
INFORME ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD EJERCICIO 2019

Índice

1. Introducción y alcance	2
2. Información general	3
3. Cuestiones medioambientales	6
4. Cuestiones sociales y relativas a personal	9
5. Información sobre el respeto de los derechos humanos	20
6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	20
7. Información sobre la sociedad	23
8. Análisis de materialidad	27
Índice de contenidos	29

1. Introducción y alcance

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

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

En este contexto, a través del estado de información no financiera AMARA, S.A.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 2019 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), Amara Solar Renovables, S.L.¹ (España), Amara Brasil Ltda. (Brasil), Amergy Mexicana, S.A. de C.V. (México), Ergytech, Inc. (EEUU) y Amara Limited (China)².

¹ Razón social modificada en 2019. Antes AS Solar Ibérica de Sistemas Energéticos Alternativos, S.L.

² La sociedad Amara Limited no tiene plantilla ni ha tenido actividad en el ejercicio analizado por lo que no constará ninguna información.

2. Información general

Modelo de negocio

Amara es 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.
- Generación convencional: centrales nucleares, hidráulicas, térmicas y ciclos combinados en España y en el extranjero, con una amplia gama de productos incluyendo materiales clase nuclear y servicios especializados.
- Energías Renovables

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

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

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

- Servicios a empresas:
 - ✓ Gestión de almacenes
 - ✓ Distribución física
 - ✓ Gestión y asesoramiento de compras
 - ✓ Consultoría logística
 - ✓ Aprovisionamientos y gestión de Repuestos
 - ✓ Importación / Exportación. Gestión de Aduanas
 - ✓ Sistema de Gestión propio (SAP R3) o del cliente

Objetivos y estrategia

El año 2019 se ha dedicado a la consecución de varios objetivos:

Eléctrico: mantenimiento de su posición como líder en el sector de la venta y distribución de material eléctrico para el mercado de AT/MT.

Telecomunicaciones: fortaleciendo y diversificando su actividad en este sector a través de la especialización de los servicios ofrecidos, estableciendo nuevas alianzas de distribución con nuevos fabricantes y ampliando la cartera de materiales ofrecida.

Renovables: ofreciendo un servicio de valor añadido en las compras de materiales tanto eólico como fotovoltaico, para desarrolladores de tecnología ampliando desarrollo de negocio en el sector fotovoltaico a través de la ejecución de obras fotovoltaicas y con el objetivo de posicionarse como líder en la distribución de material fotovoltaico, a raíz de la incorporación al Grupo en 2018 de su filial Amara Solar Renovables³.

Potenciación de su actividad como prestador de servicios logísticos a terceros, ampliando dichos servicios no sólo a compañías del sector energético sino en sectores como el de distribución de bebidas.

De acuerdo a las líneas definidas en el Plan Estratégico 2018-2022, esto ha tenido como consecuencia el incremento significativo del volumen de negocio fruto del buen comportamiento de todas las líneas de negocio, material eléctrico, telecomunicaciones, energía convencional, renovables, servicios y distribución de material solar fotovoltaico.

Digitalización

Como avance en la implantación de medidas además de las medidas puestas en marcha en 2018, durante el 2019 se continúa avanzando en la implantación de soluciones tecnológicas que contribuyan a la digitalización de procesos. 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

Amara ha dedicado sus esfuerzos durante el ejercicio 2019 a la concreción de su Sistema de Gobierno Corporativo, que se ha estructurado de la siguiente forma:

Misión, visión y principios: constituyen las líneas maestras de actuación de todo el Grupo. Sirven de inspiración para el resto de documentos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo:

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:

- **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.

³ Anteriormente AS Ibérica de Sistemas Energéticos Alternativos, S.L.

- **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.
- **Creación de valor:** dedicamos todos nuestros esfuerzos a ser siempre los mejores, aportando el máximo valor sostenible a nuestros clientes y grupos de interés
- **Calidad y fiabilidad:** Innovamos y mejoramos continuamente nuestros procesos para marcar la diferencia y asegurar que cada cliente queda siempre satisfecho.

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

Políticas Corporativas:

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

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

A cierre de ejercicio 2019, 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 externo⁴, las principales conclusiones y aspectos detectados son los siguientes:

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

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

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

Competidores: debido a la madurez de algunos mercados (mercado eléctrico), lo cual implica operaciones con reducidos márgenes, se ha impulsado la especialización de determinados

⁴ Análisis DAFO Amara, S.A.U.

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 ambiental⁵. 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 su sistema de acuerdo con lo exigido en la norma.

3. Cuestiones medioambientales

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

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

Amara, S.A.U. posee un sistema de gestión ambiental certificado bajo los estándares de la norma internacional **ISO 14001:2015**, siendo la fecha de expiración el 29-11-2020.

Durante los años 2018 y 2019, el Grupo Amara ha cumplido las leyes y normativas en materia medioambiental y, por lo tanto, no ha recibido ninguna denuncia o queja al respecto.

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

⁵ Dato relativo a Amara, S.A.U.

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, Amara tiene contratos con varias compañías eléctricas, algunas de las cuales, garantizan que el 100% de su energía provienen de fuentes renovables, como es el caso de los contratos que tiene Amara con Fusiona Comercializadora, S.A. y Cox Energía Comercializadora España, S.L.U.

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 2019, no se ha llevado a cabo ninguna acción. Sin embargo, en años anteriores, Amara⁶ sí que ha llevado a cabo diversas iniciativas para mejorar este punto:

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

Durante los ejercicios 2018 y 2019 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.

⁶ Amara, S.A.U.

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 emisiones⁷

Consumo de materias primas		2018	2019
	Envases y embalajes de plástico (Tn)	7,99	7,94
	Envases y embalajes de cartón (Tn)	7,52	10,75
	Madera (Tn)	5 ⁸	108,9
	Consumo papel fotocopiadora folios DIN-A4 (Tn)	7,61	6,84
TOTAL (Tn)	28,12	134,43	

Consumo de energía		2018	2019
	Electricidad (Kwh)	972.514	1.009.420
	Gasóleo (litros)	154.777	155.176

Consumo de energía eléctrica (desglose por garantía de origen)		2019 ⁹
	Electricidad consumida con garantía de origen 100% renovable (Kwh)	66.561
	Electricidad consumida sin garantía de origen 100% renovable (Kwh)	942.859
	TOTAL (Kwh)	1.009.420

Producción de energía solar fotovoltaica		2018	2019
	Valencia (Kwh)	343.959	228.583
	Sevilla (Kwh)	247.080	252.530
	TOTAL (Kwh)	591.039	481.113

Tipología de residuos generados	No peligrosos		2018	2019
		Plástico (Tn)	16,92	16,51
		Papel y cartón (Tn)	25,23	33,52
		Madera (Tn)	40,17	52,42
		TOTAL (Tn)	82,32	102,45

⁷ Datos correspondientes a Amara, S.A.U. No se ha podido ofrecer datos del resto de países por no contar con sistemas de gestión de dicha información con el compromiso de mejorar el sistema de reporte.

⁸ El dato de 2018 es sensiblemente menor por no ser exacto el método de cálculo.

⁹ En el ejercicio 2018, no se disponía de ningún contrato de suministro eléctrico con garantía de origen.

En el año 2019, en algunas de nuestras delegaciones, se han realizado nuevos contratos con las compañías Fusiona y Cox que sí nos garantizan que el origen de su energía es 100% renovable.

Emisiones de gases de efecto invernadero		Tn CO ₂ eq. 2018	Tn CO ₂ eq. 2019
	Total emisiones Alcance 1 ¹⁰	390,038	391,042
	Total emisiones Alcance 2 ¹¹	284,253	252,946
	Total emisiones Alcance 3	No disponible	No disponible
	TOTAL	674,291	643,988

4. Cuestiones sociales y relativas a personal

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

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

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

Empleados en plantilla¹²

Por país	2019		2018	
	nº	%	nº	%
España	475	40%	389	34%
Brasil	539	45%	586	51%
México	167	14%	173	15%
Estados Unidos	4	0%	4	0%
Total	1.185		1.152	

Por género	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Hombre	986	83%	978	85%
Mujer	199	17%	174	15%
Total	1.185		1.152	

¹⁰ 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

¹¹ CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia) <http://gdo.cnmc.es/CNE/resumenGdo.do?anio=2019>

¹² Datos a cierre de ejercicio.

Por edad	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Hasta 25 años	135	11%	123	11%
25 a 40 años	565	48%	573	50%
40 a 50 años	301	25%	278	24%
Más de 50 años	184	16%	178	15%
Total	1.185		1.152	

Por clasificación profesional	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Dirección	34	3%	29	3%
Mandos Intermedios	109	9%	131	11%
Operarios y Administrativos	865	73%	820	71%
Técnicos	177	15%	172	15%
Total	1.185		1.152	

Contratos¹³

Por modalidad	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Indefinido	974	82%	1.037	90%
Temporal	165	14%	87	8%
Tiempo parcial	46	4%	28	2%
Total	1.185		1.152	

Indefinidos¹⁴

Por género	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Hombre	811	83%	880	85%
Mujer	163	17%	157	15%
Total	974		1.037	

¹³ Datos a cierre de ejercicio.

¹⁴ Dada la dificultad de obtener el promedio anual de manera directa, en 2018 y 2019 se publica en este apartado la información relativa a los contratos a cierre del ejercicio.

Por edad	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Hasta 25 años	97	10%	92	9%
25 a 40 años	485	50%	529	51%
40 a 50 años	247	25%	254	24%
Más de 50 años	145	15%	162	16%
Total	974		1.037	

Por clasificación profesional	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Dirección	34	3%	29	3%
Mandos Intermedios	97	10%	127	12%
Operarios y Administrativos	689	71%	720	69%
Técnicos	154	16%	161	16%
Total	974		1.037	

Temporales¹⁵

Por género	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Hombre	139	14%	77	7%
Mujer	26	3%	10	1%
Total	165		87	

Por edad	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Hasta 25 años	8	1%	5	0%
25 a 40 años	80	8%	43	4%
40 a 50 años	54	6%	23	2%
Más de 50 años	23	2%	16	2%
Total	165		87	

¹⁵ Dada la dificultad de obtener el promedio anual de manera directa, en 2018 y 2019 se publica en este apartado la información relativa a los contratos a cierre del ejercicio.

Por clasificación profesional	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Dirección	0	0%	0	0%
Mandos Intermedios	10	1%	4	0%
Operarios y Administrativos	138	14%	72	7%
Técnicos	17	2%	11	1%
Total	165		87	

Tiempo parcial¹⁶

Por género	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Hombre	36	4%	21	2%
Mujer	10	1%	7	1%
Total	46		28	

Por edad	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Hasta 25 años	30	3%	26	3%
25 a 40 años	0	0%	1	0%
40 a 50 años	0	0%	1	0%
Más de 50 años	16	2%	0	0%
Total	46		28	

Por clasificación profesional	2019		2018	
	nº	%	nº	%
Dirección	0	0%	0	0%
Mandos Intermedios	2	0%	0	0%
Operarios y Administrativos	38	4%	28	3%
Técnicos	6	1%	0	0%
Total	46		28	

¹⁶ Dada la dificultad de obtener el promedio anual de manera directa, en 2018 y 2019 se publica en este apartado la información relativa a los contratos a cierre del ejercicio.

Despidos¹⁷

Por país	2019	2018
España	25	6
México	10	10
Estados Unidos	0	0
Total	35	16

Por género	ESPAÑA		MEXICO	
	2019	2018	2019	2018
Hombre	21	6	8	8
Mujer	4	0	2	2
Total	25	6	10	10

Por edad	2019	2018	2019	2018
Hasta 25 años	1	0	1	0
25 a 40 años	8	1	4	6
40 a 50 años	16	3	3	2
Más de 50 años	0	2	2	2
Total	25	6	10	10

Por clasificación profesional	2019	2018	2019	2018
Dirección	0	1	0	0
Mandos Intermedios	5	0	0	0
Operarios y Administrativos	15	5	10	10
Técnicos	5	0	0	0
Total	25	6	10	10

¹⁷ No se consideran los despidos de Brasil ya que debido a los requisitos de legislación laboral brasileña, todas las terminaciones de contratos tienen forma de despido (383 durante 2019) 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).

Remuneración media (retribución fija más variable)¹⁸

Por género	2019	2018
Hombre	14.888	13.655
Mujer	17.017	16.533
Brecha salarial (retribución hombre-retribución mujer / retribución hombre)	-14%	-21%

Por edad	2019	2018
Hasta 25 años	5.507	5.329
25 a 40 años	10.284	9.351
40 a 50 años	20.951	19.845
Más de 50 años	28.296	26.408

Por clasificación profesional	2019	2018
Dirección	73.115	79.591
Mandos Intermedios	25.447	21.445
Operarios y Administrativos	9.749	8.893
Técnicos	24.712	22.218

Directivos	2019	2018
Hombre	77.131	84.366
Mujer	54.375	61.287

En cuanto a la remuneración de los Consejeros, tanto Amara, S.A.U. como Amara Solar Renovables 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.

¹⁸ La retribución considerada es la fija, variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.

Personal discapacitado

El número de empleados con discapacidad es el siguiente:

Personal discapacitado	2019	2018
España	5	4
Brasil	20	25
México	0	0
Estados Unidos	0	0
Total	25	29

España: requisitos de la LISMI

Brasil: requisitos Ley 8213 de julio 1991

México¹⁹

USA²⁰

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

Durante el ejercicio 2019 se ha continuado con la implantación del Plan de Igualdad que se espera completar en el ejercicio 2020²¹

Amara²² 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 al término de vigencia de la misma²³.

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 relevantes²⁴:

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.

¹⁹ No se dispone de información sobre la existencia de legislación aplicable al respecto.

²⁰ Ver nota anterior.

²¹ El Plan de Igualdad será implantado en Amara, S.A.U. en 2020.

²² Dato relativo a Amara, S.A.U.

²³ Solicitud registrada en el SEPE el 15/11/2019 y pendiente de contestación.

²⁴ Datos relativo a Amara, S.A.U.

- 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.

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

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

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

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

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

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

Como prueba de su apuesta por la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, durante el ejercicio 2019 Amara ha obtenido la certificación de su Sistema de Gestión bajo la normativa ISO 45001.

Accidentalidad y absentismo²⁵

A continuación se indican los datos de accidentes²⁶ y absentismo de la compañía:

Nº de accidentes	2019	2018
Hombre	10	13
Mujer	0	0
Total	10	13

Índice de Frecuencia (IF)	2019	2018
Hombre	13,54	20,81
Mujer	0,00	0,00

Índice de Gravedad (IG)	2019	2018
Hombre	0,40	0,69
Mujer	0,00	0,00

Enfermedades Profesionales (EP)	2019	2018
Hombre	0	0
Mujer	0	0
Total	0	0

²⁵ Datos correspondientes a Amara, S.A.U.

²⁶ Suma de accidentes con baja en jornada, excluidos las recaídas y los in itinere

Nº horas Absentismo	2019	2018
Hombre	20.544,00	3.840
Mujer	2.952,00	64
Total	23.496	3.904

Las fórmulas utilizadas para el cálculo de estos índices son:

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

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

En Brasil se han registrado un total de 12 accidentes laborales, 1 en mujeres y 11 en hombres y 0 enfermedades profesionales. No se cuenta con el dato de evolución de 2018 pero debido a que se ha mejorado el sistema de reporte, este año se cuenta con el dato de accidentes laborales²⁷

Relaciones laborales²⁸

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 salud²⁹, 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.

²⁷ No se dispone de datos que permitan calcular el IF, IG ni absentismo.

²⁸ Datos relativos a España

²⁹ Datos relativos a Amara, S.A.U.

En cuanto al % de trabajadores adscritos a Convenio Colectivo:

Personal adscrito a convenios	2019	2018
España	100%	100%
Brasil	100%	100%
México ³⁰	-	68%
Estados Unidos	0%	0%

USA: no existe la figura de Convenio Colectivo

Formación³¹

El Departamento de RRHH de Amara³² confecciona anualmente un Plan de Formación con las solicitudes de formación recibidas por las distintas unidades.

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

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

Por género	2019	2018
Hombre	3.417	2.092
Mujer	2.297	289
Total horas	5.714	2.381

Por clasificación profesional	2019	2018
Dirección	66	31
Mandos Intermedios	2.346	416
Operarios y Administrativos	2.631	1.544
Técnicos	671	390
Total horas	5.714	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.

³⁰ No se dispone del dato de 2019

³¹ Datos relativos a Amara, S.A.U. No se ha podido ofrecer datos del resto de países por no contar con sistemas de gestión de dicha información con el compromiso de mejorar el sistema de reporte.

³² Dato relativo a Amara, S.A.U. No se ha podido ofrecer información del resto de países por no contar con sistemas de gestión de dicha información con el compromiso de mejorar el sistema de reporte.

Accesibilidad de personas con discapacidad³³

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

5. 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, compromiso que ha dejado plasmado en su Código Ético y resto de políticas aplicables.

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

Algunos de los mecanismos existentes en Amara³⁴ para garantizar los derechos laborales tanto de sus empleados como de contratistas externas son la comprobación mediante el uso de herramientas informáticas del cumplimiento de la normativa y de los requisitos internos establecidos por la compañía. De esta manera, se asegura que ni en Amara ni en sus subcontratistas se vulneran derechos de los trabajadores tales como contratación en régimen de explotación laboral, la contratación infantil o la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros.

Ninguna de las sociedades del grupo ha sido denunciada por vulneración de los derechos humanos en ninguno de los ejercicios 2018 y 2019.

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.

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

Ha sido durante el presente ejercicio 2019, cuando se ha desarrollado el Sistema de Cumplimiento propio de Amara, dando lugar a un conjunto de políticas, códigos y procedimientos que rigen 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 desarrollado durante el 2019 un trabajo de permanente revisión del Sistema de Compliance cuyas principales acciones son las siguientes:

1. Establecimiento del Sistema de Compliance

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

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

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

³³ No se dispone de información respecto a las barreras arquitectónicas existentes en otros países para el personal con discapacidad.

³⁴ Dato correspondiente a Amara, S.A.U.

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 conforman el Sistema de Compliance son los siguientes:

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

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

Además, define los principios de conducta interna basados en el cumplimiento, ética e integridad, información y confidencialidad, igualdad de oportunidades, no discriminación, prevención del acoso y uso correcto, responsable de los recursos de la empresa, respecto al medio ambiente y cambio climático, seguridad y salud en el trabajo y creación de un canal

ético a través del cual se puedan formular consultas e informar de conductas que contravengan la normativa interna y/o externa.

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

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

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

- Canal Ético: cada una de las filiales dispone de un canal ético al que poder dirigir consultas o poner de manifiesto conductas contrarias a la normativa interna u ordenamiento jurídicos. Durante el ejercicio 2019 se ha recibido una denuncia que ha sido adecuadamente gestionada.
- 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, son de aplicación para todas las Sociedades del Grupo quienes podrán formalizar su adhesión o editar sus propios documentos al amparo del Código Ético del Grupo Amara.

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

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 ha definido y editado un conjunto de códigos, normas y procedimientos que identifican y desarrollan los principios de lucha contra la corrupción y el soborno.

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

No se ha impartido ninguna acción formativa durante los ejercicios 2018 y 2019.

No se han detectado casos de corrupción en ningún país durante los ejercicios 2018 y 2019.

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.

En el ejercicio 2018 se realizaron donaciones a UNICEF por importe de 1.000 euros y durante 2019 no se han realizado aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

7. 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).
- Asociación de Empresas de mantenimiento de energías renovables (AEMER).
- Asociación de Empresas de Energías Renovables (APPA).

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.

Durante el 2019, Amara³⁵ ha patrocinado a algunos de sus trabajadores en distintas maratones y carreras, costeadando la cuota de inscripción al evento.

Fomento del empleo y desarrollo local³⁶

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

Consumidores/clientes³⁷

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

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

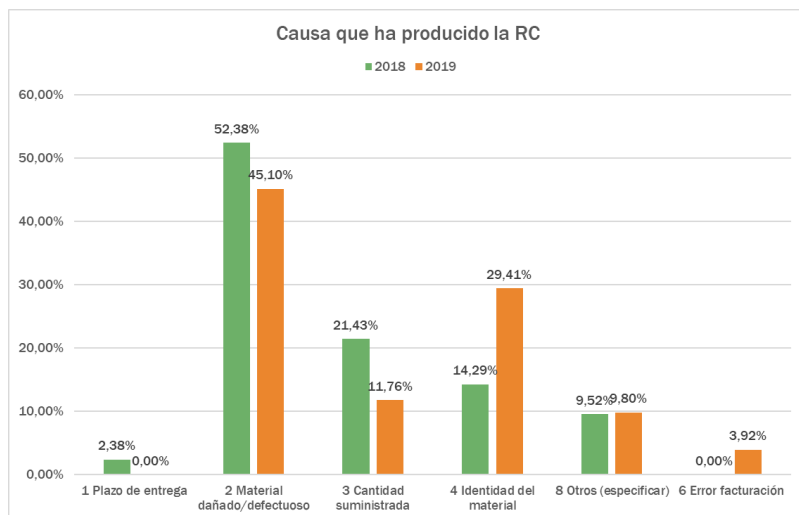
Tal y como se ha venido comentando, la satisfacción del cliente es clave para conseguir un crecimiento estable en el negocio de Amara, por ello, la compañía, dentro de su Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente de Amara España, tienen establecidos procedimientos que recogen cualquier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

³⁵ Dato correspondiente a Amara, S.A.U.

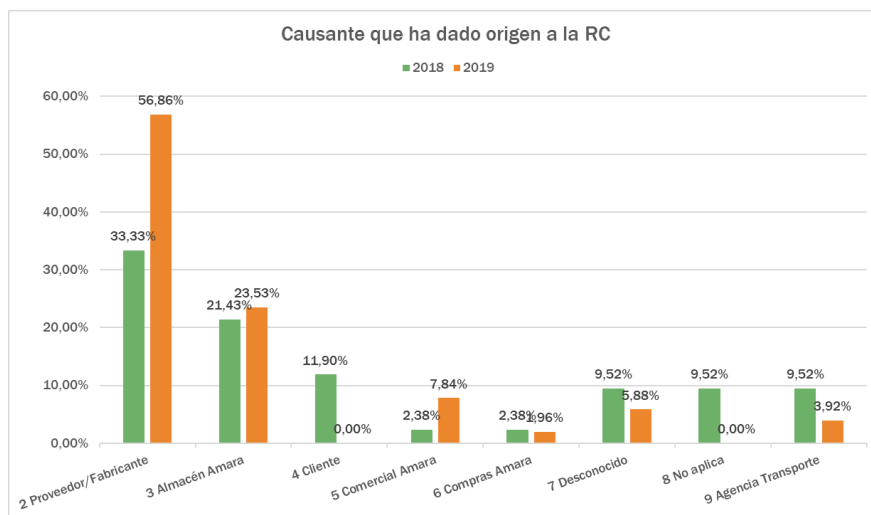
³⁶ Dato correspondiente a Amara, S.A.U.

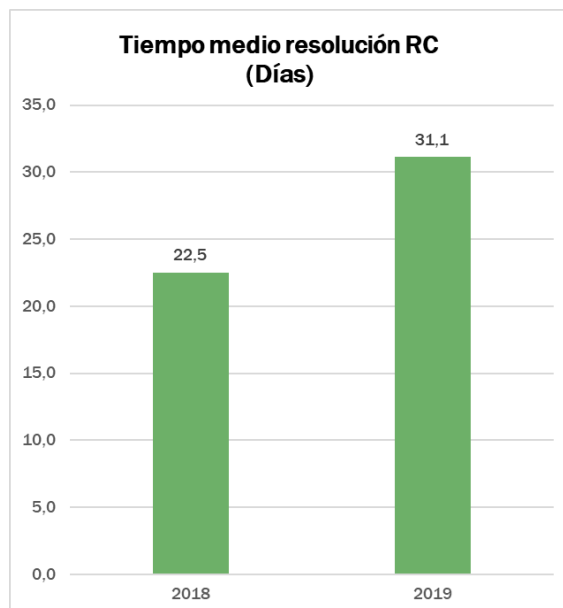
³⁷ Dato correspondiente a Amara, S.A.U. No se ha podido ofrecer datos del resto de países por no contar con sistemas de gestión de dicha información con el compromiso de mejorar el sistema de reporte.

CAUSAS	2018			2019		
	PORCENTAJE	Nº RC abiertas	Nº RC cerradas	PORCENTAJE	Nº RC abiertas	Nº RC cerradas
1 Plazo de entrega	2,38%	1	1	0,00%	0	0
2 Material dañado/defectuoso	52,38%	22	22	45,10%	23	20
3 Cantidad suministrada	21,43%	9	9	11,76%	6	5
4 Identidad del material	14,29%	6	6	29,41%	15	15
8 Otros (especificar)	9,52%	4	4	9,80%	5	5
6 Error facturación	0,00%	0	0	3,92%	2	2
Total general	100,00%	42	42	100,00%	51	47



CAUSANTE	2018		2019	
	PORCENTAJE	Nº RC	PORCENTAJE	Nº RC
2 Proveedor/Fabricante	33,33%	14	56,86%	29
3 Almacén Amara	21,43%	9	23,53%	12
4 Cliente	11,90%	5	0,00%	0
5 Comercial Amara	2,38%	1	7,84%	4
6 Compras Amara	2,38%	1	1,96%	1
7 Desconocido	9,52%	4	5,88%	3
8 No aplica	9,52%	4	0,00%	0
9 Agencia Transporte	9,52%	4	3,92%	2
Total general	100,00%	42	100,00%	51





Subcontratación y proveedores³⁸

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.

Los ejercicios 2018 y 2019, Amara ha abierto un total de 393 y 348 nuevos proveedores respectivamente 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.

Resultado del ejercicio

Resultado neto después de impuestos	2019	2018
España	2.981.840	2.116.847
Brasil	913.551	1.314.226
México	-109.625	91.643
Estados Unidos	129.212	184.421
Total Euros	3.914.978	3.707.137

Información fiscal

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

³⁸ Dato de Amara, S.A.U.

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.

Impuesto sobre Sociedades	2019	2018
España	1.046.070	907.847
Brasil	375.349	577.822
México	91.164	99.383
Estados Unidos	15.030	-30.013
Total Euros	1.527.613	1.555.039

Subvenciones públicas

Subvenciones públicas	2019	2018
España	54.000	0
Brasil	0	0
México	0	0
Estados Unidos	0	0
Total Euros	54.000	0

Las subvenciones recibidas son únicamente en España (Comunidad de Madrid) y corresponden a la conversión de 18 contratos temporales en indefinidos (3.000 €/contrato).

8. Análisis de materialidad

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

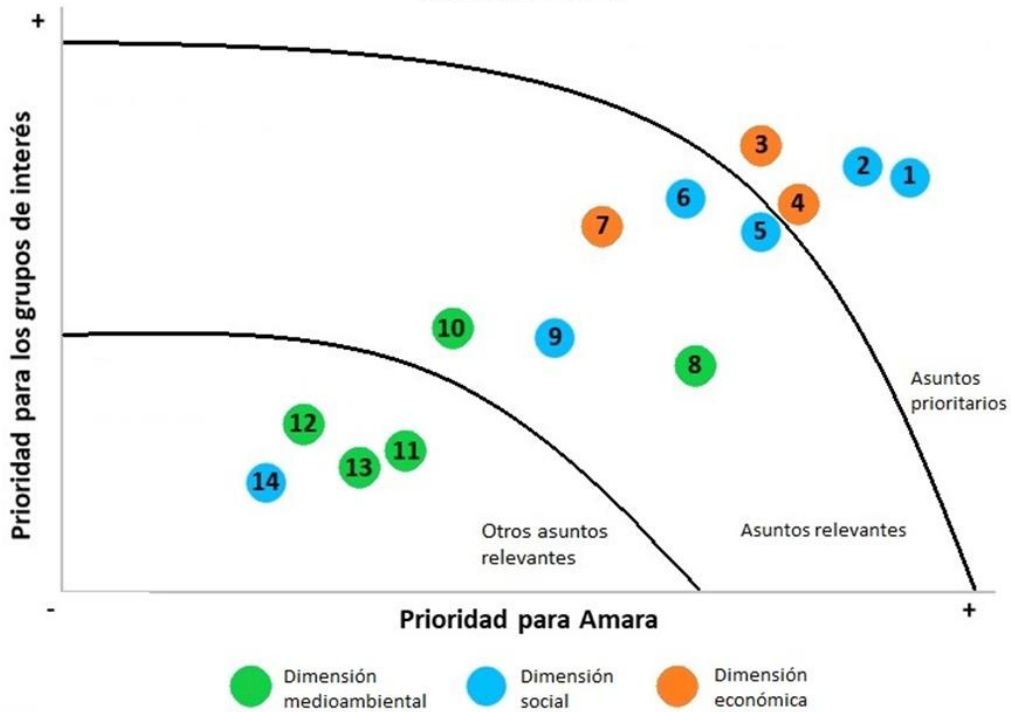
Uno de los instrumentos más importantes para definir estos asuntos es el análisis de materialidad, con el que podemos indagar en cuáles son las cuestiones más relevantes para los grupos de interés, tanto internos como externos, y cómo se interrelacionan con el tipo de negocio. En resumen, se establecen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

Para ello, se ha realizado un estudio donde se plasman 14 asuntos de interés, divididos en tres grupos (sociales, medioambientales y económicos) que son en los que Amara se centra para idear y establecer su estrategia sostenible.

#	Aspecto identificado	dimensión	relevancia
1	Diversidad e Igualdad de oportunidades	social	prioritario
2	Salud y seguridad	social	prioritario
3	Satisfacción del cliente	económica	prioritario
4	Desempeño económico y financiero	económica	prioritario
5	Ética y transparencia	social	relevante
6	Capital Humano	social	relevante
7	Proveedores	económica	relevante
8	Gestión medioambiental	medioambiental	relevante
9	Derechos humanos	social	relevante
10	Cambio climático	medioambiental	relevante
11	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	medioambiental	otros
12	Economía circular y prevención y gestión de residuos	medioambiental	otros
13	Uso sostenible de los recursos	medioambiental	otros
14	Compromiso social	social	otros

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

Análisis de materialidad Amara 2019



ASUNTOS PRIORITARIOS	ASUNTOS RELEVANTES	OTROS ASUNTOS RELEVANTES
1. Diversidad e igualdad de oportunidades	5. Ética y transparencia	11. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible
2. Salud y seguridad	6. Capital humano	12. Economía circular y prevención y gestión de residuos
3. Satisfacción del cliente	7. Proveedores	13. Uso sostenible de recursos
4. Desempeño económico y financiero	8. Gestión medioambiental	14. Compromiso social
	9. Derechos humanos	
	10. Cambio climático	

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.

Este informe se ha elaborado conforme a GRI seleccionados.

Ámbitos generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: 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	2-6	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	4-6, 27-28	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	4-6, 27-28	

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	6-7	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones	6	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	6-7	
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	6-7	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Descripción cualitativa de las obligaciones del Grupo	7	
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	6-7	

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	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	8	
	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	8	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	7	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	8	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	6-7	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	7-8	
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) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	9	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	7;21	
	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	8	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Descripción cualitativa de los impactos	8	

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	9-10	Datos a cierre de ejercicio.
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	10	Datos a cierre de ejercicio
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	10-12	Datos a 31 de diciembre de 2019. 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	13	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	14	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo fijo, variable	14	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo	14	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo	14	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Descripción cualitativa de las políticas vigentes	14	
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	15	
	Organización del tiempo de trabajo	Descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	15-16	
	Número de horas de absentismo	Número de horas de absentismo	18	

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	15-16	
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	16-17	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo		17-18	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	18	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo sobre el total de empleados	19	
	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	18	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Descripción cualitativa de las políticas implementadas en el campo de la formación	19	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	19	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Descripción cualitativa de las medidas	9;15; 21-22	
	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	15	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Descripción cualitativa de las medidas de integración	15; 20	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Descripción cualitativa de la gestión de la diversidad	15; 20-21	

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	2; 9; 20	
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	20	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Información cuantitativa del número de denuncias	20	
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	20	

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	20-22	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Descripción cualitativa de las medidas	20-22	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Descripción cualitativa de las aportaciones	22	

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	23	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Descripción cualitativa del impacto	23	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Descripción cualitativa de las relaciones mantenidas	23	
	Acciones de asociación o patrocinio	Descripción cualitativa de las acciones mantenidas	23	
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	25	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Descripción cualitativa de la gestión realizada	25	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Descripción cualitativa de los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	25	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Descripción cualitativa de las medidas	23-25	
	Sistemas de reclamación	Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	23-25	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Número de reclamaciones y desglose según su estado	23-25	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Resultado antes de impuestos por país	25	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Impuesto sobre beneficios pagados	25-26	
	Subvenciones públicas recibidas	Subvenciones públicas recibidas	26	