad, así como de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales, la compañía y sus representantes no interfieren u obstaculizan el libre ejercicio de las personas empleadas de libertad de asociación, negociación colectiva, libertad de reunión pacífica y derecho a la huelga, por lo que no interfieren, apoyan o postulan en la elección, administración y financiamiento de las organizaciones sindicales o de representación laboral.

Destacar igualmente, no se permite la discriminación, pérdida de derechos o acciones disciplinarias hacia personas afiliadas a sindicatos u organizaciones legalmente constituidas, ni a las personas empleadas que desempeñan cargos en las mismas o de representación.

Con el objetivo de establecer un diálogo social estructurado y sistemático, Equipe tiene constituido un comité de empresa paritario, con representación de la patronal y con nueve representantes sindicales de la plantilla, con los que se consultan aspectos como la retribución, tiempos de trabajo y planes de formación entre otros. Además, Equipe también fomenta la participación de la plantilla en otros comités como del de igualdad o seguridad y salud laboral.

Al margen del dialogo social articulado mediante órganos, la compañía ha establecido diferentes canales de interacción con la plantilla y dispone de un departamento de Recursos Humanos, para atender y gestionar, las posibles dudas, consultas y quejas del equipo.

Además, bienalmente se realiza una encuesta de clima laboral anónima, mediante la cual se tratan de identificar aspectos de mejora de la dirección y gestión estratégica de personal.

Tabla 18: Porcentaje de la plantilla cubierta por convenio colectivo.

	% Plantilla en convenio	% Plantilla fuera de convenio
2021	100%	0%

3.6. Formación y desarrollo.

De acuerdo con la visión de potenciar el talento como una de las principales ventajas competitivas de la compañía, la gestión eficiente de la formación y el desarrollo de la plantilla es un elemento clave y estratégico, el cual es gestionado por el departamento de Recursos Humanos.

Por ello, anualmente se diseña un plan formativo, en el que se recogen las necesidades y demandas de formación del personal, el cual se estructura en:

- *Formación obligatoria.* Dicha formación está compuesta por las acciones formativas que responden a requerimientos legales, tales como prevención de riesgos laborales, cumplimiento normativo y similares.
- *Formación planificada.* Es diseñada por el departamento de Recursos Humanos, por las necesidades detectadas por dicho departamento, las solicitadas por otras áreas y las demandas por el propio personal.
- *Formación no planificada.* Son formaciones realizadas a lo largo del año, que surgen por cuestiones sobrevenidas, como cambios legislativos, ascensos o promociones de personal, integración de nuevos sistemas de gestión o información, prospección de nuevos mercados o similares.

A continuación, se indican las principales temáticas de las acciones formativas realizadas en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021:

- Igualdad y no discriminación.
- Seguridad y salud laboral.
- Cumplimiento normativo.
- Capacitación y desarrollo profesional.
- Gestión del personal y comunicación.
- Idiomas.

Con el objetivo de incrementar la eficacia de las acciones formativas y facilitar la conciliación de vida laboral, familiar y social, se utilizan diferentes modalidades de formación: Presencial, a distancia y on-line, tratando de realizar las mismas dentro del horario laboral. En caso contrario, se compensan las horas formativas realizadas fuera del horario de trabajo.

El departamento de Recursos Humanos es también en el encargado de velar por la calidad de las acciones formativas realizadas, por ello, se realiza un control de la calidad en cada acción formativa, mediante cuestionarios cumplimentados por los asistentes, así como, las opiniones de encargados o superiores jerárquicos sobre la aplicación práctica de los contenidos de las mismas.

Principales magnitudes del plan formativo 2021

Tabla 19: Datos generales del plan formativo.

	Hombres	Mujeres
Total personas formadas	129	50
Total horas de formación	2.797	1.292
Nº acciones formativas	74	59

Tabla 20: Distribución de horas de formación por categoría profesional.

Categoría profesional	Nº de horas
	2021
DIRECTOR	1.197
TÉCNICO	1.634
PRODUCCIÓN	1.258
TOTAL	4.089

Tabla 21: Inversión en formación.

Ejercicio	Inversión
2021	39.232 €

3.7. Igualdad.

Desde la fundación de la compañía y en coherencia con el principio de actuación transversal de igualdad de oportunidades y no discriminación, establecido en el código ético corporativo, Equipe ha ido implementado diferentes actuaciones en materia de igualdad.

En el año 2020 y con el objetivo de incrementar la eficacia de las acciones, la participación del personal, así como someterse a la verificación de un tercero independiente en dicha materia, que evidenciará la debida diligencia aplicada, el cumplimiento de la legalidad y la obtención de un distinto, se realiza el primer plan de igualdad de la compañía, con un horizonte temporal 2020/2023.

El plan de igualdad corporativo, está basado en los requerimientos establecidos por el certificado “Fent Empresa, Iguals en Oportunitats” de la Generalitat Valenciana, por lo que ha sido certificado por una agente de igualdad y está desarrollado de acuerdo a los establecido en la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, cual ha sido registrado y en el que se establecen acciones en las siguientes materias:

- Compromiso con la igualdad.
- Acceso al empleo: selección y contratación.
- Clasificación profesional, promoción profesional y formación.
- Retribución.
- Ejercicio de los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral.
- Salud laboral y acoso sexual y por razón de sexo.
- Protección ante la violencia de género.
- Protección de los colectivos LGTBI+.

- Comunicación inclusiva y uso de lenguaje no sexista.

El plan consta de un total de diez grupos de medidas y un total de sesenta y una acciones, para las materias anteriormente indicadas.

Por otro lado, destacar la composición del comité de igualdad de Equipe y la designación de una agente de igualdad, cuyo papel principal es asumir las funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, en todas sus fases.

El comité de igualdad está compuesto de manera paritaria por representantes de la empresa y de las personas empleadas, formándolo un total de cuatro personas, dos hombres y dos mujeres, que tienen asignadas las funciones propias que la legislación establece, las cuales están documentadas en el plan de igualdad.

Acoso sexual y por razón de género

En el primer plan de igualdad se diseñó e implementó el protocolo de actuación para los casos de acoso sexual y por razón de género, estableciendo para ello un canal de denuncias, que cuenta con las medidas de confidencialidad y ausencia de represalias para informantes de buena fe.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, no se han recibido denuncias por motivos de acoso sexual o por razón de género en Equipe.

4. Respeto y protección de los Derechos Humanos

4.1. Aplicación de procedimientos de debida diligencia.

Derecho a la igualdad y no discriminación.

La aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, desarrollo y desvinculación laboral, de acuerdo con lo establecido en el código ético corporativo, han sido expuestos en el apartado 3.7 Igualdad.

Derecho a la afiliación sindical y la negociación colectiva.

La compañía y su equipo directivo realizan un respeto absoluto a los derechos fundamentales de negociación colectiva, afiliación sindical y huelga, por ello no interfieren en la elección o administración de la representación legal de las personas empleadas y fomentan un dialogo social basado en la buena fe, la transparencia y la colaboración. Los procedimientos de debida diligencia aplicados en dicha materia, han sido expuestos en el apartado 3.5 Dialogo Social.

4.2. Prevención de riesgos en la vulneración de derechos humanos.

La compañía a través de su código ético, establece como principio de actuación transversal, el respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales, por lo que tiene establecidos diferentes procedimientos de actuación para salvaguardarlo.

El marco de actuación en materia de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales, viene determinado por tres ámbitos legislativos: Nacional, sectorial (convenio colectivo) y normativa internacional, en especial la emanada de la Organizacional de Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.

A continuación, se presentan algunas de las principales medidas establecidas:

- Procedimiento de contratación, por el que se solicitan y comprueban documentos de identidad personal de la candidatura, con el objeto de verificar que se dispone de los permisos necesarios para ser empleada y su mayoría de edad.
- Colaboración con empresas de trabajo temporal, que garantizan un respeto absoluto a los Derechos Humanos y Laborales, de las personas puestas a disposición de la compañía.
- Formalización del contrato laboral de manera documentada, presentada ante los organismos gubernamentales correspondientes, en los que se establecen las condiciones esenciales, siendo estos firmados por duplicado por ambas partes.
- Pago de las retribuciones de manera periódica y sistemática, de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo aplicable y sistema de retribución corporativo, mediante medios telemáticos, sin retrasos y entregando nómina, para la comprobación de las percepciones por parte del personal.
- Tener implementado un sistema de seguridad y salud laboral, en el que se aplican los principios de prevención del riesgo y salvaguarda de la salud de las personas empleadas, de acuerdo a lo establecido en la legislación nacional.
- Procedimiento de control de horas de trabajo, disfrute de vacaciones, permisos y similares.
- Articulación de un procedimiento de prevención y gestión del acoso laboral y sexual.
- Implantación de un plan de igualdad de oportunidades.

4.3. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición del trabajo infantil.

Equipe no realiza contrataciones de personas menores de 18 años, realizando comprobación de documentos de identificación personal, previamente a la contratación. Dicha prohibición se extiende igualmente a las empresas de trabajo temporal.

Todas las personas empleadas disponen de contrato laboral, realizado de acuerdo a la normativa nacional y sectorial aplicable, en el que no se establecen cláusulas abusivas que puedan restringir la desvinculación unilateral de la persona empleada, más allá de las establecidas legal o estatutariamente.

La compañía no realiza prestamos al personal, ni cobra directa o indirectamente a sus personas empleadas por la contratación y mantenimiento del puesto de trabajo, y los documentos de identidad personal, son devueltos a sus propietarios una vez realizadas las comprobaciones necesarias y siempre antes de iniciar la prestación de servicios.

Tampoco se realizan prácticas de custodia, guarda o similares de otros documentos o efectos personales, con el objetivo de persuadir al personal de iniciar o continuar la relación laboral.

Durante el ejercicio 2021, Equipe no ha recibido denuncias, internas o externas, ni sanciones por la vulneración de los Derechos Humanos y Laborales.

5. Lucha contra la corrupción y el soborno

5.1. Prevención de la corrupción y el soborno.

En el año 2019 Equipe con el objeto de adaptarse a la legislación en materia de cumplimiento normativo emanada de las leyes orgánicas 5/2010, 1/2015 y posteriores modificaciones del código penal, así como desarrollar una gestión empresarial basada en el cumplimiento normativo, el consejo de administración aprobó la implantación de un sistema de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales.

Dicho modelo tiene como objeto eliminar y/o mitigar el riesgo de comisión de delitos penales en el seno de la compañía y cuyos elementos esenciales se indican a continuación:

- Código ético.
- Política de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales.
- Órgano de cumplimiento.
- Matriz de riesgos y controles.
- Manual de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales.
- Canal de denuncias.
- Plan de actuación.

Código ético

Documento esencial dentro del modelo, que tiene por objeto establecer las principales pautas de comportamiento y principios de actuación, que debe seguir la compañía y todas las personas que la forman, basada en el principio de cumplimiento de la legalidad.

Política de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales

Documento en el que se materializa el compromiso del principal órgano de administración de Equipe, con el cumplimiento de la legalidad y realizar una gestión preventiva de la de comisión de delitos o actuaciones contrarias al código ético y resto de normativa interna de la compañía. Dicha política está documentada y puesta a disposición de sus principales grupos de interés, la cual fue rubricada en el año 2019.

Órgano de cumplimiento

Órgano colegiado que fue constituido mediante acta del Consejo de Administración, cuya función principal es la prestación de soporte y asesoramiento en la implantación del modelo de cumplimiento y prevención de delitos penales, así como posterior monitorización, supervisión y gestión de posibles incumplimientos.

Matriz de riesgos y controles

El modelo de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales, es un sistema de gestión preventivo cuya debida diligencia establece la identificación y evaluación de los riesgos de comisión de delitos. Por ello, se realizó una identificación y análisis de potenciales riesgos de incumplimiento penal de las actividades de Equipe, aplicando los criterios de Impacto, probabilidad y vulnerabilidad, cuyo resultado fue un inventario de riesgos con los correspondientes umbrales de tolerancia al riesgo aceptados, de acuerdo al estudio realizado.

Posteriormente y con el objeto de adaptar los riegos a los umbrales establecidos, se realizado un inventario de controles establecidos para mitigar o eliminar el riesgo de comisión del delito, y en su caso se adaptaron o diseñaron nuevos controles.

Manual de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales

Documento en el que se describe la arquitectura y funcionamiento del modelo de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales, que junto otros documentos como la guía de supervisión y control, documentan y evidencian la implantación y desempeño del modelo a la debida diligencia establecida.

Canal de denuncias

Es el principal medio habilitado por el modelo, para la recepción y gestión de las quejas, sugerencias, consultas y posibles denuncias de incumplimientos normativos, del código ético o demás normativa de Equipe, para sus grupos de interés.

Dicho canal, además está configurado con las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad de los informantes, así como garantizar la ausencia de represalias, de acuerdo con la debida diligencia establecida.

Plan de actuación

Plan anual de actuaciones establecidas para mejorar y actualizar el modelo de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales, para garantizar la eficacia de su desempeño, en el que se planifican las actuaciones de información, comunicación, sensibilización y formación a la plantilla, actualización o incorporación de nuevos controles, medidas correctivas o de mejora establecidas por la función de auditoría del modelo y similares. Dicho plan es presentado para su aprobación al consejo de administración de la compañía.

5.2. Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales.

La compañía de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1 de la Ley 10/2010 de 28 de abril, de Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, no está sometida a los requerimientos establecidos en dicha ley.

De acuerdo con el principio de cumplimiento normativo, establecido en el código ético de la compañía, así como el sistema de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales, Equipe tiene implementadas diferentes medidas en materia de prevención de blanqueo de capitales, fraude y corrupción. A continuación, se detallan algunas de dichas medidas:

- Realización de auditorías de cuentas, por un tercero independiente y registro de las mismas, de acuerdo a lo establecido en la legislación.
- Utilización de medios de pago y cobro informatizados o documentales, que facilitan la trazabilidad de los mismos.
- Medidas de múltiples ojos en los procesos de pagos a proveedores, acreedores y similares.
- Definición de medidas de debida diligencia con proveedores, acreedores y similares, respecto a los pagos comerciales.
- Sistema de autorizaciones para el uso de las cuentas bancarias, que restringen el personal autorizado a su uso, así como la trazabilidad de las personas que realizan movimientos.
- Solicitud y comprobación de documentación empresarial de proveedores, antes de iniciar pagos con los mismos.

- Doble comprobación de recepción de materiales o prestación de servicios, antes de realizar pagos.
- No utilización de entidades bancarias situadas en paraísos fiscales, para su operativa de transacciones de cobros y pagos, ni contratación de fondos o similares, procedentes de excedentes de tesorería.
- No utilizar el dinero como medio de cobro o pago habitual, exceptuando la caja pequeña de la organización y el uso de provisiones de fondos para el personal, estando en ambos casos debidamente justificadas mediante medios documentales y contabilizadas. Además, se realizan arqueos periódicamente de la misma.

En el ejercicio finalizado a 3 de diciembre de 2021, Equipe no ha recibido denuncias ni sanciones en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

5.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, Equipe ha realizado diferentes contribuciones y donaciones con diversas organizaciones sin ánimos de lucro, las cuales se muestran a continuación:

- Caritas España.
- Fundación La Caixa.
- Afanias.
- Asindown.
- Ayuntamiento de Figueroles.



Tabla 22: Aportaciones y donaciones realizadas por Equipe.

Aportaciones y donaciones a organizaciones profesionales, fundaciones, asociaciones y similares	2021
	9.600,00 €

6. Información sobre la sociedad

6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.

Equipe es una compañía de origen familiar, que históricamente siempre ha mantenido una especial sensibilidad por el desarrollo económico y social, en especial en Figueroles y alrededores, donde están ubicados sus centros de producción. Por ello, se realizan diferentes acciones sociales, se fomenta la contratación de personal y empresas proveedoras de proximidad y similares. Dicha sensibilidad también ha sido una constante en la compañía, tratando de desarrollar un modelo de negocio socialmente responsable.

Tabla 24: Distribución de la inversión en empresas proveedoras de proximidad.

Tipo de proveedor	Inversión
Proveedores locales (CCAA)	82,99%
Proveedores Nacionales	9,28%
Proveedores Internacionales	7,72%

En dicho sentido, destacar que en el año 2020 y con el objeto de potenciar la sostenibilidad del modelo de negocio, se diseña su primer plan estratégico de sostenibilidad, basado en la aplicación de criterios ESG (ambiental, social y de gobernanza por sus siglas en inglés), en el que se:

- Elabora el mapa de grupos de interés de la compañía.
- Realiza la identificación los aspectos materiales (matriz de materialidad).
- Establece la política de gestión de la responsabilidad social.
- Decide la adhesión al pacto mundial de las Naciones Unidas, el cual es formalizado en julio de 2021 como socio signatory.

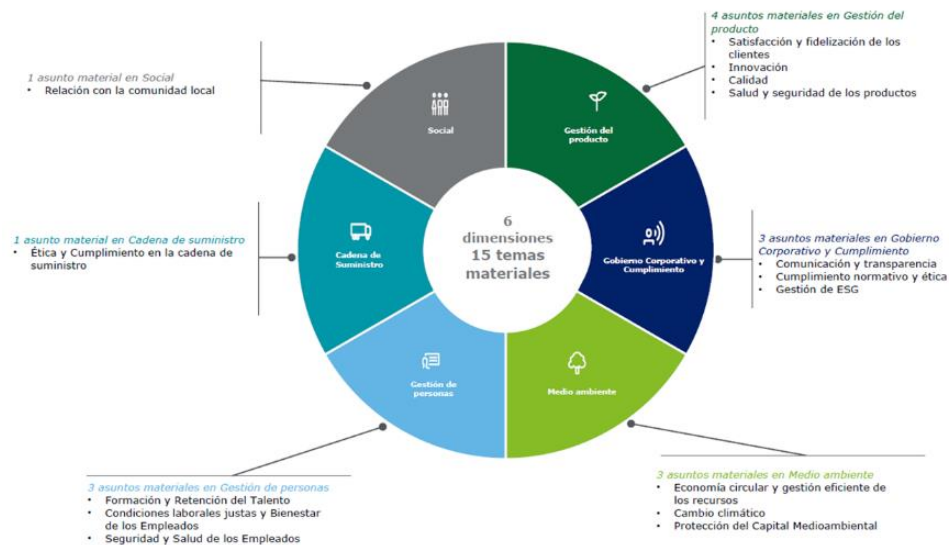
A continuación, se indica los principales de grupos de interés y expectativas de los mismos:

- Clientes.
 - Calidad y excelencia.
 - Nivel de servicio.
 - Innovación.
 - Seguridad del producto.
- Personas empleadas.
 - Bienestar laboral.
 - No discriminación.
 - Condiciones laborales justas.
 - Transparencia.
- Accionistas e inversores.
 - Transparencia.
 - Cumplimiento de compromisos.
 - Rentabilidad.
 - Reporting.
- Administraciones públicas.
 - Cumplimiento legislativo y regulatorio.
- Empresas proveedoras.
 - Cumplimiento de acuerdos.
 - Condiciones justas.
 - Crecimiento conjunto.

- Comunidad.
 - Contribución social.
 - Crecimiento económico.
 - Transparencia.
 - Creación de empleo.
 - Impacto en el medioambiente.

El análisis de materialidad realizado, para la elaboración de la estrategia de sostenibilidad de la compañía, se estructura en seis dimensiones y quince temas materiales:

Figura 3: Materialidad de Equipe.



Junto con las acciones establecidas de acuerdo a temas materiales identificados, se han establecido los siguientes objetivos de gestión, para seguir evolucionando el modelo de negocio socialmente responsable, que serán realizados en los próximos ejercicios:

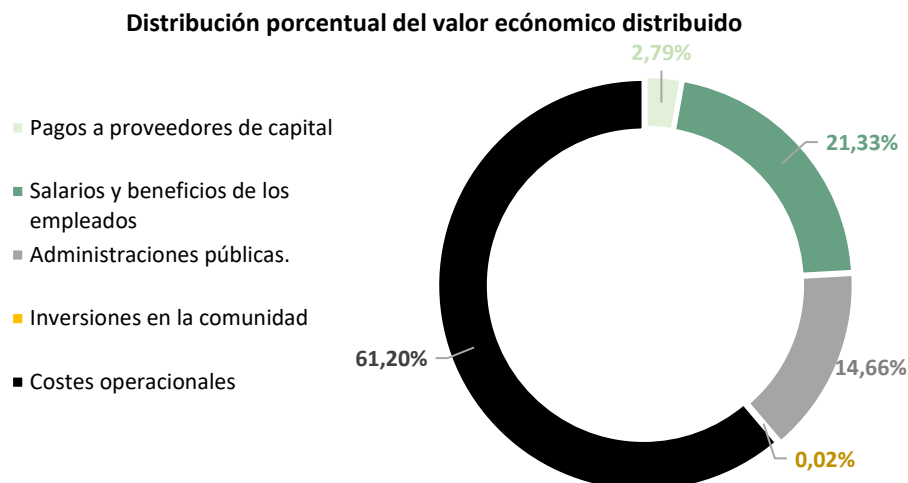
- Documentación y publicación de la política de responsabilidad social corporativa.
- Elaboración de un cuadro de mando ESG, en el que se incluyen métricas de gestión y reporte.
- Publicación de reporting ESG, para dar cumplimiento a las exigencias de elaboración de los estados de información no financiera e informe de progreso del Pacto Mundial de la Naciones Unidas.

A continuación, se muestra la generación y distribución de riqueza de Equipe en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, entre los principales grupos de interés:

Tabla 25: Valor económico generado, distribuido y retenido de Equipe.

Magnitudes económicas	2021
Valor económico generado	69.020.794,00 €
Valor económico distribuido	54.437.575,00 €
Valor económico retenido	14.583.219,00 €

Figura 4: Valor económico distribuido entre los principales grupos de interés.



Además, la compañía participa en diferentes organizaciones empresariales (Instituto tecnológico de la Cerámica y la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos) , con el fin de contribuir al desarrollo social y empresarial de la comunidad y del sector.

Del mismo modo, cabe igualmente destacar, el compromiso de la compañía con la educación, formación e integración laboral de personas jóvenes, por ello, se establecen diferentes convenios de colaboración con centros de educación, por los que se incorporan personas en prácticas, con el fin de contribuir al apoyo de nuevos talentos, facilitando la primera toma de contacto con el mundo empresarial de estudiantes, así como la detección de potenciales candidaturas para futuras necesidades de personal de Equipe.

Tabla 26: Colaboraciones con estudiantes.

Tipo de colaboración	Nº	Pasan a plantilla
contratos en prácticas	0	0
Contratos en formación	0	0
Becas	9	6

6.2. Consumidores.

Uno de los principales valores diferenciales de Equipe, son los elevados estándares de calidad aplicados a sus productos y servicios, que tienen por objetivo mantener un alto nivel de satisfacción de los clientes y usuarios finales.

En dicho sentido el sistema de gestión de la calidad de Equipe, se basa en los siguientes elementos:

- Gestión integral de la calidad, desde el diseño del producto, hasta la postventa, pasando por la producción de los mismos.
- Enfoque de mejora continua de sus sistemas de gestión y producción.
- Innovación e I+D+i.

- Transparencia, cercanía y flexibilidad con los clientes.
- Diseño y calidad como valor diferencial del producto.

La compañía dispone de un sistema de gestión de reclamaciones o no conformidades de clientes y usuarios finales, las cuales se gestionan de acuerdo a la debida diligencia establecida.

Marcado CE

El marcado CE no es una marca de calidad, sino la garantía del cumplimiento de unas garantías de seguridad necesarias para comercializar el producto. Todas las baldosas cerámicas que circulen por la Unión Europea deben cumplir con los requisitos del marcado CE, independientemente de la calidad de la baldosa.

El reglamento europeo de productos de la construcción exige que las obras de construcción se proyecten y ejecuten de forma que no comprometan la seguridad de las personas, los animales domésticos y los bienes, ni dañen el medio ambiente.

Las baldosas cerámicas de Equipe disponen de una declaración de prestaciones (antes declaración de conformidad) en lo que a requisitos de seguridad se refiere, disponible para todos los clientes de la unión europea que lo soliciten. En dicha declaración aparece información relacionada con parámetros de seguridad claves en cuanto al comportamiento del sistema (resistencia al fuego, resistencia mecánica, resistencia al deslizamiento, emisión de metales pesados, parámetros de adhesión con diferentes adhesivos, durabilidad...). En el embalaje se incluye información abreviada, con el logo del marcado CE.

Certificaciones ambientales

Tanto la certificación LEED, como BREEAM y VERDE son certificaciones de edificio sostenible, y no de producto. La utilización de productos de Equipe Cerámicas puede contribuir a la consecución de la certificación del edificio en un determinado nivel y a la mejora de la valoración, en comparación con otros materiales alternativos.



Los distintos referenciales (LEED, BREEAM y VERDE) otorgan, a través de una verificación por tercera parte, la certificación de que el edificio se ha diseñado y construido usando estrategias para mejorar en los aspectos medioambientales más significativos: ahorro de energía, consumo de agua eficiente, reducción de las emisiones de CO₂, mejoras en la calidad del ambiente interior del edificio, uso de materiales reciclados, empleo de productos cercanos al edificio para minimizar el impacto del transporte y similares.

Equipe Cerámicas diseña sus productos para ayudar al arquitecto a conseguir los créditos que establece el estándar y facilitar así la elección de los materiales y equipamientos que van a formar parte de sus proyectos.

Los productos de Equipe, en función de su uso en el edificio, son compatibles para la obtención de puntos LEED, BREEAM o VERDE en varios apartados:

- Contenido en material reciclado.
- Fácil mantenimiento, evitando el uso de productos químicos agresivos.
- Consumo de agua. Debido a su superficie impermeable, si se emplean en terrazas, techos o fachadas para recoger el agua de lluvia. También debido al escaso mantenimiento que requieren, se necesita menor cantidad de agua para su mantenimiento.

6.3. Subcontratación y empresas proveedoras.

La gestión eficiente de la cadena de suministro es clave en la consecución de los objetivos estratégicos establecidos, puesto que las empresas proveedoras con aliados estratégicos, con los que se pretende establecer relaciones duraderas, basadas en la transparencia y la confianza mutua.

Por ello, y en coherencia con la política de compras corporativa, Equipe establece como principios de actuación de su personal, en la relación con sus empresas proveedoras:

- El cumplimiento de la legalidad y normativa corporativa.
- La inclusión de aspectos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) en la contratación y evaluación de las empresas proveedoras.
- La igualdad de trato, transparencia e imparcialidad, manteniendo un dialogo fructífero y respetando los compromisos adquiridos por ambas partes.
- El desempeño de una conducta íntegra y de alta moral y ética, de acuerdo con el código ético de Equipe.
- Salvaguardar la confidencialidad de toda la información compartida.
- La eliminación de conflictos de interés.
- El respeto por los Derechos Humanos y Laborales.
- Cumplimiento de los requerimientos establecidos en materia de seguridad, higiene y salud laboral.
- El apoyo al desarrollo socioeconómico de las comunidades locales donde se desarrolla la actividad.
- La promoción de la mejora continua, innovación e intercambio de buenas prácticas.

Por otro lado, Equipe exige a sus empresas proveedoras las siguientes pautas básicas:

- Respeto a los Derechos Humanos y Laborales.
- Condiciones de seguridad y salud laboral básicos.
- Respeto por el medio ambiente.
- Comportamiento ético.

A continuación, se indican los criterios de selección, contratación, valoración y evaluación de empresas proveedoras, que se aplican de manera ponderada:

- Relación calidad – precio.
- Solvencia técnica y financiera.
- Impacto social.
- Impacto ambiental.
- Reputación.

▪ Conducta ética.

Respecto a la gestión, indicar que Equipe colabora con una empresa especializada en la gestión de compras, incluidas las materias primas y auxiliares, a excepción de los esmaltes, que es realizado por la dirección técnica de la compañía, cuya misión es realizar la prospección y evaluación de las empresas proveedoras, por lo que, mediante un tercero externo, evalúa y valora el cumplimiento de los criterios y requerimientos establecidos para las empresas proveedoras.

6.4. Información fiscal.

Toda la información de Equipe relativa al ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, relativa a beneficios obtenidos, impuestos sobre beneficios pagados, subvenciones recibidas y otra información financiera y fiscal, viene detallada en la memoria de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2021.

La compañía no mantiene deudas con la administración pública y todos los impuestos de la compañía han sido declarados y pagados en España, al no tener sedes fuera del territorio nacional.

Tabla 27: Principales magnitudes financieras de Equipe.

Principales cifras financieras y fiscales	2021
Facturación total del grupo consolidado	69.657.807,00 €
Impuestos sobre beneficios pagados en España	6.421.265,00 €
Impuestos sobre beneficios pagados fuera de España	0,00 €
Subvenciones recibidas	0,00 €
Beneficio obtenido del ejercicio	5.025.072,00 €
Deuda con Adm. Pb. (Hacienda y Seguridad Social)	0,00 €
Donación, filantropía y mecenazgo	9.600,65 €

Anexo I: Tabla de indicadores GRI.

GRI 102: CONTENIDOS GENERAL, 2016

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 102-1	Nombre de la organización	Pág. 4
GRI 102-2	Actividades, marcas, servicios o productos	Pág. 6
GRI 102-3	Ubicación de la sede principal de la organización	Pág. 5
GRI 102-4	Ubicación de las operaciones	Pág. 6
GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica	Pág. 5
GRI 102-6	Mercados y servicios	Pág. 6
GRI 102-7	Tamaño de la organización	Pág. 16 y 34
GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág. 16 y 17
GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución	Pág. 7 a 9

2. ESTRATEGIA

GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Pág. 7 a 9
------------	---	------------

3. ÉTICA E INTEGRIDAD

GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pág. 6, 7, 25 y 26
GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Pág. 26

4. GOBERNANZA

GRI 102-18	Estructura de gobernanza	Pág. 5
GRI 102-19	Delegación de autoridad	Pág. 5 y 6
GRI 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Pág. 5 y 6
GRI 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Pág. 5
GRI 102-35	Políticas de remuneración	Pág. 5 y 17
GRI 102-36	Procesos para determinar la remuneración	Pág. 17 y 18
GRI 102-38	Ratio de compensación total anual	Pág. 17

5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRI 102-40	Lista de grupos de interés	Pág. 29 y 30
GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Pág. 21

6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES

GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Pág. 5
GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas	Pág. 4
GRI 102-50	Período objeto de la memoria	Pág. 4
GRI 102-51	Fecha del último informe	Pág. 4
GRI 102-52	Ciclo de elaboración de informes anuales	Pág. 4
GRI 102-54	Índice de contenidos GRI	Pág. 35 a 38
GRI 102-55	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Pág. 4
GRI 102-56	Verificación Externa	Pág. 40 a 43

GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN, 2016

GRI 103-1 Explicación del tema material y su cobertura

* Gestión ambiental pág. 9 y 10.
* Gestión personas y talento pág. 15
* Gestión seguridad y salud laboral pág. 19 y 20.
* Gestión de los Derechos Humanos pág. 24 y 25.
* Gestión ética y anticorrupción pág. 25 a 27.
* Gestión de empresas proveedoras pág. 33 y 34.

GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes

*Gestión de riesgos sistemáticos pág. 7 a 9.
*Gestión ambiental pág. 9 y 10.
*Gestión personas y talento pág. 15.
* Gestión de seguridad y salud laboral pág. 19 y 20.
* Gestión de los Derechos Humanos pág. 24 y 25.
* Gestión ética y anticorrupción pág. 25 a 27.
* Gestión de empresas proveedoras pág. 33 y 34.

GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO, 2016

GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 30
GRI 201-3	Obligaciones de plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Pág. 17

GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del Gobierno	Pág. 34
GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO, 2016		
GRI 202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Pág. 17
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS, 2016		
GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Pág. 34
GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN, 2016		
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Pág. 28
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN, 2016		
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 27
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pág. 28
GRI 302: ENERGÍA, 2016		
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	Pág. 11
GRI 303: AGUA Y EFLUENTES, 2016		
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Pág. 10
GRI 303-5	Consumo de agua	Pág. 11
GRI 304: BIODIVERSIDAD, 2016		
GRI 304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Pág. 15
GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Pág. 15
GRI 305: EMISIONES. 2016		
GRI-305-1	Emisiones directas de GEI	Pág. 13
GRI-305-2	Emisiones indirectas de GEI	Pág. 13
GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS, 2016		
GRI 306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	Pág. 14 y 15
GRI 307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL, 2016		
GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Sin sanciones.
GRI 401: EMPLEO, 2016		
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Pág. 16 y 17
GRI 401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial	Pág. 17
GRI 401-3	Permiso parental	Pág. 19
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, 2016		
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Pág. 19 y 20
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 19 y 20
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	Pág. 19 y 20
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	Pág. 20
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Pág. 20
GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA, 2016		
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 23
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, 2016		
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 5, 6 y 16

GRI 405-2 **Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres
frente a hombres** Pág. 17

GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN, 2016

GRI 406-1 **Casos de discriminación y acciones correctivas
emprendidas** Ninguno.



Anexo II: Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

	Principios del pacto mundial de naciones unidas	Páginas o respuesta directa
Derechos Humanos	Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	Apartado 4. Respeto y protección de los Derechos Humanos, del presente documento.
	Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	Apartado 6.3 Subcontratación y empresas proveedoras, del presente documento.
Normas laborales	Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Apartado 4.1 Aplicación de procedimientos de debida diligencia, del presente documento
	Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Apartados 4.2 Prevención de riesgos en la vulneración de los Derechos Humanos y 4.3 Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición del trabajo infantil, del presente documento.
	Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Apartado 4.3 Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición del trabajo infantil, del presente documento.
	Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Apartados 4.1 Aplicación de procedimientos de debida diligencia y 3.7 Igualdad, del presente documento
Medio Ambiente	Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	Apartado 2. Cuestiones ambientales, del presente documento.
	Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	
	Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
Anticorrupción	Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos extorsión y soborno.	Apartado 5. Lucha contra la corrupción y el soborno, del presente documento.



Esta es nuestra comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

EQUIPE

15 de junio de 2021

H.E. António Guterres
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que **EQUIPE CERÁMICAS S.L.U.** apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible. **EQUIPE CERÁMICAS S.L.U.** comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (COP) que describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar los diez principios y apoyar cualquier plataforma especializada del Pacto Mundial a la que nuestra compañía pueda unirse posteriormente. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde esa fecha, tal como lo indica la política de COP del Pacto Mundial. Esto incluye:

- Una declaración firmada por el director general expresando su apoyo continuo al Pacto Global y la renovación de nuestro compromiso continuo con la iniciativa y sus principios. Esta es independiente de nuestra primera carta de compromiso para participar en el Pacto Mundial.
- Una descripción de las medidas prácticas (por ejemplo, la divulgación de las políticas, procedimientos, actividades) que la empresa haya tomado (o planea llevar a cabo) para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).
- Una medición de los resultados (es decir, el grado en que los objetivos/indicadores de rendimiento se cumplieron, u otras medidas cualitativas o cuantitativas de los resultados).

Atentamente,


EQUIPE
EQUIPE CERÁMICAS S.L.U.
C/ALFONSO CORTADAZAR, 1
30100 FUERZOS - CASTELLÓN
Tél. (34) 964 281 929
C.I.F. B-12512215
D. ROGELIO VILA UBEDA
Presidente Consejo de Administración

*Esta carta debe estar firmada por el/la ejecutivo/a de más alto nivel dentro de la organización y entregada completando los datos requeridos en el formato en línea.

Anexo III: Informe de verificación.



Jose Gámiz
Desarrollo Sostenible

Declaración de Verificación para Equipe Cerámicas S.L.U.

EQUIPE

*Relativa al reporte de información no financiera conforme a la
Ley 11/2018, correspondiente al ejercicio anual finalizado a 31
de diciembre de 2021*

Expediente: EINF/2021/001

Página 1 | 4



Jose Gámiz
Desarrollo Sostenible

A los accionistas de Equipe Cerámicas S.L.U.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, modificado por la ley 11/2018 de 28 de diciembre, se ha realizado el encargo de verificación independiente, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante "EINF") adjunto, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de EQUIPE CERÁMICAS S.L.U., y sociedades incluidas del estado consolidado.

La presente declaración, forma parte del EINF del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, que a su vez forma parte del Informe de Gestión Consolidado.

Responsabilidad del Consejo de Administración y de la Dirección.

La formulación del EINF incluido en el Reporte de Información No Financiera del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021, así como, el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración de la Compañía. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el "Índice de contenidos GRI" del citado Estado, habiendo sido todos estos evaluados en el marco del proceso de verificación independiente.

Responsabilidad del Verificador

La responsabilidad del verificador, es expresar las conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada, basándose en el trabajo realizado, sobre la información y datos recogidos exclusivamente en el EINF y correspondientes al ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores al 2018, no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. El trabajo de verificación ha sido llevado a cabo de acuerdo con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España, la norma ISAE 3000 (revisada), relativa a encargos de aseguramientos distintos o de la revisión de la información financiera histórica y los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los Standares GRI de Global Reporting Initiative.

De acuerdo, con lo establecido en las normas anteriormente referidas, en un trabajo de seguridad limitada, los procedimientos llevados a cabo tienen un menor alcance y extensión que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene del mismo es significativamente más reducida, por lo que el presente informe debe de entenderse en dichos términos y no debe utilizarse el mismo en decisiones de inversión o similares.



Jose Gámiz
Desarrollo Sostenible

El trabajo de verificación ha consistido en la formulación de consultas y preguntas a diferentes áreas de gestión de EQUIPE CERAMICAS S.L.U, que han participado en la elaboración del EINF, revisión de los procedimientos para recopilar y validar la información incluida, así como, la aplicación de procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la compañía para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Comprobación que la información financiera reflejada en el EINF, ha sido previamente auditada por terceros independientes.

Independencia y control de la calidad

Se han cumplido con los requerimientos de independencia y ética, que están basados en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y profesionalidad.

Las metodologías y procedimientos de trabajo utilizados, están bajo un sistema global de control de calidad que incluyen procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El trabajo de verificación ha sido realizado por un profesional experto en revisiones de información no financiera y, específicamente, sobre cuestiones sociales, relativas al personal, medioambientales, Derechos Humanos y Laborales, gestión ética y cumplimiento normativo, así como, a la relación e integración de las organizaciones con la sociedad.

Conclusión

Basándome en los procedimientos realizados en la verificación y en las evidencias que he obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que me haga creer que el Estado de Información No Financiero del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021 de EQUIPE CERÁMICAS S.L.U, y sociedades incluidas del estado consolidado, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, conforme a los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en materia de Información No Financiera y los criterios



Jose Gámiz
Desarrollo Sostenible

de la guía de elaboración de reportes de sostenibilidad del Global Reporting Initiative en su versión Standards.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Moncada, a 24 de marzo de 2022.

El verificador,

Firmado por JOSE GAMIZ
GONZALEZ -
NIF:***7924** el día
24/03/2022 con un
certificado emitido por

D^a Jose Gámiz González

Experto en Responsabilidad Social por AENOR.

Consultor y auditor interno homologado norma SGE 21 de Forética, nº CSGE17-028.

Programa sobre elaboración de memorias de sostenibilidad según los estándares GRI, por la Cámara de Comercio de Barcelona, nº 18224303.

Auditor Socio-Laboral por la Universidad de Valencia.

Auditor interno de sistema de gestión norma UNE-EN ISO 19011:2018, por AENOR.

Colegiado nº 5.271 del Excelentísimo Colegio de Graduados Sociales de Valencia.