
INFORME ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD EJERCICIO 2018

Índice

Introducción	2
1. Información general	2
2. Cuestiones medioambientales	5
3. Cuestiones sociales y relativas a personal	8
4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	15
5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	15
6. Información sobre la sociedad	18
Índice de contenidos	21

Introducción

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).

En este contexto, a través del estado de información no financiera AMARA, S.A.U. 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.U. 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 del ejercicio interno llevado a cabo a inicios de 2018 a partir de reuniones con los distintos departamentos y áreas de las sociedades.

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.U. (España), AS Solar, S.L. (España), Amara Brasil Ltda. (Brasil), Amergy Mexicana, S.A. de C.V. (México), Ergytech, Inc. (EEUU) y Amara Limited (China)¹.

1. Información general

Modelo de negocio

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

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.

¹ La sociedad Amara Limited no tiene plantilla ni ha tenido actividad en el ejercicio analizado por lo que no constará ninguna información.

- 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, dando servicio a 69 parques, con una potencia total de 2.350 MW convirtiéndose en los últimos años en 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

Objetivos y estrategia

Consolidación y expansión

Desde los últimos años y más intensamente a raíz del cambio de accionista (abril 2017), los esfuerzos van dirigidos a consolidar su posición de liderazgo en el sector de la distribución y venta de material eléctrico y de potenciar los negocios de servicios a empresas y de energías renovables.

De acuerdo a las líneas definidas en el Plan Estratégico 2018-2022, esto ha tenido como consecuencia (i) la expansión internacional a China con vistas a mejorar la competitividad en la venta de materiales, (ii) la adquisición de la compañía AS Solar (junio 2018), empresa líder en la distribución mayorista de componentes y accesorios para instalaciones fotovoltaicas y (iii) la creación de dos direcciones, Dirección de Renovables y la Dirección de Servicios.

Digitalización

Consciente de la necesidad de adaptarse a la presencia de nuevas tecnologías, y como parte del mantenimiento de la competitividad, durante el 2018 se han implantado medidas de digitalización de procesos y herramientas tecnológicas. Fundamentalmente, estas han consistido en (i) la gestión digital de las notas de gasto, (ii) gestión electrónica de necesidades y gestión de incidencias de TI, no conformidades en la prestación del servicio y reclamaciones de cliente y (iii) puesta en marcha de facturación electrónica. Esta última medida será complementada con el proyecto para el 2019 de gestión de las facturas de proveedores externos de forma digital (archivo y contabilización).

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.

Gestión de riesgos no financieros

Durante el 2018 se han puesto las bases para la creación de un Sistema de Gobierno Corporativo que definirán las bases de identificación y gestión de los distintos riesgos a los que se verá sometida la Compañía.

Debido al cambio de accionista en 2017, durante 2018 se ha rediseñado la estructura del Sistema de Gobierno Corporativo, que quedará formalizada durante el ejercicio 2019 y que dispondrá de los siguientes documentos:

Código Ético: será reeditado y adaptado para servir de pilar fundamental que identifique y plasme los valores y principios rectores de todas las actividades de la Sociedad y que será de aplicación a todos los profesionales del Grupo. Marcará las bases para el desarrollo de todas las políticas y procedimientos que deban controlar los riesgos que resulten identificados y que sean relevantes para la Sociedad.

Políticas Corporativas:

- a) De Gobierno Corporativo y Cumplimiento: política anticorrupción, política de cumplimiento y política de privacidad.
- b) De Sostenibilidad: política de calidad, política de medio ambiente, política de seguridad y salud en el trabajo, política de recursos humanos.
- c) Políticas de riesgos: se editarán políticas de gestión de riesgos en función de las necesidades identificadas.

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 2018, 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 de prevención de delitos

Completando la información anterior, una vez realizado el correspondiente análisis interno y externo², 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.

² Análisis DAFO Amara, S.A.U.

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, 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 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 ambiental³. 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 sistema de acuerdo con lo exigido en la norma.

2. 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.

³ Dato relativo a Amara, S.A.U.

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 España posee un sistema de gestión ambiental certificado bajo los estándares de la norma internacional **ISO 14001:2015**.

Durante el año 2018, el Grupo Amara no ha incumplido 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 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, papel y cartón, que son utilizados como envase y embalaje de los productos que vende a sus clientes.

Sobre la electricidad consumida, no se dispone de garantía de origen sobre el consumo energético, por lo que no se conoce el % de energía renovable que se consume.

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. Es por ello que no se dispone de un registro de los kilogramos de gas refrigerante recargados y no se tiene constancia que 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 2018, no se ha llevado a cabo ninguna acción. Sin embargo, en años anteriores, Amara⁴ 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.

⁴ Amara, S.A.U.

- Sustitución de luminaria tradicional por otra más eficiente, de tecnología LED, en los almacenes de Torrejón de Ardoz (Madrid) y Quart de Poblet (Valencia).

Durante 2018 no se han establecido metas de reducción de gases de efecto invernadero. No obstante, se han digitalizado diversos procesos (devoluciones de cliente, apertura de proveedores, apertura de clientes y nota de gastos de viaje) 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.

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.

Datos de consumo, producción energía FV, residuos y emisiones⁵

Consumo de materias primas	2018	
	Envases y embalajes de plástico (Tn)	7,99
	Envases y embalajes de cartón (Tn)	7,52
	Madera (Tn)	5

Consumo de energía	2018	
	Electricidad (Kwh)	972.514
	Gasóleo (litros)	154.777

Producción de energía solar fotovoltaica	2018	
	Valencia (Kwh)	343.959
	Sevilla (Kwh)	247.080
	TOTAL (Kwh)	591.039

Tipología de residuos generados	No peligrosos	2018	
		Plástico (Tn)	16,92
		Papel y cartón (Tn)	25,23
		Madera (Tn)	40,17

Emisiones de gases de efecto invernadero	Tn CO ₂ eq. 2018	
	Total emisiones Alcance 1 ⁶	390,038
	Total emisiones Alcance 2 ⁷	284,253
	Total emisiones Alcance 3	No disponible
	TOTAL	674,291

⁵ Datos correspondientes a Amara, S.A.U.

⁶ Fuentes de los factores de emisión aplicados: Registro de huella de carbono compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono. Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. Abril 2018. Versión 10

⁷ CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia) <http://gdo.cnmc.es/CNE/resumenGdo.do?anio=2017>

3. 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 de su personal.

A pesar de no contar con una Política de Recursos Humanos⁸, 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.

Empleo⁹

Empleados por género	
H	978
M	174
Total	1152

Empleados por edad	
< 25	123
25 a 40	573
40 a 50	278
> 50	178
Total	1152

Empleados por país	
Brasil	586
España	389
México	173
USA	4
Total	1152

Empleados por clasif. profes.	
Dirección	29
Mandos Intermedios	131
Operarios - Administrativos	820
Técnicos	172
Total	1152

Contratos por modalidad	
Indefinido	1037
Temporal	87
Tiempo parcial	28
Total	1152

Ctos. indefinidos por género	
H	880
M	157
Total	1037

⁸ Prevista su edición para el ejercicio 2019

⁹ Datos calculados a 31/12/2018

Ctos. indefinidos por edad	
< 25	92
25 a 40	529
40 a 50	254
> 50	162
Total	1037

Ctos. indefinidos por clasif. profes.	
Dirección	29
Mandos Intermedios	127
Operarios - Administrativos	720
Técnicos	161
Total	1037

Ctos. temporales por género	
H	77
M	10
Total	87

Ctos. temporales por edad	
< 25	5
25 a 40	43
40 a 50	23
> 50	16
Total	87

Ctos. temporales por clasif. profes.	
Dirección	0
Mandos Intermedios	4
Operarios - Administrativos	72
Técnicos	11
Total	87

Ctos. tiempo parcial por género		28
H	21	
M	7	
Total	28	

Ctos. tiempo parcial por edad	
< 25	26
25 a 40	1
40 a 50	1
> 50	0
Total	28

Ctos. tiempo parcial por clasif. profes.	
Dirección	0
Mandos intermedios	0
Operarios - Administrativos	28
Técnicos	0
Total	28

Procesos de despido

España

Nº de despidos						Total
Género		Edad				
Hombres	Mujeres	<25	25 a 40	40 a 50	>50	
6	0	0	1	3	2	6

Nº de despidos				Total
Clasificación profesional				
Dirección	Mandos intermedios	Operarios-administrativos	Técnicos	
1	0	5	0	6

México

Nº de despidos							Total
Género			Edad				
Hombres	Mujeres	TOTAL	<25	25 a 40	40 a 50	>50	
8	2	10	0	6	2	2	10

Nº de despidos				
Clasificación profesional				
Dirección	Mandos intermedios	Operarios-administrativos	Técnicos	TOTAL
0	0	10	0	10

EEUU

No se han considerado a efectos de este informe los datos de la filial americana por no ser su plantilla representativa cuantitativamente.

 BRASIL¹⁰

Debido a los requisitos de legislación laboral brasileña, todas las terminaciones de contratos tienen forma de despido (196 durante 2018) aunque, como es el caso, la terminación de la relación laboral sea debida a la finalización del contrato de prestación de servicios que dio origen a la contratación (contrato por obra y servicio).

Brecha salarial¹¹

Brecha salarial	
Remuneración media hombre	13.655
Remuneración media mujer	16.533
Brecha salarial	-21%

¹⁰ No se dispone de desglose por género, edad y categoría profesional.

¹¹ Calculada a fecha 31/12/2018. Retribución media hombres - Remuneración media mujeres dividido por la remuneración media hombres. Incluye la retribución fija anual más la retribución variable por objetivos.

Remuneración media¹²

Remuneración media por género	
H	13.655
M	16.533

Remuneración media por rango de edad	
< 25	5.329
25 a 40	9.351
40 a 50	19.845
> 50	26.408

Remuneración media por clasific. Profesional	
Dirección	79.591
Mandos Intermedios	21.445
Operarios - Administrativos	8.893
Técnicos	22.218

Remuneración media Dirección por género	
H	84.366
M	61.287

En cuanto a la remuneración de los Consejeros, tanto Amara, S.A.U. como AS Solar tienen 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 de desconexión laboral. La distribución de los turnos, duración de la jornada de trabajo y compensación, en su caso, de horas extraordinarias, cumplen estrictamente con los requisitos contenidos en el Convenio Colectivo aplicable en cada caso.

El número de empleados con discapacidad es el siguiente:

España: 4 (requisitos de la LISMI)

Brasil: 25 (requisitos Ley 8213 de julio 1991)

México¹³: 0

USA¹⁴: 0

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, incluirá en su Código Ético dichos principios, que serán de obligado cumplimiento para todos los empleados del Grupo.

Durante el ejercicio 2018 se ha comenzado la implantación de un Plan de Igualdad con el objetivo de lograr la plena igualdad efectiva entre sus trabajadores y que se espera quede completamente implantado en el ejercicio 2019.¹⁵

¹² Incluye la retribución fija anual más la retribución variable por objetivos.

¹³ No se dispone de información sobre la existencia de legislación aplicable al respecto.

¹⁴ Ver nota anterior.

¹⁵ El Plan de Igualdad será implantado en Amara, S.A.U.

Amara¹⁶ cumple con la normativa existente (LISMI) 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 durante el ejercicio 2019.

Organización del trabajo

Para Amara, es importante disponer de medidas que ayuden a la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar. A continuación se identifican las más relevantes¹⁷:

Flexibilidad laboral:

- Horario flexible de entrada y pausa para comer.
- Jornada intensiva en verano y durante todos los viernes del año.

Salud y otros beneficios:

- Tickets guardería.
- Tickets restaurante.
- Tarjeta de salud gratuita para empleados y con precio reducido para familiares.
- Seguro de accidentes.
- Acceso a programas de descuento de precios de actividades de consumo y ocio.

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.

¹⁶ Dato relativo a Amara, S.A.U.

¹⁷ Datos relativo a Amara, S.A.U.

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.

Durante el ejercicio 2019, se ha propuesto como objetivo certificar su sistema de gestión de seguridad y salud bajo la normativa ISO 45001.

Datos de accidentalidad¹⁸

	Número de accidentes con baja ¹⁹			Número de enfermedades profesionales					
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres			
2018	13	0	13	0	0	0			
	Índice de frecuencia de accidentes ²⁰			Índice de gravedad de accidentes ²¹			Horas de absentismo ²²		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	19,74	0	23,96	0,66	0	0,8	3.464	0	3.464

Las fórmulas utilizadas para el cálculo de estos índices son:

$$\text{Índice frecuencia accidentes} = \left(\frac{\text{n}^{\circ} \text{ total de accidentes con baja, excluidos recaídas e in itinere}}{\text{Total horas anuales trabajadas}} \right) \times 10^6$$

$$\text{Índice gravedad accidentes} = \left(\frac{\text{n}^{\circ} \text{ jorn. perd. por accidentes con baja, excluidos recaídas e in itinere}}{\text{Total horas anuales trabajadas}} \right) \times 10^3$$

¹⁸ Datos correspondientes a Amara, S.A.U.

¹⁹ Suma de accidentes con baja en jornada, excluidos las recaídas y los in itinere

²⁰ Número total de accidentes con baja, excluidos las recaídas y los in itinere, por cada millón de horas trabajadas

²¹ Número de jornadas perdidas por los accidentes con baja, excluidos los in itinere y las recaídas, por cada mil horas trabajadas

²² Se consideran 8 hrs por cada jornada de absentismo. Se han tenido en cuenta las horas perdidas derivadas de accidentes de trabajo, excluidos las recaídas y los in itinere.

Relaciones laborales²³

Amara mantiene en todo momento un diálogo fluido con la RLT 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 Torrejón 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 salud²⁴, hay constituido un Comité de Seguridad y Salud en el que están representados los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid y Torrejón de Ardoz (Amara, S.A.U., 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:

España: 100%

Brasil: 100%

México: 68%

USA: no existe la figura de Convenio Colectivo

Formación²⁵

El Departamento de RRHH de Amara²⁶ 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 2018 segregado por clasificación profesional y por género.

Clasificac. Profes.	Horas de formación
Dirección	31
Mandos intermedios	416
Operarios-administrativos	1.544
Técnicos	390
TOTAL	2.381

²³ Datos relativos a España

²⁴ Datos relativos a Amara, S.A.U.

²⁵ Datos relativos a Amara, S.A.U.

²⁶ Dato relativo a Amara, S.A.U.

Género	Horas de formación
Hombre	2.092
Mujer	289
TOTAL	2.381

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.

Accesibilidad de personas con discapacidad²⁷

Todos los trabajadores con discapacidad en España tienen acceso a las instalaciones en condiciones idóneas.

4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Amara se compromete al respeto de los derechos humanos de acuerdo a la legislación nacional e internacional existente y plasmará en 2019 dicho compromiso a través del Código Ético y resto de políticas que fueran aplicables.

Asumirá 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. Esto se abordará durante el ejercicio 2019 mediante la edición de una nueva versión del Código Ético del Grupo Amara.

Algunos de los mecanismos existentes en Amara²⁸ para garantizar los derechos laborales tanto de sus empleados como de contratistas externas es 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 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.

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

Hasta el ejercicio 2017 inclusive, Amara estaba acogida al Sistema de Gobierno Corporativo del grupo empresarial del anterior accionista, y como consecuencia de ello, aplicaba su conjunto de códigos, políticas y procedimientos, medidas e iniciativas reguladoras del buen gobierno y destinadas a la prevención de riesgos penales en la organización.

²⁷ No se dispone de información respecto a las barreras arquitectónicas existentes en otros países para el personal con discapacidad.

²⁸ Dato correspondiente a Amara, S.A.U.

Durante el año 2018, y como consecuencia del cambio de accionista, ha sido necesario sentar las bases para redefinir el Sistema de Compliance de Amara, que dará lugar en el 2019 a un conjunto de políticas, códigos y procedimientos que rijan el funcionamiento interno de la Compañía y su relación con terceras partes con el fin de controlar adecuadamente los riesgos penales a los que pueda verse expuesta.

En colaboración con un despacho externo experto en compliance y nuevas tecnologías, se ha comenzado durante el 2018 un trabajo de revisión del Sistema de Compliance cuyas principales acciones son las siguientes:

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

Principios:

- Creación de valor: Dedicamos todos nuestros esfuerzos a ser siempre los mejores, aportando el máximo valor sostenible a nuestros clientes y grupos de interés.
- Ética e integridad: En Amara compartimos una cultura empresarial y unos principios de comportamiento ético muy arraigados y sólidos que generan confianza y nos permiten desarrollar nuestra actividad siendo un ejemplo de transparencia y compromiso.
- Equipo humano: Apostamos decididamente por la gente brillante, adaptable y comprometida e identificamos y potenciamos su talento para lograr responder juntos y en equipo a cualquier desafío que se nos presente.
- Calidad y fiabilidad: Innovamos y mejoramos continuamente nuestros procesos para marcar la diferencia y asegurar que cada cliente queda siempre satisfecho.

2. Proyecto compliance penal

A través del sistema PDCA (Plan Do Check Act, 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 nivel de cumplimiento y exposición a riesgos penales atendiendo a los siguientes bloques:

(1) Contexto de la organización, (2) cultura de compliance y canal de denuncias, (3) identificación de los riesgos, (4) mapa de riesgos, (5) implantación de controles y tareas, (6) informe de controles y (7) política de prevención de delitos.

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.

3. Los principales documentos que conformarán el Sistema de Compliance serán 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 establecerá como principios los 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, definirá 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 editará para 2019 una Política Anticorrupción que establezca los principios de lucha contra la corrupción y regule las relaciones con la administración, una Política de cumplimiento y mantendrá vigente una Política de Prevención de Delitos.

Además, mantendrá actualizados todos aquellos procedimientos que sean necesarios para regular el funcionamiento interno y que contribuyan 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. No se han recibido denuncias durante el ejercicio 2018.
- Dirección de Cumplimiento: 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, serán 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 ha certificado en el mes de diciembre de 2018 su sistema de compliance 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.

Lucha contra la corrupción y el soborno

Consciente de la importancia de establecer medidas de lucha contra la corrupción y el soborno, Amara dispone de procedimientos de aplicación interna y durante el 2019 definirá y editará el conjunto de códigos, normas y procedimientos que identifiquen y desarrollen los principios de lucha contra la corrupción y el soborno.

Fundamentalmente, el esquema se basará 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.

No se ha impartido ninguna acción formativa durante 2018.

Tanto Amara España como su filial Ergytech disponen de certificado emitido por la compañía Trace, entidad dedicada a la auditoría y certificación de entidades que acrediten disponer de un sistema eficaz y vigente de lucha contra la corrupción y el soborno.

6. Información sobre la sociedad

Relación con grupos de interés

Amara participa activamente en distintos foros donde comparte experiencia y conocimiento con otras empresas de su sector. Por ello, la Compañía está asociada con:

- Sociedad Nuclear Española (SNE).
- Asociación Empresarial Eólica (AEE).

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

El desarrollo de una empresa no debe centrarse exclusivamente en el plano económico, sino que se tienen que considerar otra serie de aspectos que hagan crecer a la compañía en todos sus aspectos. Es por ello que en el año 2018 Amara ha realizado una donación a UNICEF por valor de 1.000€

Durante el 2018, Amara²⁹ ha patrocinado a algunos de sus trabajadores en distintas maratones y carreras, facilitándoles vestimenta deportiva y costeando la cuota de inscripción al evento.

Fomento del empleo y desarrollo local

Amara tiene suscritos convenios de colaboración con las Universidades Politécnica de Madrid y Politécnica de Cartagena para la realización de prácticas laborales.

Consumidores/clientes³⁰

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

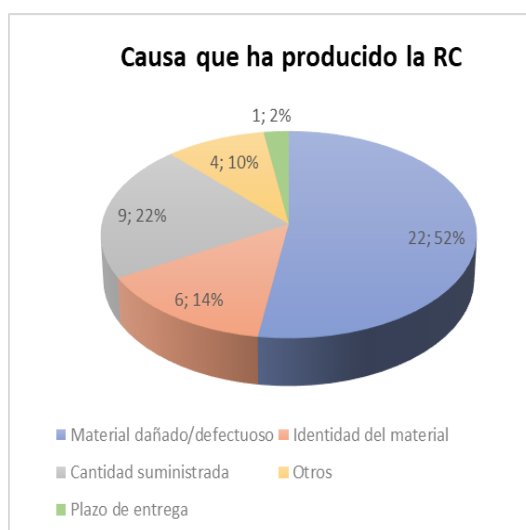
²⁹ Dato correspondiente a Amara, S.A.U.

³⁰ Dato correspondiente a Amara, S.A.U.

poder establecer cuantas acciones se consideren necesarias para mejorar la opinión que tienen nuestros clientes de la Compañía.

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.

RECLAMACIONES DE CLIENTES (RC)		2018
	Nº RC Abiertas	42
	Nº RC Cerradas	42
	Tiempo medio de resolución de una RC	22,5 días



Subcontratación y proveedores

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.

Durante el año 2018, Amara ha abierto un total de 393 nuevos proveedores en base a estos criterios.

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

Información fiscal

Basándose en los principios de legalidad y transparencia, para el próximo ejercicio 2019 Amara formalizará a través de su Código Ético el cumplimiento con las obligaciones fiscales en los países en los que opere 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, deberemos cumplir 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.

Países	Beneficios obtenidos (€)	Comentarios
España	2.116.847	BDI
Brasil	1.314.226	BDI
México	91.643	BDI
USA	184.421	BDI
Total	3.707.137,00	

Países	Impuestos sobre beneficios pagados (€)	Comentarios
España	907.847	
Brasil	577.822	
México	99.383	
USA	-30.013	
Total	1.555.039	

Subvenciones públicas

Amara, S.A.U.³¹ no ha recibido ninguna subvención pública durante el ejercicio 2018.

³¹ Ninguna de las demás sociedades ha recibido subvenciones públicas durante 2018.

Índice de contenidos

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.

Ámbitos generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio : <ul style="list-style-type: none"> - Entorno empresarial - Organización y estructura - Mercados en los que opera - Objetivos y estrategias - Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución 	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-3 Ubicación de la sede GRI 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	2-3	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	4-5	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	4-5	

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	6	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones	6	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Descripción del enfoque interno en relación al principio de prevención	6	
	Aplicación del principio de precaución	Descripción del enfoque interno en relación al principio de precaución.	6	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Descripción cualitativa de las obligaciones del Grupo	6	
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	5-6	

Cuestiones medioambientales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Descripción cualitativa de medidas relativas a la gestión de residuos e información cuantitativa del total de residuos generados	7	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	n.a.		Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	n.a.		Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
	Consumo de materias primas	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	7	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	6	
	Consumo , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	7	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	6-7	
	Uso de energías renovables	Descripción cualitativa del uso de energías renovables	6	
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)	7	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	7	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Descripción cualitativa de las metas establecidas	7	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Descripción cualitativa de las medidas	7	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Descripción cualitativa de los impactos	7	

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	8	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	8	
	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	8-9	Datos a 31 de diciembre de 2018. 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	10	Para la filial brasileña no se dispone de desglose de los despidos por sexo, edad y categoría profesional
	Brecha salarial	Este dato se reporta según criterio interno	10	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo fijo, variable	11	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo	11	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo	11	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Descripción cualitativa de las políticas vigentes	11	
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	11-12	
	Organización del tiempo de trabajo	Descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	12	
	Número de horas de absentismo	Número de horas de absentismo	13	

Cuestiones sociales y relativas al personal				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Organización del trabajo	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	12	
Salud y seguridad	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 muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	12-13	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo		13	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	14	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo sobre el total de empleados	14	
	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	14	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Descripción cualitativa políticas implementadas en el campo de la formación	14	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Cantidad total de horas de formación	14-15	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Descripción cualitativa de las medidas	8 ; 11	
	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	8 ; 11	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Descripción cualitativa de las medidas de integración	15	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Descripción cualitativa de la gestión de la diversidad	8 ; 11	

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	15	
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	15	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Información cuantitativa del número de denuncias	15	
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	15	

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	16-18	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Descripción cualitativa de las medidas	17	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Cuantía de las aportaciones en euros	18	

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	18	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Descripción cualitativa del impacto	18	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Descripción cualitativa de las relaciones mantenidas	18	
	Acciones de asociación o patrocinio	Descripción cualitativa de las acciones mantenidas	18	
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	19	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Descripción cualitativa de la gestión realizada	19	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Descripción cualitativa y cuantitativa de los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	19	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Descripción cualitativa de las medidas	18	
	Sistemas de reclamación	Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	19	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Número de reclamaciones y desglose según su estado	19	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Resultado antes de impuestos por país	19-20	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Impuesto sobre beneficios pagados	19-20	
	Subvenciones públicas recibidas	Subvenciones públicas recibidas	20	