

Industrias de Transformación de Andoain, S.A.

AÑO 2023

Memoria de Sostenibilidad



Índice

CARTA DE LA DIRECCION	2
1- PRESENTACION DE ITASA	5
1.1 NUESTRA HISTORIA Y EVOLUCIÓN HASTA LA ACTUALIDAD	5
1.2 ALCANCE DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD	6
1.3 PRINCIPIOS, ÉTICA Y CULTURA EN ITASA	11
1.4 ENFOQUE DE ITASA (MATIV) EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD	13
1.5 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD	15
2- ASPECTOS AMBIENTALES	18
2.1 CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMATICO	20
2.2 ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LOS RESIDUOS	22
2.3 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	26
2.5 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	28
3- ASPECTOS SOCIALES	29
3.1 PERSONAS	29
3.2 CLIENTES	40
3.3 CADENA DE SUMINISTRO	41
3.4 ENTORNO SOCIAL	43
4- ASPECTOS DE BUEN GOBIERNO	45
4.1 GOBIERNO CORPORATIVO	45
4.2 BALANCE AÑO 2023	46
4.3 FISCALIDAD	47
4.4 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	48
ANEXOS	54
• Información cuantitativa (ESG)	54
• Índice de contenido GRI	63
• Relación de informes y documentos	67

CARTA DE LA DIRECCION

Carta de la Presidenta

"Los criterios ESG respaldan nuestro negocio, y nuestro negocio respalda los criterios ESG."

Estimados colaboradores:

2023 será el primer año completo de Mativ como empresa combinada. La unión de dos sólidas empresas de materiales técnicos -Schweitzer Mauduit International, Inc. (SWM) y Neenah, Inc. (Neenah)- nos posiciona como una empresa global líder en la ciencia de los materiales, que crea valor a largo plazo para nuestros clientes, empleados, accionistas, la comunidad y la sociedad en general. En los seis primeros meses de nuestra empresa, hemos establecido nuestra ambición, estrategia y objetivos empresariales. Ahora, con los elementos clave de nuestra fundación establecidos, creemos que este es un momento crucial para definir el compromiso de Mativ con los criterios ESG.

En el corazón de Mativ se encuentran las similitudes culturales de nuestras empresas legadas - un enfoque inquebrantable en la seguridad, un valor innato y resiliencia para hacer las cosas, y una pasión por ser el mejor proveedor de soluciones para nuestros clientes. Con profundas raíces en la ciencia de los materiales y la innovación, colaboramos con los clientes para resolver sus retos técnicos más complejos, mejorar el rendimiento de los productos, y ofrecer soluciones que hacen que el mundo sea un poco más seguro, un poco más fácil y un poco mejor cada día.

"La seguridad por encima de todo" es fundamental para nuestros empleados, nuestras operaciones y nuestro rendimiento empresarial en la entrega de productos de alta calidad a nuestros clientes y usuarios finales. La cultura de Mativ en la que la seguridad es lo primero también es esencial para atraer y retener el mejor talento, reducir los riesgos operativos y ser un buen vecino en las comunidades en las que operamos. Nuestros esfuerzos por construir una cultura de seguridad, inclusión y apoyo en el lugar de trabajo se integran en la formación de los empleados, los programas de desarrollo del talento, los incentivos de compensación y las actividades de compromiso con la comunidad.

Antes de la unión, SWM y Neenah informaban de forma independiente sobre sus respectivos programas de ESG. Ahora, como Mativ, nuestro esfuerzo en ESG es uno solo. Con este mensaje de compromiso, nos comprometemos a seguir construyendo sobre las prácticas ESG de nuestros negocios legados y a fortalecer aún más esta base. Las siguientes páginas destacan el enfoque de Mativ en materia de ESG y cómo nuestro compromiso con la sostenibilidad se refleja hoy en nuestra cultura, operaciones y productos, y en las formas en que contribuimos a nuestras comunidades globales y locales. Nuestro enfoque inmediato en 2023 es definir los objetivos y prioridades de ESG que crearán el mayor valor para nuestros colaboradores y que son compatibles con nuestros generadores de valor empresarial.

Agradezco su interés en el itinerario en materia de ESG de Mativ a medida que seguimos evolucionando, y espero poder compartir con ustedes nuestro programa de ESG y nuestro primer informe exhaustivo de ESG en 2024.

Julie Schertell



CARTA DE LA DIRECCIÓN DE INDUSTRIAS DE TRANSFORMACIÓN DE ANDOAIN S.A.

ITASA, como empresa referente global en el mercado de soportes siliconados, es concedora de la importancia de la sostenibilidad para el éxito a largo plazo.

Nuestras estrategias están diseñadas para operar como una empresa globalmente sostenible, teniendo como marco la política de desarrollo sostenible definida en ITASA. Estas estrategias se implementan gracias a nuestra alta capacidad de trabajo, excelencia operativa, innovación inspirada en el cliente y fortaleza financiera. Como resultado, creemos que servimos mejor a nuestros grupos de interés clave a través de:

- Ofrecer soluciones de valor añadido a nuestros clientes.
- Trabajar con proveedores que comparten nuestros valores éticos y de conducta.
- Invertir en nuestros/as empleados/as para retener y desarrollar el talento.
- Fomentar una cultura de apoyo basada en nuestras políticas, fomentando así la diversidad, la inclusión, la libertad y el respeto entre todas las personas que formamos parte de Itasa.
- Apoyar a las comunidades en las que trabajamos.
- Generar valor significativo para nuestros accionistas.

En este sentido, por medio de la presente, queremos dirigirnos a todos y todas vosotras con orgullo y entusiasmo al presentar nuestra **PRIMERA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD**, la cual refleja nuestro continuo compromiso con la sostenibilidad y los esfuerzos y logros obtenidos para conservar los recursos naturales reduciendo nuestra presencia en áreas como las emisiones de gases de efecto invernadero, la energía y la gestión del agua, así como trabajando con proveedores sosteniblemente responsables.

También describiremos cómo trabajamos para mantener un entorno de trabajo atractivo y exitoso. Creemos que la construcción de un negocio más sostenible nos permite atraer y retener a los mejores empleados, y apoyar mejor a las comunidades con las que interactúa nuestra empresa. La seguridad sigue siendo nuestra máxima prioridad, así como la salud y el bienestar de las personas.

La búsqueda de la sostenibilidad es continua y a medida que ITASA ha crecido y ampliado su presencia global, ha traído responsabilidades añadidas. Esto no es una carga, sino un deber, y queda claro que hacer lo correcto en estas áreas también es beneficioso para la organización.

Prueba de ello es la presentación de IS (Itasa y Sostenibilidad). IS es mucho más que un nombre; es un símbolo de innovación, responsabilidad y evolución hacia un futuro más verde. Representa nuestro empeño en promover la responsabilidad ambiental en todos los aspectos de nuestras operaciones. IS personifica el esfuerzo conjunto de nuestro equipo, colaboradores y actores relevantes en nuestro camino hacia un impacto positivo en el planeta. Con IS, nos embarcamos en un viaje de desarrollo sostenible, fortaleciendo comunidades, salvaguardando los recursos naturales y esbozando un futuro más equilibrado para las generaciones venideras. Acompáñanos en este propósito: convertir la sostenibilidad en algo más que un mero objetivo, conseguir que sea una realidad palpable, que iremos alcanzando paso a paso.

Durante el 2023, podemos decir que nuestros esfuerzos se centraron en tres pilares fundamentales: CO2e y energía; fibra y agua; e inversiones e innovación.



CO2e y Eficiencia Energética.

Hemos logrado avances significativos en nuestra búsqueda de la reducción del CO2e y de la eficiencia energética. Desde 2022, nuestro proceso de producción se alimenta con electricidad 100% verde proveniente de fuentes de energía renovables y sostenibles. Además, la inversión de Mativ en una central eléctrica de biomasa en Francia, que sustituye a los combustibles fósiles, demuestra nuestra firme dedicación tanto a la reducción de nuestra huella de carbono como a la mejora de la sostenibilidad general.



Sostenibilidad de Fibra y Agua.

La sostenibilidad de recursos como la fibra y el agua está en el centro de nuestras operaciones. Nuestros proveedores y colaboradores de confianza nos suministran papel procedente, en su totalidad, de bosques certificados y controlados. Participan de manera activa en programas de reforestación y se involucran en iniciativas globales para la limpieza de aguas residuales. Desde Itasa, como miembros activos de CELAB, abogamos por una economía circular y promovemos la repulpabilidad y reciclabilidad de nuestros release liners.



Inversiones e Innovación.

En Itasa, abogamos por generar cambios a través de la innovación, el progreso tecnológico y la implementación de soluciones respetuosas con el medio ambiente. Nuestro esfuerzo en trazabilidad medioambiental garantiza que nuestro avance esté respaldado por la ciencia y sea cuantificable, mientras que la tecnología innovadora de Itasa reduce el consumo de sílica sin comprometer la calidad.

Por último, no queremos dejar pasar la oportunidad de agradecer a todas las personas que trabajan o, que colaboran de alguna manera con nosotros, todo el trabajo/esfuerzo realizado y el alinearse con nuestra visión, misión y valores.

Sinceramente,



Gonzalo Muñoz

Director Operaciones ITASA

1- PRESENTACION DE ITASA

1.1 NUESTRA HISTORIA Y EVOLUCIÓN HASTA LA ACTUALIDAD

- Nuestro origen

Desde 1974, Industrias de Transformación de Andoain S.A., ITASA, desarrolla Release Liners para todo tipo de productos de uso final, en multitud de industrias y segmentos, entre los cuales están las Etiquetas & envíos, Cintas autoadhesivas, Industria, Cuidado personal, Artes Gráficas, Médico, Composites y Embalajes alimentarios.



La interacción del papel y/o film y silicona con los distintos tipos de adhesivos y sustratos, además de la amplia variedad de procesos de fabricación, requieren de un conocimiento altamente tecnológico cuya función es mantener las propiedades esenciales de los productos en los que se utilizan, bien para su protección en uso final, o bien para su manufactura.

En fecha 6 de abril de 2021 fuimos adquiridos por Neenah Inc. a través de la sociedad Neenah Spain Holdings, S.L.U. que se convierte en la cabecera del grupo, fabricante global de materiales especiales.

- ITASA, apostando por la innovación para crear valor

Históricamente Itasa ha basado su crecimiento en la **Customer Intimacy**, una forma única y diferente de cultivar nuestra relación con el cliente, dando forma con el paso de los años al tipo de crecimiento que perseguimos, acompañando al cliente como Partner de negocio.

Sin embargo, para acelerar ese crecimiento, nos apoyamos además en las nuevas tecnologías, seña de nuestra firme apuesta por la innovación transformacional.

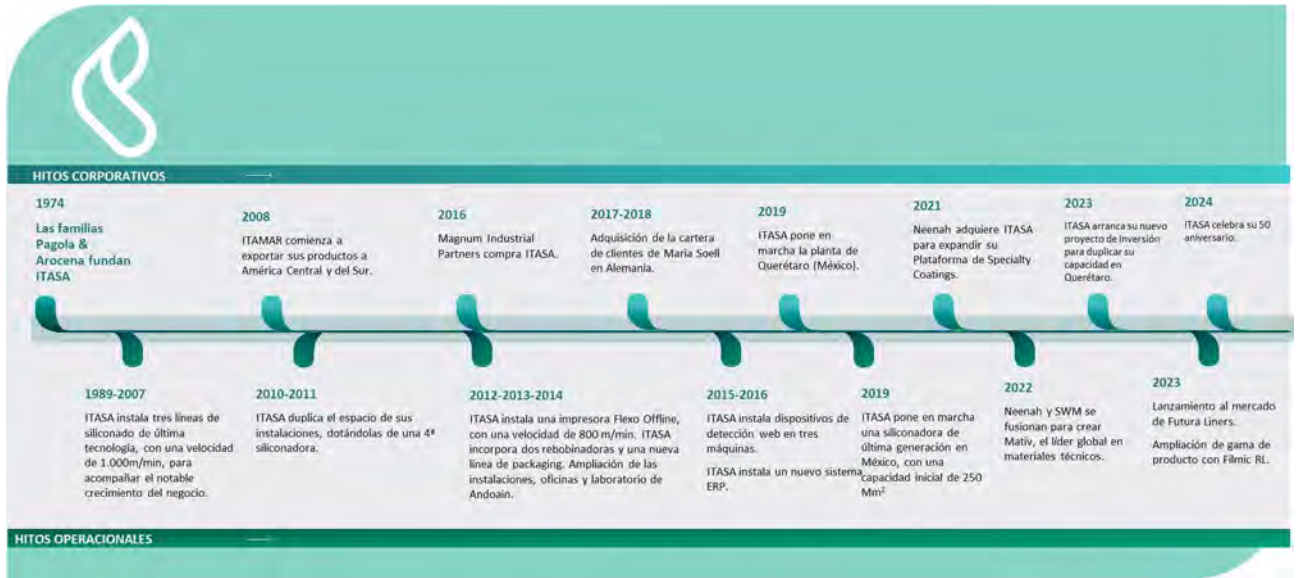
Creamos valor para nuestros clientes, trabajando estrechamente, creando soluciones adaptadas y dando vida al potencial de sus ideas gracias a nuestro equipo de expertos, nuestro know-how, y una tecnología de vanguardia.

En **CoLab**, nuestro Hub de Innovación, es dónde buscamos soluciones medioambientalmente responsables. En Itasa CoLab abrimos las puertas de la innovación hacia la reutilización, el reciclaje y la sostenibilidad de los Release Liners del futuro”.

Como miembros activos de **CELAB**, estamos comprometidos con la búsqueda de soluciones sostenibles que posibilitan nuestro crecimiento, al tiempo que llevamos a cabo políticas medioambientales sostenibles, con el objetivo de rediseñar la industria del Release Liner.

Nuestro objetivo de crecimiento es ambicioso, y no está exento de dificultades. Los costes operacionales, la disrupción en la cadena de suministro y el aumento de precios de la materia prima y de la energía no hacen sino dibujarnos un camino lleno de retos, ante el que estamos respondiendo con un aumento de la capacidad y presencia globales, además de nuestra firme apuesta por la innovación, la tecnología y la sostenibilidad. Adaptarnos hoy al mañana ha sido y es nuestra forma de respuesta ante los retos.

- Principales hitos corporativos y operacionales de ITASA



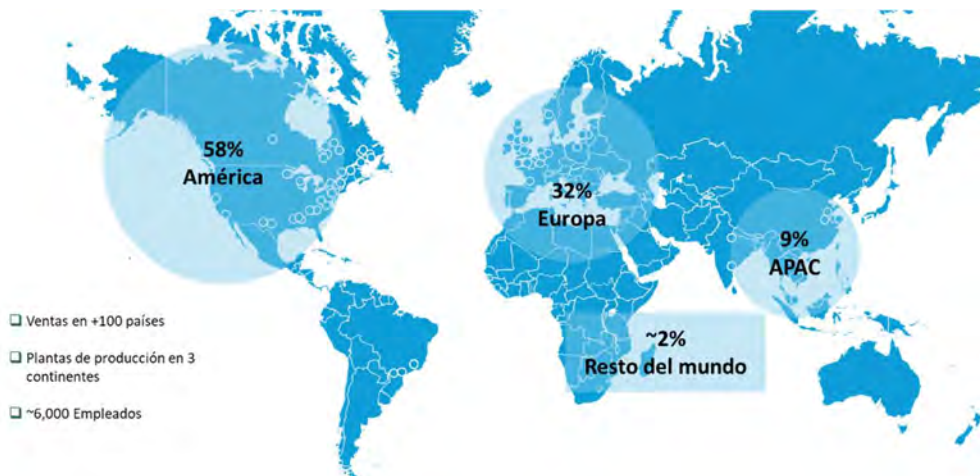
- Incorporación al Grupo Mativ

Posteriormente, en el año 2022 Neenah Inc y Schweitzer-Mauduit International, materializaron una fusión entre iguales que dio nacimiento a Mativ Inc, líder global en materiales técnicos, con 2 unidades de negocio, Filtration & Advanced Material y Sustainable & Adhesive Solutions.

Mientras que en Itasa estamos especializados en los Release Liners, como grupo, nos nutrimos de los recursos y experiencia que nos aporta pertenecer a Mativ.

Así, hemos desarrollado una capacidad de crecer y evolucionar más rápida que nunca, incrementando nuestra presencia mundial, pues no solo disponemos de nuestras plantas de Andoain y Querétaro, en las que ya somos casi 300 trabajadores, sino que como miembros de Mativ, nos beneficiamos de pertenecer a un Grupo con 40 plantas por todo el mundo, vendiendo en más de 100 países.

Mativ en el Mundo



1.2 ALCANCE DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

- El alcance de esta memoria de sostenibilidad se centra exclusivamente en Industrias de Transformación de Andoain, S.A y del periodo correspondiente al ejercicio 2023. Es decir,

no se tendrá en cuenta los datos de Itasa Américas ni de otra empresa perteneciente al grupo MATIV.

Además, dentro de este alcance estarán incluidos todo el personal propio de Itasa Andoain, tanto trabajadores/as empleados/as como no empleados/as, como pueden ser los trabajadores/as provenientes de empresas de trabajo temporal.

- Localización

Las instalaciones de INDUSTRIAS DE TRANSFORMACION DE ANDOAIN, S.A. (ITASA) están ubicadas en el Barrio Sorabilla 218, en el término municipal de Andoain (Guipúzcoa). CP: 20140



Las coordenadas GPS son 43.21114243064791, -2.0349276065826416



Las instalaciones de ITASA constan de 5 naves de una única planta con una suma de algo más de 16.000m² que se encuentra repartido de la siguiente forma:

- Producción (Nave 1, 2 y 3): 7.250 m²
- Almacenes (Nave 4 y 5): Expediciones 3.000m² y Almacén soporte 3.250m²
- Oficinas: 1700 m²
- Marquesinas: 1500m² (almacenes exteriores, zona de residuos peligrosos y no peligrosos...)

En el exterior de fábrica y adosadas a lo largo de las naves 1 y 4, se encuentran las instalaciones: estación de gas, calderas, compresor y refrigeradores.

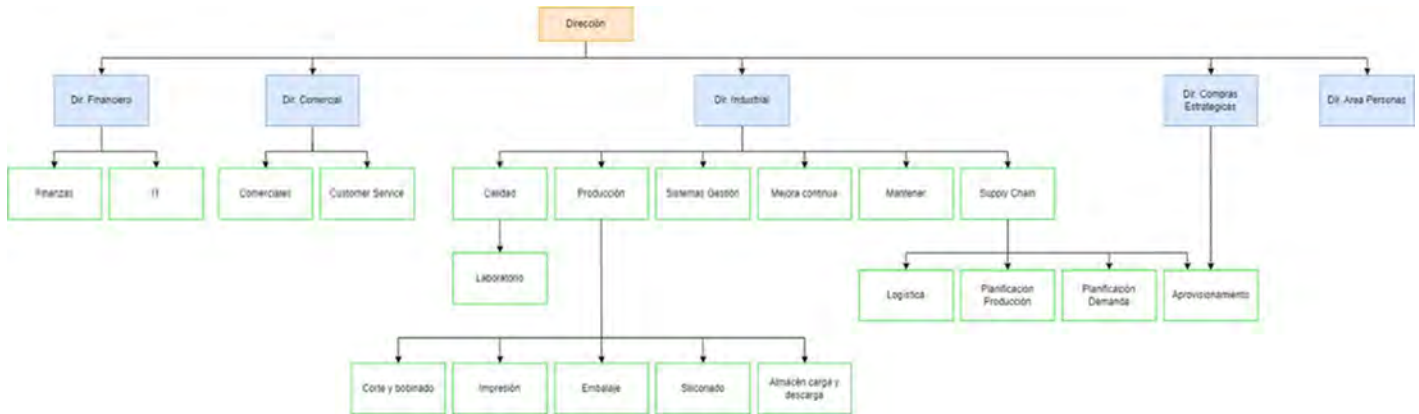
- Contacto en materia de sostenibilidad de ITASA Andoain

Nombre: David Sánchez

Puesto: Responsable de Sistemas de Gestión Integrados

E-mail: david.sanchez@mativ.com

- Estructura organizativa ITASA Andoain



- Mercados, líneas de negocio y clientes

La actividad de ITASA se centra en el tratamiento superficial de bandas de papel y plástico para siliconas. De acuerdo con la clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), está clasificada en el epígrafe 1.729 "Fabricación de otros artículos de papel y cartón".

Sectores más representativos:



Concretamente, durante el año 2023, más del 60% de las ventas las representaron clientes de los siguientes sectores:

- Cintas adhesivas: 22%
- Composites: 15%
- Etiquetas: 13%
- Personal care: 12%

Mercado:

Aunque históricamente, el mercado del Release Liner ha sido un mercado muy resiliente y estable, con un crecimiento orgánico superior al GDP, la demanda global en 2023 ha estado impactada por diversos factores.

Principalmente, la demanda en el sector de las etiquetas se ha visto reducido considerablemente. La razón de esta caída es el sobre-stockaje ocurrido en 2022 para hacer frente a la falta de materia prima del mercado y los plazos históricamente largos. Durante el segundo semestre del año, la demanda se fue recuperando y para final de año se normalizó.

En cuanto al volumen de ventas de Itasa en el 2023, el 10% de las mismas fueron en el mercado nacional, mientras que el 90% fueron en el mercado internacional. Mas concretamente, los países en los que Itasa tuvo una mayor cuota de venta durante el 2023 fueron los siguientes:

- Alemania: 17%
- EE. UU:16%
- Francia: 11%

Además, es de reseñar que actualmente Itasa está vendiendo su producto en más de 45 países.

- Pilares de crecimiento





Crecimiento

El crecimiento junto con el cliente no se produce por casualidad, sino como resultado del trabajo conjunto con nuestros *Partners*. Así es como trabajamos y crecemos: de la mano de nuestros clientes, proveedores y empleados.



Innovación

Para dar forma al futuro del Release Liner es necesario invertir y aprovechar el poder de las nuevas tecnologías. Así es como estamos diseñando nuevas soluciones mientras rediseñamos la industria.



Sostenibilidad

En Itasa, estamos comprometidos con la búsqueda de soluciones sostenibles que permitan el crecimiento, al tiempo que apoyamos políticas medioambientales responsables.
- Estamos orgullosos de ser miembros del CELAB.

- Contexto de la organización

El contexto interno de la empresa es el entorno en el que nos proponemos alcanzar nuestros objetivos, e incluye el enfoque de la gestión, las relaciones contractuales con los clientes y sus partes interesadas. Las cosas que tenemos en cuenta se relacionan con la cultura, las políticas, valores o principios dentro de la empresa, además de la complejidad de los procesos y una estructura organizacional. Para determinar el contexto externo, se consideran todas las cuestiones que derivan del entorno social, tecnológico, ambiental, ético, político, jurídico y económico.

Factores internos	Factores externos
Cultura organizacional	Cambios normativos
Estructura organizativa	Situación económica
Productos y servicios	Estado del sector
Proceso de toma de decisiones	Competencia
Flujos de información	Proveedores/Subcontratas
Normas	Continuo avance tecnológico
Políticas y objetivos de empresa	Situaciones de conflicto
Dirección Itasa /Dirección Mativ	Clientes

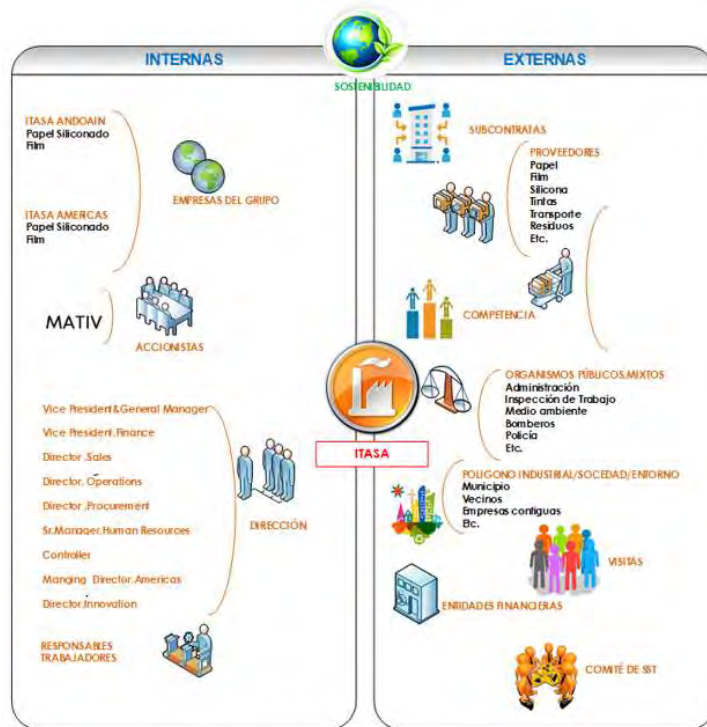
Empleados	Medios de comunicación Cambio climático
-----------	--

En relación con el cambio climático, se ha realizado el siguiente análisis en cuanto a como afectaría al contexto de nuestra organización:

ANÁLISIS DEL CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN		
FACTOR	AFECTA POSITIVAMENTE EN	AFECTA NEGATIVAMENTE EN
Cambio climático	Ventajas frente a la competencia si Itasa se consolida como una empresa sostenible	<p>Incremento de costes por pérdidas debidas a desastres ambientales</p> <p>Adaptación a nuevas regulaciones sobre emisiones de GEI (cálculos HdC, Pasaporte de producto...)</p> <p>Pérdida de clientes potenciales sino se demuestra un compromiso sólido frente a la lucha contra el cambio climático.</p>

- Partes interesadas

Para determinar las cuestiones externas e internas que son pertinentes a nuestro propósito de **DISEÑAR, DESARROLLAR Y PRODUCIR PAPEL SILICONADO** que cumpla las expectativas de los clientes y los requisitos legales y reglamentarios que le apliquen, ITASA ha determinado que sus partes interesadas principales son:



1.3 PRINCIPIOS, ÉTICA Y CULTURA EN ITASA

- Propósito, Visión y Valores

Nuestro propósito

Como empresa líder mundial en materiales especializados, creemos en el potencial de lo que podemos hacer juntos para mejorar la vida de las personas en todas partes, todos los días

Nuestra visión

Ser un líder mundial en materiales especiales, impulsando constantemente el crecimiento mediante la ingeniería de soluciones audaces e innovadoras que conecten, protejan y purifiquen nuestro mundo.

Nuestros valores



Priorizar la seguridad

Ponemos la salud y el bienestar de las personas y las comunidades antes que todo lo demás.



Sé curioso

Abordamos cada día con la mente abierta para aprender, mejorar y crecer.



Tener voz

Hablamos con respeto para encontrar el mejor camino a seguir.



Ganar con los clientes

Hacemos todo lo posible para superar las expectativas de nuestros clientes.

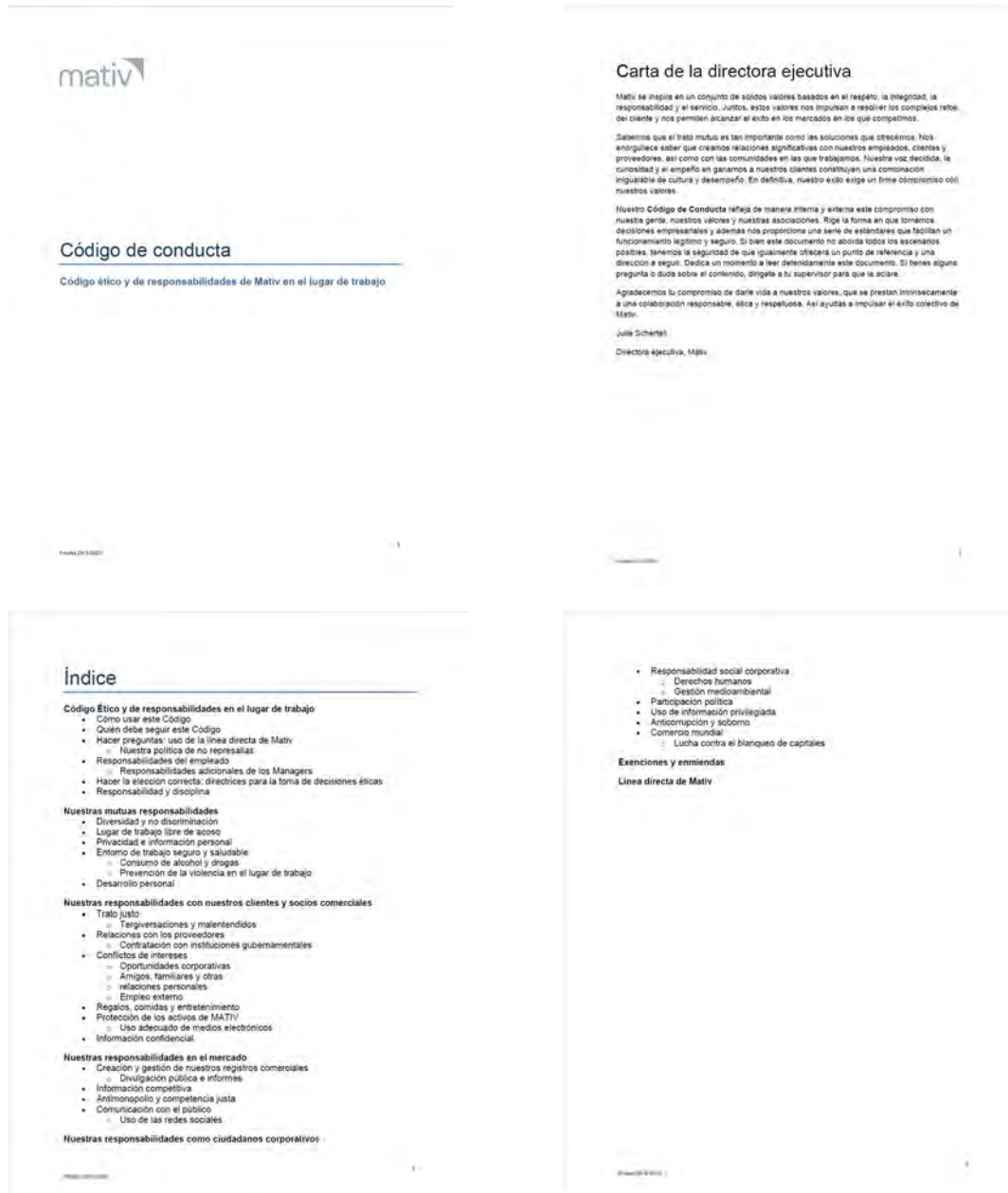


Haz que suceda

Pensamos en grande y nos movemos rápido para producir resultados extraordinarios.

- Código de Conducta

El Código de Conducta de ITASA es el corporativo de Mativ, cuya última versión es la correspondiente al 20 de marzo de 2023.



1.4 ENFOQUE DE ITASA (MATIV) EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

- Nuestro compromiso en materia de desarrollo sostenible

“En ITASA estamos fuertemente comprometidos con la Agenda 2030 y con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, el Comité de seguridad salud y medio ambiente en la planta de Andoain se reúne, como mínimo con carácter anual, para la ejecución, vigilancia y supervisión de la Estrategia de Desarrollo Sostenible. Asimismo, nuestra Dirección General es informada de los resultados de la monitorización y de cualquier desviación detectada, con el objetivo de que pueda definir e implantar las medidas que garanticen su cumplimiento y consecución.”

Como consecuencia de nuestro compromiso, desde ITASA ponemos a disposición de nuestros grupos de interés, a través de la web corporativa, **nuestra Política de Desarrollo Sostenible**, que es revisada y actualizada con frecuencia para garantizar que todas las actuaciones y ámbitos de la actividad del Grupo se encuentran alineadas con los ODS, y en la que promovemos **principios generales** de actuación que esperamos sean compartidos y adoptados como propios por todos los empleados que forman parte del equipo de ITASA.

- Mativ: una estrategia y compromiso compartidos

“Como parte del Grupo Mativ, creemos que aceptar y abordar oportunidades ESG es la forma correcta de hacer negocios y crear valor añadido a largo plazo, creando una compañía más resiliente, sostenible y alineada con las expectativas de sus grupos de interés”.

Las estrategias y prácticas de Mativ están diseñadas para gestionar los riesgos y avanzar hacia una estrategia sostenible en todas las entidades que conforman el Grupo, destacando entre las principales medidas adoptadas durante el ejercicio 2023 las siguientes:

Consumo responsable de agua: Las instalaciones de Mativ no están situadas en zonas donde la disponibilidad de agua es crítica. No obstante, somos muy conscientes de las preocupaciones mundiales, regionales y locales sobre este recurso natural.

Entendemos que la escasez de agua puede ocurrir debido al aumento de las demandas, la contaminación y los cambios en los patrones climáticos y de precipitación. Por ello, a nivel Grupo estamos respondiendo al valor crítico de los suministros mundiales de agua desde dos perspectivas: la conservación del agua y el tratamiento de aguas de última generación.

- Consumo de materias primas: solo compramos fibra de fuentes que demuestran prácticas sostenibles y que estén certificadas por uno de los organismos de certificación forestal reconocidos internacionalmente, incluyendo la “Sustainable Forestry Initiative” (SFI), el “Forest Stewardship Council” (FSC), y el Programa de Certificación Forestal (PEFC.) Siempre que es posible, utilizamos fibras recicladas en la fabricación de nuestros papeles.
- En este ámbito, disponemos de otros reconocimientos y certificados igualmente relevantes: “Post-Consumer Waste”, Green Seal, Ecovadis, Process Chlorine Free y Alternative Fibers.
- Del mismo modo, Mativ se ha comprometido a no adquirir ningún material de zonas donde se violen los derechos humanos o civiles, o de bosques no certificados con altos valores de conservación que se encuentran amenazados por actividades de manejo, o en áreas forestales en las que se plantan árboles modificados genéticamente.
- Consumo de energía y emisiones de Gases de Efecto Invernadero: Mativ busca continuamente formas de aumentar la eficiencia, reducir el consumo de fuentes no renovables, minimizar la huella, y nuevos recursos de ahorro de energía.

- Estructura organizativa en materia de Sostenibilidad

Itasa cuenta desde el año 2021 con un comité de sostenibilidad, el cual está formado por diferentes perfiles que tienen relación tanto con la estrategia como con la operatividad diaria de Itasa en materia de sostenibilidad. Dicho comité se reúne con una periodicidad semestral y realiza el seguimiento a la estrategia (Sustainability Road Map) marcada por Itasa para los próximos años en materia de sostenibilidad.

En este caso, la dirección se encuentra representada dentro del propio comité de sostenibilidad por lo que el reporte es directo y participa en la toma de decisiones de manera directa, junto con el resto de los miembros del comité.

Actualmente, el comité de sostenibilidad está formado por los siguientes miembros:

- Director de operaciones
- Responsable de Seguridad y Medioambiente
- Responsable de Sistemas de gestión integrados
- Responsable Senior de Desarrollo.

- Principales hitos alcanzados en materia de Sostenibilidad

Un Sistema de Gestión reconocido

Nuestro **Sistema de Gestión de Sostenibilidad** de la planta de Andoain es avalado por el organismo internacional independiente **ECOVADIS** que, anualmente, evalúa el correcto cumplimiento y desempeño de ITASA en cuatro ámbitos: medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles. Durante el ejercicio 2023, como resultado de dicha evaluación, ITASA obtuvo la calificación plata y es nuestra intención continuar renovando y sometiendo a auditoría nuestro sistema los próximos años.



Asimismo, es relevante señalar que este alto grado de compromiso de ITASA es compartido y se encuentra profundamente arraigado en el **Grupo Mativ**, del que formamos parte. Este compromiso se materializa a través de las elecciones e inversiones que hacemos en la seguridad y el bienestar de nuestros empleados, la eficiencia de nuestros productos y operaciones, y en nuestro apoyo a las comunidades en las que estamos presentes.

Anualmente, en aras de la transparencia y con la intención de hacer partícipes a nuestros grupos de interés de las principales iniciativas, objetivos e indicadores que trabajamos y monitorizamos en el ámbito de sostenibilidad desde Mativ, publicamos en la web corporativa del Grupo los informes denominados "**Corporate Sustainability Report**" y el "**Environmental, Social, and Governance Report**" de los que queremos destacar, sin ánimo de ser exhaustivos, las siguientes medidas y acciones iniciadas durante el presente ejercicio:

- Invertir en tecnología que reduzca aún más nuestra huella medioambiental.
- Reforzar la sostenibilidad de nuestra cadena de suministro exigiendo a todos los proveedores que se adhieran a nuestro Código de Conducta Empresarial y la Política de Compras Éticas y haciendo que los proveedores de países de alto riesgo se comprometan a realizar auditorías de RSC.
- Lanzar al mercado nuevos productos sostenibles.
- Aumentar la diversidad de nuestro Consejo de Administración y de nuestro equipo directivo, y fortalecer los principios de diversidad de género y étnica e inclusión en la contratación, la planificación de la sucesión y la formación de nuestra plantilla.
- Ampliar las responsabilidades de supervisión del Consejo de Administración en promover la conducta ética, la cultura corporativa y la salud y seguridad de los empleados.

El experto independiente ECOVADIS sometió a evaluación el Sistema de Gestión de Sostenibilidad en el ejercicio 2023, habiendo obtenido la calificación plata como reconocimiento a su cumplimiento de la normativa en vigor y a la aplicación de las mejores prácticas en materia de sostenibilidad

1.5 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

- Proceso de análisis de los aspectos materiales

El análisis de materialidad es la herramienta que permite identificar los asuntos más relevantes para las compañías y sus grupos de interés. En base al resultado del análisis, se establecen las prioridades de actuación y los contenidos que se presentan en este Estado de Información No Financiera.

Durante el ejercicio 2023, en ITASA hemos efectuado nuestro análisis de materialidad teniendo en cuenta los siguientes pasos:

Identificación



En el **análisis externo** se han analizado informes de los principales competidores, las noticias y contenido publicado por los medios de comunicación, requisitos en materia de sostenibilidad para homologar los proveedores y los análisis de materialidad publicados por sus principales proveedores, tendencias y normativas emergentes en materia de sostenibilidad y los propios requerimientos de la normativa de información no financiera.

En el **análisis interno** se han analizado fuentes internas tales como la visión y valores de ITASA, el Código de Conducta tanto de Mativ como de ITASA, las principales políticas, normas internas y manuales aprobados por el Grupo, así como cuestionarios realizados a los principales responsables de área de Itasa.

Priorización



Como resultado de este análisis, hemos obtenido 29 temas relevantes sobre los que se ha realizado una valoración donde se ponderan las diferentes fuentes de información según su importancia para la empresa y para sus grupos de interés.

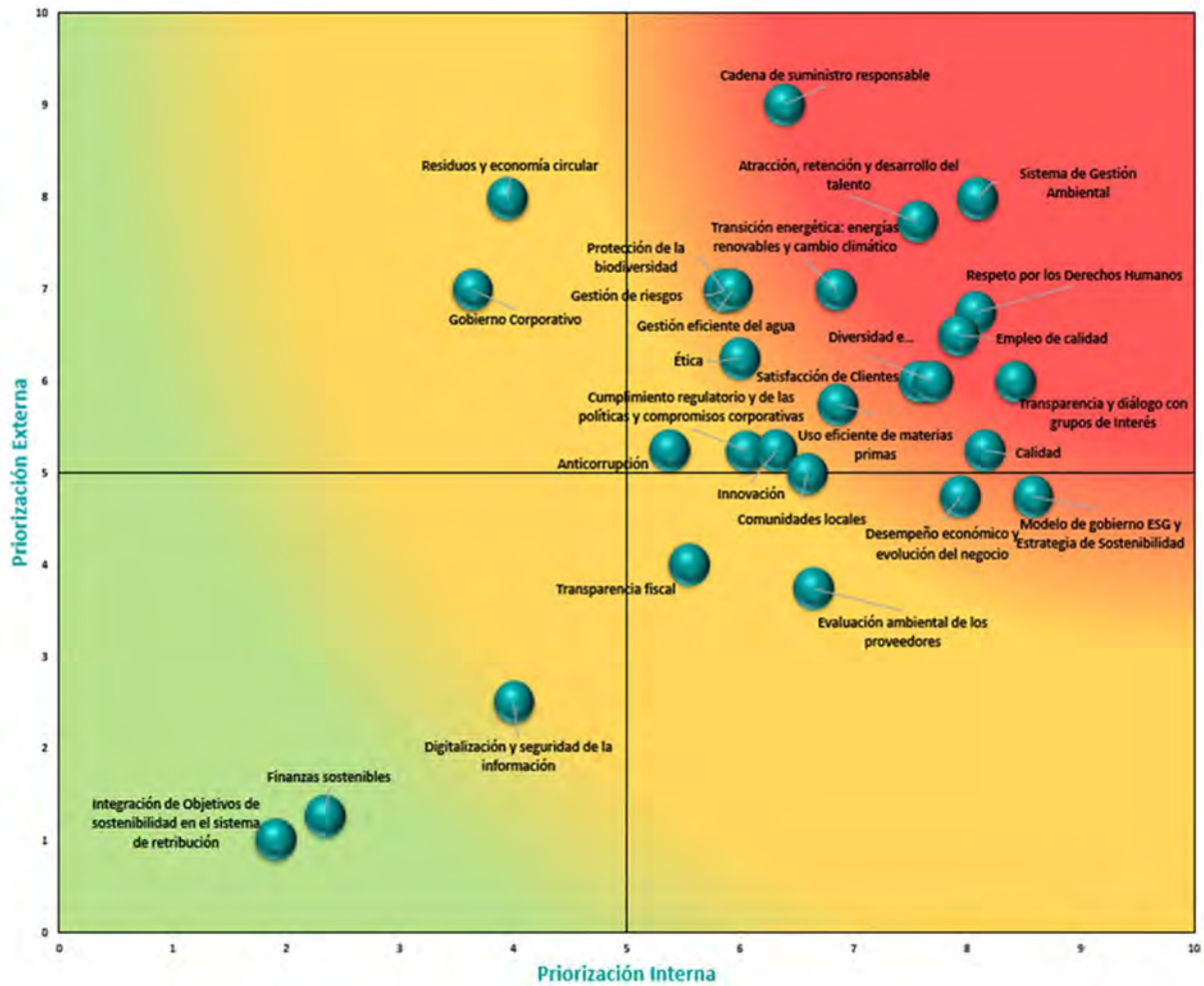
Validación



La priorización se ha validado internamente por la Dirección de ITASA contrastando la relevancia de los asuntos materiales y su peso en relación con los objetivos del Grupo.

- Resultado de la Materialidad de impacto (de la empresa hacia fuera) y financiera (del exterior a la empresa) en Medio ambiente, Social y Gobernanza.

Finalmente, hemos elaborado la Matriz de Materialidad según los dos ejes de relevancia en base a la priorización externa e interna



A continuación, mostramos los 29 temas materiales que hemos identificado y evaluado en ITASA.

Destacar el trabajo vinculado con los ODS, indicadores y medidas implantadas en la organización que venimos elaborando y actualizando periódicamente y que se desarrolla en mayor profundidad en el siguiente apartado “Objetivos de Desarrollo Sostenible” del presente Estado de Información No Financiera:

Dimensión Buen Gobierno	Gobierno Corporativo
	Gestión de riesgos
	Ética
	Cumplimiento regulatorio y de las políticas y compromisos corporativas
	Anticorrupción
	Transparencia y diálogo con grupos de Interés
	Modelo de gobierno ESG y Estrategia de Sostenibilidad
	Integración de Objetivos de sostenibilidad en el sistema de retribución

Dimensión Económica	Desempeño económico y evolución del negocio
	Transparencia fiscal
	Calidad
	Satisfacción de Clientes
	Digitalización y seguridad de la información
	Cadena de suministro responsable
	Innovación
	Finanzas sostenibles

Dimensión Social	Respeto por los Derechos Humanos
	Seguridad y Salud en toda la cadena de valor
	Empleo de calidad
	Atracción, retención y desarrollo del talento
	Comunidades locales
	Diversidad e igualdad de oportunidades

Dimensión Ambiental	Protección de la biodiversidad
	Residuos y economía circular
	Gestión eficiente del agua
	Uso eficiente de materias primas
	Evaluación ambiental de los proveedores
	Sistema de Gestión Ambiental
	Transición energética: energías renovables y cambio climático

- Objetivos propuestos y seguimiento de los resultados (Kpi's)

NUMERO	META DE REFERENCIA	META VINCULANTE	OBJETIVO	ACCIONES A TOMAR
4	4.a Construir y adecuar entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces, considerando los entornos de aprendizaje a lo largo de toda la vida.	16.2	Alcanzar 100% empleados formados en ODS en 2030	PLAN DE FORMACIÓN 2023: según lo previsto Formación Sostenibilidad y ODS (Objetivos de desarrollo sostenible): Medioambiente: Energía, Agua, Residuos, etc. Seguridad y Salud Igualdad Compras Sostenibles Responsables Código de Conducta
5	5.1 Poner fin a todas las discriminaciones contra mujeres y niños.		Incorporación de los Objetivos del P.I en el Plan estratégico. (1.1.1 del P.I.)	Formación Sostenibilidad y ODS (objetivos de desarrollo sostenible). Código de Conducta
5	5.1 Poner fin a todas las discriminaciones contra mujeres y niños.		Incorporar la igualdad de oportunidades como un valor estratégico y principio empresarial en los documentos internos vinculantes. (2.2.2 del P.I.)	Aplicar un lenguaje inclusivo en la Documentación del SGI (Política, procedimientos, Instrucciones, etc.)
5	5.4 Promover la conciliación en el hogar y la familia.		Reflexionar sobre medidas que mejoren la conciliación y la corresponsabilidad en ITASA y su articulación. (2.3.1 del P.I.)	Definir un procedimiento de Conciliación
5	5.1 Poner fin a todas las discriminaciones contra mujeres y niños.		Evaluar a los proveedores en temas de igualdad.	Incluir el criterio de Igualdad (sostenibilidad) para realizar Evaluación de proveedores
5	5.5 Asegurar la participación en plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades.	16.7	Incorporar Objetivos de igualdad en el proceso de selección no discriminatorio. (2.2.1 del P.I.)	Modificar el PR-35 Selección y Contratación del personal
5	5.5 Mejorar el uso de las Tecnologías, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento.		Dar a conocer el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades a nivel externo. (4.2.1 del P.I.)	PAGINA WEB
6	6.4 Aumentar el uso eficiente de los recursos hídricos en todas las secciones.	9.4 12.2	Reducir el Consumo de agua El consumo de agua 2023: 23.933m ³ (-9.90%) Fase: 21.476m ³ (-3.12%) Red: 2.457m ³ (-54.17%)	Campaña para MEJORAR los hábitos en el Consumo de agua. Cálculo de la Huella Hídrica
7	7.2 Aumentar la proporción de energías RENOVABLES.		Electricidad sea de ORIGEN renovable.	Compra de Energía Verde 100% Colocación de punto de RECARGA coches.
7	7.3 Garantizar el acceso de Servicios energéticos, fiables y modernos.		Reducir el Consumo de GAS de SILS Reducir el consumo de GAS de SIL3	Aprovechamiento de los recursos: Optimización del tiempo
8	8.2 Mejorar la productividad económica mediante la diversificación, modernización tecnológica e innovación.	3.4	Mejorar la productividad económica mediante la diversificación, modernización tecnológica e innovación. Alcanzar una FACTURACIÓN-aumentar: Andoain: %UMC	Optimización
8	8.2 Mejorar la productividad económica mediante la diversificación, modernización tecnológica e innovación.	3.4	Mejorar la productividad económica mediante la diversificación, modernización tecnológica e innovación. Mejora de la Calidad del Producto: Nº Reclamaciones del Cliente (17mes) Coste de la No Calidad (0,45% COQ/Ventas)	Gestión en Planta (Visual Management workshop) Seguimiento de No CONFORMIDADES
8	8.3 Promover la creación de puestos de trabajo decente, emprendimiento, creatividad y la innovación.	3.4	Promover la creación de puestos de trabajo decente, emprendimiento, creatividad y la innovación.	Contratos de estudiantes en Prácticas
8	8.3 Promover la creación de puestos de trabajo decente, emprendimiento, creatividad y la innovación.	3.4	Promover la creación de puestos de trabajo decente, emprendimiento, creatividad y la innovación.	Contribución de los Sindicatos, incluyendo en las condiciones laborales. Mejorar el Plan de Comunicación Mejorar Calendario Aumentar el nº de Incorporaciones
8	8.4 Mejorar la producción y el consumo eficiente de los recursos y vincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente.	9.4 12.2 12.4	Aumento de la eficacia de las siliconadoras y Bobinadoras (+3% m ³ /turno) Reducción Horas extras (+3000h)	Proyecto de Mejora Continua: Optimización de los tiempos Aprovechamiento de los recursos
8	8.8 Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y sin riesgo.	3.4	Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y sin riesgo. "CERO ACCIDENTES" Absentismo: 6.5%	PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA 2021 Plan de Formación de Seguridad Inspecciones +DRR
10	10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas.		Ofrecer oportunidades laborales a jóvenes procedentes desfavorables.	Firmar acuerdos con empresas /entidades Colaborar con Ucania
11	11.4 Reducir el impacto ambiental negativo de las ciudades y pueblos prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los residuos.		Huella de Carbono Reducción de: %	PROYECTO N°3: HUELLA DE CARBONO (FACTOR CO2)
12	12.2 Lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.		Compras Sostenibles	1. Aumentar el número de Compra de papel FSC y PEFC: 50%/2024 2. Disminución Consumo de madera 0% 3. Disminución consumo Plásticos 5% 4. Reducción consumo de Silicona
12	12.2 Lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.		Fomentar el negocio con proveedores bajo criterios de sostenibilidad, reduciendo el impacto sobre el medioambiente del transporte de productos y servicios e impulsando una economía local sostenible. CALCULADO HUELLA DE C. AGUAS ARRIBA	Rehomologación de Proveedores ESTRATEGICOS bajo criterios de sostenibilidad.
12	12.5 Reducir el impacto ambiental negativo de las ciudades y pueblos	14.1	Reducir considerablemente la generación de residuos mediante la Prevención, la reducción, el reciclado y la reutilización.	Reducción de mermas Reducción de RPs Reducción de RESIDUOS DESTINO VERTEDERO- PROYECTO SAIGA- RESIDUO CERO
12	13.2 Adaptar medidas relativas al Cambio Climático (Mitigación y adaptación)	7.2 11.b	Huella de Carbono Reducción de: %	PROYECTO N°3: HUELLA DE CARBONO (FACTOR CO2)
13	13.2	7.2 11.b	Adaptar medidas relativas al cambio climático (mitigación y adaptación)	Creación de Herramienta propia de Cálculo de Huella de Carbono para Identificar los riesgos e incorporar medidas para reducirlos.
17	17.16		Alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, creación de capacidad, tecnología y recursos financieros, afin de apoyar el logro de los ODS.	Llevar a cabo un número de alianzas estratégicas para contribuir a las ODS

2- ASPECTOS AMBIENTALES

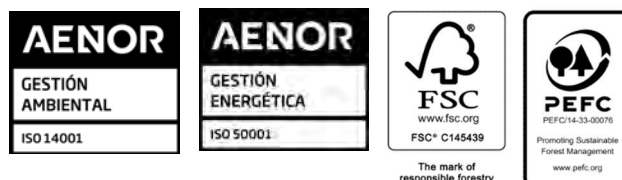
Principios responsables para controlar el impacto ambiental de nuestra actividad

En el ejercicio 2020 se realizó en el seno de la compañía un trabajo de desarrollo y actualización publicando una **Política de Sistemas de Gestión Integrada** que incorpora nuestro compromiso con la protección del Medio Ambiente, la Calidad y la Seguridad y Salud.

En lo que respecta al ámbito medioambiental, además de reforzar la relevancia de integrar en nuestra actividad diaria prácticas que garanticen el cumplimiento con todas las leyes y requisitos empresarial que nos son de aplicación, ponemos el foco en poder asegurar que una parte de nuestra producción está fabricada con papel cuya madera proviene de **una gestión forestal sostenible**.



Un equipo dedicado al cuidado del medio ambiente



Todos estos principios se reflejan en nuestras prácticas diarias y en los **Sistemas de Gestión de Medioambiente, Eficiencia Energética y Cadena de Suministro y Custodia** que tenemos certificados.

ITASA Andoain	
ISO 14001	Sistema de Gestión Ambiental
FSC	Sistema de Gestión de la Cadena de Custodia
ISO 50001	Sistema de Gestión Energético
PEFC	Sistema de Cadena de Custodia de Productos Forestales

“MATIV se encuentra certificada por **“Green Seal”**, símbolo de reconocimiento que asegura que el papel se fabrica con un mínimo de 30% de fibra posconsumo y que los procesos son preferibles desde un punto de vista medioambiental y la certificación **“Green-e”**, que verifica que la empresa reemplaza el uso de combustibles fósiles por energía generada a partir de fuentes como la energía hidroeléctrica, eólica y solar.”

Como consecuencia del ejercicio y reflexión que requiere la obtención de las certificaciones mencionadas, desde la planta de ITASA de Andoain hemos efectuado una **identificación de los riesgos o aspectos**

medioambientales a los que estamos expuestos, y una evaluación y priorización en base a las variables “Magnitud” y “Toxicidad / peligrosidad” para determinar cuáles son más críticos para nosotros.

Cabe destacar, en este contexto que, los principales aspectos identificados están vinculados con el consumo y gestión de residuos de determinadas tintas utilizadas a petición de nuestros clientes, las emisiones de CO² generadas en la distribución y transporte de materia prima, el control y eficiencia de consumos de electricidad y gas en determinadas instalaciones de la planta y, por último, el uso de recursos como plástico y etiquetas en el momento de embalar nuestros productos para enviar a nuestros clientes.

Conocedores de la relevancia de la gestión de riesgos, en ITASA contamos con **recursos tanto internos como externos** que nos permiten mitigar y controlar los riesgos a los que nos enfrentamos en el desarrollo de nuestra actividad. Muestra de ello es que **no hemos recibido ninguna multa ni sanción durante el ejercicio 2023** por incumplimiento de la legislación o de la normativa aplicable ni tampoco por actuaciones en el marco de nuestro negocio que pudieran dañar o perjudicar al medioambiente.

Conscientes del impacto ambiental que tienen nuestras operaciones y con el firme compromiso de avanzar hacia una gestión responsable y sostenible, se realizan reuniones periódicas con objeto de hacer seguimiento y supervisar la evolución de los riesgos medioambientales, el grado de avance de las medidas a implantar para la consecución de los indicadores de los ODS así como cualquier otro aspecto derivado de este ámbito que se considere de interés.

En cuanto a la supervisión y acción diaria, en ITASA disponemos tanto de equipo dedicado en exclusiva a los Sistemas de Gestión integrados de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud, como de personal que, entre sus funciones y responsabilidades, se encuentran la protección y el cuidado de determinados aspectos medioambientales como, por ejemplo, la gestión de residuos y el uso responsable de los recursos.

Asimismo, con carácter recurrente, ITASA contrata a expertos independientes que efectúan determinados servicios vinculados con auditorías, inspecciones y labores de mantenimiento, entre otros.

El año 2023, se ha realizado la Auditoría al 1º seguimiento del Sistema Integrado de Gestión de Medio Ambiente y Gestión de la Energía respecto a los requisitos especificados en las normas de referencia de ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018.

A modo resumen, se presenta en la siguiente tabla, el resultado de los aspectos ambientales significativos que tiene nuestra organización, en el momento de la realización de esta memoria.

Familia	Aspecto medioambiental asociado	Significancia
ENERGÍA	TEINSA (Electricidad)	6
	RAMÓN VIZCAINO (Electricidad)	6
	M.III (Electricidad)	6
	M.V (Electricidad)	6
	SINCAL (Gas)	6
	VULCANO (Gas)	6
	SUGIMAT (Gas)	6
	M.III (Vapor)	6
	M.V (Vapor)	6
	M.II (Vapor)	6
CONSUMO MATERIAS PRIMAS Y AUXILIARES	Consumo heptano (kg/m ² producido)	6
	Consumo isopropilico (l/m ² producido)	9
	Consumo tintas polysolve (kg/m ² producido)	9
DISTRIBUCIÓN Y TRANSPORTE DE MATERIA PRIMA	Km-Huella de Carbono	6
RESIDUO	Residuo vertedero (kg/m ² producido)	6
	Residuo silicona (kg/m ² producido)	9
	Residuo aguas con tintas (kg/m ² producido)	9
	Residuo tintas polysolve (kg/m ² producido)	6
	Residuo aceite (kg/m ² producido)	6
EMBALAJE	Madera	6
	Cartón	6
	Plástico	6
	Etiquetas	6
	Cintas	6

2.1 CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMATICO

Lucha contra el Cambio climático

En ITASA queremos contribuir activa y decididamente a un futuro sostenible y bajo en carbono, un esfuerzo que también impulsará el desarrollo social y económico a través de la generación de empleo y riqueza.

“En ITASA queremos contribuir activa y decididamente a un futuro sostenible y bajo en carbono, un esfuerzo que también impulsará el desarrollo social y económico a través de la generación de empleo y riqueza”



Para conseguir luchar contra el reto del cambio climático realizamos un seguimiento permanente de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), de la evolución del comercio de dichas emisiones y de

cómo pueden afectar a nuestro Grupo los acuerdos internacionales en este campo con el objetivo de tomar las decisiones más adecuadas para minimizar el riesgo y aprovechar las oportunidades.



Objetivo 7 pretende garantizar el acceso a las personas a energía asequible, aumentar el uso de energías renovables y fomentar la eficiencia energética.

Meta 7.3 pretende duplicar la tasa de eficiencia energética

Desde ITASA Andoain esperamos contribuir mediante el cálculo de la huella de carbono y tomando medidas para reducir sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), invirtiendo y promoviendo tecnologías menos intensivas.

Asimismo, durante el ejercicio 2021 se trabajó en el diseño de una herramienta personalizada para ITASA que permite identificar riesgos y definir medidas para mitigarlos. En cuanto a los indicadores de medición de contribución de la planta de Andoain, la evolución histórica es la siguiente (*):

Indicadores	2023 vs 2022
tCO ₂ e / M € facturado	-17,6%
tCO ₂ e / M € vendido	-11,7%
tCO ₂ e / M € fabricado	-26,8%

(*) El ejercicio efectuado para el cálculo de Huella de Carbono, así como de la contribución de los ODS es sobre los ejercicios 2023 y 2022 completos de la planta de Andoain, por tanto, las cifras incluidas en las tablas del presente ejercicio hacen referencia al año completo y a la evolución histórica.



ITASA calcula su huella de carbono en tres alcances de emisiones: directas (Alcance 1), que incluyen las derivadas del consumo de combustibles fósiles en sus instalaciones de producción, indirectas (Alcance 2) derivadas del consumo eléctrico e indirectas (Alcance 3) que incluyen datos asociados a la cadena de valor, así como de la propia organización.

En concreto, el cálculo de huella de carbono en la planta de Andoain efectuado durante los ejercicios 2023 y 2022 se puede analizar más concretamente en los anexos de esta memoria.

ITASA ha participado en el **Programa SAF** de AIRFRANCE y KLM, mediante la compra de Combustible de Aviación Sostenible (SAF).

Con esta asociación, ITASA apoya activamente la transición del uso de combustible fósil convencional al combustible de aviación sostenible (SAF). Este se fabrica con recursos más sostenibles, como son los aceites usados de origen orgánico (por ejemplo, aceite de cocina usado). Emite al menos un 75 % menos de CO₂ que el combustible fósil para aviones durante todo su ciclo de vida, desde la producción hasta la combustión.

La emisión de CO₂ de ITASA en el año 2023 ha sido de 39 toneladas. Mediante la donación de créditos azules para Combustible Aéreo Sostenible ha contribuido a una reducción de 9,9 toneladas de CO₂.

Air France and KLM only use SAF that is truly sustainable and certified as such (meeting ASTM D7538 and IS-AP01).

Making flying more sustainable

Making flying more sustainable: we can do this together

Clearly for business **bluebiz**

Official partner of the Air France and KLM Corporate SAF Programme

We are proud to have:

ITASA
ES05039

participating in the Corporate SAF Programme. With this partnership, ITASA actively supports the transition from the use of conventional fossil fuel to Sustainable Aviation Fuel.

Your CO₂ emission in year 2023 has been 39 tons in CO₂. By donating blue credits to Sustainable Aviation Fuel ITASA contributed to a reduction of 9.9 tons in CO₂.

Together, we lay the foundation for sustainable travel, and therefore for the future of flying!

2.2 ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LOS RESIDUOS

Economía Circular

Itasa, es consciente de la importancia de transformar los modelos de producción y consumo tradicionales en modelos circulares para minimizar el uso de recursos naturales y la generación de residuos mediante el ecodiseño, la reutilización, la reparación y el reciclaje entre otros.

Es por ello, que Itasa lleva años apostando por la innovación y el desarrollo de productos más sostenibles que nos permitan tener el menor impacto ambiental posible y hacer de nuestra organización un referente en materia de sostenibilidad. Para ello, contamos con un departamento de innovación, el cual cuenta con una máquina piloto, desde el año 2022, que nos permite realizar ensayos y ejecutar proyectos orientados a la mejora de nuestro catálogo de productos.

A modo de resumen, los proyectos llevados a cabo, con este objetivo, durante el 2023 fueron los siguientes:

COLAB

Se trata de un proyecto de innovación que comenzó a finales del 2022 con la adquisición y puesta en marcha de una planta piloto dentro de las instalaciones de Itasa Andoain. Esta inversión nos permite realizar ensayos/pruebas/homologaciones de productos sin necesidad de tener que emplear las instalaciones habituales de Itasa, con lo que conseguimos una reducción importante de consumos de materia prima, consumos energéticos y una mínima generación de residuos.



Durante el 2023, se llevaron a cabo 91 proyectos de diversa índole relacionados con la innovación o mejora de productos existentes en nuestro catálogo o desarrollo de nuevos productos. Estos proyectos han estado orientados a la mejora de los siguientes aspectos:

- Reducción del uso de siliconas
- Reducción del consumo energético debido a la mejora en la formulación de la silicona
- Reducción de la huella de carbono mediante la compra de papel 100% PCR.
- Reducción de la compra de materia prima relacionada con los recursos naturales mediante la compra de papel 100% PCR.

De todos estos, los más reseñables desde el punto de vista de la sostenibilidad o de mejora de nuestro impacto ambiental ha sido el denominado FUTURA LINERS.

FUTURA LINERS

El proyecto de FUTURA LINERS engloba el uso exclusivo de papel base reciclado. Durante el 2023, se comenzó a trabajar con diferentes proveedores de papel reciclado llevando a cabo diversos ensayos con papel reciclado al 30, 50 y 100%.

Este proyecto es consecuencia de la estrategia en materia de sostenibilidad establecida por Itasa en los últimos años y con el que se pretende obtener resultados de mejora en la huella de carbono de nuestros productos, así como hacer un mejor uso de los recursos naturales existentes.

A día de hoy, podemos afirmar que la línea Futura Liners ya se encuentra implementada a nivel de planta y que varios de nuestros clientes ya están trabajando con este tipo de papel siliconado, siendo en su totalidad de la gama 100% reciclado.

SOBRECONSUMO SILICONA

Este proyecto tiene como objetivo la mejora del recubrimiento de la silicona sobre el papel base mediante procesos de activación de la superficie del papel. Debido a este pretratamiento se obtiene un mejor recubrimiento mediante el uso de una cantidad menor de silicona, lo que nos permite mejorar el impacto de nuestro producto y hacer un consumo menor de materia prima sin afectar a las propiedades del release.

Gestión de residuos

Foco en la generación de soluciones vinculadas con la gestión de residuos

Uno de los aspectos clave de la gestión ambiental consiste en contar con una gestión adecuada de residuos. No obstante, el uso eficiente de los recursos no se relaciona sólo con un mejor aprovechamiento de las materias primas, sino que establece el concepto de economía circular, que reincorpora al proceso los materiales contenidos en los residuos, bien en la propia empresa o bien en otras instalaciones, para generar nuevos productos o materias primas.

“Estamos comprometidos con el entorno y creemos en la creación de riqueza y empleo que beneficien a nuestra sociedad. Itasa centra sus esfuerzos en mejorar la situación económica de su entorno”



En este sentido, en ITASA, acompañados por un experto independiente, se ha definido el proyecto “Residuo zero” que pone el foco en el cuidado del entorno a través de la evaluación de los siguientes aspectos:

- Obligaciones legales (nuevos objetivos europeos y locales)
- Posibles ahorros económicos (tasa cada vez más elevada)
- Oportunidades de Mejora Continua operativa
- Posicionamiento estratégico frente a la competencia
- Garantizar la transparencia y la trazabilidad

En concreto, los objetivos que se pretenden obtener por parte del ITASA una vez se haya desplegado e implementado este proyecto en el seno de la organización, son los siguientes:

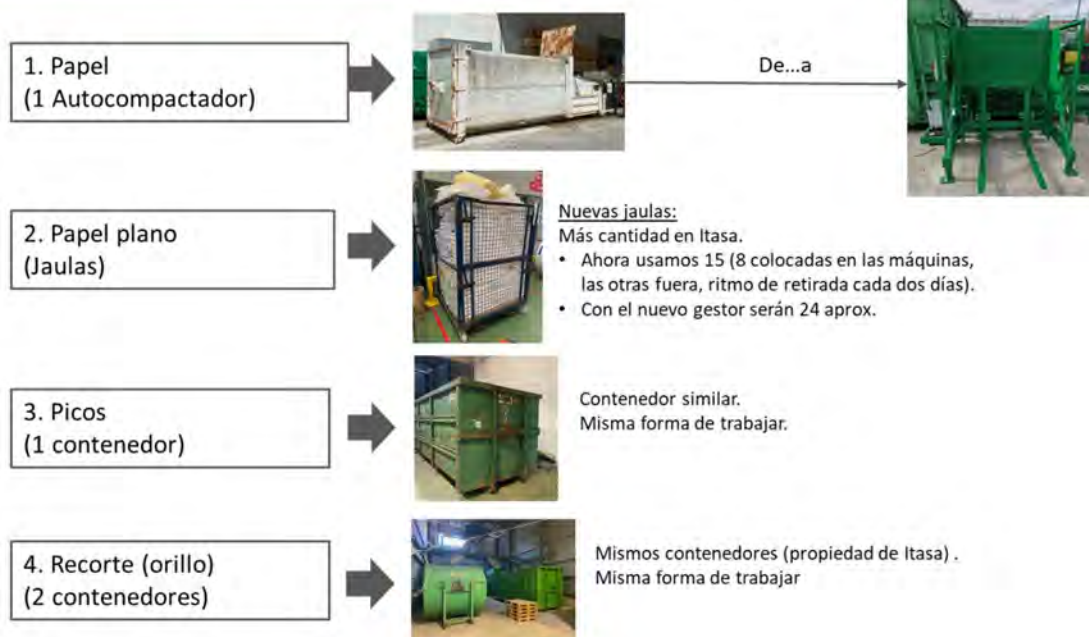
- Gestionar todos los residuos con el compromiso de llegar a cero residuos al vertedero.
- Aprovechar los residuos y aumentar el uso de material reciclado en los procesos de producción para alejarse de los modelos lineales de "usar y tirar “
- Establecer una metodología para evaluar la tasa de reciclaje.
- Identificar otros recicladores potenciales.
- Estimar los volúmenes de revestimientos y matrices por país.
- Obtención del certificado en 2024 de “Zero residuo a vertedero”

Achieve “Zero to landfill” Label



Foco en la generación de soluciones vinculadas con la gestión de residuos

1º Fase (sin separación de colores) : 4 cambios principales



Gestión de residuos: nuestras cifras

Este proyecto está claramente vinculado y dirigido a contribuir al siguiente ODS:



Objetivo 12 pretende garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Meta 12.2 pretende reducir considerablemente la generación de residuos, mediante la prevención, la reducción, el reciclado y la reutilización

En concreto, ITASA contribuye a través de la reducción, reciclado y reutilización de los residuos hasta alcanzar el Residuo Cero enviado a vertedero (*):

Indicadores (%)	2023 vs 2022
Gestión de Residuo No Peligroso	+7,26
Gestión de Residuo Peligrosos	+16,56%

(*) El seguimiento de indicadores de ODS se realiza a nivel planta, por tanto, durante el ejercicio 2023 y anteriores se dispone de la información y se monitoriza.

El aumento del residuo no peligroso durante el 2023 ha venido originado por el aumento de la merma debido a la tipología de papel solicitado por el cliente en unas medidas más anchas que genera la disminución del aprovechamiento óptimo del papel. A su vez, en lo que se refiere a los residuos peligrosos, hemos de decir que el aumento está relacionado, mayormente, con la gestión de residuos de materia prima obsoleta de ejercicios anteriores.

Todos los residuos son segregados en origen en cada planta de producción y son gestionados de forma individualizada, considerando su clasificación.

En relación con la gestión de los residuos generados durante el proceso productivo, ITASA, en cumplimiento con la legislación aplicable, gestiona los residuos peligrosos y no peligrosos con gestores autorizados.

En los anexos se relacionan los valores de los residuos peligrosos y no peligrosos generados en 2023.

2.3 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Consumo de agua

Apostando por un uso responsable y circular del agua

En ITASA somos conscientes de la importancia que tiene **preservar los medios naturales**, siendo el agua un bien escaso que es necesario conservar. Desde el Comité de Sostenibilidad buscamos promover iniciativas destinadas a realizar un mejor aprovechamiento del agua.

Cabe destacar que nos encontramos comprometidos con la contribución al **Objetivo de Desarrollo Sostenible 6**, reduciendo la carga de contaminación de los efluentes de vertido y, por consiguiente, mejorando la calidad del agua:



Objetivo 6 pretende garantizar la disponibilidad y gestión sostenible del agua y saneamiento para todas las personas.

Meta 6.3 pretende mejorar la calidad del agua, reduciendo la contaminación.

Por otro lado, en lo que respecta al consumo de agua total durante el ejercicio 2023 de ITASA en Andoain el resultado obtenido frente al año anterior ha sido el siguiente:

Consumo de agua (m3)	2023 vs 2022
Consumo de pozo	-18,48%
Consumo de red	-36,89%

Medidas para reducir consumo de agua

Durante este 2023, hemos llevado a cabo varias campañas de sensibilización sobre el aprovechamiento de los recursos naturales que nos han ayudado a concienciar a todo el personal de Itasa, así como a involucrarlos con los objetivos establecidos en nuestro sistema de gestión ambiental.

Mantenimiento preventivo de las instalaciones e inversión de mejora en la instalación de tratamiento de aguas mediante osmosis inversa.

Consumo de energía

Consolidando nuestro compromiso con la eficiencia energética

Conscientes de la importancia de mejorar continuamente en el **desempeño energético** en todas las actividades de la organización a través de la definición de estándares exigentes de uso y consumo de energía, compra de productos, equipos y servicios energéticamente eficientes, compatibles con las directrices de la organización y de mejorar los hábitos de consumo, en ITASA nos hemos comprometido con la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 7:



Objetivo 7 pretende garantizar el acceso a las personas a energía asequible, aumentar el uso de energías renovables y fomentar la eficiencia energética.

Meta 7.3 pretende duplicar la tasa de eficiencia energética

La contribución de ITASA a este objetivo se materializa a través de la implantación de un sistema de gestión de energía certificado (**ISO 50001**) que permite llevar a cabo un seguimiento detallado de todos los consumos e identificar las áreas de mejora para optimizar los procesos productivos:

Indicadores (kwh/m ²)	2023 vs 2022
Consumo de gas natural total	+10,68%
Consumo de electricidad total	+11,39%

La caída brusca de la demanda en el mercado en 2023 ha supuesto una disminución de tamaño de lote promedio de producción, y ello ha tenido como consecuencia un mayor número de paradas/arrancadas productivas. Esto ha provocado un aumento en el consumo relativo de energía por metro cuadrado producido.

Desde el **ejercicio 2023** la **electricidad** ha sido de origen **renovable**, teniendo un proveedor que nos suministra energía verde 100%.

Medidas para reducir consumo de energía

Fruto de la preocupación por la eficiencia, en ITASA hemos obtenido el **certificado de Calificación Energética de Edificios** en la planta de Andoain otorgado por el Gobierno Vasco con un nivel de valoración B tanto en consumo de energía primaria como en emisiones de CO₂, en una escala de A-G siendo la calificación A la más eficiente.

Asimismo, se han colocado 2 puntos de recarga de coches eléctricos o híbridos.

Todas estas acciones están acompañadas de sesiones de formación y campañas de concienciación a todos los empleados de ITASA.

Consumo de materias primas

Comprometidos con un consumo sostenible de Materias Primas

Conscientes de la necesidad de evolucionar hacia una política de compras sostenible y hacia entablar y promover **relaciones a largo plazo con proveedores estratégicos** que estén comprometidos con los más altos estándares en lo que a los ámbitos ESG respecta, en ITASA Andoain nos hemos propuesto contribuir a los siguientes ODS:



Objetivo 8 pretende promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas.

Meta 8.4 pretende mejorar la productividad y el consumo eficiente de los recursos y desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente.



Objetivo 12 pretende garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Meta 12.2 pretende lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales

Hemos definido los siguientes indicadores para medir nuestra contribución, que han sido calculados y monitorizados por parte de ITASA:

Indicadores (%)	2023 vs 2022
Consumo de embalaje	+13,70

Medidas para reducir consumo de materias primas

Para la mejora de nuestros indicadores, hemos puesto el foco en el diseño e implantación de las siguientes medidas principales:

1. Proyectos de Mejora Continua: para mejorar el aprovechamiento de los recursos.
2. Potenciar las compras sostenibles: aumentando las compras de papel FSC y PEFC y reduciendo los consumos de madera, plástico y silicona.

Indicadores (%)	2023 vs 2022
Consumo papel FSC-PEFC (respecto al papel total comprado)	+ 27,68%

Asimismo, en ITASA durante el ejercicio 2022-2023 homologamos a aquellos proveedores que consideramos estratégicos teniendo en cuenta en esta ocasión criterios de ESG, fomentando de esta forma la reducción del impacto sobre el medioambiente del transporte de productos y servicios, e impulsando una económica local sostenible.

Tal y como se desprende de nuestra Política de Sistemas de Gestión integrada, en ITASA **evitaremos el consumo de materia prima suministrada de fuentes forestales** que se consideren en conflicto, tales como:

- Madera cosechada ilegalmente.
- Madera cosechada contraviniendo derechos civiles y tradicionales.
- Madera cosechada en áreas forestales en donde los altos valores de conservación se encuentran amenazados por actividades de manejo.
- Madera cosechada en áreas forestales que estén siendo convertidas en plantaciones o áreas de uso no forestal.
- Madera cosechada en áreas forestales en las que se plantan árboles modificados genéticamente.

2.5 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La protección de la biodiversidad es uno de los retos más importantes en todos los sectores de actividad, por ello ITASA la integra en su estrategia de sostenibilidad como uno de los pilares de gestión ambiental que marcan el rumbo que lleva la empresa al establecer objetivos y medidas para la protección de la biodiversidad

Cadenas de suministro libres de deforestación:

La preservación de la biodiversidad y, por tanto, la gestión de la deforestación en las cadenas de suministro globales es un ámbito de actuación vital para ITASA. Para alcanzar este objetivo de conseguir

cadena de suministro libres de deforestación, se ha trazado una estrategia integral, junto con las partes interesadas externas, plasmado en una política de compras específica que vela por una cadena de suministro libre de deforestación. Sello de este compromiso adquirido son nuestras certificaciones FSC y PEFC.

Cuidado del entorno:

Otro de los puntos importantes para ITASA relacionados con la biodiversidad, es el cuidado del entorno en el que se encuentra ubicada nuestra empresa. Para ello, nos focalizamos en generar el menor impacto ambiental posible mediante diferentes iniciativas como son el control de nuestras emisiones, la eliminación de la fosa séptica de nuestras instalaciones y posterior enganche al colector de sorabilla desde el 2021 o el cálculo de nuestras emisiones de CO2 con el fin de establecer un plan de reducción de las mismas, entre otros.

Controles internos y externos

Otra medida que aplicamos desde ITASA para el cuidado continuo de la biodiversidad, es la realización continua de diferentes mediciones que nos aseguren que no generamos impactos negativos en el entorno, así como llevar un adecuado mantenimiento preventivo de todos nuestros equipos para tener controlado cualquier aspecto que pudiera surgir. Durante el 2023, por ejemplo, se llevaron a cabo mediciones de emisiones atmosféricas y de ruido exterior, diversos mantenimientos e inspecciones de equipos como calderas, enfriadoras y compresores, entre otros.

3- ASPECTOS SOCIALES

3.1 PERSONAS

Acompañamiento a las nuevas incorporaciones

“Las personas que conforman ITASA son la pieza esencial que contribuye con su trabajo y buen hacer a la generación de valor en la empresa. Por este motivo, atraer, desarrollar y retener el talento existente, constituyen las líneas estratégicas principales de la gestión del capital humano en ITASA, a fin de contar con los perfiles adecuados para el despliegue de nuestra actividad, permitiéndonos alcanzar los objetivos de crecimiento y desarrollo marcados por la Dirección.”

Desde que nuestros empleados se incorporan a las plantas de Andoain y de Querétaro hacemos todo lo posible porque se sientan como un miembro más del equipo a través de nuestro **Plan de Acogida** mencionado en el **Procedimiento de Selección y Contratación de Personal**.

Este procedimiento, que detalla la sistemática y pasos a seguir desde que se detecta una necesidad de contratación hasta su posterior incorporación en el Grupo, y el proceso de evaluación del desempeño tras los primeros meses de formación, se complementa con la Instrucción denominada **“Recibimiento”**, que tiene por objeto asegurarse de que los trabajadores que se incorporan a ITASA conozcan nuestra forma de hacer, así como nuestras Normas internas básicas.

Dicho conocimiento es necesario para todas aquellas personas que trabajan de modo permanente con nosotros, ya sea con contrato laboral, como becarios, o cualquier tipo de colaboración que suponga una estancia prolongada en la Organización.

Uno de los documentos que se proporcionan en el momento de la incorporación, en aplicación de la instrucción indicada, es el **Manual del trabajador**, que incluye información corporativa, sociolaboral e información vinculada con los Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud.

Asimismo, se hace entrega de una copia del Código de Conducta, entre otros documentos, con el objetivo de que conozcan nuestro compromiso en valores y principio ético, para que nuestros nuevos empleados y empleadas puedan actuar conforme a ellos. Todo este procedimiento de acogida es firmado por parte de la nueva incorporación en señal de conformidad.

Remuneraciones medias

La remuneración media considerando el tipo de jornada de cada profesional asciende a 50 mil euros, excluyendo el salario medio de la Alta Dirección que será desglosado por separado conforme a lo establecido en la Ley 11/2018.

Conforme a esta remuneración media, la brecha salarial de ITASA asciende al 11%, calculada como la diferencia entre la remuneración media de las mujeres con la de los hombres, dividida por la remuneración media de los hombres, excluyendo la categoría profesional de la Alta Dirección por tener un requerimiento diferenciado.

La diferencia salarial que se muestra en los resultados tiene su explicación en un factor clave y es la mayor antigüedad de los hombres respecto a las mujeres por una mayor inclusión histórica en el mundo laboral de los primeros, que poco a poco se va neutralizando y revirtiendo, aspecto aún mayor en un grupo inminentemente industrial como el nuestro. En cualquier caso, hay que destacar que nuestras políticas de remuneraciones son igualitarias y alineadas con los convenios colectivos en vigor y que, por tanto, no se han identificado diferencias discriminatorias o a reevaluar en este sentido.

A 31 de diciembre de 2023 no existían anticipos ni créditos concedidos al personal de alta dirección, ni había obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Apostando por una remuneración competitiva

Itasa garantiza el reconocimiento de las personas a través de políticas retributivas justas y adaptadas a la experiencia, dedicación y responsabilidad asumida por cada una de ellas, garantizando que todos sus empleados y empleadas perciban salarios dignos y competitivos. Estas garantías vienen determinadas a su vez por la firma del convenio colectivo al que pertenecemos (Sector Papel), el cual es negociado por sindicatos y patronal. El último convenio de aplicación se firmó para el periodo 2023-2025.

En este sentido y atendiendo a los distintos organismos como la OIT y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, realizan entorno a los salarios dignos, ITASA toma como referencia la definición por la que se entiende que un salario digno es un nivel salarial que proporciona a las personas trabajadoras y sus familias un nivel de vida decente. Esto incluye poder cubrir necesidades básicas como la alimentación, la atención médica, la vivienda, la educación, el transporte y la ropa.

Pese a las dificultades que entraña determinar cuánto dinero hace falta ingresar para tener un nivel de vida digno, hay algunos datos que permiten acercarse a esas estimaciones. Para ello, en España, si se tiene en cuenta la Encuesta de Presupuestos Familiares publicada por el INE (Instituto Nacional de Estadística), el estudio cifra en 29.188 euros el gasto medio de los hogares y en 11.726 euros el de cada persona. Este último dato, en un país en el que el núcleo medio de convivencia es de 2.49 personas, apunta a unas necesidades de 29.197 euros por vivienda.

En el caso concreto de ITASA, como se ha comentado anteriormente, el salario medio en el 2023 fue de 32 mil euros, cifra que supera con creces la cifra media de gasto por persona que recoge el estudio realizado por el INE. En este escenario se puede afirmar con rotundidad que ITASA ofrece a todos sus empleados y empleadas salarios dignos que les permiten tener un nivel de vida decentes, pudiendo afrontar todas sus necesidades básicas con garantías.

Cómo nos organizamos y gestionamos nuestras relaciones sociales en ITASA

En lo que respecta a nuestra planta de Andoain, disponemos de un Comité de Empresa o Representación Legal de los Trabajadores (RLT) conformado por nueve miembros de las centrales sindicales CCOO y ELA. La Dirección de ITASA y el Comité de Empresa se reúne trimestralmente para exponer el estado situacional de la Sociedad. Adicionalmente, cuando así se considera por cualquier motivo, principalmente social, se efectúan reuniones extraordinarias. Durante el ejercicio 2022, por ejemplo, se alcanzó un acuerdo de partes respecto de la modificación de régimen de turnos actual a un quinto turno / non stop, en determinadas instalaciones de la planta al igual que un pacto sobre registro horario en colectivo de oficinas.

El actual Convenio Colectivo de Fabricación de pastas, papel y cartón de Guipúzcoa cubre el periodo 2022 – 2025. El Convenio recoge todas las materias de índole social, permisos retribuidos, salud laboral y riesgos,

objetos de aplicación a todos los empleados de ITASA. Como aspecto fundamental cabe destacar que en ITASA, todos los trabajadores y las trabajadoras están sujetos al Convenio Colectivo mencionado en Andoain y, la Mano de Obra Indirecta, en algunos aspectos, tienen condiciones específicas que, en cualquier caso, igualan, flexibilizan o mejoran las condiciones especificadas en los acuerdos colectivos mencionados (*).

A la hora de establecer las retribuciones de nuestros empleados, tenemos en cuenta, por un lado, un estudio comparativo que efectúa anualmente el clúster del sector del papel para la Mano de Obra Directa (MOD) y, por otro lado, estudios contratados con consultoras externas por parte de ITASA que, si bien no son actualizados todos los años, sirven de referencia para la Mano de Obra Indirecta. Gracias a estos dos estudios, somos conocedores de que nuestras remuneraciones en todo caso igualan o superan la retribución media de la sociedad en puestos de equivalente responsabilidad. Desde HR Corporate de MATIV se está trabajando para aglutinar toda la información salarial por puestos/responsabilidad para realizar un benchmark de uso interno.

Preservando la salud y la satisfacción laboral

Los empleados que conforman ITASA son un activo fundamental y, su Seguridad y Salud una prioridad para la Dirección.

Esta premisa es recogida en el Código de Conducta de ITASA:

“ITASA tiene un compromiso de responsabilidad con la seguridad y la salud de sus trabajadores. Ofrecemos seguridad laboral y protección de la salud acordes con las leyes nacionales y de conformidad con nuestra política sobre protección de la salud y seguridad laboral.

Preservamos la salud, la productividad y la satisfacción laboral de nuestros empleados, mejorando permanentemente el entorno laboral y con una serie de medidas preventivas y de mejora de la salud. Cada uno de nuestros empleados debe contribuir a preservar su salud siguiendo las normas sobre protección de la misma y su seguridad laboral”.

Esta misma aspiración se recoge en su **Política de Sistemas de Gestión integrada** que, tal y como indicábamos en el apartado anterior del presente Estado de Información No Financiera, incorpora nuestro compromiso con la protección del Medio Ambiente, la Calidad y la Seguridad y Salud. En lo que respecta a este último ámbito, ITASA adquiere el compromiso de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, para la prevención de daños y/ o deterioro de la salud y promover el respeto de los requisitos sociales y de Seguridad y Salud de la siguiente forma:

- No impedir a los trabajadores asociarse libremente, elegir a sus representantes ni negociar colectivamente con la empresa.
- No hacer uso del trabajo forzoso.
- No hacer uso de la contratación de trabajadores por debajo de la edad mínima legal, de 15 años o por debajo de la edad de escolarización obligatoria, si ésta fuera mayor.
- No impedir la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores.

Nuestros Comités de seguimiento

Con el objetivo de supervisión y seguimiento en materia de Seguridad y Salud, disponemos de un Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente que se reúne con frecuencia trimestral para evaluar riesgos, hacer seguimiento de las cifras e indicadores, diseñar e implantar las medidas necesarias y evaluar la información obtenida por parte del Servicio de Prevención Ajeno con el que trabajan.

Asimismo, se organizan reuniones semanales con el equipo de seguridad, **SAFETY TEAM**, compuesto por los **LIDERES DE PRIMERA LINEA**, para tratar temas concretos siempre que se considera oportuno.

Todas las acciones acometidas por este Servicio son recogidas en la Memoria Anual e incluyen las modalidades de Seguridad en el trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología y Vigilancia de la Salud.

- Las principales iniciativas llevadas a cabo por parte de ITASA en el ámbito de la prevención son las siguientes:
- Implantación de un **Plan de Acogida**.
- Implantación del Procedimiento de la Revisión Diaria de Riesgo (DAILY RISK REVIEWS) para eliminar el mayor número de posibles riesgos de nuestro trabajo y lugar de trabajo, de la manera más eficiente y permanente posible.
- Implantación de las herramientas VELOCITY, BRADY, GESUB y HUMANTECH
- Elaboración y puesta en marcha del **Plan de Autoprotección** (Plan de Emergencia).
- Formación en PRL.
- Evaluación de riesgos laborales.

SAFETY TRAINING. Front Line Leaders

In our weekly safety training with frontline leaders.

Training workshop focuses on the JSA. Conducting and completing a JSA.

Steps:

1-Equipment and tools: BOB7 employees and Front Line Leaders.

2-Job: "BOB7. Bob 205 x 5 wide."

3-Day/shift: 20.07.2022 MORNING SHIFT



Thanks to the team for their great effort and motivation!!

ANDOAIN- ABRIL

Ergo assessment

Advanced Whole-Body Assessment Analysis

Advanced Tool Score **54**

Advanced Tool Assessment

Hands/Wrists		Elbows		Shoulders		Neck	Back	Legs
Left	Right	Left	Right	Left	Right			
0	0	11	10	10	10	2	7	4



Advanced Tool Score **24** 56% Reduction

Advanced Tool Assessment

Hands/Wrists		Elbows		Shoulders		Neck	Back	Legs
Left	Right	Left	Right	Left	Right			
0	0	8	0	6	2	5	1	2



Projected Improvements

#	Improvement Title	Improvement Description	Responsible Person	Cost	ROI	Control	Priority	Targeted Date	Status
1	Disponer de un empujador en BOB7	No ejercer fuerza con las dos manos, la fuerza ejercería el empujador	M.M	4500	Y	Eliminate	A	06/30/2023	Wait for Decision
2	Realizar la tarea del empuje de la bobinas entre 2 operarios		G.E.		N	Work Instruction & Coaching	B	04/26/2023	Requires Further Evaluation

Medidas orientadas a garantizar la prevención

1 Elaboración y puesta en marcha de LOTO

Durante el año 2023 se ha empezado con la implantación de la norma de bloqueo y etiquetado de OSHA para el control de energía peligrosa (bloqueo/etiquetado), LOTO, para ayudar a proteger a los trabajadores que dan mantenimiento rutinario al equipo en el lugar de trabajo.

El estándar de bloqueo, LOTO está desempeñando un papel indispensable para mantener a los empleados seguros en el trabajo.

Por ello, ITASA utiliza el software Brady LINK 360, para implantar los procedimientos de LOTO.



2

Implantación de un Plan de Acogida

Todo trabajador/a que entra en la empresa recoge una primera información de los riesgos que tiene en su tarea habitual, adjuntando un reconocimiento médico de ingreso. Se le proporciona el Manual de Acogida de la empresa, se le entregan los EPIs correspondientes y se procede a realizar unas indicaciones preventivas iniciales, guardando registro de todo ello.

Procedimiento de la Revisión Diaria de Riesgo. (Daily Risk Review)

El objetivo general de ITASA es eliminar el mayor número de posibles riesgos de nuestro trabajo y lugar de trabajo, de la manera más eficiente y permanente posible, aprovechando la capacidad única de los Líderes de Primera Línea /Front Line Leaders para establecer expectativas e impulsar mejoras. Esta práctica refuerza el compromiso de Mativ con la Seguridad como el valor más importante.

Específicamente, la Revisión Diaria de Riesgo/ Daily Risk Reviews establece un proceso frecuente, consistente y proactivo de los Líderes para:

- Detectar los Riesgos e involucrar a los empleados potencialmente afectados en las soluciones para control de peligros.
- Generar acciones específicas para abordar los riesgos más persistentes en el lugar de trabajo y la exposición potencial de los empleados o contratistas a esos riesgos.
- Proporcionar un refuerzo positivo a los empleados de primera línea por sus decisiones, acciones y contribuciones a una cultura de cero incidentes, y hacerlo a través de situaciones auténticas y contextuales en la línea de trabajo.



3

Formación en PRL

Durante el ejercicio 2023 se ha procedido a efectuar varias acciones formativas aparte de las nuevas incorporaciones a ITASA tales como:

- Formación de carretillas elevadoras, plataformas elevadoras y grúas. Formación externa con el Servicio de Prevención Ajeno.
- Formación Advanced Industrial Ergonomics Woekashop. Formación externa velocity EHS.

- Formación ERGO ASSESMENT. Formación interna.
- Formación en cultura de seguridad. Formación interna continua.
- Etc.



4

Evaluación de riesgos laborales



Durante los últimos años en ITASA, acompañados por el Servicio de Prevención Ajeno, hemos efectuado una evaluación de riesgos laborales que ha sido actualizada y revisada desde entonces con motivo de accidentes ocurridos, auditorías internas y/ o externas, entre otros. Durante el ejercicio 2023 se ha actualizado la identificación y evaluación de riesgos existentes.

En relación con las auditorías comentadas, cabe destacar que en ITASA, disponemos de la **certificación ISO 45001 de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral** y que, adicionalmente, efectuamos **auditorías tanto internas como externas**, por parte del Servicio de Prevención Ajeno contratado, con el objetivo de detectar excepciones y/ o riesgos que deban ser mitigados en un horizonte temporal reducido.

Como evidencia de dichas inspecciones, los profesionales involucrados emiten un informe, dejando constancia del alcance de la revisión efectuada y las incidencias detectadas, apoyándose incluso en evidencias o soporte gráfico y visual con el que facilitar el análisis y entendimiento posterior.

Durante el año 2023, se ha realizado la Auditoría de renovación de Certificación al Sistema de Gestión de seguridad y salud laboral donde se ha comprobado la implantación del Sistema respecto a los requisitos especificados en la norma de referencia e ISO 45001:2018.

5

Procedimiento de la Revisión Diaria de Riesgo. (Daily Risk Review) ITASA.

Para ITASA, es muy importante el objetivo de:

“ELIMINAR EL RIESGO DE NUESTROS LUGARES DE TRABAJO DE FORMA SISTEMÁTICA Y PERSISTENTE EN LA BÚSQUEDA DE UNA CULTURA DE CERO INCIDENTES.”

La Revisión Diaria de Riesgo / Daily Risk Reviews se gestiona en los foros de comunicación existentes y establecidos en ITASA que son los GEMBA WALK DIARIO.

En el GEMBA se asegura de que la comunicación es en tiempo real entre los miembros del equipo, y que se lleva a cabo con una rutina (es decir, cada turno de cada día de trabajo de producción), y proporcione una oportunidad para llevar a cabo la revisión de los riesgos de una manera eficaz.

Dentro de estas reuniones GEMBA, el equipo, diariamente revisa el riesgo en tres posibles escenarios:

1. Una tarea o un proyecto dentro del turno o del día que tiene un riesgo excesivo y que justifica un debate y una evaluación (Tarea Hi-Po /Hi-Po Task).
2. Una evaluación de riesgos formal, como una / Evaluación de riesgos ergonómicos (ERE)/ Ergonomic Risk Assessment (ERA) o una Análisis de seguridad en el trabajo/ Job Safety Analysis (JSA) normalmente realizada en equipo o por varios individuos en una máquina, equipo, proceso o parte de proceso específico, o tarea(s) del trabajo.
3. Compromiso del Aprendizaje del Líder / Leader Learning Engagement (LLE), conversaciones con los trabajadores de planta, para investigar a expertos, reducir riesgos de la zona y desarrollar la capacidad de los trabajadores como parte de una revisión Planificada de la gestión diaria. /Managing Daily Improvement.

En colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno que tenemos contratado ya se ha presentado la **Planificación de la Actividad Preventiva para el ejercicio 2024**, de tal forma que, comprometidos con la mejora continua y con el Sistema de Gestión implantado en la planta, sigamos desarrollando iniciativas y acciones que velen por la protección y cuidado de todo el capital humano que conforma ITASA.



Durante el 2023, no han existido sanciones ni ningún tipo de pleito judicial contra Itasa en relación con la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras.

Organización del trabajo

Desde hace 4 años tenemos como estrategia global de recurso humanos: ATRAER, RETENER, DESARROLLAR Y RECONOCER EL TALENTO dentro de nuestra organización local y global. En este sentido implantamos una herramienta de evaluación del desempeño llamada "3+ 1" que tiene como objetivo evaluar el desempeño de nuestros empleados de mano de obras indirecta en base a unos objetivos previamente definidos con sus respectivos responsables. De estos objetivos: uno está relacionado con la estrategia de la compañía, otros dos son operativos relacionados con cada puesto en cuestión y el cuarto tiene que ver con un objetivo personal de cada empleado. La herramienta en cuestión ha sido sustituida en 2023, a tenor de nuestra nueva creación societaria -MATIV por una prácticamente similar llamada MAYPATH.

Esta herramienta actual comporta reuniones de seguimiento trimestral (abril, julio, octubre), oportunidades en las que empleado y manager se reúnen para consensuar el status del progreso, de tal manera que se llega a una reunión final, a comienzos del año siguiente (enero) en la que se consensua la evaluación final del año. Los resultados están previamente calibrados de manera global para toda la organización. La matriz de evaluadores en función del rango de cada empleado también es conocida por la organización. Los resultados finales de carácter extraordinario (rangos de 4 y 5) conllevarán un reconocimiento de mejora salarial del empleado.

Está previsto extender esta herramienta a la mano de obra directa con objeto de sustituir así un modelo de mejoras internas en base a adquisición y consolidación del conocimiento en el puesto basado fundamentalmente en la supervisión del jefe de producción.

Adicionalmente contribuimos a la retención del talento llevando a cabo acciones de promoción interna tanto en colectivo de fábrica, así como en colectivo de oficinas. En 2023 hemos llevado a cabo 4 promociones.

También llevamos a cabo acciones de coaching grupal o individual respecto a los colectivos y/o empleados individuales sobre los que hayan sido previamente detectadas unas áreas de mejora en su proceso de desarrollo personal/ profesional. En este sentido en 2023 actuamos a nivel grupal con el colectivo de managers, igualmente a nivel del equipo de dirección y también respecto un empleado concreto.

En cuanto al reconocimiento de dicho talento, al ser una compañía global, de manera trimestral en las comunicaciones a toda la organización llamadas “Town Halls” se reconoce y agradece el esfuerzo y merito distinguido de diferentes empleados o colectivo de empleados de toda la organización, que hayan sido relevantes en la consecución de diversos resultados/ proyectos exitosos en base a los valores corporativos de la compañía. Lo celebramos entre todos.

Los calendarios laborales anuales de Itasa, contemplan las necesidades concretas tanto de planta productiva, así como de oficinas, es decir, atienden la singularidad de los diversos turnos de trabajo(3T,4T,5T) así como las necesidades concretas y colectivas de atención del proceso de cierre financiero y proceso de inventario que afectan a diversas áreas de la organización tales como finanzas, RRHH, IT, suply chain, calidad entre otras.

Apostando por medidas de conciliación

En cuanto a las medidas de conciliación, contamos con una jornada horaria de entrada flexible para el colectivo de oficinas, además de con la medida ITASAFLEX que nos permite en este mismo colectivo disfrutar de hasta 6 días de trabajo desde casa al mes; medida muy bien acogida por los empleados desde la pandemia, cuyo progreso de funcionamiento ha venido siendo adecuado por todo lo cual se ha ido ampliando a lo largo de los años el número de días. Adicionalmente la dirección y el comité de empresa de Itasa han alcanzado un Pacto sobre registro horario en oficinas, actualmente vigente hasta 2025 que permite adecuar la realidad practica de nuestras jornadas de trabajo en un marco de actuación consensuado y con respeto de las normativas laborales de aplicación.

Igualmente, todas las medidas de ampliación sobre conciliación laboral de junio de 2023 son una práctica en Itasa por parte de nuestros empleados.

Comunicación y concienciación

Las comunicaciones en ITASA se realizan mediante varios canales. Ejemplo de algunos de estos son los que a continuación se enumeran:

- Mailings
- Buzón de sugerencias
- Buzón del comité de empresa
- Tablones situados en diferentes puntos de la empresa
- Safety Point (Punto de diversas comunicaciones en materia de seguridad y salud laboral)
- Paneles y pantallas del GEMBA (Se comunican datos productivos, eficiencia energética, seguridad...)
- Plataforma GESUB para la comunicación en materia de seguridad laboral con las contratadas.
- Diversas plataformas de reporte a la empresa matriz (Mativ)
- Comités (seguridad y salud, energía, sostenibilidad, igualdad, dirección, empresa...)

Algunos de estos canales, a su vez, se utilizan para llevar a cabo la concienciación del personal, no siendo los únicos, ya que existen otros también como son las reuniones de departamento, los diferentes trainings que se realizan desde la central relacionados con la ciberseguridad, la formación e información en los propios puestos de trabajo, el reparto de documentación relacionada (instrucciones de trabajo y/o de seguridad, infografías, etc...)

Apostando por el desarrollo profesional

En ITASA apostamos por el talento. Es vital para la motivación de las personas ofrecer un plan de formación que se ajuste a sus necesidades y objetivos profesionales. La formación es un pilar fundamental para cultivar el conocimiento y la experiencia de nuestra organización, con impacto directo en las personas que trabajamos en el Grupo, nuestras actividades, productos y clientes.

Si bien no disponemos de una política de formación formal, trabajamos cada año en la actualización de un Plan de Formación para la planta de ITASA que aglutina acciones formativas de diferente naturaleza, tanto

generales como específicas, vinculadas con liderazgo, idiomas, herramientas ofimáticas, ética, medio ambiente y seguridad y salud, entre otras.

Las principales causas de las horas de formación están relacionadas con los siguientes campos:

- Formación en Riesgos Laborales debido al aumento de los turnos en planta.
- Inversión formativa en idiomas.
- Inversión formativa en ofimática.
- Formación equipo Directivo.

Diversidad, igualdad e inclusión

En ITASA iniciamos en 2020 el recorrido y la apuesta por la igualdad de mujeres y hombres como elemento estratégico en nuestra gestión interna y externa. La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos. Como consecuencia de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, en ITASA tenemos la obligación de desarrollar un Plan de Igualdad para nuestra plantilla de Andoain, pero nuestro compromiso con dicho Plan no proviene únicamente por el cumplimiento de la ley, sino también de la oportunidad que representa el poder generar consensos que permitan profundizar y optimizar nuestra cultura, basada en valores compartidos y explicitados a través nuestros principios corporativos y Código de Conducta, y de otras directrices con las que nos hemos ido dotando.

Por tanto, nuestro Plan de Igualdad para mujeres y hombres 2021-2024 se enfoca como elemento transversal y de mejora interna, incidiendo en los procesos, la comunicación y el aprendizaje, pero también como elemento tractor y de impacto externo entre nuestros clientes, proveedores y entorno. El Comité de Igualdad conformado por un equipo mixto dentro de ITASA es el encargado del seguimiento de su seguimiento y futura actualización y auditoría.

En cuanto al acoso sexual y por razón de sexo, en ITASA no disponemos de un protocolo formalmente documentado, pero declaramos nuestro rechazo y tolerancia cero ante situaciones de semejante índole. Este compromiso es recogido, entre otros, en los Códigos de Conducta de Mativ y de ITASA, indicando el primero de ellos lo siguiente:

“Tratamos a todos con equidad, respeto y dignidad, y basamos nuestras decisiones relacionadas con el trabajo en el mérito, la experiencia y la aptitud personal. Nunca discriminamos ilegalmente ni discriminamos por motivos de raza, color, religión, origen nacional, genética, información genética, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, condición de veterano, estado civil, condición de ciudadanía u otra condición protegida por la ley aplicable.

No toleramos ninguna forma de intimidación, hostigamiento u acoso. Esto incluye acciones que creen un entorno de trabajo hostil. Un comportamiento ofensivo, intimidatorio o discriminatorio no tiene cabida en Mativ. Una forma de acoso es el acoso sexual. El acoso sexual incluye una serie de comportamientos y puede implicar a personas del mismo sexo o de otro. Se prohíben coqueteos o insinuaciones sexuales no deseadas, comentarios inapropiados sobre la apariencia de una persona, bromas sexualmente explícitas u ofensivas, contacto físico innecesario y cualquier otra conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual.”

El canal de denuncias de Mativ está a disposición de los empleados para comunicar cualquier aspecto vinculado. Durante 2023, no se recibió ninguna denuncia relacionada con este aspecto por parte de los trabajadores o trabajadoras de ITASA.

Tal y como se desprende de esta afirmación del Código de Conducta, y su equivalente en el de ITASA, el foco y preocupación por la igualdad de oportunidades se extiende a las personas con discapacidad, disponiendo de determinadas zonas adaptadas para facilitar la accesibilidad en nuestras instalaciones. En cualquier caso, en ITASA como consecuencia de nuestra filosofía de mejora continua, no nos conformamos con el resultado obtenido y somos conscientes de que tenemos que seguir trabajando para conseguir un grado de adaptación e integración superior al actual para las personas con discapacidad que tenemos en la plantilla.

Plan de acciones llevado a cabo hasta el 2023

ACCIONES		2023
1.1.1.	Incorporar el Plan de igualdad y/u objetivos estratégicos específicos en materia de igualdad en el Plan estratégico y/o planes anuales de gestión de la empresa.	X
1.1.2.	Incorporar la igualdad de oportunidades como un valor estratégico y principio empresarial en los documentos internos vinculantes	X
1.1.3	Dar continuidad a la Comisión de igualdad de ITASA a lo largo del periodo de implantación del Plan	X
2.2.1.	Incorporar objetivos de igualdad en el proceso de selección y promoción para garantizar la selección de personal no discriminatoria	X
2.2.2.	Incrementar la representatividad de mujeres en los perfiles donde están infrarrepresentadas, al menos un 10% para 2024	X
2.2.1.	Desplegar acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla	X
2.3.1.	Reflexionar sobre medidas que mejoren la conciliación y la corresponsabilidad en Itasa y su articulación	
2.4.1.	Diseñar un protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en ITASA.	X
2.4.2.	Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo	
2.4.3.	Incorporar acciones de prevención e información para garantizar un espacio laboral respetuoso y sostenible	X
2.5.1.	Establecer el registro salarial como mecanismo para analizar la brecha salarial	X
3.1.1.	Sistematizar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en todos los materiales publicados desde ITASA	
3.1.2	Recoger la variable sexo en todas las bases de datos con las que se trabaja	
3.2.1.	Equilibrar las estructuras de representación y participación con más presencia de mujeres	X
3.2.2.	Sistematizar el traslado de información sobre avances del Plan de igualdad en los canales de comunicación habituales	
4.1.1.	Incorporar una valoración específica para planes de igualdad o medidas específicas en materia de promoción de la igualdad en los criterios de contratación de empresas externas	
4.2.1.	Dar a conocer el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades a nivel externo	X

Durante el 2023, ITASA no realizó formación en materia de igualdad a sus trabajadores y trabajadoras. Dentro de la planificación de formación del 2024 se incluye para todo el personal tanto la formación en el nuevo plan de igualdad que se llevará a cabo, como en el protocolo de acoso.

3.2 CLIENTES

Los clientes de ITASA hablan por sí mismos, un claro ejemplo y la mejor carta de presentación que podemos tener. En este sentido, la relación de ITASA con sus clientes va más allá de una simple relación comercial, lo cual nos permite finalizar de manera exitosa los proyectos y encargos que nos solicitan nuestros clientes.

ITASA es una combinación de innovación, calidad, preocupación por la sostenibilidad y el medioambiente, cercanía y trato familiar a la hora de realizar proyectos para nuestros clientes. Se trabaja una relación muy cercana, directa y profesional, por todos nuestros departamentos, con cada uno de nuestros clientes lo que nos permite generar un ambiente de confianza y recibir un feedback que nos permite cumplir con todas sus necesidades y expectativas.

Todo lo anteriormente comentado, se culmina mediante nuestro enfoque de mejora continua que queda patente mediante nuestra certificación ISO 9001:2015. ITASA mediante el cumplimiento de dicho estándar realiza una recogida de información detallada de manera anual mediante cuestionarios de satisfacción e informes comerciales que nos permiten recibir información detallada y verificable de las expectativas de los clientes, de los requerimientos que tienen, así como de su valoración global de satisfacción sobre los bienes y servicios que les ofrece ITASA.

Tras cada cuestionario realizado, ITASA, analiza los puntos de mejora y nuevas fórmulas de trabajo que puedan ayudar a los clientes aportándoles un valor añadido y ofreciéndoles ventajas sobre la competencia. Este hecho, es el que fomenta que los clientes elijan a ITASA una y otra vez.

En algunos casos, además, ITASA realiza con algunos de estos clientes proyectos de innovación y de sostenibilidad de manera personalizada, adaptándonos a las necesidades planteadas por los mismos.

Algunos datos representativos sobre lo anteriormente comentado son los siguientes:

- Durante el 2023 ITASA contaba con más de 550 clientes en todo el mundo
- La práctica totalidad de los Clientes que consigue captar Itasa tienen una permanencia en el tiempo, con una tasa de fidelización y sostenibilidad que ha permitido a la compañía crecer en tasas que duplican el crecimiento de su mercado.
- La valoración media obtenida por nuestros clientes es muy satisfactoria, incidiendo en el catálogo de productos y la calidad de los mismos, entre otros. (Se adjunta resultado evaluación de la satisfacción)

	GLOBAL SCORE
1 MARKETING	100%
2 CUSTOMER SERVICE	90%
Ease of contact with us, availability	100%
Technical and commercial support	80%
Flexibility in case of unforeseen requirements	90%
3 PROPOSAL/OFFERS	94%
Offers quality (format, circuit), contained technical information, presentation, delivery time, etc.	90%
Offers technical or design quality (contained technical information detail), presentation, delivery time, etc.	90%
Offered guarantee period	100%
Offered range of products	95%
4 QUALITY	90%
Customer's perception about the Quality of the different product ranges	100%
General aspect of the delivered product (Packaging)	80%
5 SERVICE	93%
Delivery Dates	90%
Pre-Sales/Audit Service	90%
Resolution of Customer claims	90%
Documentation Accompanying the product	100%
6 PRICE	95%

3.3 CADENA DE SUMINISTRO

ITASA es plenamente consciente que hoy en día no es suficiente con mirar hacia el interior de nuestra organización, sino que también hay que tener en cuenta el entorno que nos rodea e intentar que los compromisos que hemos adquirido en materia de sostenibilidad se trasladen a toda la cadena de suministro.

Es por ello, que en ITASA contamos con un código de conducta para proveedores (Mativ) y un procedimiento de evaluación y homologación de proveedores donde se tienen en cuenta diversos criterios de sostenibilidad entre otros.

Cadena de suministro responsable

En cuanto a nuestra relación con nuestros proveedores, como uno de nuestros grupos de interés externo relevante, hemos generado un **Procedimiento de Compra** que detalla el flujo seguido por ITASA y los principales hitos a considerar, así como el tratamiento específico para los suministros de materiales FSC y PEFC en los que, con carácter previo a la compra, efectuamos determinadas verificaciones complementarias acordes con los compromisos adquiridos en nuestra Política de Gestión Integrada (mencionada en apartados anteriores del presente documento):

En lo que respecta al suministro de **materiales FSC**, con el fin de confirmar cualquier cambio que pudiera afectar a la disponibilidad y autenticidad de los productos suministrados, en Itasa verificamos la validez y el alcance de los grupos de productos certificados de los proveedores en activo mediante la base de datos de certificados FSC (info.fsc.org).

Siguiendo esta forma de proceder, en el caso de suministro de **material PEFC**, en Itasa verificamos la condición de proveedor certificado en base a la validez y alcance del propio certificado y mediante la verificación de los registros públicos mantenidos por el PEFC Council o cualquier otra organización reconocida (pefc.org).

Asimismo, en ITASA, tenemos diseñado un **Procedimiento de Selección, Homologación y Evaluación** continua de nuestros proveedores que trata de definir y alinear el método a utilizar para asegurarse de que nuestros proveedores tienen capacidad para suministrar los productos y servicios con los requisitos exigidos, incluyendo entre éstos los vinculados con calidad y medio ambiente y el cumplimiento de requisitos legales.

En nuestro proceso de homologación, contamos con una involucración directa del departamento de Medio Ambiente y Calidad, encargado de realizar la evaluación inicial de proveedores y subcontratistas, poniéndose en contacto con los mismos para, en primer lugar, informarles del proceso de Calidad y Medio Ambiente exigido y, en segundo lugar, para solicitarles su certificado de Sistema de Calidad y/o Gestión ambiental implantado o documentación vinculada que evidencia que están en proceso de obtenerlo.

Una vez recibida la información, los proveedores se clasifican en base a una serie de criterios definidos en diferentes niveles y se establecen los pasos a seguir a continuación. Para determinados proveedores críticos, desde ITASA realizamos auditorías para la homologación por parte de nuestro departamento de Calidad.

Este proceso de homologación se nutre, entre otras fuentes de información, de nuestra experiencia con esos mismos proveedores en el pasado, siendo fundamental, por tanto, tener implantado un sistema de evaluación continua que nos permita tener una comunicación bilateral con nuestros proveedores, para generar relaciones de confianza a largo plazo y trabajar conjuntamente para obtener un producto y servicio que cumpla con las expectativas de ITASA y que genere un valor añadido para nuestros proveedores. Los principales indicadores que se consideran en este proceso hacen referencia al % de devoluciones, al número de reclamaciones y no conformidades (calidad, medio ambiente, seguridad) y el retraso en las entregas.

Todas estas medidas están orientadas al cumplimiento de la máxima excelencia, compromiso con la calidad, medio ambiente y seguridad y con nuestra orientación de servicio y generación de valor desde nuestra cadena de suministro hasta nuestros clientes.

Por último, para la contratación de las empresas que vienen a realizar trabajos a ITASA, se lleva un riguroso control, de manera regular mediante la plataforma GESUB, con el fin de garantizar que la contratación, las condiciones de trabajo y de seguridad y salud laboral son correctas y están llevadas a cabo bajo la legislación vigente.



Algunos datos representativos al respecto, a fecha de elaboración de esta memoria, son los siguientes:

- Empresas con las que hemos realizado coordinación de actividades empresariales: 172
- Empleados de contratas con los que se ha realizado coordinación de actividades empresariales: 882
- Documentos nuevos validados durante el 2023: 141

3.4 ENTORNO SOCIAL

Compromiso de la empresa con el entorno

Estamos comprometidos con el entorno y creemos en la creación de riqueza y empleo para beneficiar a nuestra sociedad. Esto se refleja en el siguiente ODS:



Objetivo 10 pretende reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

Meta 10.2 pretende potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas.

Nuestra contribución desde la planta de Andoain se materializa a través de **acuerdos con empresas/entidades** que tienen **programas de apoyo** para la inclusión social a todos los niveles y hacemos seguimiento a través del siguiente indicador:

Indicadores	2020	2021	2022	2023
Personas contratadas	1	1	0	0

Desde ITASA queremos acercar al mundo laboral y empresarial a las Universidades y sus alumnos y alumnas, es por eso que, a través de convenios con la Universidad de Deusto y con la Escuela del Papel – Don. Bosco, hemos contado con alumnos en prácticas durante el ejercicio 2020 y 2021. Creemos que este tipo de relaciones son necesarias para establecer vínculos con los estudiantes y que puedan adquirir experiencia en el mundo laboral en una empresa industrial y sólida como la nuestra, así como para que las Universidades y Escuelas de formación profesional conozcan bien el mercado y las necesidades que tenemos actualmente.

Asimismo, la aportación a la sociedad también viene marcada por la pertenencia a numerosas **asociaciones** relacionadas con nuestra actividad, con la voluntad de ser un actor de referencia en los sectores en los que estamos involucrados, citando como las más relevantes las mostradas en el cuadro siguiente:

- **ADEGI:** Asociación de Empresas de Gipuzkoa
- **FINAT:** “European Association for the Self-Adhesive Label Industry”
- **Clúster del papel**
- **AFERA:** “European Adhesive Tape Association”
- **CELAB:** “Association for a sustainable self-adhesive labeling industry”
- **IRLA:** “International Release Liner Association”

Por último, todos nuestros patrocinios y donaciones en materia de acción social forman parte de nuestra estrategia de negocio y se fundamentan en la responsabilidad con nuestro entorno y con la identidad de ITASA, habiendo efectuado donaciones a la **Asociación contra el Cáncer** y al Club de fútbol Euskalduna de Andoain.



Compromiso del ITASA con los Derechos Humanos

Desde junio de 2023, Itasa cuenta con una política de Derechos Humanos promovida por Mativ, en la que se especifican los compromisos que todas las empresas pertenecientes al grupo hemos adoptado desde la implementación de dicha política.

Además, en apoyo a esta política, contamos también con un código de conducta para el personal interno, un código de conducta para proveedores y una declaración de transparencia que dar soporte a los compromisos que Itasa promueve en materia de derechos humanos.



DERECHOS HUMANOS
RESUMEN DE LA POLÍTICA

Mativ Holdings, Inc. y sus filiales ("Mativ") aceptan plenamente el respeto de los derechos humanos en sus actividades empresariales.

APLICABILIDAD

Esta política se aplica a todos los empleados de Mativ, así como a sus proveedores y distribuidores de sus productos. Mativ se compromete a trabajar con nuestros proveedores y distribuidores y a garantizar a que establezcan los mismos estándares en esta Política y acepten políticas similares dentro de sus propias empresas.

DETALLES ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA

Principios rectores

Mativ cree en los derechos vulnerables de todas las personas, en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y que los derechos humanos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales, deben protegerse y respetarse independientemente de la raza, sexo, etnia, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, edad, discapacidad, afiliación política o otra condición protegida por la ley aplicable.

Mativ tiene compromisos con los derechos humanos que se reflejan en nuestros valores y en nuestro Código de conducta. Tenemos claras nuestras expectativas de diversidad e inclusión, remuneración a los trabajadores, salud y seguridad, lucha contra el acoso y fraude más. Apoyamos los principios y la protección de los derechos humanos descritos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, siendo los derechos humanos con desde los más fundamentales, como el derecho a la vida, hasta aquellos que hacen que la vida merezca la pena, como los derechos a la alimentación, la educación, el trabajo, la salud y la libertad. Esta Política se basa en estos principios, así como en los establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los Dec Proclamados del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Derechos de Declarados Dependiente de las Naciones Unidas.

En algunos países en los que operamos, los problemas sociales forman parte de un contexto más amplio, y nuestros centros de fabricación y oficinas funcionan activamente en sus comunidades locales a través de donaciones benéficas, voluntariado y gestión medioambiental. Creemos que Mativ puede prosperar y crecer en sociedades y operaciones en las que los derechos humanos están protegidos y bien respetados, y nos comprometemos a cumplir con nuestra parte para regular estos derechos.

Página 1



DERECHOS HUMANOS

- Promovemos el uso de mano de obra infantil, el endeudamiento, el trabajo forzoso o tipo esclavitud, y el secuestro y la explotación de seres humanos. Promovemos la contratación de personas menores de 18 años para puestos en los que existan condiciones de trabajo peligrosas. Esperamos que todos los socios comerciales cumplan con la legislación y las leyes laborales aplicables.
- Esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales operen de manera coherente con los principios y cumplir nuestro Código de conducta para proveedores.
- Creemos que el acceso a una vida digna requiere el respeto de los derechos humanos fundamentalmente. Entendemos que el acceso equitativo al agua potable es un requisito para la dignidad humana, así como para una sociedad justa y funcional.

PREGUNTAS

Si tiene alguna pregunta sobre la aplicación de esta Política, o si le preocupa un comportamiento que puede estar en conflicto con esta Política, tiene varias opciones:

- Hablar con su responsable o superior. Sea lo más específico y detallado posible para que entienda la situación y sus inquietudes.
- Póngase en contacto con el responsable de la responsabilidad o otro miembro de la dirección.
- Póngase en contacto con Recursos Humanos.
- Póngase en contacto con un miembro del Departamento Jurídico.
- Póngase en contacto con la línea directa de Mativ, que ofrece la opción de llamar de sus instalaciones de forma anónima. Los números y la dirección web están publicados en la parte.

Mativ no toma represalias de ningún tipo por inquietudes presentadas de buena fe.

PROCESO PARA EXCEPCIONES

Mativ espera que no le necesiten excepciones a esta Política.

POLÍTICAS Y PROGRAMAS RELACIONADOS

Código de conducta de Mativ
Código de conducta para proveedores de Mativ

Página 13



DERECHOS HUMANOS
Compromiso de Mativ

Algunos que:

- Respetamos y cumplimos todas las leyes y normas laborales y de empleo aplicables.
- Pagamos a los empleados salarios competitivos dentro del mercado.
- Consideramos los contratos colectivos en los que nuestros trabajadores sean miembros de un sindicato y respetamos el derecho de nuestros empleados a la libertad de asociación.
- Apoyamos la igualdad salarial en el lugar de trabajo y la cadena de suministro, y todas las decisiones de empleo se basan en el mérito, la experiencia y la aptitud en el lugar de trabajo.
- Creemos que los empleados son nuestro mayor activo y trabajar de forma segura es siempre nuestra prioridad.
- Proporcionamos un entorno de trabajo seguro y saludable donde se identifiquen y aborden los riesgos.
- Preparamos un entorno de trabajo en el que los empleados puedan plantear inquietudes de forma confidencial y no tenemos ninguna forma de acoso o intimidación ni ninguna acción que crea un entorno de trabajo hostil.
- Logramos más cuando estamos a personas con diversos orígenes, talentos e ideas que trabajar en un entorno en el que todos puedan contribuir y utilizar plenamente su talento.
- Creemos que la diversidad y la igualdad se suman a la riqueza de la cultura de nuestra empresa y aumentan nuestra creatividad. En ese momento permitimos valor adicional para nuestros clientes y acciones.
- Creemos y fomentamos una cultura en la que los empleados tienen un sentido de pertenencia y se sienten cómodos expresando sus opiniones y trayendo propuestas.
- Apoyamos una educación de calidad inferior y superior y fomentamos oportunidades de aprendizaje para el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados.
- Apoyamos la justicia social y el trabajo equitativo en virtud de la ley y promovemos la discriminación en el lugar de trabajo y la cadena de suministro.

Página 12



DERECHOS HUMANOS
Declaración de transparencia en los salarios de suministro de Mativ

MEDIDAS CORRECTIVAS POR INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de esta Política puede incluir medidas correctivas y aplicación sujeta a los requisitos legales locales.

La intención de Mativ es cumplir todas las leyes, normas, regulaciones y ordenanzas gubernamentales relevantes, nacionales, estatales y locales. Si alguna parte de esta Política entra en conflicto con alguna ley de este tipo, se aplica la ley dominante. Mativ puede modificar, revisar, reemplazar o eliminar sus políticas y procedimientos en su totalidad o en parte, sin el consentimiento, según los estándares necesarios y apropiado para cumplir los cambios en la ley. Esta Política no pretende, ni debe interpretarse, como una garantía o promesa de empleo durante un período de tiempo específico, ni una un contrato de empleo u otros derechos contractuales.

Fecha de entrada en vigor: 20 de abril de 2023

Responsable de la política: Departamento Jurídico

El Comité de auditoría de la Junta Directiva de Mativ supervisa esta Política, así como cualquier incumplimiento identificado y hechos relacionados.

Esta Política implica y requiere un trabajo entre y dentro de áreas, líneas de negocio y partes interesadas o socios externos.

Página 14

- Una vez al año se hace una revisión del sistema de gestión integrada por parte de la Dirección General de Itasa, en la que se supervisan y gestionan todos los impactos.
- Existe un Comité de Sostenibilidad, con presencia de varios miembros del Comité de Dirección como máximo órgano de gobierno
- Con frecuencia anual se elabora, valida y presenta un informe de sostenibilidad de la Compañía.
- Conflictos de interés: Itasa como parte del Grupo Mativ, tiene una política y código ético y de conducta en los negocios de obligado cumplimiento y del que se da formación continuada, registro de la misma y controles de la asimilación.
- Políticas y procesos de remuneración. Las políticas de remuneración de la Compañía están diseñadas para responder al objetivo de atracción y retención del talento en nuestra área de influencia y sector, responden al principio básico de Igualdad – de hecho, están supervisadas por el Comité de Igualdad – y están siendo armonizadas con un estudio de la corporación para estandarizar posiciones o funciones.

4.2 BALANCE AÑO 2023

Evolución ITASA Andoain

La evolución de las principales magnitudes de la cuenta de pérdidas y ganancias durante el año 2023 de ITASA ha sido la siguiente en miles de euros:

Magnitudes	2023	2022	Variación (%)
Importe neto de la cifra de negocios	120.061	132.655	-9
Resultado de explotación	15.629	19.411	-19
Resultado antes de impuestos	16.120	20.323	-21
Resultado del ejercicio	12.463	15.526	-20

La cifra de facturación total neta del ejercicio 2023 ha sido de 120 millones de euros, de los que el 90% correspondieron a la Unión Europea y otros países.

El descenso de la cifra de negocios respecto al año anterior es debido a que la demanda ha mostrado un claro debilitamiento debido al stock acumulado de los clientes a lo largo del 2022, donde los problemas en la cadena de suministros y los costes energéticos y logísticos condicionaron sus decisiones de abastecimiento.

Previsiones para el 2024

Finalizado el proceso de sobreabastecimiento del mercado a finales del ejercicio 2023, ITASA espera un incremento en el volumen de ventas del 3% como consecuencia de la recuperación gradual de la demanda y la integración en un grupo multinacional con fuerte presencia en varios de los segmentos en lo que opera.

Se espera ejecutar proyectos de optimización de costes operativos mediante procesos de reestructuración enfocados en consolidar la integración de ITASA dentro del grupo multinacional, buscando mejorar la agilidad y la estructura de toma de decisiones.

4.3 FISCALIDAD

Enfoque fiscal y de gestión

Los principios y directrices en el ámbito fiscal están alineados con la estrategia de desarrollo a largo plazo de ITASA, así como con su misión, visión y valores éticos, conforme a los cuales, todos los profesionales y entidades que forman parte de la empresa tienen el firme propósito de avanzar en la mejora continua de todos sus ámbitos llevando a cabo un desarrollo sostenible.

Transparencia fiscal y comunicación con las Administraciones Públicas

En ITASA somos conscientes del impacto de una buena gestión fiscal para la estabilidad económica de los países y poblaciones locales donde operamos. Velamos por que la tributación del Grupo guarde una relación adecuada con la estructura y ubicación de sus actividades, los medios humanos y materiales, y los riesgos empresariales del mismo.

Asimismo, estamos comprometidos con una comunicación y relación fluida y continua con las diferentes Administraciones Públicas con las que operamos, garantizando el cumplimiento de la normativa y legislación de aplicación.

En aras de evidencias esta transparencia, plasmamos a continuación nuestras principales cifras del ejercicio 2023 distribuidas por país:

Beneficio Antes de Impuestos (miles de euros)	2023	2022
España	16.120	20.323

En cuanto a los Impuestos sobre beneficios pagados por país durante el ejercicio 2023, presentamos a continuación la siguiente tabla resumen con la información alineada con el Estado de Flujos de Efectivo de Itasa Andoain:

Impuestos sobre Beneficios pagados (miles de euros)	2023	2022
España	12.463	15.526

En cuanto a las subvenciones recibidas, Industrias de Transformación de Andoain, S.A. no se ha registrado ingresos por de "Otros ingresos de explotación - Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio" de la cuenta de pérdidas y ganancias.

Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos

En este marco, la Política Fiscal de ITASA tiene por objeto asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria aplicable y procurar una adecuada coordinación de la política seguida, todo ello evitando riesgos e ineficiencias fiscales en la ejecución de las decisiones de negocio.

4.4 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Medidas contra corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

La posición de excelencia de ITASA es el resultado de muchos años de esfuerzo y trabajo. Sin embargo, el comportamiento inadecuado de cualquier directivo, empleado o persona puede dañar gravemente y de forma inmediata nuestra imagen y reputación. Por ello, desde la Compañía queremos prevenir y evitar de forma activa esta posibilidad, a través de la consolidación de nuestra cultura de cumplimiento en todos los ámbitos de la organización.

Así, con el firme compromiso de preservar nuestros principios éticos, fijamos como objetivo prioritario implementar una sólida cultura corporativa de integridad y transparencia, en la que los valores éticos y el cumplimiento normativo se constituyan como elementos centrales de nuestro modelo de negocio y de la toma de decisiones

Para ello es muy importante que todos los miembros de ITASA (Administradores, directivos, socios de negocio – terceros controlados directa e indirectamente - y empleados), con independencia de nuestra ubicación geográfica o funcional, llevemos a cabo nuestras actividades con el firme compromiso de cumplir con la legislación y regulación vigentes, así como con los valores y principios éticos contemplados en nuestro Código de Conducta, nuestras políticas y todos los procedimientos y controles internos que resulten de aplicación.

Nuestras normas de conducta

Cabe destacar que el Código de Conducta se facilita a todos los empleados en el momento de la incorporación, en el Plan de Acogida, para garantizar que se encuentran alineados con los principios que fomentamos y que establecen las siguientes normas de conducta:

<p>Responsabilidad por la reputación de ITASA</p>	<p>Nuestra reputación depende en gran medida del comportamiento, las acciones y la conducta de cada uno de nuestros empleados. El comportamiento indebido de un solo empleado puede ocasionar un daño irreparable. Cada uno de nosotros velará por no menoscabar el buen nombre de ITASA en el ejercicio de nuestro trabajo.</p>
<p>Responsabilidad de los derechos sociales básicos</p>	<p>Respetamos los derechos humanos y fomentamos su respeto. Acatamos las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo y reconocemos el derecho básico de los empleados a crear sindicatos y asociaciones de representación de los trabajadores. Deploramos la práctica deliberada de trabajos forzados u obligatorios y por supuesto prohibimos el trabajo infantil. Respetamos la edad legal mínima para trabajar establecida por las leyes de cada país.</p> <p>Los salarios y prestaciones abonados o concedidos de otro modo en concepto de compensación por una jornada de trabajo ordinaria estarán conformes con al menos el salario mínimo legal o las normas de la zona geográfica correspondiente.</p>
<p>Igualdad de oportunidades y respeto mutuo</p>	<p>ITASA garantiza la igualdad de oportunidades y de trato con independencia de la etnia, color de piel, sexo, discapacidad, ideología, religión, orientación sexual, estrato social o ideología política de la persona, siempre que tal igualdad esté basada en los principios democráticos y en la tolerancia a las personas de opinión o signo contrarios.</p>

Por principio, los empleados son elegidos, contratados y ascendidos en base a sus méritos y capacidades.

Todos nuestros empleados, sin excepción, tienen prohibido ejercer cualquier tipo de discriminación sobre otros compañeros, ya sea perjudicándolos, acosándolos u hostigándolos, debiendo esforzarse por mantener una relación de respeto y compañerismo.

**Los
trabajadores y
sus
representantes**

Esperamos de nuestros trabajadores que ofrezcan un buen nivel de trabajo, rendimiento y salud. La empresa ayuda a los trabajadores participativos en su desarrollo personal.

En este sentido, mantenemos relaciones de confianza y honestidad con los representantes de los trabajadores dirigidas a mantener un diálogo constructivo y a luchar por un equilibrio justo de intereses. Tratar con representantes de trabajadores que combatan tanto los privilegios como la discriminación forma parte de nuestra cultura corporativa.

**Colaboración
y cultura
directivas**

Cada director es responsable de sus trabajadores, con los que procurará mantener una relación de respeto mutuo. Cada superior directo (coordinador) debe ser un ejemplo a seguir, por lo que acatará fielmente el Código de Conducta. Al ofrecer información e instrucciones puntuales sobre las responsabilidades y facultades correspondientes a cada área de trabajo, los coordinadores fomentan un comportamiento adecuado de sus empleados. Un buen coordinador confía en sus trabajadores, fija con ellos objetivos ambiciosos y realistas y les concede la máxima responsabilidad y libertad de acción posible. Un buen coordinador también sabe ver y reconocer los méritos de los empleados a su cargo. La excelencia recibirá un reconocimiento especial.

En el contexto de la responsabilidad que implica el liderazgo, los coordinadores harán todo lo posible por evitar conductas inaceptables. Serán responsables de asegurarse de que, dentro de su ámbito de competencias, no se cometan infracciones que podrían haberse evitado con una supervisión adecuada.

La confianza y la cooperación se reflejan en el intercambio mutuo y abierto de ayuda e información. Los coordinadores y los empleados se informarán mutuamente de todas las cuestiones relativas a la empresa para poder decidir y actuar en consecuencia.

En concreto, los empleados y sus coordinadores deben garantizar un intercambio rápido y eficiente de información. El conocimiento y la información se transmitirá en las condiciones establecidas por el ámbito de autorización respectivo. Para facilitar la cooperación, la información y el conocimiento, estos se transmitirán sin falsear, íntegros y lo antes posible.

Principios fundamentales del Modelo de Cumplimiento

En este contexto, hemos llevado a cabo el diseño de un Modelo de Compliance de Prevención de Riesgos Penales a fin de detectar, prevenir y reaccionar ante tales riesgos. El marco de referencia del modelo se recoge en la Política de Cumplimiento y en el Manual de Cumplimiento, aprobados ambos documentos en el ejercicio 2018, y que se basan en los siguientes principios fundamentales:

Cumplimiento de la legalidad

El respeto a la Ley y la tolerancia cero hacia la comisión de actos ilícitos constituye uno de los principios fundamentales de ITASA, por lo que todo el personal tiene como deber prioritario e inexcusable el de observar tanto la legislación vigente como la normativa interna de la Compañía.

Mejora continua

Todo el personal, y en especial aquellos que ejerzan cargos de responsabilidad, deben promover y participar de manera continua en los procesos que se establezcan en relación con el Modelo de Compliance.

Igualdad y respeto por las personas

ITASA fomenta y promueve una cultura y un entorno de trabajo en el que sus profesionales se traten con respeto, cortesía y equidad, fomentando la igualdad de oportunidades para todos.

Integridad y objetividad en la actuación empresarial

ITASA ha definido las bases del comportamiento ético común para todos sus empleados para que, se comprenda con claridad el significado de la ética y, de la integridad profesional.

Protección de la salud y de la integridad física

La Sociedad se esfuerza para conseguir un ambiente de trabajo seguro, saludable y que contribuya a la consecución de los objetivos personales y profesionales, evitando cualquier circunstancia o conducta molesta o nociva para los demás.

Protección del medio ambiente

ITASA reconoce, que su actividad puede, en ocasiones, afectar al medio ambiente, por lo que trabaja para reducir los efectos nocivos que se pudieran generar.

Gestión eficiente

ITASA es una empresa competitiva que trabaja activamente para mejorar su gestión interna.

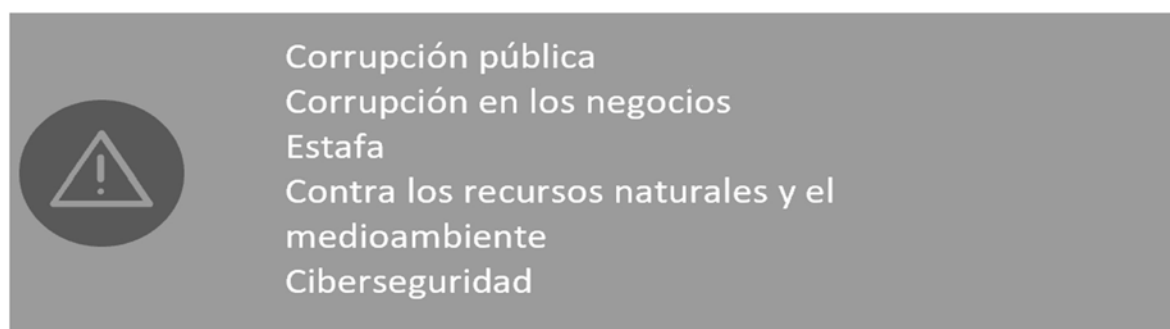
Uso y protección de la información

Desde ITASA, se protege y se toman medidas para salvaguardar la información confidencial.

Evolucionando hacia Modelo más robusto

Conscientes de la relevancia de efectuar un análisis exhaustivo del Código Penal y los potenciales delitos recogidos en el mismo, desde ITASA hemos elaborado una Matriz de Riesgos Penales y Controles con el objetivo de priorizar aquellos riesgos más relevantes para nosotros y el nivel de gestión que tenemos implementado.

En este contexto, hay que destacar que, los principales riesgos a los que estamos expuestos serían:



Para mitigar estos riesgos y que se encuentren en niveles tolerables por la Dirección de ITASA, trabajamos día a día en tener totalmente operativos y en funcionamiento los controles y medidas tanto preventivas como de detección que tenemos diseñadas.

No hay que olvidar que, para ser capaces de alcanzar este objetivo, necesitamos concienciar a nuestro equipo de su relevancia para que la cultura de cumplimiento y de gestión de riesgos cale en la organización. Nuestros profesionales son el pilar fundamental sobre el que descansa este modelo.

Como consecuencia de ello, cabe mencionar que durante el ejercicio 2023 se ha recibido formación por parte del colectivo de empleados que forma parte de la Mano de Obra Indirecta, principalmente, para recordar los principios y aspectos fundamentales del modelo y para dar a conocer el Código de Conducta, políticas y manuales del Mativ del que formamos parte.

En mayo de 2022 el Grupo Neenah se fusiona con la corporación SWM de la cual nace Mativ. En marzo de 2023 se publica el nuevo Código de Conducta de Mativ sobre los cuales todos los empleados de Mativ han sido formados durante el mismo año.

El nuevo Código de Conducta se encuentra totalmente alineados y focalizados en el cumplimiento de la normativa y leyes de aplicación, y en los principios éticos, políticas y procedimientos internos, siendo habitual que se disponga de una adaptación del modelo corporativo de la matriz a la normativa y características locales para garantizar que se cubren todos los ámbitos de contenido mínimo.

En este marco, cabe destacar que Mativ tiene operativo un canal de denuncias puesto a disposición de sus grupos de interés. Cuenta con un Procedimiento de Línea Directa de Ética en el que se contemplan las siguientes vías para registrar cualquier duda, denuncia o comunicación:

- La web corporativa de Mativ
- Llamada telefónica
- Carta a alguna de las direcciones de correo que se incluyen en el procedimiento
- Correo electrónico
- En persona

Durante el ejercicio 2023 no se recibió ninguna denuncia a través del canal de denuncias.

Adicionalmente, en el ámbito de la corrupción, Mativ tiene diseñada una Declaración de Cumplimiento de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de 1977 con sus enmiendas (en adelante, FCPA) por la que se confirma que ni Mativ ni ninguna parte que trabaje en nombre de Mativ, realizará, directa o indirectamente, pagos corruptos:

A ningún funcionario o empleado de (a) ningún gobierno federal, regional o local en ningún país; (b) ninguna agencia gubernamental o empresa de propiedad o control estatal o (c) ninguna organización internacional pública (“funcionario”);

O a ningún (a) partido político o funcionario de partido político o (b) candidato a un cargo político (“otra parte encubierta”).

En consecuencia, Mativ exige a todos los empleados y agentes, consultores y representantes que cumplan con la política de la FCPA de Mativ.

Auditoría y cumplimiento

ITASA realiza, de manera anual, una auditoría de cuentas por una tercera parte independiente. En ella se revisa el balance del año a 31 de diciembre y el alcance de la misma comprende la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de los flujos de efectivo y la memoria correspondiente al ejercicio terminado en dicha fecha.

Como resultado de la última auditoría realizada, se puede decir que las conclusiones obtenidas fueron que las cuentas auditadas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de la empresa, así como de sus resultados y flujos de efectivo correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación, y en particular, con los principios y criterios contables en el mismo.

Principales indicadores de evolución

- Marco de control interno (SOX)

En respuesta a varios casos de fraude, E.E.U.U. publicó la Ley conocida como SOX (Sarbanes- Oxley) en 2002 que se centra en la implementación y supervisión de controles internos sobre procesos que afectan a la exactitud de nuestros informes financieros y la protección de activos. También incluye pruebas de auditoría interna a ejecutar cada año. Durante el ejercicio 2022 se concluyó la fase de diseño e implementación de forma satisfactoria.

Adicionalmente, Itasa se somete año a año a auditorías internas y externas de los controles implementados.

Transparencia

En ITASA somos conscientes de que es primordial que las empresas se comporten con la máxima responsabilidad, tanto frente a sus empleados y accionistas como frente a la sociedad en general.

Es por ello, que desde la dirección de ITASA, existe un compromiso claro con la transparencia teniendo en cuenta los Principios de buen gobierno corporativo basado en el Principio de integridad, el cual manifiesta la necesidad de que se adopten medidas desde la propia empresa que favorezcan la transparencia para que

ésta, tenga una adecuada protección interna contra la corrupción así como la protección que ello supone también para sus directivos y todos sus miembros dentro de la estructura empresarial.

Es por ello, que ITASA tiene como marco los siguientes principios de transparencia:

Principios de Transparencia y Prevención de la Corrupción para las empresas

- 1. Cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno Corporativo (Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo).**
- 2. Implementación en la Empresa de un Código Ético.**
- 3. Implementación de Programas de cumplimiento normativo (*Compliance Programmes*).**
- 4. Implementación de canales de denuncias para la comunicación de posibles incumplimientos de las normas internas de la empresa y/o de las normas legales.**
- 5. Información pública de las retribuciones de los directivos y administradores.**
- 6. Información pública de las contrataciones con el sector público e información de las actividades subvencionadas con ayudas públicas.**
- 7. Información pública de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa.**
- 8. Evitación de prácticas de favorecimiento y corrupción en el sector privado.**
- 9. Evitación de prácticas de corrupción de funcionarios extranjeros en las transacciones internacionales.**
- 10. Cumplimiento de las obligaciones fiscales.**

ANEXOS

- Información cuantitativa (ESG)

RECURSOS HUMANOS

Distribución de la plantilla a cierre de ejercicio 2023
(Género, País, Edad, Clasificación profesional, Tipo de jornada y Tipo de contrato)

Empleados por sexo	2023
Hombres	142
Mujeres	40
Total	182

Empleados por edad	2023
Grupo < 30 años	8
Grupo 30-50 años	121
Grupo > 50 años	53
Total	182

Empleados por tipo de jornada	2023
Completa	170
Parcial	12
Total	182

Empleados por tipo de contrato	2023
Indefinido	173
Temporal	9
Duración determinada	-
Total	182

Empleados por clasificación profesional	2023
Alta Dirección	0
Comercial	4
Administrativo	41
Técnico	17
Operario	120
Total	182

Promedios de distribución de la plantilla a cierre de ejercicio 2023
(Género, Edad, Clasificación profesional)

Año 2023	Indefinido		Temporal	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial
Promedio de empleados por sexo				
Hombres	141	0	6	8
Mujeres	36	4	0	1
Total	177	4	6	9

Año 2023	Indefinido		Temporal	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial
Promedio de empleados por categoría prof.				
Alta Dirección	0	0	0	0
Comercial	4	0	0	0
Administrativo	39	2	0	0
Técnico	17	0	0	0
Operario	117	2	6	9
Total	177	4	6	9

Promedio personal con discapacidad a cierre del ejercicio 2023 (Sexo)

Personal con discapacidad	2023
Hombres	0.82%
Mujeres	1.10%
Total	2%

Despidos a cierre de ejercicio 2023 (Sexo, edad y Clasificación profesional)

Despidos por sexo	2023
Hombres	12
Mujeres	0
Total	12

Despidos por edad	2023
Grupo < 30 años	4
Grupo 30-50 años	8
Grupo > 50 años	0
Total	12

Despidos por clasificación profesional	2023
Alta Dirección	0
Administrativo	0
Comercial	0
Operario	12
Técnico	0
Total	12

Contrataciones a cierre de ejercicio 2023 (Sexo, edad y Clasificación profesional)

Contrataciones 2023	Hombres	Mujeres
Indefinido tiempo completo	6	3
Temporal tiempo completo	6	1
Total	12	4

Contrataciones por clasificación profesional	Hombres	Mujeres
Alta Dirección	0	0
Administrativo	5	1
Comercial	0	0
Operario	6	3
Técnico	1	0
Total	12	4

Contrataciones 2023	Hombres	Mujeres
Grupo < 30 años	4	1
Grupo 30-50 años	8	3
Grupo > 50 años	0	0
Total	12	4

Porcentaje de rotación no deseada 2023 (Sexo, categoría profesional)

Rotación no deseada	2023	Rotación no deseada	2023
Hombre	5.97%	Directivo	0.54%
Mujer	0.54%	Administración	0.54%
Total	6.5%	Operarios	5.43%
		Total	6.5%

Formación (Categoría profesional, tipología de formación)

Durante el ejercicio 2023 el número de horas de formación recibidas por parte de los empleados de ITASA en función de su categoría profesional es el siguiente:

Categoría profesional	Horas de formación 2023
Directivo	34
Comercial	5
Administrativo	427
Técnico	576
Operario	422
Total	1.524

Tipología	Horas de formación 2023
Seguridad y salud laboral	392
Medioambiente	3
Igualdad	3
ODS-Sostenibilidad	-
Código de conducta	77
Idiomas	655
Otros	262
Total	1.392

Porcentaje de plantilla formada sobre el total de la plantilla durante el 2023 (Por sexo)

% Plantilla formada	2023
Hombres	48%
Mujeres	13%
Total	61%

Remuneraciones medias al cierre del ejercicio 2023

Remuneración media por sexo	2023
Hombres	50.308
Mujeres	49.022
Total	50.042

Remuneración media por edad	2023
Grupo < 30 años	36.341
Grupo 30-50 años	50.403
Grupo > 50 años	53.078
Total	50.042

Remuneración media por clasificación profesional	2023
Administrativo	42.916
Comercial	141.908
Operario	45.219
Técnico	87.303
Total	50.042

SEGURIDAD Y SALUD

Nuestras principales cifras

Nuestro Comité de Seguridad y Salud hace seguimiento a las siguientes cifras e índices (*):

Indicadores	2023	
	Hombre	Mujer
Accidentes con baja	6	1
Accidentes sin baja	14	-
Índice de incidencia	32,96	5,49
Índice de frecuencia	23,71	14,30
Índice de gravedad	0,83	1,66
Enfermedades profesionales	-	-
Reconocimientos médicos realizados	132	43
Días perdidos por accidentes, enfermedad u otras causas	209	116

(*) En lo que respecta a los índices calculados, las fórmulas aplicadas son las siguientes:

Índice de frecuencia: Representa el número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral por millón de horas trabajadas.

Índice de gravedad: Representa el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas.

Además, contamos con diferentes plataformas con las que reportamos a Mativ, nuestros kpi-s relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y de las trabajadoras de ITASA Andoain. A continuación, se adjuntan los cuadros de mando relacionados con estos indicadores correspondientes al 2023.

ITASA ANDOAIN				
Category	OWNER	KPI	YTD	
Safety	HSE Manager	TRIR (Total recordable incident rate)	Target	
			Actual	4,66
		Scorecard Attainment	Target	90,00%
			Actual	94,00%
		Environmental reportables	Target	
			Actual	0
		First Aid injuries	Target	
			Actual	2

Release Lines		Leading Activities Scorecard												
Rollup		Andoain			Leading Activities Scorecard									
Indicator		Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	YTD
Event Based Risk Assessments	Job Safety Assessments #	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	11
	Job Safety # Assessments Target	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
	JSA Risk Reduction Score Target (Report Only)	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	0
	JSA Score [%]	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ergonomic Assessments #	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8
	Ergonomic Assessments Target	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8
	Ergo Risk Reduction Score Target (Report Only)	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	Report Only	0
Ergo Assessments Score	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
PTRA Activities	Contractor PTRA	3	4	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	22
	Maintenance PTRA	6	8	9	9	11	17	14	1	6	13	10	11	115
	Production PTRA	8	5	5	1	5	8	3	4	10	8	5	5	67
	Pre-Task Risk Assessments Target	20	20	20	20	20	20	20	15	20	20	20	20	235
	Pre-Task Risk Assessments Score [%]	85%	85%	70%	50%	80%	100%	85%	100%	80%	100%	75%	80%	87%
LLE Activities	Leader Learning Engagements	12	17	17	9	21	20	15	9	19	18	20	13	190
	Leader Learning Engagements Target	20	20	20	20	20	20	20	5	20	20	20	10	215
	Leader Learning Engagements Score [%]	60%	85%	85%	45%	100%	100%	75%	100%	95%	90%	100%	100%	88%
Comments	Overall Balanced Score [%]	86%	93%	89%	74%	95%	100%	90%	75%	94%	98%	94%	95%	94%

MEDIO AMBIENTE

- **Consumo de agua**

Consumo de agua (m3)	2023
Consumo de pozo	28.282
Consumo de red	2.437

- **Consumo energético**

Consumo energético	2023
Gas natural (kWh)	23.324.674
Gasoil (litros)	1.759
GLSP (litros)	10.230
Refrigerantes (Kg)	-
Electricidad (kWh)	5.884.368

- **Consumo materias primas**

En cuanto a los consumos de las principales materias primas, los datos del ejercicio 2023 ascienden a:

Consumo de materia prima (Kg)	2023
Papel	36.273.000
Silicona	932.560
Modulador	127.900,00
Catalizador	49.036,00
Reticulante (Aditivo)	39.955,00
Tintas al agua	29.980,00
Tintas polysolve	5.700,00
Isopropílico	5.940,00

- **Consumo Embalajes**

Consumo de Embalaje (Kg)	2023
Madera	1.556.300
Cartón	687.971
Plástico	90.314
Etiquetas	120.000
Cintas	12.336

- **Generación de Residuos Peligrosos**

Generación de Residuos Peligrosos (Kg)	2023
Envases de plástico peligrosos	335
Envases metálicos peligrosos	1.285
Silicona	59.210
Aguas con tinta	51.320
Tintas en base solvente	1.125
Aceite	140
Residuos de Laboratorio	0
Aceite con amoníaco	0
Material contaminado	0
Total RP-s	113.415

- **Generación de Residuos No Peligrosos**

Generación de Residuos No Peligrosos (Kg)	2023
Papel-Cartón	2.054.181
Picos siliconados	209.628
Plástico	15.980
Madera	52.580
Chatarra	12.200
Envases plásticos	9.158
Lodos	0
Total RNP-s	2.353.727

- **Generación de Emisiones de GEI**

Emisiones (t CO2e)	2023	2022	Emisiones (t CO2e)	2023	2022
Combustión Fija	4.242,21	4.717,13	Materias Primas	44.429,46	60.576,00
Combustión Móvil	57,87	40,77	Transporte Aguas Arriba	3.226	7.725,29
Recarga gases fluorados	26,94	29,23	Transporte Aguas Abajo	4.021,65	7.946,49
Total alcance 1	4.320,65	4.787,13	Gestión de Residuos	47,78	52,98
Consumo electricidad	-	1.312,31	Consumo de Agua	0,43	0,97
Total alcance 2	-	1.312,31	Desplazamientos in- itinere	314,61	32,49
			Viajes de Negocios	763,05	150,94
			Total alcance 3	52.802,98	76.485,17

(*) El ejercicio efectuado para el cálculo de Huella de Carbono, así como de la contribución de los ODS es sobre los ejercicios 2023 y 2022 completos de la planta de Andoain, por tanto, las cifras incluidas en las tablas del presente ejercicio hacen referencia al año completo y a la evolución histórica

- *Índice de contenido GRI*

Índice de contenido GRI

- Esta memoria ha sido elaborada utilizando como referencia los Estándares GRI. A continuación, se establece la relación del contenido de la memoria con los distintos Estándares GRI.

GENERAL

GRI	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Pág.
2-1	Detalles de la organización	No	5,6
2-2	Entidades incluidas en el Reporting de sostenibilidad	No	7
2-3	Período objeto del informe, frecuencia y contacto	No	7
2-4	Reexpresión de la información	No	7
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	No	8,9
2-7	Empleados	Si	29,55
2-8	Trabajadores que no son empleados	Si	7

BUEN GOBIERNO

GRI	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Pág.
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Si	9,15
2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Si	46,47
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Si	46,47
2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Si	46,47
2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	Si	46,47
2-14	Función del máx. órg. de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Si	15
2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Si	47
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Si	2,3,4
2-23	Políticas y compromisos	Si	2,3, anexos
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Si	48,49
2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Si	12,46
2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	Si	51
2-28	Afiliación a asociaciones	No	44
2-29	Enfoque para la participación de grupos de interés	No	11
2-30	Acuerdos de negociación colectiva	No	31,32

BUEN GOBIERNO

GRI 201	DESEMPEÑO ECONÓMICO	Material Sí / No	Pág.
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Si	47,48
201-2	Implicaciones financieras y otros Ries. y Oport. derivados del cambio climático	Si	10
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	No	47,48

GRI 202	PRESENCIA EN EL MERCADO	Material Sí / No	Pág.
202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar. por género y el salario mín. local	No	58

GRI 204	PRACTICAS DE ABASTECIMIENTO	Material Sí / No	Pág.
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Si	42

GRI 205	ANTICORRUPCIÓN	Material Sí / No	Pág.
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Si	49
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Si	57, anexos
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Si	60

GRI 206	COMPETENCIA DESLEAL	Material Sí / No	Pág.
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Si	51

GRI 207	FISCALIDAD	Material Sí / No	Pág.
207-1	Enfoque fiscal	Si	48
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Si	48
207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	No	48
207-4	Presentación de informes país por país	No	48

AMBIENTAL

GRI 301	MATERIALES	Material Sí / No	Pág.
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Si	27,60
301-2	Insumos reciclados utilizados	Si	23,24

GRI 302	ENERGÍA	Material Sí / No	Pág.
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Si	26,60
302-4	Reducción del consumo energético	Si	27
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Si	27

GRI 303	AGUA Y EFLUENTES	Material Sí / No	Pág.
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Si	26,60
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Si	26
303-3	Extracción de agua	Si	26
303-4	Vertido de agua	Si	26
303-5	Consumo de agua	Si	26,60

GRI 304	BIODIVERSIDAD	Material Sí / No	Pág.
304-1	Sitios, operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Si	28
304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Si	28
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Si	28

GRI 305	EMISIONES	Material Sí / No	Pág.
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Si	20,21
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Si	20,21
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Si	20,21
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Si	20,21
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Si	20,21
305-7	Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Si	20,21

GRI 306	RESIDUOS	Material Sí / No	Pág.
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Si	25,26
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Si	25,26
306-3	Residuos generados	Si	61

GRI 308	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	Material Sí / No	Pág.
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Si	42,43
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Si	42,43

SOCIAL

GRI 401	EMPLEO	Material Sí / No	Pág.
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Si	55,56
401-3	Permiso parental	Si	31

GRI 403	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Material Sí / No	Pág.
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Si	31,32
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Si	35
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Si	31

GRI 403	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Material Sí / No	Pág.
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Si	35
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Si	34
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Si	31,32
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Si	31
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Si	31

403-9	Lesiones por accidente laboral	Si	58,59
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Si	58,59

GRI 404	FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	Material Sí / No	Pág.
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Si	55,56
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Si	37

GRI 405	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Material Sí / No	Pág.
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleos	Si	39
405-2	Ratio entre salario básico y la remuneración de mujer y hombre	Si	31,56

GRI 406	NO DISCRIMINACIÓN	Material Sí / No	Pág.
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Si	39

GRI 407	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Material Sí / No	Pág.
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	No	30

SOCIAL

GRI 408	TRABAJO INFANTIL	Material Sí / No	Pág.
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Si	45

GRI 409	TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	Material Sí / No	Pág.
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Si	31,45

GRI 410	PRACTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD	Material Sí / No	Pág.
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas y procedimientos de DDHH	Si	38,45

GRI 413	COMUNIDADES LOCALES	Material Sí / No	Pág.
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Si	40,45
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos, reales o potenciales, en las comunidades locales	Si	40,45

- *Relación de informes y documentos*

Política de desarrollo sostenible

Política del SIG (Sistema Integrado de Gestión)

Política de Derechos Humanos

Código Ético y de Conducta (MATIV)

Plan de Igualdad 2024-2028



ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN DE ITASA	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
4.	OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE	4
5.	APORTACIÓN VALIOSA-DIVIDENDO SOCIAL	5
6.	APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE.....	5
7.	PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	6
8.	PRINCIPIOS BÁSICOS DE LAS ACCIONES INTERNAS.....	7
8.1.	Creación de valor sostenible para compartir.....	7
8.2.	Transparencia.....	7
8.3.	Desarrollo y protección del capital intelectual.....	8
8.4.	Innovación.....	8
8.5.	Fiscalidad responsable.....	8
8.6.	Recursos Humanos.....	8
8.7.	ITASA Group.....	9
9.	PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACCIONES EXTERNOS.....	9
9.1.	Comunidad Financiera.....	9
9.2.	Clientes.....	9
9.3.	Proveedores.....	9
9.4.	Medios de comunicación.....	10
9.5.	Sociedad civil.....	10
9.6.	Medio ambiente.....	10

1. PRESENTACIÓN DE ITASA

ITASA es una empresa dedicada al diseño, desarrollo y fabricación de soportes siliconados perteneciente a MATIV Holdings, Inc. , compañía fundada el 6 de julio de 2022, tras la fusión de iguales entre Schweitzer-Mauduit International, Inc. ("SWM") y Neenah, Inc. ("Neenah"), dos fabricantes líderes mundiales de materiales especiales.

Mativ Holdings, Inc. es un líder mundial en materiales especiales con sede en Alpharetta, Georgia. La empresa ofrece una amplia gama de componentes críticos y soluciones de ingeniería para resolver los retos más complejos de nuestros clientes. Con más de 7.500 empleados en todo el mundo, fabricamos en cuatro continentes y generamos ventas en más de 100 países.

Desde 1974, en Itasa nos dedicamos a la fabricación de release liners de alta calidad, orientados a una amplia variedad de aplicaciones y sectores. En la actualidad se nos considera una referencia global en el mercado de soportes siliconados.

Nuestro éxito es consecuencia de una inversión constante para reforzar nuestra presencia en los cinco continentes. Tenemos una posición sólida en Europa y EE. UU. y cada vez somos más fuertes en Oriente Medio, Asia y Sudamérica.

Nos centramos en nuestros clientes y les ofrecemos el mejor servicio con la máxima flexibilidad y soluciones personalizadas. Nuestra filosofía se basa en ser un «jugador de equipo» sólido y fiable, trabajando «codo con codo» con nuestros clientes. Se nos reconoce por nuestra gran capacidad de adaptación.

2. OBJETIVO

ITASA se compromete a diseñar, evaluar y revisar, de forma permanente el Sistema de Sostenibilidad con el fin de aprobar y actualizar sus Políticas Corporativas, que se constituyen las directrices de actuación de la Sociedad. Como parte de su compromiso continuo con la ética y el desarrollo sostenible, así como los distintos requerimientos de sus grupos de interés, la dirección de ITASA ha aprobado la siguiente política de Sostenibilidad que a fecha de 20 de diciembre de 2022 sustituye la vigente desde 2021.

Las Políticas y Normas incluida en el Sistema de Sostenibilidad tienen como objetivo garantizar la alineación general de todas las acciones a realizar con la actividad de la Sociedad, los Valores Sociales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Los Principios Generales descritos en la presente Política se desarrollan en aspectos ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política de Sostenibilidad descrita en el presente documento se aplicará a todos los aspectos y acciones relacionados con la actividad de la Sociedad. Otras Políticas adoptadas por ITASA deberán estar de acuerdo con los Criterios Generales contenidos en esta Política de Sostenibilidad.

Por otro lado, ITASA promoverá políticas de alineación con las mejores prácticas técnicas y económicas posibles en materia de políticas ambientales, sociales y de gobierno y de acuerdo con las normativas internacionales.

4. OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El cumplimiento del interés social requiere la implementación de Desarrollo sostenible para promover y compartir la creación de valor sostenible mediante el Desarrollo de actividades de acuerdo con las mejores prácticas. Por tanto, la estrategia debe describir la creación de valores sostenibles (productos y servicios innovadores) teniendo en cuenta los valores ambientales y el aumento de los aspectos técnicos como la eficiencia en el uso de energía residual y la reducción de la contaminación, los residuos y las pérdidas de agua.



MODELO DE CRECIMIENTO RESPONSABLE



5. APORTACIÓN VALIOSA-DIVIDENDO SOCIAL

ITASA es una empresa de ámbito mundial dedicada la fabricación de papel siliconado y contribuye a la sociedad civil a través de sus actividades al desarrollo de la sociedad global mediante su provisión de impuestos, cumplimiento de la normativa y políticas medioambientales, sociales y de gobernanza.

Tanto desde el punto de vista económico como ético empresarial para promover la igualdad, la justicia, la innovación, el respeto al medio ambiente y la lucha contra el cambio climático, incluyendo la generación de empleo de calidad basado en la diversidad, la inclusión, el sentido de pertenencia y otras medidas de confort personal.

La medición del dividendo social trata de abarcar los principales impactos directos, indirectos e inducidos generados por la actividad de ITASA.

6. APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ITASA dispone de un Comité de Sostenibilidad para la ejecución, vigilancia y supervisión de la Estrategia de Desarrollo Sostenible de la Empresa.

El Director General Será informado puntualmente de cualquier desviación y de los resultados de la vigilancia y, en función de ello, decidirá las medidas a tomar.

El seguimiento de la implantación de la Estrategia se comprobará en las reuniones del Comité de Sostenibilidad, al menos una vez al año o cuando las circunstancias lo requieran.

7. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

Para la consecución de los Objetivos de Sostenibilidad, ITASA adopta los siguientes Principios Generales de Actuación:

CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

ITASA rechaza cualquier práctica ilegal o fraudulenta para obtener ventajas empresariales y dispone de mecanismos para la prevención, vigilancia, denuncia y sanción de cualquier práctica de esta naturaleza que se ponga de manifiesto en ITASA, en cualquiera de los territorios en los que opera. Cualquier acción de corrupción detectada será perseguida y denunciada.

Cumpliendo con la normativa en cualquier País, ITASA asumirá los reglamentos, normas, directivas y compromisos internacionales cuando no exista un desarrollo legal local y adecuado.

BUEN GOBIERNO

ITASA adopta prácticas de gobierno corporativo basadas en la ética, la transparencia empresarial y la diversidad; respetando las reglas de libre mercado y de libre competencia, y rechazando cualquier práctica ilegal o fraudulenta, contraria a las normas de buen gobierno corporativo, así como al resto de sus normas y políticas internas, para obtener ventajas empresariales. ITASA dispone de mecanismos internos de prevención, vigilancia, denuncia y sanción de cualquier práctica descrita anteriormente.

COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO CON TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS.

La construcción de relaciones estables y que generen confianza se basa en el diálogo y el principio de la buena fe y, por ello, en sus normas internas, ITASA ha establecido los criterios que deben regir la actuación con sus empleados, con los clientes, accionistas, proveedores y empresas colaboradoras, competidores, gobiernos y autoridades. Asimismo, ITASA dispone de canales específicos de comunicación y diálogo que permiten, además, conocer sus necesidades y expectativas. ITASA basará sus compromisos con todos los grupos de interés de acuerdo con los Principios de Buena Fe, Confianza, Actitud Profesional, Colaboración, Lealtad y Reciprocidad.

COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA

ITASA concibe y asume la transparencia como una forma de transmitir y generar confianza y credibilidad a nuestros grupos de interés, lo que implica:

- Difundir información relevante y veraz sobre el desempeño y las actividades de ITASA, cumpliendo con los requisitos legales de información pública que pudieran existir.
- Elaborar y publicar información no financiera, utilizando alguna de las metodologías aceptadas internacionalmente, y sometiéndolo a los procesos de verificación internos y externos que resulten necesarios, garantizando así su fiabilidad e incentivando su mejora continua.

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

ITASA rechaza cualquier conducta que pueda suponer una vulneración de los derechos humanos. Por ello, es objetivo prioritario consolidar dentro de su organización una cultura en la que los Derechos Humanos sean respetados escrupulosamente, fomentando y generando comportamientos que evidencien el respeto hacia las personas.

LA DIVERSIDAD

La diversidad es clave para la competitividad de las compañías y para el desarrollo social de los países. ITASA pretende consolidar una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad, así como garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de todos los colectivos con los que interactúa.

RESPONSABILIDAD FISCAL

ITASA, consciente de que el pago de tributos tiene un impacto directo en el desarrollo económico y social de los países en los que opera, cumple sus obligaciones tributarias de acuerdo con las legislaciones fiscales existentes en dichos países, liquidando los impuestos que correspondan en función de los beneficios generados en cada territorio.

CONSERVACIÓN Y PROMOCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

ITASA desarrolla su actividad bajo el firme compromiso de contribuir a la sostenibilidad desde la perspectiva ambiental, materializándose a través de la integración del medio ambiente en el negocio, la promoción de la responsabilidad medioambiental, preservación de la biodiversidad, prevención de la contaminación, gestión eficiente de los recursos y la mitigación del cambio climático.

PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

ITASA promueve la responsabilidad social a través de su presencia y participación en organismos y foros nacionales e internacionales de referencia en los que se promuevan comportamientos y compromisos alineados con los contenidos de esta Política, así como con la adecuada comunicación y divulgación de la misma.

COMPROMISO CON LA INVERSIÓN RESPONSABLE

ITASA desarrolla su compromiso con la sostenibilidad integrando criterios ambientales, sociales y de gobernanza en el negocio y también en sus decisiones de inversión.

ITASA, apoya y con su ejemplo, difunde la cultura de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la medida de lo posible.

8. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LAS ACCIONES INTERNAS

Los principios básicos de las acciones internas describirán los siguiente:

8.1. Creación de valor sostenible para compartir

La creación del valor sostenible será el principal punto para definir las Políticas, Estrategias y operativas de ITASA. Se traducirá en la generación de empleo y aportación de riqueza a la sociedad a largo plazo sin ningún aspecto negativo a corto y medio plazo.

Los principios fundamentales se describirán lo siguiente:

- Desarrollar nuevos productos/Servicios mejores y más competitivos para los clientes de acuerdo con los conceptos de eficiencia y calidad.
- Promover el uso de conceptos de economía circular en el proceso de diseño y Producción.
- Optimizar el uso de energías residuales en el proceso de Producción.
- Minimizar el desperdicio de energía en el proceso de Producción.
- Minimizar los residuos en el proceso de Producción.

8.2. Transparencia

La transparencia es esencial para generar confianza y credibilidad en todos los Grupos de interés de ITASA. Para ello ITASA, se compromete a:

- Difundir información veraz, adecuada, útil y fiable precisa y fiable sobre sus productos/Servicios.
- Promover la transparencia en el mercado con Clientes, proveedores, personal y entidades de la Sociedad civil.

8.3. Desarrollo y protección del capital intelectual

ITASA sabe que el Capital Intelectual es el principal elemento diferencial para las empresas competitivas, por lo que considera que su protección y gestión son los principios básicos más importantes. En esta línea, ITASA se compromete a:

- Fomentar iniciativas, procedimientos y herramientas para mejorar el capital intelectual real y efectivo.
- Desarrollar los protocolos necesarios y específicos para defender los equipos críticos y garantizar la continuidad de los Servicios esenciales al personal y a los Clientes.

8.4. Innovación

La innovación es un aspecto importante en ITASA para garantizar la Sostenibilidad, Eficiencia y Competitividad de ITASA. Por ello, los principios básicos de actuación en innovación serán:

- Promover la actividad relacionada con la investigación, Desarrollo e innovación(I+D+i) considerando la EFICIENCIA y OPTIMIZACIÓN del proceso de producción, la gestión de la vida útil de las instalaciones, sistemas y equipos, la reducción de los costes de operación, mantenimiento e impacto ambiental.
- Promover el nuevo diseño y Desarrollo de Productos/Servicios de acuerdo con la petición de los Clientes.
- Mejorar las innovaciones para promover el crecimiento sostenible, la gestión eficiente de los Recursos y el Desarrollo social del entorno.
- Mantener los productos/Servicios a la vanguardia utilizando tecnologías y modelos de negocio disruptivos.

8.5. Fiscalidad responsable

ITASA considera que los impuestos son su principal contribución al mantenimiento de las cargas públicas, por lo que constituyen una contribución a la Sociedad civil. Por ello, ITASA asume los siguientes compromisos:

- Actualización del cumplimiento de la normativa en materia fiscal.
- Adoptar decisiones en materia fiscal según una interpretación razonable de la normativa.
- Seguir las recomendaciones de las buenas prácticas fiscales.
- No utilizar estructuras de naturaleza opaca para reducir la cantidad de impuestos.
- Mejorar la relación con la Administración Tributaria basada en la Ley, la Confianza, la buena fe, la actitud profesional, la colaboración, la lealtad y la reciprocidad.

8.6. Recursos Humanos

ITASA considera su Equipo Humano un activo estratégico, al que cuida y ofrece un buen entorno de trabajo, fomentando su desarrollo, formación y medidas de conciliación y favoreciendo el desarrollo de relaciones profesionales basadas en la diversidad, la inclusión y el sentido de pertenencia, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la gestión de personas, trabajo, por lo que ITASA asume los siguientes puntos:

- Respetar los derechos humanos y laborales según la normativa nacional e internacional.
- Contratar, seleccionar y retener el talento utilizando un distintivo favorable para las Relaciones Laborales basado en la Igualdad de oportunidades, la No discriminación, el respeto a la Diversidad, facilitando la integración de colectivos desfavorecidos con capacidades diferentes y compatibilidad de la familia y el trabajo.
- Garantizar la erradicación de cualquier fórmula y acción de discriminación.
- Reconocer, mejorar y valorar los vínculos familiares y personales para crear un sentido de pertenencia.

- Establecer una Política de Remuneración para mejorar el contrato profesional y reforzar el Capital Humano.
- Mejorar la Formación, Cualificación y Actualización de Conocimientos para adaptar la Gestión Humana a un entorno laboral diverso y multicultural.
- Aplicar los protocolos necesarios para crear un entorno de trabajo Seguro.

8.7. ITASA Group

ITASA basará sus compromisos con el Grupo ITASA en los Principios de Buena Fe, Confianza, Actitud Profesional, Colaboración, Lealtad y Reciprocidad.

9. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACCIONES EXTERNOS

Los principios básicos de las acciones externas describirán lo siguiente:

9.1. Comunidad Financiera

ITASA basará su relación con la comunidad financiera de acuerdo con los principios de buena fe, confianza, actitud profesional, colaboración, lealtad y reciprocidad.

9.2. Clientes

ITASA asume los siguientes puntos:

- Basar la relación con los Clientes en los Principios de Buena fe, confianza, actitud profesional, colaboración, lealtad y reciprocidad.
- En la medida de lo posible, establecer la relación con el Cliente en su idioma. En cualquier caso, entender los posibles problemas con el Cliente sobre su expresión.
- Recabar la opinión de los Clientes una vez finalizado el Proyecto para detectar posibles mejoras de calidad y otros aspectos importantes.
- Solicitar la autorización de los Clientes para difundir información técnica y de otro tipo relacionada con ellos y sus instalaciones.

9.3. Proveedores

ITASA considera que es necesario asegurar de que los proveedores tienen capacidad para suministrar los productos y servicios con los requisitos exigidos, incluyendo entre estos los requisitos de calidad, de aseguramiento de la calidad, medio ambiente, comportamiento socialmente responsable, gobernanza (ética y cumplimiento), cumplimiento de requisitos legales y el cumplimiento de los contratos.

Un acto inmoral o ilegal de un proveedor puede dañar la reputación de ITASA, por tanto TODOS deben cumplir nuestra política de derechos humanos como condición para poder hacer negocios con nosotros.

De acuerdo con esto, ITASA asume los siguientes puntos:

- Adoptar estrictos protocolos de control de calidad para asegurar la cadena de suministro de los clientes.

- Garantizar que los miembros de la cadena de suministro cumplan con el principio de valores éticos para los negocios y la gestión transparente, las buenas prácticas laborales, el respeto al medio ambiente, la garantía de calidad y la seguridad de los productos/servicios.
- Impulsar el respeto a los derechos humanos y laborales según la normativa.

9.4. Medios de comunicación

La transparencia, la colaboración y la Buena fe serán la estrategia de comunicación de ITASA.

9.5. Sociedad civil

ITASA tiene una presencia internacional, por lo que se ha establecido un Código de conducta mínimo común a todos los países. Algunos de ellos serán:

- Considerar las realidades sociales y culturales de cada país y actuar en consecuencia.
- Establecer un diálogo fluido.
- Reforzar el respeto a las minorías étnicas.
- Difusión de los ODS y de los valores éticos para la empresa y otros aspectos relacionados con la buena fe en los aspectos laborales y personales.
- Participar y apoyar las iniciativas relacionadas con los ODS.

9.6. Medio ambiente

ITASA desea ser conocida como una empresa ecológica y respetuosa con el medio ambiente. Los principales puntos de actuación serán:

- Los productos /Servicios deben ser diseñados y concebidos como respetuosos con el medio ambiente, es decir, minimizar el consumo de energía y maximizar la eficiencia.
- Mejora la descarbonización del proceso con el uso de las tecnologías más eficientes y máxima reducción de las emisiones de carbono.
- Contribuir a la concienciación de los clientes sobre las consecuencias y soluciones del cambio climático.
- Sensibilizar, formar y hacer partícipes de los compromisos y principios medioambientales a los profesionales de Itasa, contratistas, proveedores y demás Grupos de interés.
- Uso eficiente de los residuos y energía residual. Optimizar la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos a través de sistemas implantados que fijan objetivos y metas sobre, entre otros aspectos, la reducción de residuos, la observancia de buenas prácticas y la utilización de materiales reciclados.
- Considerar la variable del cambio climático en los procesos internos de toma de decisión, así como en el análisis y gestión de los riesgos a largo plazo para ITASA.
- Preservar y promover la biodiversidad de los ecosistemas, paisajes y especies en los territorios en los que ITASA opera.
- Apostar por la economía circular como modo de evitar la generación de residuos y de reaprovechamiento de materiales.

Olivier Lavaud
Vice-President & General Manager
Silicone Release Liners



ITASA, empresa dedicada al diseño, desarrollo y fabricación de soportes siliconados adquiere el **compromiso** de:

- Aplicar la Calidad a todas las actividades y procesos de la empresa, cumpliendo con seriedad cada uno de los compromisos de nuestros clientes.
- Proteger el Medio Ambiente, cumpliendo las obligaciones legales y otros requisitos tanto en el entorno empresarial como aquella legislación ambiental, consumo de energía, eficiencia energética y de Seguridad y Salud en el trabajo, que nos aplica.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de daños y/o deterioro de la salud y promover el respeto de los requisitos sociales y SST de la siguiente forma:
 - No impedir a los trabajadores asociarse libremente, elegir a sus representantes ni negociar colectivamente con la empresa.
 - No hacer uso del trabajo forzoso.
 - No hacer uso de la contratación de trabajadores por debajo de la edad mínima legal, de 15 años o por debajo de la edad de escolarización obligatoria, si esta fuera mayor.
 - No impedir la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores.
- Poder asegurar que parte de nuestra producción están fabricados con papel cuya madera proviene de una gestión forestal sostenible.
- Asegurar la disponibilidad de la información y de los recursos necesarios para lograr los objetivos y metas energéticas.

Todo ello con el objeto de ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes a través de máquinas modernas que son utilizadas por personal altamente formado, capacitado y comprometido en todos sus niveles y sensibilización con el Medio ambiente y SST.

Con la intención de alcanzar las más altas cotas de calidad, servicio, competitividad y sostenibilidad responsable en el mercado nacional e internacional en el cual nuestra empresa está presente, se ha implantado un Sistema de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Energía, SST y Cadena de Custodia FSC y PEFC basado en la norma UNE-EN ISO 9001, UNE-EN ISO 14001, UNE-EN ISO 45001, UNE-EN ISO 50001, FSC-STD-40-004 y PEFC ST 2002.

Los ejes estratégicos de este sistema son: orientación al cliente, implicación del personal, mejora continua permanente aplicando la gestión por procesos como enfoque de la implantación, prevención de la contaminación, eliminación de los peligros, optimización de la energía, reducción de los riesgos para la SST y facilitar un flujo transparente de productor con materiales FSC y PEFC a lo largo de la cadena de suministro.

En la consecución de la mejora continua, nos hemos marcado los siguientes **principios** fundamentales:

- La calidad crea valor para los clientes y para los accionistas.
- Un proceso robusto para fabricar productos que den confianza y transparencia a nuestros clientes.
- El aumento de la satisfacción de los clientes como prioridad.
- El control de los impactos de nuestra actividad sobre el medio ambiente. Más concretamente, cumplir con el objetivo de reducir la cantidad de residuo enviado a vertedero en un 95% (Zero Residuo) y de disminuir las emisiones de GEI en un 45% para 2030.
- Promover el uso racional de las materias primas y utilizar energía eléctrica 100% de carácter renovable.
- Apoyar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.
- Tener como meta y concienciar a todos los miembros que Itasa sea una empresa sostenible al 100%.
- Mejorar continuamente en el desempeño energético en todas las actividades de la organización a través de la definición de estándares exigentes de uso y consumo de energía, compra de productos, equipos y servicios energéticamente eficientes, compatibles con las directrices establecidas por la organización.
- Mejorar los hábitos de consumo de energía en cuanto al ahorro de esta se refiere a los trabajadores y cualquiera de las personas ajenas a la empresa que empleen sus instalaciones.
- En nuestro proceso productivo, así como la minimización en origen, la recuperación y gestión adecuada de los subproductos generados.
- Ofrecer una garantía confiable de que los productos que se venden con una declaración FSC y PEFC tienen su origen en bosques manejados responsablemente, fuentes controladas, materiales recuperados o una combinación de estos.
- Consultar y hacer partícipes a todos los trabajadores y responsables de los trabajadores.

Se **evitarán** suministros forestales de fuentes conflictivas según FSC y PEFC para impedir comercializar y originar madera o fibra de madera de las siguientes fuentes:

- Madera cosechada ilegalmente.
- Madera cosechada contraviniendo derechos civiles y tradicionales.
- Madera cosechada en áreas forestales en donde los altos valores de conservación se encuentran amenazados por actividades de manejo.
- Madera cosechada en áreas forestales que estén siendo convertidas en plantaciones o áreas de uso no forestal.
- Madera proveniente de áreas forestales en las que se plantan arboles modificados genéticamente.

La Dirección de Itasa asume el compromiso de liderar todos los procesos procurando los recursos necesarios de cara a lograr los objetivos propuestos.

El pilar más importante en el que se apoya la Dirección es el propio personal de la empresa, al que además de darle a conocer la Política de Calidad, Medio Ambiente, Sistema de gestión de la Energía, SST, FSC y PEFC, se le involucra en el proceso de aplicación y mantenimiento del Sistema de Gestión.

La Política de Calidad, Medio Ambiente, Sistema de gestión de la energía, SST, FSC y PEFC, así como todo el Sistema Integrado de Gestión, será revisado y aprobado por la Dirección tantas veces como sea necesario, pero como mínimo una vez al año, con el objetivo de mantener la eficacia para la que ha sido realizado.



La Dirección

DERECHOS HUMANOS

RESUMEN DE LA POLÍTICA

Mativ Holdings, Inc. y sus filiales (“Mativ”) apoyan el fomento y el respeto de los derechos humanos en sus actividades empresariales.

APLICABILIDAD

Esta política se aplica a todos los empleados de Mativ, así como a sus proveedores y distribuidores de sus productos. Mativ se compromete a trabajar con nuestros proveedores y distribuidores y a animarlos a que respeten los principios establecidos en esta Política y adopten políticas similares dentro de sus propias empresas.

DETALLES ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA

Principios rectores

Mativ cree en los derechos inalienables de todas las personas, en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y que los derechos humanos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales, deben protegerse y respetarse independientemente de la raza, color, etnia, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, edad, discapacidad, afiliación política u otra condición protegida por la ley aplicable.

Nuestro firme compromiso con los derechos humanos se refleja en nuestros valores y en nuestro Código de conducta. Tenemos claras nuestras expectativas de diversidad e inclusión, remuneración a los trabajadores, salud y seguridad, lucha contra el acoso y mucho más. Apoyamos los principios y la protección de los derechos humanos descritos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, donde los derechos humanos van desde los más fundamentales, como el derecho a la vida, hasta aquellos que hacen que la vida merezca la pena, como los derechos a la alimentación, la educación, el trabajo, la salud y la libertad. Esta Política se basa en esos principios, así como en los establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En algunos países en los que operamos, los problemas sociales forman parte de un contexto más amplio, y nuestros centros de fabricación y oficinas participan activamente en sus comunidades locales a través de donaciones benéficas, voluntariado y gestión medioambiental. Creemos que Mativ puede prosperar y crecer en sociedades y operaciones en las que los derechos humanos estén protegidos y sean respetados, y nos comprometemos a cumplir con nuestra parte para respaldar estos derechos.

DERECHOS HUMANOS

Compromiso de Mativ

Afirmamos que:

- Respetamos y cumplimos todas las leyes y normas laborales y de empleo aplicables.
- Pagamos a los empleados salarios competitivos dentro del mercado.
- Cumplimos los convenios colectivos en los que nuestros trabajadores sean miembros de un sindicato y respetamos el derecho de nuestros empleados a la libertad de asociación.
- Apoyamos la igualdad salarial en el lugar de trabajo y la cadena de suministro, y todas las decisiones de empleo se basan en el mérito, la experiencia y la aptitud en el lugar de trabajo.
- Creemos que los empleados son nuestro mayor activo y trabajar de forma segura es siempre nuestra principal prioridad.
- Proporcionamos un entorno de trabajo seguro y saludable donde se identifican y abordan los riesgos.
- Proporcionamos un entorno de trabajo en el que los empleados puedan plantear inquietudes de forma confidencial y no toleremos ninguna forma de acoso o intimidación ni ninguna acción que cree un entorno de trabajo hostil.
- Logramos más cuando incluimos a personas con diversos orígenes, talentos e ideas que trabajan en un entorno en el que todos pueden contribuir y utilizar plenamente su talento.
- Creemos que la diversidad y la igualdad se suman a la riqueza de la cultura de nuestra empresa y aumentan nuestra creatividad, lo que nos permite generar valor adicional para nuestros clientes y accionistas.
- Creamos y fomentamos una cultura en la que los empleados tienen un sentimiento de pertenencia y se sienten cómodos expresando sus opiniones y haciendo preguntas.
- Apoyamos una educación de calidad inclusiva y equitativa y fomentamos oportunidades de aprendizaje para el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados.
- Apoyamos la justicia social y el trato igualitario en virtud de la ley y prohibimos la discriminación en el lugar de trabajo y la cadena de suministro.

DERECHOS HUMANOS

- Prohibimos el uso de mano de obra infantil, la esclavitud, el trabajo forzoso o bajo coerción, y el seguimiento y la explotación de seres humanos. Prohibimos la contratación de personas menores de 18 años para puestos en los que existan condiciones de trabajo peligrosas. Esperamos que todos los socios comerciales cumplan toda la legislación y las leyes laborales aplicables.
- Esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales operen de manera coherente con los principios y cumplan nuestro Código de conducta para proveedores.
- Creemos que el acceso a agua potable segura es un derecho humano fundamental. Entendemos que el acceso equitativo al agua potable segura es necesario para la dignidad humana, así como para una sociedad sólida y funcional.

PREGUNTAS

Si tiene alguna pregunta sobre la aplicación de esta Política, o si le preocupa un comportamiento que puede estar en conflicto con esta Política, tiene varias opciones:

- Hable con su responsable o superior. Sea lo más específico/a y detallado/a posible para que entienda la situación y sus inquietudes;
- póngase en contacto con el responsable de su responsable, u otro miembro de la dirección;
- póngase en contacto con Recursos Humanos;
- póngase en contacto con un miembro del Departamento Jurídico; o
- póngase en contacto con la línea directa de Mativ, que ofrece la opción de informar de sus inquietudes de forma anónima. Los números y la dirección web están publicados en su centro.

Mativ no tolera represalias de ningún tipo por inquietudes planteadas de buena fe.

PROCESO PARA EXCEPCIONES

Mativ espera que no se necesiten excepciones a esta Política.

POLÍTICAS Y PROGRAMAS RELACIONADOS

Código de conducta de Mativ

Código de conducta para proveedores de Mativ

DERECHOS HUMANOS

Declaración de transparencia en las cadenas de suministro de Mativ

MEDIDAS CORRECTIVAS POR INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de esta Política puede incluir medidas correctivas y aplicación sujetas a los requisitos legales locales.

La intención de Mativ es cumplir todas las leyes, normas, normativas y ordenanzas dominantes nacionales, federales, estatales y locales. Si alguna parte de esta Política entra en conflicto con alguna ley de este tipo, se aplica la ley dominante. Mativ puede modificar, revisar, enmendar o eliminar sus políticas y procedimientos en su totalidad o en parte, con o sin previo aviso, según lo considere necesario o apropiado y/o para cumplir los cambios en la ley. Esta Política no pretende, ni debe interpretarse, como una garantía o promesa de empleo durante un período de tiempo específico, ni crea un contrato de empleo u otros derechos contractuales.

Fecha de entrada en vigor: 20 de abril de 2023

Responsable de la política: Departamento Jurídico

El Comité de auditoría de la Junta directiva de Mativ supervisa esta Política, así como cualquier incumplimiento identificado y recursos relacionados.

Esta Política reemplaza y sustituye a cualquier política o práctica anterior, incluidas políticas y prácticas heredadas o locales similares.



Código de conducta

Código ético y de responsabilidades de Mativ en el lugar de trabajo

Carta de la directora ejecutiva

Mativ se inspira en un conjunto de sólidos valores basados en el respeto, la integridad, la responsabilidad y el servicio. Juntos, estos valores nos impulsan a resolver los complejos retos del cliente y nos permiten alcanzar el éxito en los mercados en los que competimos.

Sabemos que el trato mutuo es tan importante como las soluciones que ofrecemos. Nos enorgullece saber que creamos relaciones significativas con nuestros empleados, clientes y proveedores, así como con las comunidades en las que trabajamos. Nuestra voz decidida, la curiosidad y el empeño en ganarnos a nuestros clientes constituyen una combinación inigualable de cultura y desempeño. En definitiva, nuestro éxito exige un firme compromiso con nuestros valores.

Nuestro **Código de Conducta** refleja de manera interna y externa este compromiso con nuestra gente, nuestros valores y nuestras asociaciones. Rige la forma en que tomamos decisiones empresariales y además nos proporciona una serie de estándares que facilitan un funcionamiento legítimo y seguro. Si bien este documento no aborda todos los escenarios posibles, tenemos la seguridad de que igualmente ofrecerá un punto de referencia y una dirección a seguir. Dedicamos un momento a leer detenidamente este documento. Si tienes alguna pregunta o duda sobre el contenido, dirígete a tu supervisor para que la aclare.

Agradecemos tu compromiso de darle vida a nuestros valores, que se prestan intrínsecamente a una colaboración responsable, ética y respetuosa. Así ayudas a impulsar el éxito colectivo de Mativ.

Julie Schertell

Directora ejecutiva, Mativ

Índice

Código Ético y de responsabilidades en el lugar de trabajo

- Cómo usar este Código
- Quién debe seguir este Código
- Hacer preguntas: uso de la línea directa de Mativ
 - Nuestra política de no represalias
- Responsabilidades del empleado
 - Responsabilidades adicionales de los Managers
- Hacer la elección correcta: directrices para la toma de decisiones éticas
- Responsabilidad y disciplina

Nuestras mutuas responsabilidades

- Diversidad y no discriminación
- Lugar de trabajo libre de acoso
- Privacidad e información personal
- Entorno de trabajo seguro y saludable
 - Consumo de alcohol y drogas
 - Prevención de la violencia en el lugar de trabajo
- Desarrollo personal

Nuestras responsabilidades con nuestros clientes y socios comerciales

- Trato justo
 - Tergiversaciones y malentendidos
- Relaciones con los proveedores
 - Contratación con instituciones gubernamentales
- Conflictos de intereses
 - Oportunidades corporativas
 - Amigos, familiares y otras relaciones personales
 - Empleo externo
- Regalos, comidas y entretenimiento
- Protección de los activos de MATIV
 - Uso adecuado de medios electrónicos
- Información confidencial

Nuestras responsabilidades en el mercado

- Creación y gestión de nuestros registros comerciales
 - Divulgación pública e informes
- Información competitiva
- Antimonopolio y competencia justa
- Comunicación con el público
 - Uso de las redes sociales

Nuestras responsabilidades como ciudadanos corporativos

- Responsabilidad social corporativa
 - Derechos humanos
 - Gestión medioambiental
- Participación política
- Uso de información privilegiada
- Anticorrupción y soborno
- Comercio mundial
 - Lucha contra el blanqueo de capitales

Exenciones y enmiendas

Línea directa de Mativ

Código Ético y de responsabilidades en el lugar de trabajo

Cómo usar este Código

Mativ Holdings, Inc. (“Mativ”) se basa en sólidos valores corporativos y prácticas comerciales. Nos comprometemos totalmente a atender a nuestros clientes y emplear a personas con estándares personales coherentes con los estándares de nuestra empresa: integridad, profesionalidad y compromiso con resultados superiores. Este *Código de conducta, ético y de responsabilidades en el lugar de trabajo de Mativ* (en adelante “el Código”) es un recurso clave para ayudar a tomar decisiones informadas, conformes y éticas. El Código proporciona un resumen de alto nivel de muchas de nuestras políticas, estándares y expectativas. También incluye referencias a políticas pertinentes y otras herramientas y recursos útiles si necesita información adicional.

Este Código debería ayudar a guiar su conducta en su trabajo. Muchos de los principios descritos en este Código son de naturaleza general y el Código no aborda todas las situaciones que puedan surgir. No todos los aspectos del Código tendrán relevancia directa para la vida diaria de cada uno de ustedes. Le animamos a utilizar el sentido común y el buen juicio al aplicar este Código y, si tiene alguna pregunta, es su responsabilidad buscar orientación. Este Código no es la fuente exclusiva de orientación e información sobre la realización de nuestra actividad comercial. Seguiremos confiando los unos en los otros para utilizar el buen juicio y hablar sin reservas siempre que tengamos preguntas o inquietudes.

Puesto que Mativ es una empresa estadounidense que cotiza en bolsa, el formato del Código y muchas de las políticas a las que se hace referencia aquí están relacionadas específicamente con la Bolsa de Valores de Nueva York y otros requisitos legales de EE. UU. Dado que operamos en varios países, habrá ocasiones en las que las leyes y costumbres locales puedan entrar en conflicto con nuestro Código. Cuando exista un conflicto de este tipo, debe seguir la legislación local. Sin embargo, cuando el Código proporcione una norma más estricta que la legislación o costumbre local, se debe seguir el Código en la medida permitida por la legislación local.

Cuando utilice este Código, recuerde que por sí solo, solo son palabras. Dar vida y significado a estas palabras depende de que todos nosotros pongamos en práctica nuestros estándares y valores, utilicemos nuestro mejor criterio y pidamos ayuda o consejo cuando lo necesitemos.

Quién debe seguir este Código

El Código se aplica a todos los empleados, directivos y directores de Mativ y de sus filiales en todo el mundo. Además, también se espera que los agentes y contratistas de la Empresa lean, comprendan y cumplan con este Código.

Las acciones de socios comerciales y terceros también tienen un efecto directo en nuestra reputación. Por este motivo, necesitamos trabajar con socios comerciales que compartan nuestro compromiso con la ética y el cumplimiento, y esperamos que actúen de forma coherente con nuestro Código. Adoptaremos las medidas adecuadas cuando creamos que no han cumplido nuestros altos estándares o sus obligaciones contractuales.

Hacer preguntas: uso de la línea directa de Mativ

Si tiene alguna pregunta sobre la aplicación de este Código o nuestras políticas, o si le preocupa un comportamiento que parece estar en conflicto con nuestros estándares, tiene varias opciones:

- Hable con su responsable o superior. Sea lo más específico y detallado posible para que entienda la situación y sus inquietudes;
- póngase en contacto con el responsable de su responsable, u otro miembro de la dirección;
- póngase en contacto con Recursos Humanos, Finanzas o Auditoría Interna, según el área de inquietud;
- póngase en contacto con un miembro del Departamento Jurídico; o
- llame a la línea directa de Mativ. Los números están publicados en su centro y al final de este documento.

Le animamos a hablar con alguien en quien confíe. Todas las denuncias se investigarán y se mantendrán confidenciales siempre que sea posible.

Nuestra política de no represalias

Mativ no tolera represalias bajo ninguna circunstancia si se plantea una inquietud de buena fe. Consideramos que los actos de represalia son una infracción grave de nuestro Código y nuestros valores. Las represalias pueden adoptar muchas formas, como amenazas, intimidación, exclusión, humillación y plantear problemas de forma maliciosa o de mala fe. Si cree que usted o alguien que conoce ha sufrido represalias, póngase en contacto con cualquiera de los recursos enumerados anteriormente.

Todas las denuncias, independientemente de si finalmente se descubre que son fundamentadas o no, deben presentarse de buena fe, y tenemos una política estricta que prohíbe las represalias por cualquier asunto planteado de buena fe. Presentar intencionalmente una denuncia falsa, no informar de una infracción conocida o presunta, o no cooperar con una investigación, incluido no responder con veracidad a las preguntas, es una infracción del Código.

La denuncia de infracciones está sujeta a las leyes vigentes en cada país. Algunos países, incluidos muchos de la Unión Europea, tienen normas específicas sobre el uso de líneas directas, que en algunos casos limitarán los tipos y el alcance de las denuncias que se pueden aceptar. De acuerdo con las leyes vigentes en cada país, cualquier denuncia realizada a la Línea directa de Mativ puede ser anónima y, en la medida de lo posible, se mantendrá la confidencialidad. La línea directa de Mativ es una organización independiente, con personal las 24 horas del día, los 7 días de la semana, a cargo de consultores que hablan los idiomas locales.

Responsabilidades del empleado

Todos nosotros somos responsables de leer y comprender el contenido de este Código, especialmente aquellas secciones relacionadas directamente con nuestras responsabilidades laborales. Se pedirá a todos los empleados, directivos y directores que lean, confirmen y se comprometan a cumplir el Código de forma rutinaria.

La reputación de Mativ depende de nuestra conducta. Por lo tanto, siempre debemos cumplir con los más altos estándares de honestidad, integridad y conducta ética:

- completar toda la formación requerida de los empleados de forma oportuna, y mantenerse al día de los estándares y expectativas actuales;
- informar de inmediato a su supervisor o a cualquiera de los recursos enumerados en este Código de inquietudes sobre posibles infracciones de leyes, normativas, este Código y otras políticas;
- cooperar y decir la verdad al responder en una investigación o auditoría; y
- nunca alterar ni destruir registros en respuesta a una investigación, o cuando se prevea una investigación.

Recuerde: no existe ningún motivo, incluido el deseo de cumplir los objetivos empresariales, que alguna vez debería ser una excusa para infringir las leyes, normativas, el Código o las políticas de la Empresa.

P: Me preocupa que mi gerente no haga nada con respecto a algunas inquietudes que tengo sobre una posible conducta indebida si se las comunico, o peor aún, que me dificulte las cosas para que pueda plantear un problema. Pero tengo un problema. Un compañero de trabajo está haciendo algo que creo que es éticamente incorrecto. ¿Qué debo hacer?

R: Actúe y hable sin reservas. Hable con su compañero de trabajo. Si no se siente cómodo haciéndolo, su supervisor suele ser la mejor opción para abordar las inquietudes. Si no cree que sea adecuado o no se siente cómodo haciéndolo, debe hablar con otro miembro de la dirección o con cualquiera de los recursos enumerados en la sección Hacer Preguntas de este Código.

Responsabilidades adicionales de los Managers

Si usted es manager, supervisor o jefe de equipo, es un ejemplo y debe crear un entorno en el que se reconozca y valore el cumplimiento. Se espera que los líderes ejemplifiquen los más altos estándares de conducta comercial ética. Esto incluye asegurarse de que los empleados bajo su

dirección estén debidamente formados y conozcan las políticas y procedimientos de la Empresa, y de que todos se sientan cómodos haciendo preguntas e informando de posibles infracciones del Código y las Políticas.

- Sea un recurso para los demás. Comunique a los empleados y socios comerciales cómo se aplican el Código y las Políticas en su trabajo diario, y escuche sus inquietudes y preguntas.
- Nunca anime a alguien a romper el Código en un intento de lograr un objetivo comercial, y nunca pida ni presione a nadie para que haga algo que se prohibiría hacer usted mismo.
- Tenga en cuenta los límites de su autoridad y no adopte ninguna medida que supere esos límites. Delege autoridad solo cuando esté permitido y nunca delegue autoridad a ninguna persona que usted crea que puede participar en conductas ilegales o actividades poco éticas.
- Si supervisa a terceros, asegúrese de que entienden sus obligaciones éticas y de cumplimiento.
- No trate ni investigue posibles infracciones por su cuenta; en su lugar, póngase en contacto con los recursos mencionados en la página 5 para obtener ayuda y orientación sobre cómo proceder.
- No tome represalias contra nadie que denuncie una posible infracción.

P: No superviso a nadie. Si observo una conducta indebida en la Empresa, no necesariamente en mi departamento, ¿debo informar de todas formas del problema?

R: Sí. Proporcionamos varias vías para informar de inquietudes. El mejor enfoque es hablar primero con la persona que cree que está incumpliendo las normas. Si no se siente cómodo haciéndolo, hable con el supervisor que supervisa el área donde se produce el problema. Pero si esto no funciona o no es factible, hable con alguien en quien confíe y a quien respete.

Hacer la elección correcta: directrices para la toma de decisiones éticas

Tomar la decisión correcta no siempre es fácil. Cuando se enfrenta a una decisión ética difícil, puede resultar útil hacer una pausa y hacerse estas preguntas:

- *¿Es lo correcto?*
- *¿Es legal?*
- *¿Cumple nuestro Código, políticas y procedimientos?*
- *¿He tenido en cuenta todas las consecuencias?*
- *¿Expone a Mativ a riesgos inaceptables?*
- *¿Me sentiré cómodo contando a los demás mi decisión?*
- *¿Está de acuerdo mi supervisor o la dirección con mi decisión?*

Si este tipo de preguntas plantean dudas sobre si su decisión es ética, legal o de conformidad con las políticas de Mativ, debe ponerse en contacto con su responsable, el jefe de su responsable, Recursos Humanos o el Departamento Jurídico.

Responsabilidad y disciplina

Infringir las leyes, normativas o el Código, o animar a otros a hacerlo, expone a la Empresa a responsabilidad y pone en riesgo nuestra reputación. Las infracciones del Código pueden dar lugar a medidas disciplinarias, suspensión, despido o acciones civiles o penales. Además, las infracciones del Código que también sean infracciones de la Ley pueden dar lugar a multas, sanciones u otros recursos jurídicos contra la Empresa o los empleados individuales.

Nuestras mutuas responsabilidades

Diversidad y no discriminación

Nuestro estándar

Valoramos la contribución única que cada persona aporta a Mativ. Logramos más cuando incluimos a personas con diversos orígenes, talentos e ideas que trabajan en un entorno en el que todos pueden contribuir y utilizar plenamente su talento. La diversidad y la inclusión proporcionan una riqueza de pensamiento e impulsan la innovación.

Tratamos a todos con equidad, respeto y dignidad, y basamos nuestras decisiones relacionadas con el trabajo en el mérito, la experiencia y la aptitud personal. Nunca discriminamos ilegalmente ni discriminamos por motivos de raza, color, religión, origen nacional, genética, información genética, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, condición de veterano, estado civil, condición de ciudadanía u otra condición protegida por la ley aplicable.

Nuestras responsabilidades

- Trate a todos con confianza y respeto;
- anime y escuche a quienes hablan sin reservas, y trabajen para crear una cultura en la que los demás se sientan valorados e incluidos;
- sea respetuoso con las diferencias culturales;
- evite, desaliente e informe de chistes o mensajes inaceptables, intimidatorios o inapropiados en el lugar de trabajo; y
- espere que las demás personas con las que trabajamos, incluidos nuestros socios comerciales, actúen de manera coherente con nuestro sentido de trato justo e igualdad de oportunidades.

P.: Uno de mis compañeros de trabajo envía correos electrónicos que contienen chistes y comentarios despectivos sobre determinadas nacionalidades. Me hacen sentir incómodo, pero nadie más ha hablado de ellos. ¿Qué debo hacer?

R.: Primero debe pedirle a su compañero de trabajo que deje de hacerlo. Si no lo hace, informe de sus inquietudes a su supervisor, a alguien de la dirección con quien se sienta cómodo hablando, o a la Línea directa de Mativ. Enviar dichos chistes infringe nuestros valores y nuestras políticas. Al no hacer nada, está consintiendo la discriminación y tolerando el comportamiento que puede erosionar gravemente el entorno de equipo que todos hemos trabajado para crear.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre la diversidad y la no discriminación, consulte con Recursos Humanos para conocer sus políticas locales.

Lugar de trabajo libre de acoso

Nuestro estándar

No toleramos ninguna forma de intimidación, hostigamiento u acoso. Esto incluye acciones que creen un entorno de trabajo hostil. Un comportamiento ofensivo, intimidatorio o discriminatorio no tiene cabida en Mativ.

Una forma de acoso es el acoso sexual. El acoso sexual incluye una serie de comportamientos y puede implicar a personas del mismo sexo o de otro. Se prohíben coqueteos o insinuaciones sexuales no deseadas, comentarios inapropiados sobre la apariencia de una persona, bromas sexualmente explícitas u ofensivas, contacto físico innecesario y cualquier otra conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual.

Nuestras responsabilidades

- Mantenga un entorno de trabajo productivo, profesional y sin acoso;
- no distribuya ni muestre material ofensivo o inapropiado, incluidos mensajes escritos, grabados o transmitidos electrónicamente (como correo electrónico, mensajería instantánea y materiales de Internet); y
- si usted es un supervisor, manager o jefe de equipo, no utilice nunca su puesto de autoridad para acosar o intimidar a otras personas.

P.: Durante un viaje de negocios, un compañer@ mío me pidió varias veces salir a tomar algo y me hizo comentarios sobre mi aspecto que me hicieron sentir incómod@. Le pedí que dejara de hacerlo, pero no lo hizo. No estábamos en la oficina y era “fuera del horario laboral”. ¿Qué hago si esto vuelve a suceder?

R.: Este tipo de conducta no se tolera, ya sea en oficinas de Mativ, en funciones externas de la Empresa o en viajes de negocios. Sea firme y dígame a su colega que dichas acciones son inapropiadas y deben cesar. Si continúan, debe informar del problema.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre cómo prevenir y abordar el acoso, consulte con Recursos Humanos para conocer sus políticas locales.

Privacidad e información personal

Nuestro estándar

En los últimos años, las personas, las empresas y los gobiernos se han preocupado cada vez más por la privacidad y la seguridad de la información personal. Como resultado, las leyes que protegen la información personal, y cómo y por qué se puede recopilar, compartir, utilizar y almacenar, son cada vez más comunes. Aunque proteger esta información puede ser ahora un requisito legal, para nosotros en Mativ, la privacidad siempre ha sido una cuestión de confianza.

En Mativ, solo los empleados autorizados deben acceder a los archivos de personal para fines comerciales legítimos u otros fines permitidos por la ley.

Algunos ejemplos de información que se deben proteger cuidadosamente con un uso restrictivo incluyen:

- información de identificación personal (incluidos los números de identificación oficiales, las direcciones particulares de los empleados, el número de teléfono, la edad y la fecha de nacimiento);
- evaluaciones de rendimiento;
- registros de personal, médicos o financieros; o
- fotografías.

Nuestras responsabilidades

- Respete la privacidad de los compañeros y de nuestros socios comerciales;
- sea responsable de proteger la información personal, manejarla de forma segura y utilizarla solo de acuerdo con los términos bajo los cuales se recopiló;
- utilice la información personal únicamente por motivos comunicados a la persona de la que se recopiló la información;
- comparta información personal únicamente con otros empleados que tengan una necesidad legítima de conocerla y adopte medidas para asegurarse de que entienden la importancia de gestionar adecuadamente los datos que usted comparte con ellos; y
- cuando utilizamos a terceros para que nos presten servicios, la información de los empleados solo puede compartirse de forma coherente con la ley aplicable.

P.: Estoy interesado en formar un club recreativo y otros empleados han expresado interés en participar. ¿Puedo publicar los nombres, números de teléfono y direcciones de correo electrónico de estos empleados en una página de contactos en un sitio web de grupo?

R.: No, no sin el permiso expreso de los empleados. La información personal sobre los empleados, incluida la información de contacto para fines no comerciales, se considera estrictamente confidencial y debe protegerse cuidadosamente. Esta información no debe utilizarse ni publicarse sin el consentimiento del empleado.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre privacidad e información personal, consulte las políticas de privacidad de datos de su ubicación o hable con Recursos Humanos.

Entorno de trabajo seguro y saludable

Nuestro compromiso con la seguridad

Los empleados son nuestro mayor activo. Trabajar de forma segura es nuestra principal prioridad en todo momento: aquí es donde nuestra cultura de rendimiento y los valores de nuestra Empresa cruzan sus caminos. Nada es más importante para Mativ y lo que es más importante, para nuestros empleados y sus familias. Nuestro objetivo es un lugar de trabajo sin accidentes. No existe ningún objetivo de producción, coste, medida de ahorro de tiempo o ventaja competitiva, que alguna vez merezca la pena una lesión o incluso el riesgo potencial de una lesión de cualquier tipo.

Nuestro estándar

Todos (empleados, directivos, managers, contratistas y visitantes de nuestras instalaciones) tienen derecho a esperar un entorno seguro y saludable. La dirección se compromete a mantener los estándares del sector en todas las áreas de seguridad y salud de los empleados, incluidas la higiene industrial, la ergonomía y la seguridad.

Mantener un entorno de trabajo seguro y saludable requiere la cooperación continua de todos los empleados. El compromiso de Mativ con la seguridad y la salud significa más que simplemente acatar las normas de seguridad. Solo podemos lograr nuestro objetivo de un lugar de trabajo seguro y saludable a través de la participación activa y el apoyo de todos.

Se espera que todos los empleados y socios comerciales comprendan y sigan nuestras políticas y procedimientos de seguridad y salud. Debemos trabajar juntos para mantener un lugar de trabajo sin peligros ni riesgos previsible y evitables.

Nuestras responsabilidades

- Tome las precauciones necesarias para protegerse a sí mismo, a sus compañeros de trabajo y a los visitantes;
- realice solo el trabajo para el que está cualificado;
- deje de trabajar si lo considera poco seguro;
- hable sin reservas si observa un entorno de trabajo poco seguro. Escuche a otras personas que hablan sin reservas;
- informe inmediatamente de cualquier accidente, lesión, enfermedad laboral o práctica o condición poco segura. No suponga nunca que otra persona ha informado de un riesgo o inquietud; y
- conozca los procedimientos de emergencia que se aplican a su lugar de trabajo.

Consumo de alcohol y drogas

Nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo seguro y productivo. Se prohíbe la fabricación, posesión, distribución, venta o consumo de alcohol, drogas ilícitas y/u otras sustancias reguladas por parte de los empleados en el lugar de trabajo.

Prevención de la violencia en el lugar de trabajo

La violencia de cualquier tipo no tiene cabida en Mativ. No toleraremos ningún acto o amenaza de violencia física contra compañeros de trabajo, visitantes o cualquier persona que esté en nuestras instalaciones, o durante viajes de Empresa o acontecimientos patrocinados por la Empresa. Mativ también prohíbe el uso de armas de fuego y otras armas en las instalaciones de la Empresa, ya que dichas armas aumentan el riesgo de que el comportamiento agresivo pueda causar daños graves.

P.: ¿Se espera que los subcontratistas que trabajan en nuestras instalaciones sigan las mismas políticas y procedimientos de salud y seguridad que los empleados?

R.: Por supuesto. Los managers son responsables de garantizar que los terceros que trabajan en nuestras instalaciones comprendan y cumplan todas las leyes y normativas aplicables que rigen la instalación en concreto, así como los requisitos adicionales que pueda imponer Mativ.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información, consulte las normas de seguridad específicas del centro o hable con Recursos Humanos.

Desarrollo personal

Nuestro estándar

Como empresa, favorecemos y apoyamos el desarrollo de nuestros empleados, fomentando un entorno que valora la contribución de cada persona, favorece el desarrollo profesional y proporciona oportunidades profesionales para alcanzar nuestras metas y objetivos empresariales.

Nuestras responsabilidades

- Dirija y anime a los empleados a crecer profesionalmente y comparta la responsabilidad de su desarrollo profesional;
- proporcione oportunidades de formación aplicables para ayudar a los empleados a aprender nuevas habilidades, mantener o aumentar la empleabilidad y comprender sus responsabilidades en el lugar de trabajo;
- comprométase a mantener buenas condiciones de trabajo y entornos que fomenten el crecimiento y la colaboración.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información, hable con Recursos Humanos.

Nuestras responsabilidades con nuestros clientes y socios comerciales

Trato justo

Nuestro estándar

Somos justos y honestos con nuestros clientes, competidores, proveedores, socios comerciales, empleados y otras personas. Trabajamos para comprender y satisfacer las necesidades de los clientes, poniendo a nuestros clientes en el centro de la organización.

No debemos aprovecharnos de forma injusta mediante la manipulación, ocultación, abuso de información privilegiada, o uso indebido de información confidencial, tergiversación, comportamiento fraudulento o cualquier otra práctica de trato injusto. Tratamos a los demás como nos gustaría que nos trataran a nosotros.

Tergiversaciones y malentendidos

La honestidad y la fiabilidad crean relaciones duraderas y atraen comportamientos similares por parte de aquellos con los que tratamos.

En aras de tratar de forma justa con clientes y proveedores, si observa que han cometido un error o fallo manifiesto, independientemente de que el error sea a nuestro favor o no, debe hacer todo lo posible por corregirlo.

Nuestras responsabilidades

- Trate a los demás de forma justa y honesta;
- responda a todas las solicitudes razonables de nuestros clientes, proveedores y socios comerciales, pero nunca siga una solicitud de hacer algo que usted considere ilegal o contrario al Código, nuestras políticas o la ley; y
- prometa lo que pueda ofrecer y cumpla lo que prometa.

Relaciones con los proveedores

Nuestro estándar

Nuestros proveedores contribuyen considerablemente a nuestro éxito. Para crear un entorno en el que nuestros proveedores tengan un incentivo para seguir trabajando con Mativ, deben estar seguros de que serán tratados de forma legal y ética.

Nuestra política es comprar suministros y seleccionar proveedores en función de la necesidad, la calidad, el servicio, el precio, y los términos y condiciones adecuadas. Seleccionamos proveedores importantes mediante un proceso de licitación competitiva cuando es posible, y

todas las relaciones con los proveedores se llevan a cabo mediante un contrato u órdenes de compra adecuados y por escrito.

Nos esforzamos por hacer negocios solo con proveedores y socios comerciales que adopten y demuestren altos estándares de comportamiento comercial ético, y que compartan nuestro compromiso de cumplir con los principios de este Código, incluido el cumplimiento de las leyes anticorrupción.

Nuestras responsabilidades

- Si trabaja con nuestros proveedores y socios comerciales, debe comunicarles nuestros estándares de alto rendimiento en ética, seguridad y calidad;
- esté atento a cualquier signo de que nuestros socios comerciales están infringiendo las leyes o normativas aplicables;
- cada uno de nosotros que trabajamos con proveedores, debemos tomar decisiones en el mejor interés de Mativ, basadas en criterios de rendimiento, no para ningún beneficio o ganancia personal;
- coopere con las auditorías de los proveedores y deje de comprar a aquellos que no están haciendo progresos reales hacia el cumplimiento de nuestros estándares;
- respete y proteja la información confidencial y exclusiva de los proveedores; y
- documente todas las relaciones con los proveedores en los documentos escritos correspondientes.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre las relaciones con los distribuidores y los proveedores, póngase en contacto con Compras.

Contratación con instituciones gubernamentales

Directamente y a través de sus clientes, Mativ realiza negocios con gobiernos y entidades propiedad de gobiernos. Nuestra política es cumplir plenamente con todas las leyes y normativas que se apliquen a las transacciones y contratos gubernamentales.

Conflictos de intereses

Nuestro estándar

Debemos evitar los conflictos de intereses. Un conflicto de interés es cualquier actividad, inversión, interés, asociación o relación (incluidas las relaciones con familiares directos, parientes, amigos y conocidos sociales) que entre en conflicto con el ejercicio independiente del juicio en relación con sus obligaciones o empleo en Mativ.

Se espera que todos tomen decisiones comerciales y adopten medidas basadas en los mejores intereses de Mativ. Un conflicto de intereses se produce cuando sus intereses o actividades interfieren de alguna forma, o parecen interferir, con sus responsabilidades profesionales o en los mejores intereses de Mativ. Los conflictos de interés pueden socavar la confianza que los demás depositan en nosotros y dañar nuestra reputación. Todos tenemos la responsabilidad de informar de cualquier posible conflicto de intereses a nuestro supervisor.

Se espera que todos realicen sus obligaciones de buena fe y de manera responsable y leal, y que no participen en ninguna actividad que sea, o parezca ser, un conflicto de intereses.

Es imposible describir cada posible conflicto de interés, por lo que hacemos hincapié en la importancia de hacer preguntas, divulgar y obtener todas las autorizaciones necesarias. En caso de duda, incluso si cree que su participación en una actividad solo puede dar la apariencia de un conflicto de interés, solicite orientación a su manager, a Recursos Humanos o al Departamento Jurídico.

Nuestras responsabilidades

Muchos conflictos de intereses potenciales pueden prevenirse o solucionarse mediante la divulgación completa de la situación a su supervisor o jefe funcional. Nuestros supervisores y jefes son responsables de garantizar que los intereses de Mativ estén protegidos de conflictos de interés. Veamos a continuación ejemplos comunes de posibles conflictos de interés:

Oportunidades corporativas

Nunca aproveche para usted personalmente oportunidades que se descubran a través del uso de la propiedad, información o posición corporativas, ni utilice la propiedad, información o posición corporativas para beneficio personal. Los empleados, directivos o managers no deben competir con ninguna actividad o negocio de la Empresa, directa o indirectamente, ni utilizar los conocimientos adquiridos aquí para ayudar a nadie más a competir con nosotros, o para su propio beneficio personal.

Amigos, familiares y otras relaciones personales

Aunque Mativ respeta la privacidad de sus empleados, va en contra de la política de la Empresa, sujeta a la ley local, tener una relación familiar o íntima con un empleado si usted tiene influencia sobre el salario o la carrera profesional del empleado, o si el otro empleado depende de su cadena de management. Si existe o se desarrolla una relación personal, debe

divulgarse inmediatamente a Recursos Humanos. La Empresa se reserva el derecho de pedir a uno de ustedes que se retire de la situación de conflicto.

P.: ¿Cuál es la definición de familiares directos?

R.: Los familiares directos se definen como su cónyuge, hermano/a, hijastro/a, padrastro/madrastra, así como madre, padre, hijo/a, cuñado/a o pareja de hecho, y a cualquier otra persona que viva en su hogar, excepto los inquilinos y los empleados del hogar.

Empleo externo

El trabajo externo nunca debe interferir ni menoscabar sus obligaciones laborales. No está permitido trabajar para un competidor o proveedor como directivo, empleado, consultor o miembro de su junta directiva sin el permiso del CEO.

Las circunstancias pueden cambiar y pueden surgir nuevos conflictos con el tiempo, por lo que es importante volver a evaluar su situación de vez en cuando y comentar cualquier posible conflicto con su supervisor.

P.: Mi hermana es propietaria de un negocio de impresión y le gustaría presentar una oferta a Mativ. ¿Se le permite hacerlo?

R.: Sí, su hermana puede enviar una oferta a través de los canales habituales si cumple con nuestras cualificaciones, como cualquier otro posible proveedor. Sin embargo, bajo ninguna circunstancia debe compartir información con ella sobre el proceso de selección. Si su hermana presenta una oferta, debe informar de la situación a su supervisor. Si tiene alguna responsabilidad en la adquisición de estos servicios, debe excusarse y no debe participar en los procesos de revisión o selección.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre los conflictos de intereses, hable con su responsable o con Recursos Humanos

Regalos, comidas y entretenimiento

Nuestro estándar

Cuando se manejan adecuadamente los regalos, las comidas de negocios normales y el entretenimiento, pueden fortalecer adecuadamente las relaciones profesionales. Pero cuando se abusa de ellos, pueden dañar nuestra reputación, dañar nuestro negocio, e incluso ser ilegales. Algunas de las preguntas éticas más comunes surgen sobre regalos, comidas y entretenimiento. Todas estas preguntas están reguladas por nuestras políticas y, si tiene preguntas, siempre que sea posible, es mejor ser proactivo y hablar con antelación con su supervisor, Recursos Humanos o el Departamento Jurídico.

Regalos

La política de Mativ generalmente permite dar y recibir regalos comerciales apropiados de "valor nominal", definido como 100 \$ o menos, que sean cortesías comerciales habituales y

sean de frecuencia razonable. Se desaconsejan los regalos a, o de clientes o proveedores, y se necesita la aprobación por escrito de un miembro del equipo ejecutivo para un regalo valorado en más de 100 \$ (o equivalente).

Los regalos incluyen dinero y bienes tangibles, así como servicios y descuentos en compras de bienes y servicios. Para evitar la apariencia de un conflicto de intereses o corrupción, no se deben dar ni aceptar regalos si pueden interpretarse razonablemente como una influencia indebida en nuestra relación comercial o crear una obligación indebida. En todos los casos, los regalos:

- se deben entregar de forma abierta y transparente;
- se deben registrar adecuadamente en nuestros registros contables;
- se deben proporcionar solo para reflejar la estima o gratitud profesional; y
- deben estar permitidos por la legislación local y por las políticas pertinentes de la parte que recibe el regalo.

Comidas y entretenimiento

Nuestra política no prohíbe a los empleados ofrecer comidas de negocios o entretenimiento normales a clientes o proveedores no gubernamentales, siempre que dichas comidas o entretenimiento estén permitidos en virtud de las políticas pertinentes de todas las partes que asistan a la comida o al acontecimiento.

Regalos, comidas y entretenimiento de funcionarios públicos

Se debe tener especial cuidado y precaución al tratar con gobiernos, agencias gubernamentales, partidos políticos, organizaciones internacionales públicas y sus funcionarios, empleados y candidatos a cargos políticos. No se pueden ofrecer regalos u otros beneficios, incluido el entretenimiento, a funcionarios públicos que puedan considerarse como una influencia en cualquier decisión comercial, o para obtener una ventaja indebida.

En el caso de funcionarios del gobierno, los regalos, comidas y entretenimiento u otros gastos similares, requieren la autorización previa del Departamento Jurídico.

Cualquier solicitud realizada a un empleado de Mativ de un pago indebido, o cualquier medida adoptada o amenazada por dicho funcionario del gobierno con la intención de obtener un pago indebido, debe notificarse inmediatamente al Departamento Jurídico.

P.: Un socio comercial me ha invitado a asistir a un acontecimiento deportivo con él y a sentarme en el palco de su empresa. ¿Es aceptable que vaya?

R.: Asistir a un acontecimiento con un socio comercial puede ser una cortesía comercial apropiada, siempre y cuando el valor de las entradas no sea exorbitante. Esta ocasión a menudo sirve para un propósito comercial al facilitar las conversaciones relacionadas con el trabajo y el desarrollo de relaciones. Sin embargo, en este caso, las entradas incluyen el acceso a un área restringida y es probable que tengan un alto valor económico. Debe hablar del asunto con su supervisor y solicitar la aprobación previa antes de aceptar la invitación. Recuerde también que, si las entradas fueran para su uso personal, y superaran el valor de 100 \$ (o su equivalente) y el socio comercial no asistiera al acontecimiento con usted, las

entradas se considerarían un regalo inaceptable, ya que no habría ningún propósito comercial para que usted asistiera al acontecimiento.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre dar o aceptar regalos y entretenimiento, consulte sus políticas locales de viajes y entretenimiento o hable con el Departamento Jurídico sobre medidas anticorrupción en todo el mundo.

Protección de los activos de MATIV

Nuestro estándar

Los activos de la Empresa deben protegerse, y utilizarse de forma eficiente y para fines comerciales legítimos. Todos nosotros somos responsables de los activos de la Empresa bajo nuestro control directo. También tenemos la responsabilidad de estar atentos a los procedimientos de seguridad y de estar alerta ante situaciones que puedan conducir a la pérdida, el robo o el uso indebido de activos.

Los activos de la Empresa incluyen propiedades físicas como edificios, máquinas e inventarios, así como activos intangibles como información confidencial, inventos, planes e ideas comerciales, ya sea guardados en papel, medios informáticos o como conocimiento. Los activos intangibles suelen ser más valiosos que los activos físicos y, por lo general, son más difíciles de proteger contra el robo y el uso no autorizado. Se debe tener especial cuidado con los ordenadores y la tecnología de información, que, si se utilizan indebidamente o se roban, podría provocar un gran daño.

Todos los empleados deben proteger los activos de nuestra Empresa como, equipos, inventario, suministros, efectivo e información. Trate los activos de la Empresa con el mismo cuidado que tendría si fueran suyos. Ningún empleado puede cometer robo, fraude o malversación, ni hacer un uso indebido de la propiedad de la Empresa.

Uso adecuado de medios electrónicos

Dependemos en gran medida de los activos informáticos para cumplir con los requisitos operativos, financieros y de cumplimiento. Estos sistemas y archivos de datos relacionados son activos importantes de la empresa que deben protegerse.

Tanto si utilizamos tecnología de información de la Empresa o dispositivos personales, cumpliremos los estándares de la Empresa para proteger nuestra tecnología, datos y contenido, así como los de terceros, y no compartiremos información confidencial con personas externas o de dentro de la Empresa a menos que sea necesario y estemos autorizados a hacerlo.

Se permite el uso limitado y personal de los activos de la Empresa (medios electrónicos, teléfonos y correo electrónico) siempre que dicho uso sea razonable, no interfiera con su rendimiento laboral, y no sea inapropiado.

Nuestras responsabilidades

- Utilice únicamente software con la licencia adecuada. Está estrictamente prohibida la copia o el uso de software sin licencia o “pirateado” en los ordenadores u otros equipos de Mativ para realizar negocios;
- no comparta nunca ID de usuario y contraseñas ni intente eludir otras protecciones de tecnología de la información;
- informe de cualquier sospecha que pueda tener en relación con el robo, malversación o apropiación indebida de cualquier propiedad de Mativ. Si un activo informático se pierde o es robado, informe del incidente a IT de Mativ inmediatamente; y

- no utilice los activos o el tiempo de la Empresa para acceder a sitios web inapropiados (como aquellos que defienden el odio, la violencia, el material sexualmente explícito, o la promoción de actividades ilegales).

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre el uso adecuado de los activos de la Empresa, consulte sus políticas de IT locales o hable con IT, Recursos Humanos o el Departamento Jurídico.

Información confidencial

Nuestro estándar

En el transcurso de nuestro trabajo, muchos de nosotros tenemos acceso a información confidencial o exclusiva sobre nuestra Empresa, nuestros clientes, posibles clientes o terceros. Todos nosotros debemos estar atentos para proteger nuestra información confidencial, así como la información confidencial que otros nos confían, excepto cuando la divulgación está autorizada o es legalmente obligatoria.

Respetamos todas las patentes, marcas comerciales, derechos de autor, información exclusiva o secretos comerciales, así como la confidencialidad de cualquier persona con la que hagamos negocios. Debemos mantener segura la información confidencial, limitar el acceso solo a aquellos que tengan una “necesidad de conocerla” y utilizarla solo para fines permitidos. La obligación de conservar la información confidencial de Mativ sigue vigente incluso después de que finalice el empleo. Tampoco debemos inducir deliberadamente a otras personas a incumplir las obligaciones de confidencialidad que deban a terceros.

La información confidencial incluye:

- planes comerciales y estratégicos;
- planes relacionados con adquisiciones, fusiones o disposiciones y cierres comerciales potenciales/reales;
- Información financiera;
- propiedad intelectual, “conocimientos técnicos” e inventos;
- datos de ventas y marketing;
- tecnología, operaciones, investigaciones y datos técnicos;
- técnicas y procesos de fabricación;
- archivos de empleados, datos de remuneración y otra información personal de empleados;
- información y registros de terceros (*es decir*, proveedores, distribuidores, etc.) que se nos proporcione de forma confidencial; e
- información no pública (incluida la de los clientes) obtenida a través del trabajo.

Nuestras responsabilidades

- Mantenga la información confidencial de forma apropiada y segura. Etiquete la información confidencial para indicar cómo debe manejarse. Utilice cifrado cuando sea apropiado;
- comparta información confidencial y de propiedad intelectual solo con partes autorizadas;
- no comente nunca información confidencial en zonas públicas, o en el trabajo en presencia de empleados no autorizados a tener acceso a la información;
- no utilice materiales protegidos por derechos de autor sin el permiso correspondiente;
- informe inmediatamente de la pérdida de cualquier información extraviada que deba protegerse; y

- deseche el material confidencial de forma segura.

Nuestra obligación de proteger la información confidencial adquirida mientras seamos empleados de Mativ se extiende incluso después de que finalice nuestro empleo en la empresa.

Nuestras responsabilidades en el mercado

Creación y gestión de nuestros registros comerciales

Nuestro estándar

Estamos comprometidos con la transparencia y con hacer divulgaciones completas, precisas, oportunas y comprensibles sobre nuestro negocio, incluidos los informes financieros que se presentan ante las autoridades reguladoras o se envían a ellas.

Nos ocupamos de mantener libros y registros que reflejen fielmente nuestras transacciones comerciales. No ocultamos ni manipulamos nuestros registros de ninguna manera. No realizamos entradas falsas o engañosas. Nos tomamos muy en serio nuestras políticas de control financiero y las seguimos.

Los empleados con una función en la preparación de nuestras divulgaciones públicas, financieras y reglamentarias, tienen una responsabilidad especial en esta área, pero todos contribuimos al proceso de registro de resultados comerciales y mantenimiento de registros. Somos responsables de ayudar a garantizar que la información que registramos sea precisa, completa y se mantenga coherente con nuestro sistema de controles internos. Por ejemplo, dichos registros pueden incluir: asistencia y tiempo trabajado, pruebas de laboratorio, informes de vigilancia ambiental, pruebas de estudios de mercado, planes financieros e informes de gastos, todos los cuales deben notificarse de forma veraz.

Nuestras responsabilidades

- Sea lo más claro, conciso, veraz y preciso posible al registrar cualquier información. Evite la exageración, el lenguaje soez, las conjeturas, las conclusiones legales y las caracterizaciones despectivas de las personas y sus motivos;
- Firme únicamente documentos, incluidos contratos, que esté autorizado a firmar y que crea que son precisos y veraces.
- No registre nunca ni apruebe entradas con fecha anterior, falsas o engañosas, fondos o activos no registrados, o pagos sin la documentación justificativa adecuada.
- Mantenga todos los registros corporativos durante los períodos mínimos legalmente requeridos y de acuerdo con los procedimientos de retención de documentos de la Empresa.
- Los documentos solo deben destruirse de acuerdo con nuestros procedimientos de retención de documentos, y nunca deben destruirse en respuesta a o en previsión de una investigación o auditoría. Póngase en contacto con el Departamento Jurídico si tiene alguna duda sobre la idoneidad de la destrucción de documentos o el contenido de la política de retención de documentos aplicable.

Divulgación pública e informes

La presentación de información financiera a los accionistas y a los organismos reguladores gubernamentales requiere el más alto nivel de equidad y honestidad. El daño causado a la reputación de la Empresa y a sus inversores por informes fraudulentos o engañosos puede ser grave. Los informes deshonestos también pueden dar lugar a sanciones civiles o penales para las personas implicadas o la Empresa. En consecuencia, la notificación de cualquier información falsa o engañosa en informes internos o externos está estrictamente prohibida.

Los informes presentados ante todas las agencias gubernamentales que regulan nuestras operaciones comerciales deben ser completos, precisos y oportunos, y deben cumplir todas las normas y normativas locales aplicables.

Además, los empleados no pueden tener contacto con inversores a menos que se haga en coordinación con Relaciones con los Inversores o el director financiero.

P.: Al final del periodo de reporting del último trimestre, mi supervisor me pidió que registrara gastos adicionales, aunque no hubiera recibido las facturas del proveedor y el trabajo no hubiera comenzado. Acepté hacerlo, principalmente porque no creía que realmente supusiera una diferencia, ya que todos estábamos seguros de que el trabajo se completaría en el próximo trimestre. Ahora me pregunto si hice lo correcto.

R.: No, no lo hizo. Los costes deben registrarse en el periodo en el que incurren. El trabajo no se inició y los costes no incurrieron en la fecha en que usted registró la transacción. Por lo tanto, fue una tergiversación y, según las circunstancias, podría suponer un fraude.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre libros y registros precisos, consulte los Procedimientos de control interno o hable con el Departamento Financiero o el Departamento Jurídico.

Información competitiva

La información sobre competidores es un activo valioso en el entorno empresarial competitivo actual. Al recopilar información empresarial, los empleados y otras personas que trabajan en nuestro nombre deben cumplir siempre los más altos estándares éticos.

No participe nunca en ningún fraude, tergiversación o engaño para obtener información, ni utilice tecnología invasiva para “espiar” a los demás. Tenga cuidado al aceptar información de terceros. Debe conocer y confiar en sus fuentes y asegurarse de que la información que proporcionan no esté protegida por leyes de secretos comerciales ni acuerdos de confidencialidad o de no divulgación.

Aunque Mativ emplea a antiguos empleados de la competencia, reconocemos y respetamos las obligaciones de esos empleados de no utilizar ni divulgar la información confidencial de sus antiguos empleadores.

Antimonopolio y competencia justa

Nuestro estándar

Creemos en la competencia libre y abierta. Además, en la mayoría de los países en los que operamos, existen leyes estrictas similares a las leyes antimonopolio de los Estados Unidos y a las leyes de competencia de la Unión Europea que prohíben comportamientos comerciales colusorios o injustos que restringen la libre competencia. Las leyes antimonopolio y de competencia de los Estados Unidos y de otros países son bastante complicadas, y el incumplimiento de estas leyes podría dar lugar a sanciones considerables impuestas tanto a MATIV, como a los empleados que han infringido la ley.

Mativ no celebrará acuerdos con competidores para fijar precios, ofertas, condiciones de venta, capacidad de producción o para dividirse mercados o clientes. Además, los intentos de discriminar en precios o condiciones de venta entre nuestros clientes, o de restringir de otro modo la libertad de nuestros clientes para competir, a veces pueden ser ilegales. También pueden surgir cuestiones jurídicas si nos negamos a tratar con determinados clientes o competidores.

Es muy importante no celebrar nunca acuerdos con competidores relacionados con precios o relaciones con proveedores, o con el fin de dividir clientes, proveedores o territorios de venta.

Como regla general, los contactos con competidores deben ser limitados y siempre deben evitar determinados temas, incluido cualquier asunto relacionado con la competencia entre Mativ y sus competidores. Si se inicia dicha conversación, abandone la reunión inmediatamente e informe al Departamento Jurídico.

Nuestras responsabilidades

Los empleados deben realizar negocios de acuerdo con las prácticas de comercio justo, las leyes de competencia justa y antimonopolio aplicables. Se prohíbe cualquier impedimento de la competencia económica libre, transparente y justa. Los empleados no deben:

- coordinar con otros licitadores (“manipulación de licitaciones”) en cualquier licitación, como determinar el precio del licitador o contrato exitoso, o restringir de otro modo el comercio de forma injustificada;
- organizar con los competidores la fijación de precios o niveles de producción/suministro, ni acordar con un competidor no hacer negocios con un proveedor o cliente (*p. ej.*, un boicot);
- intercambiar ilegalmente información confidencial sobre la competencia con competidores (*p. ej.*, precios, costes u otra información confidencial exclusiva sobre los planes de Mativ) que pueda cambiar la forma en que un competidor se comporta en el mercado y, por lo tanto, generar una inferencia de connivencia;
- utilizar una posición de negociación dominante para participar ilegalmente en el comercio desleal con o contra subcontratistas, o para excluir a los competidores de competir por negocios;
- participar en el mantenimiento del precio de reventa, agrupación o vinculación sin la revisión y aprobación previas del Departamento Jurídico; o
- participar en cualquier otra conducta que pueda infringir cualquier ley, norma o normativa de competencia o antimonopolio pertinente en todas las jurisdicciones pertinentes.

P.: Estoy planeando asistir a una feria comercial. ¿Hay alguna precaución especial que deba tomar para evitar un posible problema antimonopolio?

R.: Las reuniones de asociaciones comerciales y otras reuniones del sector suelen servir para fines perfectamente legítimos y valiosos. Sin embargo, estas reuniones también proporcionan un posible riesgo en virtud de las leyes de competencia y antimonopolio porque reúnen a competidores que pueden ser propensos a discutir asuntos de interés mutuo. Debe tener especial cuidado para evitar discusiones o intercambios de información relacionados con asuntos competitivos.

En los contactos con los competidores de Mativ, está prohibido hablar sobre políticas de precios, condiciones de venta, niveles de inventario, planes comerciales o de marketing y cualquier otro asunto confidencial. Si un competidor plantea cualquiera de estos asuntos, independientemente de lo informal que sea, detenga la conversación inmediatamente, explique que va en contra de nuestra política hablar de dichos asuntos y, si es necesario, abandone la reunión. Todos los incidentes de esta naturaleza deben notificarse a nuestro Departamento Jurídico.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre la competencia y el cumplimiento de las leyes antimonopolio, hable con el Departamento Jurídico.

Comunicación con el público

Nuestro estándar

Es esencial que nuestras comunicaciones públicas sean claras, coherentes y responsables. Por este motivo, solo personas autorizadas pueden hablar con los medios de comunicación o miembros de la comunidad de inversores en nombre de Mativ.

Nuestras responsabilidades

- Solo Relaciones con los Inversores, Comunicaciones Corporativas, el director financiero o el CEO están autorizados a comunicarse con inversores y analistas. Salvo que las circunstancias locales exijan lo contrario, lo mismo se aplica a los contactos con los medios de comunicación;
- si recibe una consulta sobre las actividades, resultados, planes o la posición en asuntos públicos de Mativ y no está específicamente autorizado a responder, remita la solicitud a su manager.

Uso de las redes sociales

Si participa en foros, blogs, grupos de noticias, salas de chat o tableros de anuncios en línea, nunca dé la impresión de que está hablando en nombre de Mativ a menos que esté autorizado a hacerlo.

Cuando utilice las redes sociales, debe seguir los mismos principios que se esperan en sus otros comportamientos en el trabajo y que se describen en este Código. Por

ejemplo, no se permite ningún acoso, hostigamiento, discriminación o represalia que no esté permitido en el lugar de trabajo mientras esté en línea.

Y antes de pulsar el botón “enviar”, utilice su buen juicio y sentido común. Este tipo de comunicaciones viven para siempre.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre cómo comunicarse con el público, hable con Comunicaciones Corporativas, Relaciones con los Inversores.

Nuestras responsabilidades como ciudadanos corporativos

Responsabilidad social corporativa

Nuestro estándar

Nos enorgullecemos de ser una empresa que opera con integridad, toma buenas decisiones y hace lo correcto en todos los aspectos de nuestro negocio. Nos cuestionamos continuamente a nosotros mismos para definir lo que significa para nosotros ser una empresa responsable y trabajaremos para traducir nuestra definición en comportamiento y mejoras en Mativ.

Buscamos adaptar nuestros esfuerzos sociales y medioambientales a nuestros objetivos empresariales y seguimos desarrollando métricas cualitativas y cuantitativas para evaluar nuestro progreso. Apoyamos los derechos humanos cumpliendo con estándares reconocidos internacionalmente en todos los lugares donde operamos, independientemente de las costumbres comerciales locales, y nos comprometemos a proporcionar condiciones seguras para aquellos que trabajan en nombre de la Empresa.

Derechos humanos

Pretendemos llevar a cabo nuestro negocio de una manera que respete los derechos humanos y la dignidad de todas las personas. Apoyamos los derechos humanos universales, incluidos la igualdad de oportunidades de empleo, la libertad de expresión y asociación, y el bienestar cultural, económico y social. Nos oponemos a las prácticas laborales ilegales o inhumanas, la esclavitud o la trata de personas.

Gestión medioambiental

Como Empresa, tenemos la responsabilidad de cuidar adecuadamente el medio ambiente. Esto constituye una parte esencial de cómo gestionamos nuestro negocio y refleja nuestro apoyo al principio de desarrollo sostenible. Nos comprometemos a gestionar nuestras actividades que afectan al medio ambiente y apoyamos la planificación medioambiental y la auditoría del rendimiento, el uso sostenible de los recursos naturales, un enfoque integrado de la gestión de residuos sólidos, las emisiones y el ahorro energético.

Esperamos de nuestros socios comerciales que sigan nuestros estándares.

Nuestras responsabilidades

- Informe inmediatamente de cualquier sospecha de posible infracción relacionada con los derechos humanos, incluida cualquier posible infracción por parte de nuestros socios comerciales; y
- comprenda y cumpla las leyes y costumbres locales; sin embargo, si entran en conflicto con nuestro Código o nuestras políticas, consulte con Recursos Humanos o el Departamento Jurídico y siga la norma más estricta.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información, consulte los recursos sobre sostenibilidad, el *Código de compras responsables* y la Declaración de política forestal sostenible.

Participación política

Nuestro estándar

Animamos a nuestros empleados, directivos y managers a contribuir a la comunidad y a participar plenamente en los procesos políticos locales, nacionales e internacionales. Como ciudadano privado, usted es libre de hacer contribuciones a causas, candidatos o partidos políticos de su elección. Si expresa una opinión personal en un foro público (como una carta al periódico), no utilice el membrete de Mativ, el correo electrónico de la Empresa ni haga referencia a su domicilio social o cargo. Nuestra Empresa cumplirá todas las leyes pertinentes que regulan su participación en asuntos políticos, incluidas las contribuciones políticas.

Nuestras responsabilidades

- Adopte medidas para garantizar que sus opiniones y actividades políticas personales no se consideren las de la Empresa;
- las actividades de lobby o los contactos gubernamentales en nombre de Mativ siempre deben coordinarse con antelación con el Departamento Jurídico;
- antes de comprometer a la Empresa con cualquier gasto político corporativo, o uso de recursos, obtenga la aprobación previa del CEO;
- no presione nunca a otro empleado para que contribuya, apoye o se oponga a ningún candidato político, partido o iniciativa política;
- mantener o hacer campaña para un cargo político no debe crear, o parecer crear, un conflicto de intereses con sus obligaciones;
- no solicite contribuciones ni distribuya publicaciones políticas durante el horario laboral;
- y
- no realice nunca una contribución política o benéfica con la intención de influir indebidamente en alguien, u obtener una ventaja inapropiada para Mativ.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre contribuciones políticas o actividades políticas, hable con Recursos Humanos o con el Departamento Jurídico.

P.: Asistiré a una recaudación de fondos para un candidato a un cargo local. ¿Es aceptable incluir mi puesto en Mativ en la lista de asistentes y en el programa siempre que no utilice fondos o recursos de la empresa?

R.: No. No puede hacer referencia a Mativ de ninguna manera con sus actividades políticas personales.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre actividades de lobby y contribuciones políticas, hable con Recursos Humanos o con el Departamento Jurídico.

Uso de información privilegiada

Nuestro estándar

Cumplimos las leyes de valores y no comerciamos con valores de ninguna empresa pública, incluida Mativ, cuando estamos en posesión de información no pública esencial o sensible al precio.

Además, aquellos que se consideran personas con información privilegiada no comercian con acciones de Mativ, excepto durante las “ventanas abiertas” cuando se ha aprobado una operación. Nunca utilizamos, para nuestro propio beneficio o el de otros, información de la empresa que no se haya hecho pública.

Nuestras responsabilidades

- No compre ni venda valores de Mativ ni de ninguna otra empresa basándose en información no pública esencial o sensible al precio;
- tenga cuidado cuando otras personas soliciten información confidencial sobre Mativ o nuestros socios comerciales. Incluso las conversaciones informales podrían verse como una “divulgación” ilegal de información privilegiada; y
- la información que no se haya hecho pública no debe divulgarse fuera de Mativ a menos que se solicite a través del proceso legal formal.

P.: ¿Qué tipo de información abarca el término “información no pública esencial o sensible al precio”?

R.: “Información no pública esencial o sensible al precio” incluye cualquier información que un inversor razonable consideraría importante a la hora de decidir si comprar, vender o mantener un valor. Esto puede incluir noticias sobre un informe de resultados, antes de que se haya comunicado al público, o la compra o venta de acciones de Mativ o las acciones de un posible candidato a adquisición antes de que la adquisición pendiente se haya anunciado públicamente.

P.: Tengo conocimiento de que un compañero mío está trabajando en una posible adquisición. ¿Puedo negociar con valores de Mativ? ¿Los valores de las adquisiciones?

R.: Si desea comprar o vender valores de cualquier empresa debido a la información que ha obtenido en el trabajo, la respuesta es no. Se le prohíbe comerciar con cualquier información privilegiada que un inversor razonable tendría en cuenta al decidir si comprar, vender o conservar hasta que la información en su poder se haga pública. Mativ podría verse perjudicada incluso por la apariencia de uso de información privilegiada. En consecuencia, si sospecha que está en posesión de información esencial no pública, debe consultar con el Departamento Jurídico antes de realizar cualquier operación basada en dicha información.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre el uso de información privilegiada, hable con el Departamento Jurídico.

Anticorrupción y soborno

Nuestro estándar

Mativ tiene una política de tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción. Participar en sobornos y corrupción es una infracción grave de la ley y de nuestros principios.

Las leyes anticorrupción en todos los países en los que operamos y hacemos negocios, establecen que es un delito pagar, ofrecer o dar cualquier cosa de valor a un funcionario del gobierno (incluida la mayoría de los empleados de empresas propiedad del gobierno), un partido político o funcionario, o un candidato a un cargo con el fin de influir en los actos o decisiones de esos funcionarios, partidos o candidatos. Esto es así incluso si dichos pagos son comunes, o incluso habituales, en el país en cuestión. En algunos países, los sobornos o comisiones a empleados de empresas privadas también son ilegales y, en cualquier caso, no están permitidos por este Código. Los pagos pequeños a un funcionario público de bajo nivel que pretenden animar al funcionario a cumplir sus responsabilidades van en contra de la política de Mativ.

Cumplimos las leyes y normativas antisoborno y apoyamos los esfuerzos para eliminar el soborno y la corrupción en todo el mundo. Trabajamos duro para asegurarnos de que nuestros socios comerciales compartan nuestro compromiso.

Definición clave: soborno

Un soborno es la oferta o recepción de cualquier pago, regalo, préstamo, comisión, recompensa u otra ventaja o consideración a o de cualquier persona para influir en cualquier acto o decisión de esa persona en su función oficial o profesional, o para asegurar cualquier otra ventaja indebida con el fin de obtener o retener un negocio, o asegurar una aprobación gubernamental.

Un soborno puede ser cualquier cosa de valor, como:

- dinero en efectivo, un regalo o un servicio;
- un beneficio o ventaja, como una oferta de empleo;
- un beneficio para la familia de la persona objetivo, en lugar de la propia persona objetivo; o
- una comisión, es decir, la devolución poco ética o ilegal de parte de un pago ya realizado como parte de una transacción comercial legítima.

Nuestras responsabilidades

- No ofrezca ni acepte sobornos, comisiones ni ningún otro pago indebido, independientemente de lo pequeño que sea;
- mantenga registros contables precisos para que los pagos se describan honestamente y los fondos de la Empresa no se utilicen con fines ilícitos; y
- conozca con quién está haciendo negocios siguiendo nuestros procedimientos de diligencia debida de terceros.

P.: Tengo preguntas sobre el uso de terceros que pueden ser “intermediarios” ayudándonos con las autoridades gubernamentales locales. ¿Qué debo hacer para asegurarme de que no nos metan en problemas?

R.: Tiene razón en preocuparse. El control sobre intermediarios y otros terceros que operan en nombre de Mativ es importante. Debemos ejercer la diligencia debida para garantizar que su reputación, antecedentes y capacidades sean adecuados y cumplan nuestros estándares éticos. Se espera que los intermediarios actúen de acuerdo con los requisitos establecidos en este Código. Como regla general, nunca debemos hacer nada a través de un tercero que no se nos permita hacer a nosotros mismos.

P.: A veces, cuando viajo, veo prácticas que consideraría inapropiadas, pero son prácticas comunes en el país que estoy visitando. Los pagos de facilitación o mordidas son un ejemplo. ¿Qué debo hacer si me piden que proporcione lo que considero un soborno, pero que los lugareños consideran como una cortesía comercial común?

R.: Solo debe decir que no, e informar a la persona de que las políticas de su Empresa le prohíben realizar dichos pagos. Recuerde que, independientemente de dónde se encuentre, se aplican nuestras políticas. Nunca debe proporcionar un pago ni nada de valor para obtener una ventaja comercial indebida.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre las políticas de cumplimiento anticorrupción de Mativ y la prohibición de sobornos y pagos de facilitación, consulte con el departamento local o hable con el Departamento Jurídico.

Comercio mundial

Nuestro estándar

Muchas leyes rigen la realización de comercio transfronterizo, incluidas las leyes diseñadas para garantizar que las transacciones no se utilicen para el blanqueo de capitales, otras que prohíben a las empresas boicots comerciales ilegales, así como las leyes que regulan las importaciones y exportaciones.

Nos comprometemos a cumplir los controles de exportación aplicables, las sanciones económicas, los controles de importación, las aduanas y otras leyes y normativas pertinentes en los países en los que operamos y hacemos negocios. Todos nosotros somos responsables de conocer las leyes que se aplican a nuestros trabajos y de buscar asesoramiento del Departamento Jurídico en caso de duda sobre la legalidad de una acción.

Lucha contra el blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales se define como el proceso de conversión de ganancias ilegales para que los fondos parezcan legítimos, y no se limita a transacciones en efectivo. Muchas de estas leyes y normativas también requieren la notificación de transacciones y actividades sospechosas a agencias gubernamentales.

Los empleados deben cumplir todos los requisitos aplicables contra el blanqueo de capitales y el terrorismo, que prohíben:

- participar en transacciones financieras que impliquen bienes, fondos o instrumentos monetarios que, directa o indirectamente, promuevan o resulten de actividades

delictivas;

- recibir, transferir, transportar, retener, usar, estructurar, desviar u ocultar las ganancias de cualquier actividad delictiva, o ayudar o incitar a otra persona en dicha acción.

Nuestras responsabilidades

- Mantenga registros adecuados de importación, exportación y aduanas en cada ubicación comercial de Mativ; y
- busque orientación del Departamento Jurídico para garantizar que las transferencias transfronterizas de información, tecnología, productos o software cumplan las leyes que rigen las importaciones y exportaciones.

P.: Como parte de una invitación de licitación, recientemente recibí una solicitud para apoyar un boicot comercial. ¿Qué debo hacer?

R.: Debe ponerse en contacto con su supervisor o con el Departamento Jurídico. A veces, dichas solicitudes no son obvias, pero pueden incluir, por ejemplo, acuerdos para negarse a hacer negocios con o en un país específico, o con empresas incluidas en la lista negra, o para proporcionar información sobre relaciones comerciales con o en un país específico, o con empresas incluidas en la lista negra. En otros casos, pueden incluir acuerdos para discriminar por motivos de raza, religión, sexo, origen nacional o nacionalidad.

Recursos adicionales para obtener más información

Para obtener más información sobre el comercio internacional y la lucha contra el blanqueo de capitales, hable con el Departamento Jurídico.

Todos los empleados son responsables de su propio cumplimiento del Código. Las preguntas de interpretación deben dirigirse a su manager, a Recursos Humanos o al Departamento Jurídico. Gracias por dedicar tiempo a leer y familiarizarse con el Código.

Exenciones y enmiendas

Cualquier exención de cualquier disposición de este Código para el director o CEO debe ser aprobada por la Junta directiva y divulgada según lo requiera la ley. Cualquier exención de cualquier disposición de este Código con respecto a cualquier otro empleado debe ser aprobada por el CEO y divulgada según sea necesario.

Línea directa de Mativ

La línia directa d'ètica i compliment de Mativ és un recurs **anònim i confidencial** que gestiona Convercent , un proveïdor extern. La línia directa està formada per parlants nadius que estan disponibles les 24 hores del dia, els set dies de la setmana. Si voleu **informar una sospita d'incompliment del nostre Codi de conducta** , un especialista en entrevistes documentarà la vostra preocupació, us assignarà un número de referència personal i transmetrà les vostres inquietuds a Mativ.

Per contactar amb la línia directa de Mativ, truqueu a qualsevol dels següents números en funció de la vostra ubicació:

País	Número
Bèlgica	0800 260 39
Brasil	0 800 892 2299
Canadà	1-800-235-6302
Xina	400 120 3062
França	0805 080339
Alemanya	0800 181 2396
Índia (Transportista: VSNL)	000 800 100 3428
Índia (Ha de tenir permisos internacionals)	000 800 100 4175
Itàlia	800 727 406
Luxemburg	800-27-311
Malàisia	154877 0383
Mèxic	800 681 6945
Països Baixos	0-800-022-0441
Polònia	00-800-141-0213
Espanya	900 905460
Regne Unit	0 808 189 1053
Estats Units	1-800-461-9330

YOUR
FUTURES
PARTNER



PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN INDUSTRIAS DE TRANSFORMACIÓN DE ANDOAIN S.A. – ITASA

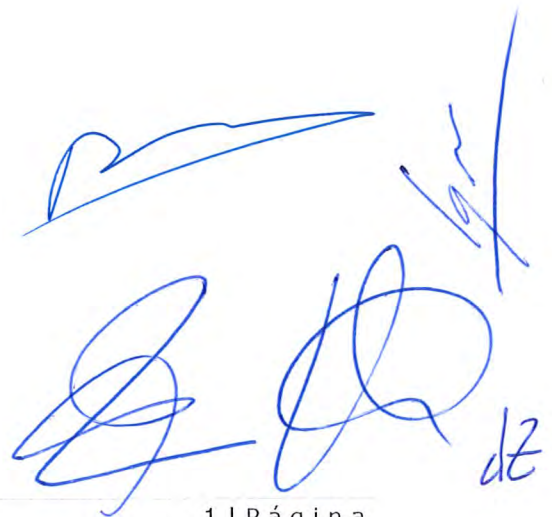
Mayo 2024

Asistencia técnica

PROSPEX
TIKER

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD	3
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
4. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO	7
5. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA	13
6. DEFINICIÓN DE EJES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	15
7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN (2024-2028). DETERMINACION DE MEDIOS Y RECURSOS	17
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	31
9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	33
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	35
ANEXOS	37



1. INTRODUCCIÓN

Industrias de transformación de Andoain S.A.U. (ITASA) refuerza su recorrido y apuesta por la igualdad de mujeres y hombres, como elemento estratégico en su gestión interna y externa, que pretende mantener en el tiempo.

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos. El cumplimiento de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, nos impulsa a la conformación de nuestro Plan de Igualdad. Pero nuestro compromiso proviene no solo del cumplimiento legal aludido, sino, también, de la oportunidad que representa el poder generar consensos que permitan profundizar y optimizar nuestra cultura, basada en valores compartidos.

Así, una vez completado el Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres, presentamos el II Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres 2024 – 2028, que se enfoca como un elemento transversal y de mejora interna, incidiendo en los procesos, la sensibilización, comunicación y cultura organizacional, pero también como elemento tractor y de impacto externo entre nuestros clientes, proveedores y entorno.



2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se suscribe por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, que conforman la Comisión negociadora.

Por la empresa:

- Argiñe Ormaechea
- Joseba Zugasti
- Daniel Aout

Por las personas trabajadoras:

- Igor Martínez (CCOO)
- Ainhoa Iturralde (CCOO)



3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Alcance y ámbito de actuación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación al personal que desarrolla su trabajo en el centro de trabajo situado en B° Sorabilla 218, 20140 Andoain (Guipúzcoa)

Las medidas que integra persiguen promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral

El alcance de éste contempla la implicación de toda la organización, y la participación de los distintos departamentos, niveles y unidades organizacionales -especialmente de quienes poseen cargos de responsabilidad y capacidad para la toma de decisiones-, asegurando así que el impacto de las medidas de fomento de la igualdad sea tanto interno como externo.

Vigencia

La vigencia del plan será desde el de 30 mayo de 2024 al 29 de mayo de 2028.

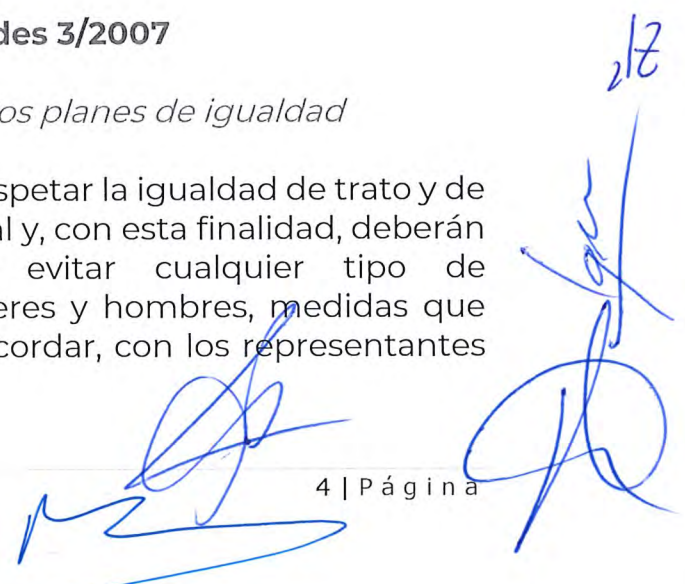
Marco de referencia

La normativa sobre la que se sustenta el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Itasa , es la siguiente:

Ley estatal de igualdad de oportunidades 3/2007

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes



legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres

Artículo 40. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

“Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.”

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, (..) incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

3. Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Art. 16. Espacios públicos seguros

2. Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.



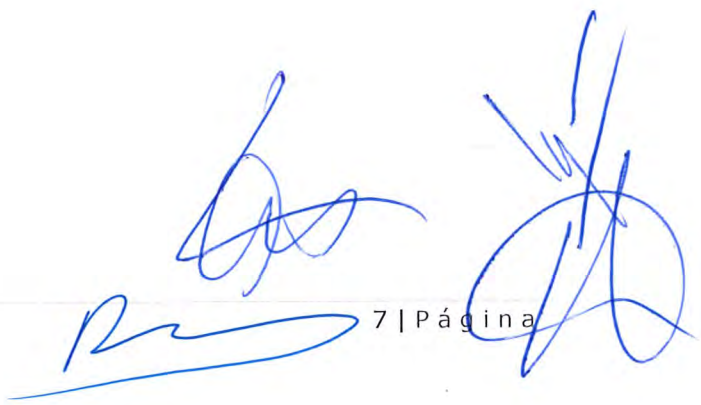
4. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

Se trasladan a continuación las principales **conclusiones** del **diagnóstico de igualdad** cuyos resultados han determinado la elaboración y contenidos de este Plan.

Partiendo del análisis de los datos estudiados, la documentación existente en la empresa, se extraen las siguientes conclusiones, por áreas analizadas.

4.1. Proceso de selección y contratación.

- ITASA posee un procedimiento de incorporación que descansa en criterios objetivos y sin sesgos de género
- Las ofertas de empleo incorporan una cláusula de garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades para mujeres y hombres.
- ITASA expone que se tratan de cubrir vacantes de manera tanto interna como externa y seleccionar cada vez más mujeres, dentro de su política de incorporación de personas.
- Aunque no existe una colaboración permanente con los agentes formativos y educativos del entorno (Escuelas de FP), no obstante, se han contratado becarios/as y se considera una línea de trabajo de continuidad y un nicho interesante para atraer talento .
- En los dos últimos años 2022-23, hubo 52 incorporaciones, fundamentalmente masculinas (73%), de personal operario, menores de 30 años para puestos de máquina. De éstas , 13 fueron mujeres, un 27% del total.
- El ratio de incorporación femenino durante 2022-23 (% sobre el total de trabajadoras) alcanza el 32% , 4 puntos más que en el caso de los hombres.



4.2. Clasificación profesional

- El criterio de clasificación profesional descansa en los grupos profesionales que define el convenio de referencia (Fabricación de pasta, papel y cartón (2022))
- El personal se distribuye en 3 grupos principalmente: grupo H (43%), que concentra casi a la mitad del personal, grupo E (12%), y grupo 7 (12%) .
- Las trabajadoras ocupan mayoritariamente el grupo 7 y grupo 4, y los hombres el grupo H predominantemente -y grupo E.
- Por tipo de puestos, las mujeres ocupan puestos administrativos y técnicos (laboratorio, administración, ventas, calidad,..) y los hombres puestos de mano de obra directa principalmente bobinadoras y máquinas.
- La segregación horizontal existente en el mercado laboral , que se caracteriza por la presencia mayoritaria de las mujeres en determinados sectores de actividad y ocupaciones (servicios, administración), influye directamente en esta realidad

4.3. Formación

- ITASA dispone de Plan formativo y ésta se ofrece en horario laboral.
- Las necesidades de formación se recogen anualmente y se comunica a los equipos a través de los y las managers de cada departamento a través de correo electrónico .
- Existe personal con formación en materia de igualdad.
- La Política de Desarrollo de Personas de ITASA se basa en la proactividad, el mentoring interno y la formación continua.
- Durante 2023 se recibieron formaciones fundamentalmente en materia de carretilla, puente grúa y branding Itasa. Atendiendo al número y la proporción de su subgrupo, las trabajadoras han

participado en más acciones formativas, fundamentalmente en branding (el 54%), idiomas (37%) y liderazgo e inteligencia emocional (24%).

4.4. Promoción profesional

- Aplica un proceso de evaluación del desempeño basado en factores garantistas y la descripción de los perfiles profesionales tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar el puesto de trabajo, sin sesgos discriminatorios.
- ITASA ha apostado por la promoción interna de mujeres, avanzando hacia el debilitamiento del techo de cristal en la empresa.
- Durante 2022-23, 4 trabajadoras han promocionado a puestos de dirección/manager y técnico superior.

4.5. Condiciones de trabajo y retribuciones

- Se trata de una plantilla estable, el 41% lleva más de 15 años trabajando. Entre las trabajadoras, la mayoría (49%) han accedido en los últimos 5 años a la empresa.
- Se dispone de Plan de prevención que contempla la evaluación de riesgos psicosociales, así como recursos y figuras con funciones definidas para su correcta aplicación.
- El acceso a los baños en determinadas zonas resulta complejo para las trabajadoras, ligado a un tema más de cultura organizacional
- La Política de compensación de ITASA señala como prioridad proporcionar igualdad de oportunidades de evolución salarial para los empleados que desarrollen funciones similares y tengan un desempeño excelente.
- Por convenio existen revisiones retributivas establecidas anualmente. En 2023 un 66% del personal está cobrando antigüedad.
- La brecha salarial global es poco significativa (7%)

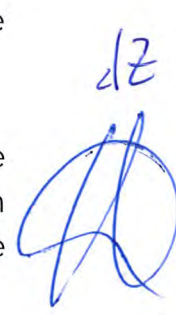
- La empresa tiene el compromiso con la realización de registros salariales anuales, de acuerdo a legislación vigente, adaptando el alcance del análisis de la retribución.

4.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Las medidas de conciliación vinculadas con la crianza se distribuyen en función de las necesidades de las personas que se acogen a ellas.
- La empresa gestiona las medidas de conciliación caso a caso, se atiende necesidades concretas y puntuales, considerando especialmente las situaciones personales y familiares
- Las reducciones de jornada son exclusivamente femeninas
- La iniciativa "ItasaFlex", se implantó como experiencia piloto en 2022 y la plantilla disfruta de 6 días de trabajo remoto al mes.

4.7. Infrarrepresentación femenina.

- ITASA dispone de una plantilla masculinizada, las mujeres representan el 23% de la plantilla . representan el 8% del personal operario, suponen la mitad del personal técnico y administrativo y el 75% de los mandos intermedios. No existe representación femenina en puestos de alta dirección.
- Respecto a la situación de hace 4 años, la proporción de mujeres se ha incrementado 5 puntos a nivel global fundamentalmente entre mandos intermedios y personal técnico.
- Respecto a las estructuras de decisión encontramos el Consejo de Administración, el Comité de Seguridad y Salud laboral y la Comisión de igualdad. Con una proporción del 13% de mujeres, el consejo de administración es el menos representativo.
Entre la representación legal , las mujeres suponen el 33%, cercana al equilibrio.



- La representación femenina no llega al 20% en los departamentos de producción – el más representativo- e informática , si bien ocupan en su totalidad (100%) los dptos. de finanzas, customer services, RRHH, marketing y PRL, ocupando puestos de perfil administrativo, técnico y coordinación, como se ha visto en apartados anteriores
- Se observa segregación horizontal atendiendo al tipo de puesto y departamento ocupado y cierta segregación vertical, una distribución de puestos clásica ligada a entornos industriales.

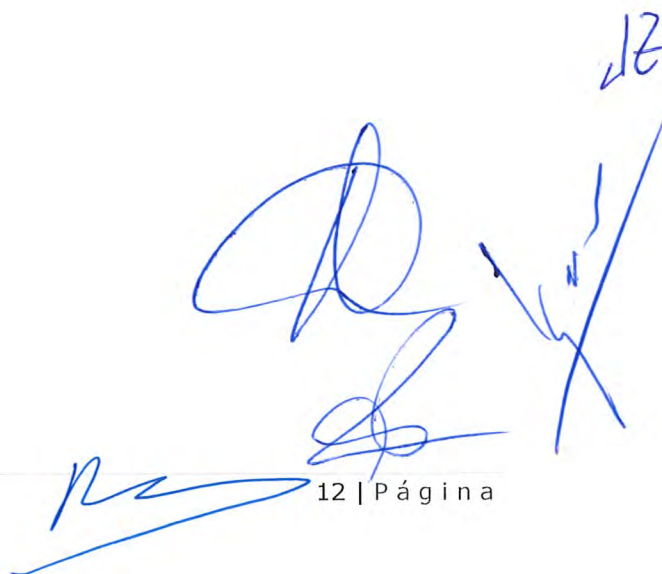
4.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- El Código Ético de Itasa señala que " No se tolerarán ningún a forma de intimidación, hostigamiento u acoso en Mativ, incluyendo el acoso sexual o por razón de sexo". Y "se prohíbe expresamente cualquier conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual".
- ITASA dispone de un procedimiento específico de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo aprobado en el marco de elaboración del presente diagnóstico
- ITASA se compromete a formar a las personas con alguna competencia en los procedimientos de gestión y denuncia de estas conductas.
- No se ha registrado ninguna denuncia por acoso sexual o por acoso por razón de sexo en el periodo de los últimos 4 años, ni se han llevado a cabo quejas formales acerca de comentarios machistas dentro de la empresa..

4.9. Cultura organizacional

- La igualdad de oportunidades y la diversidad son aspectos intrínsecos a la gestión de ITASA
- ITASA posee toda una serie de documentación marco que muestra su posicionamiento en torno a varios aspectos como la no discriminación, el respeto y el valor de las personas en la plantilla.

- El Código Ético de Mativ señala "*Basamos nuestras decisiones en el mérito, experiencia y aptitud personal. Nunca discriminamos por motivos de (..)sexo, orientación sexual, identidad sexual.*"
- Uno de los principios generales de actuación de su Política de Desarrollo Sostenible tiene que ver con "*garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y trato de todos los colectivos con los que interactúa*".
- El convenio de referencia (art. 15)alude a la necesidad de implantar planes de igualdad y protocolos de prevención de acoso en las empresas firmantes



5.RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

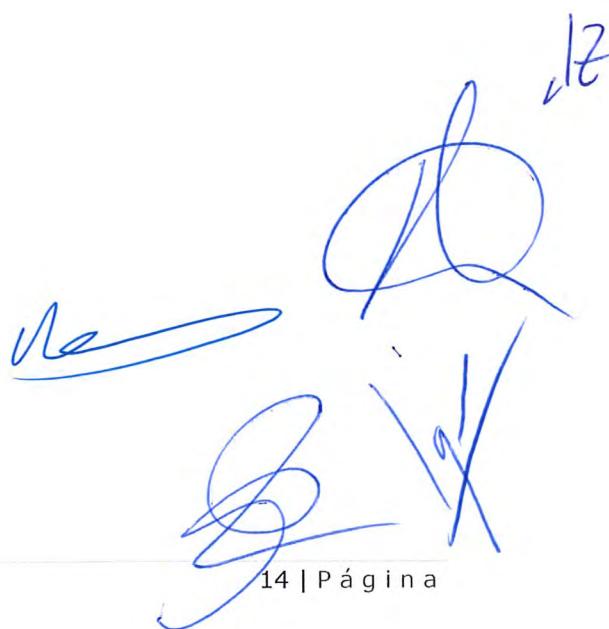
5.1. Diagnóstico de la situación retributiva de la organización

- La información obtenida en el registro retributivo elaborado por la empresa arroja una brecha general, esto es, la diferencia entre lo que cobran de media los hombres y las mujeres al año se sitúa en un 7% más a favor de los trabajadores, por debajo de la media en el sector industrial de Euskadi (13% en 2023 según cifras del INE).
- La inexistencia de mujeres ocupando puestos directivos (alta dirección), afecta directamente a la media de retribución general del colectivo.
- La empresa ha realizado una valoración de puestos de trabajo, siguiendo un sistema de clasificación profesional de igual valor desarrollado internamente, aplicando criterios objetivos.
- Un modelo que cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad que exige la normativa (RD 902/2020 art. 4) y que agrupa los perfiles profesionales en 10 escalas.
- En aquellas escalas comparables, -en las que existen trabajadoras y trabajadores- las diferencias son mínimas, e incluso negativas , a favor de las trabajadoras (escalas 3 y 7) a excepción de la escala 1, cuyas diferencias (43%) se asocian a complementos (Mejora V, Bonuses y P. Extras)
- La auditoría salarial refleja una política salarial basada en una clasificación profesional objetiva, y una valoración de puestos basada en factores objetivos y sin sesgos de género.
- La vigencia de la auditoria salarial se vincula al plazo de alcance del plan de igualdad (2024-2028).

5.2. Plan de actuación

Las recomendaciones a incorporar al Plan en este punto son las siguientes:

- I. Actualizar anualmente el registro retributivo
- II. Vigilar los factores desencadenantes de las diferencias retributivas
- III. Valorar la incorporación de nuevos elementos de evaluación /valoración desde la perspectiva de género con impacto en los puestos feminizados



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature with a flourish and a smaller signature to its right.

6. DEFINICIÓN DE EJES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general del PLAN DE IGUALDAD

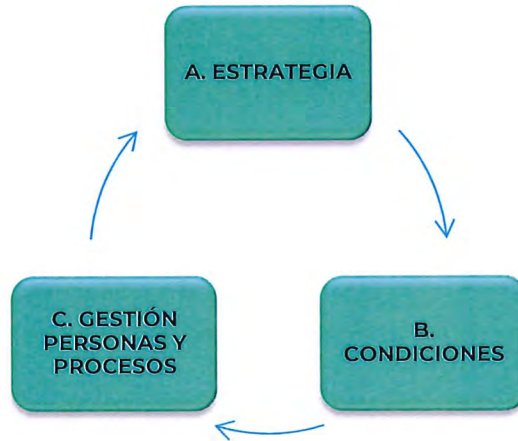
Continuar avanzando en la integración y consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Itasa como un elemento transversal en la cultura organizacional y en sus procesos de gestión, fomentando la sensibilización y la comunicación en materia de igualdad y estableciendo acciones concretas que posibiliten el cumplimiento de los requerimientos legales.

Los objetivos más **específicos** que persigue son:

- Promover una **cultura empresarial** que vele por el cumplimiento de una igualdad efectiva e incorpore la igualdad en su estrategia.
- Brindar las **mismas oportunidades** a mujeres y hombres en todos los procesos gestionados desde la empresa (selección, promoción, formación) de cara a garantizar una igualdad real y efectiva.
- Fomentar la **sensibilización y reflexión conjunta** en materia de igualdad en todos los perfiles profesionales para compartir un lenguaje común en torno a la igualdad.
- Contar con **medidas informativas, preventivas y de actuación** para evitar situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y promover un entorno laboral libre de conductas sexistas y contra la libertad sexual, y situaciones de peligro.
- Disponer de herramientas que garanticen un **sistema retributivo garantista** con el principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres
- Visibilizar su compromiso con la igualdad **en el entorno** para dar a conocer la empresa y atraer personal en general y mujeres en particular.



El Plan de igualdad se divide en diferentes medidas a desarrollar entre 2024-2028 agrupadas en **3 grandes ejes**: Estrategia, Condiciones laborales y Gestión de personas y procesos.



12

7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN (2024-2028). DETERMINACION DE MEDIOS Y RECURSOS

Se muestran por tanto a continuación las **medidas** que constituyen el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Itasa **ordenadas en áreas**, indicando además las **personas responsables** de su implementación, año de inicio de la medida **e indicadores** de seguimiento.

La **priorización de medidas** se ha fundamentado en un proceso de contraste con la Comisión negociadora, a quienes se ha solicitado que puntúen y valoren cada medida en base a tres criterios: Eficacia, Eficiencia e Impacto.



EJE A. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

Área 1. Cultura organizacional

Objetivo: Traccionar la igualdad de oportunidades como elemento estratégico en la organización

Medida 1.1.	
Dotar de los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones planificadas anualmente en el Plan de igualdad	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asociar dedicación horaria al personal responsable de las acciones del plan ▪ Establecer una cuantía anual para la ejecución del plan
Responsables	Dirección y Comisión de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Horas de dedicación /año del personal ✓ Cuantía anual asignada a la ejecución (€)
Plazo ejecución	2024-28 (anual)

Medida 1.2	
Reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad incluyendo objetivos específicos en documentos vinculantes y trasladarlo en los soportes habituales	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incluir objetivos específicos en Plan estratégico y planes de gestión anual. ▪ Garantizar que toda la plantilla conozca el Plan de igualdad utilizando los canales y soportes habituales considerando a todos los perfiles: correo-e, carpetas compartidas paneles informativos. ▪ Trasladar el compromiso expresamente en soportes externos: memorias
Responsables	Comisión Igualdad, Resp. Marketing/comercial
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de documentos marco con objetivos de igualdad incorporados ✓ Plan de igualdad trasladado al personal (si/no) ✓ Tipo de canales y soportes utilizados para difusión del compromiso: web, RRSS, memorias EINF,...
Plazo ejecución	2024-28 (continua)

EJE B. CONDICIONES LABORALES

Área 2. Representatividad

Objetivo: Impulsar la contratación de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina

Medida 2.1.	
Aplicar acción positiva en la contratación para incrementar, en lo posible, la presencia de trabajadoras, previendo llegar a un 13% en 2028.	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trasladar explícitamente la directriz de aplicar acción positiva generalizada en los procesos de selección y contratación (internos y externos), en perfiles y/o dptos. en las que las mujeres estén infrarrepresentadas: producción, informática ▪ Monitorizar avances anualmente y evaluar su impacto al finalizar el periodo
Responsables	Dpto. RRHH, managers de área y producción
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Directriz trasladada internamente (SI/NO) ✓ Recomendación remitida a proveedores y/o servicios de reclutamiento externo (Si/No) ✓ N° de trabajadoras incorporadas/año (registro)
Plazo ejecución	2024-28

Medida 2.2.

Participar proactivamente en iniciativas encaminadas a presentar la empresa como oportunidad laboral en posibles nichos de la comarca y entorno (organizaciones profesionales y educativas) y atraer talento joven.	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impulsar la presencia de la empresa en centros educativos del entorno en colaboración con servicios de la Mancomunidad (agencia desarrollo local Beterri-Buruntza). ▪ Participar en iniciativas - Industria Eguna (Adegil), visitas de puertas abiertas - enfocadas a atraer talento joven a ITASA y trasladar la apuesta por la contratación de mujeres
Responsables	Dpto. RRHH y Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º acciones promovidas o en las que se ha participado/año ✓ Centros formativos visitados
Plazo ejecución	2025-28

Área 3. Transparencia retributiva

Objetivo: Establecer procedimientos para analizar la brecha salarial y garantizar una política salarial no discriminatoria y transparente

Medida 3.1. Alimentar el registro salarial anualmente incorporándolo en la gestión interna	
Acciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Registrar anualmente los valores medios salariales, los complementos y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y categoría profesional▪ Analizar junto a la Comisión una vez realizada
Responsables	Dpto. RRHH
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">✓ Registro salarial actualizado anualmente (Si/No)✓ Reunión anual de valoración
Plazo ejecución	2025-26-27-28

Medida 3.2. Monitorizar las diferencias retributivas y vigilar los conceptos desencadenantes de las mismas durante la vigencia del plan	
Acciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Identificar y monitorizar los elementos que explican la brecha salarial o diferencias retributivas , garantizando que en ningún momento obedecen a sesgos de género o se asocian al sexo▪ Valorar posibles ajustes en sistema de clasificación de puestos en base al proceso permanente de estructuración global de la compañía
Responsables	Resp RRHH , Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">✓ Sesión de trabajo /reflexión con la Comisión de igualdad/ Comité realizada (Si/No)
Año	2025-26-27-28

17

Área 4. Prevención del acoso y Salud laboral

Objetivo: Conseguir una política de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) inclusiva y ajustada a las novedades normativas

Medida 4.1. Trasladar al Servicio de Prevención la necesidad de incorporar elementos de mejora en la evaluación de riesgos y PRL en cumplimiento de la normativa vigente ¹	
Acciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Incorporar el acoso sexual / por razón de sexo y la violencia sexual como riesgos laborales específicos en el sistema de valoración de riesgos▪ Realizar un análisis de espacios seguros y accesibles en la empresa
Responsables	Resp RRHH, Comisión de igualdad, delegados/as prevención y SPA
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">✓ Evaluación de riesgos actualizada (si/no)✓ Análisis de espacios seguros y accesibles desarrollado (si/no)
Plazo ejecución	2025

Medida 4.2. Sistematizar la difusión periódica de encuestas de clima y/o psicosociales.	
Acciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Desplegar encuesta de clima o psicosocial que incorpore análisis de riesgos psicosociales.▪ Analizar los resultados y desplegar acciones correctoras derivadas
Responsables	Resp. RRHH, Comité de seguridad y salud y Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">✓ Encuesta difundida y analizada (si/no)✓ Evaluación de satisfacción desagregada por sexo✓ Medidas preventivas, informativas o de control implementadas
Plazo ejecución	2024-2028

¹ LO 10/22, de garantía integral de la libertad sexual. (arts.12 y 16)



Medida 4.3. Informar a la Comisión de igualdad de las adaptaciones, cambios de puesto y suspensiones en el marco de la protección a mujeres embarazadas o en situación de lactancia	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registrar estas situaciones ▪ Trasladar a las personas responsables la necesidad de informar periódicamente (semestre) a la Comisión de igualdad sobre estas casuísticas
Responsables	Resp. RRHH y Comité de seguridad y salud
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo ✓ Número de veces que se ha cambiado de puesto ✓ Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia ✓ Comisión de igualdad informada (si/no)
Plazo ejecución	2024-28

Objetivo: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 4.4. Garantizar la distribución, conocimiento y aceptación del protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo a todo el personal y a nuevas incorporaciones en particular	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distribuir el documento por canales habituales a todos los perfiles (email, tablones,..) ▪ Desplegar soportes (dípticos y/o sensibilización a toda la plantilla dirigidas a prevenir el acoso
Responsables	Resp. RRHH y Comisión igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipo de canales y soportes utilizados para distribuir el protocolo ✓ Personal informado (si/no)
Plazo ejecución	2024

17

Objetivo: Adecuar instalaciones

Medida 4.5. Acondicionar instalaciones (aseos, duchas) accesibles para ambos sexos en las zonas de trabajo garantizando que todo el personal pueda desarrollar su trabajo en las mismas condiciones en todos los puestos	
Acciones	▪ Acometer las tareas de adecuación necesarias: señalética, accesos
Responsables	Comisión igualdad, producción y Comité de Seguridad y Salud
Indicadores	✓ Instalaciones adaptadas para mujeres y hombres (si/no)
Plazo ejecución	2024

17

EJE C. GESTIÓN DE PERSONAS Y PROCESOS

Área 5. Selección y promoción

Objetivo . Garantizar procesos de selección y promoción con perspectiva de género

Medida 5.1. Incorporar perspectiva de género en el procedimiento de selección y contratación	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar en el Manual de acogida información sobre los recursos disponibles en igualdad: protocolo acoso, plan igualdad, comisión. ▪ Garantizar un uso lenguaje, contenidos e imágenes inclusivo en las ofertas de empleo publicadas ▪ Partiendo de la base de mismos perfiles competenciales y formativos, aplicar acción positiva en la fase de preselección: si se presentan candidaturas del sexo subrepresentado en la criba inicial curricular, pasarán a la siguiente fase, 1/3 del sexo infrarrepresentado. ▪ Ampliar fuentes de reclutamiento (ej: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), ▪ Informar sobre las vacantes tanto de MOI como MOD a la Comisión de Igualdad ▪ Hacer un análisis de las dificultades para la cobertura de una vacante por una mujer y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento. ▪ Registrar las incorporaciones y ceses desagregados por sexo y dpto ▪ Recoger estas pautas e incorporarlas expresamente en el procedimiento
Responsables	Dpto. RRHH , Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimiento con pautas incorporadas (si/ho) ✓ Ofertas de empleo adecuadas a lenguaje inclusivo ✓ N° de candidaturas sexo subrepresentado/n° de ofertas publicadas ✓ N.º de incorporaciones por sexo/año (registro)
Plazo ejecución	2025-28

27

Medida 5.2	
Procedimentar la promoción y/o desarrollo de carrera sin sesgos de género	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Describir las etapas o niveles de desarrollo profesional según perfiles y los criterios bajo los que desca la evaluación del desempeño, objetivos y neutros ▪ Registrar las distintas promociones según fases o pruebas realizadas por sexo ▪ Incorporar expresamente una cláusula garantizando la aplicación del principio de igualdad
Responsables	Dpto. RRHH , Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimiento ajustado y con cláusula de igualdad incorporada (si/no) ✓ N.º de promociones por sexo/año (registro)
Plazo ejecución	2025-28

Área 6. Formación
Objetivo: Capacitar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo

Medida 6.1.	
Incorporar en el programa de formación acciones periódicas de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a la plantilla en general, priorizando a personal directivo y mandos intermedios	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programar acciones formativas en igualdad (conceptos generales, masculinidades, corresponsabilidad, perspectiva de género en procesos de gestión,..) dirigidas a toda la plantilla, especialmente a mandos con responsabilidad por la capacidad de impacto entre los equipos ▪ Considerar la disponibilidad horaria del personal al que va dirigido ▪ Evaluar las acciones
Responsables	Dpto. RRHH , Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de horas/ acciones formativas en igualdad impartidas. ✓ Asistencia por sexo y área/dpto. ✓ Evaluación de satisfacción desagregada por sexo
Plazo ejecución	2024 y 2027

47



Medida 6.2. Impulsar formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo y su protocolo de prevención, en particular a los perfiles de referencia asociados al procedimiento	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programar formación dirigida a responsables de equipos, mandos intermedios, y las figuras de referencia del Protocolo: asesoría confidencial o Comité asesor, con información práctica sobre la aplicación del protocolo ▪ Considerar la disponibilidad horaria del personal al que va dirigido y evaluar las sesiones
Responsables	Dpto. RRHH, Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de horas/ acciones formativas impartidas. ✓ Asistencia por sexo y área/dpto. ✓ Evaluación de satisfacción desagregada por sexo
Plazo ejecución	2024 y 2027

Medida 6.3. Impulsar formación vinculada al desarrollo profesional y desarrollo de carrera	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar impulsando acciones de formación en desarrollo profesional y mentoring dirigidas a trabajadoras para impulsar su promoción horizontal y vertical ▪ Considerar la disponibilidad horaria del personal al que va dirigido y evaluar las sesiones
Responsables	Dpto. RRHH, Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de horas/ acciones formativas impartidas. ✓ Asistencia por sexo y área/dpto. ✓ Evaluación de satisfacción desagregada por sexo
Plazo ejecución	2025

Objetivo: Incluir criterios de igualdad al proceso de formación

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature and a smaller one to the right.



Medida 6.4.	
Revisar el proceso de formación desde la perspectiva de género, vigilando que cumpla con criterios de igualdad y así trasladarlo a proveedores	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas ▪ Contenidos y datos desagregados por sexo, en su caso ▪ Garantizar franjas horarias que consideren a personas con reducción de jornada ▪ Continuar posibilitando a personas en situación de IT, excedencia, vacaciones,... su participación ▪ Registrar la participación en acciones formativas por sexo y perfil profesional
Responsables	Dpto. RRHH, Calidad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° personas formadas/año (materia , puesto y sexo) ✓ Directrices trasladadas a proveedores de formación (Si/No)
Plazo ejecución	2026

Área 7. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo: Procedimentar, visibilizar y cuantificar el modelo de conciliación

Medida 7.1.	
Mejorar el procedimiento para organizar los principios en materia de conciliación recogidas en convenio de aplicación y las legislaciones oportunas vigentes concernientes con esta materia.	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Repositorio de las medidas disponibles, -formales e informales- y su difusión al personal ▪ Modelos de solicitud ▪ Registro anual del n° de solicitudes y acogimiento a las diferentes medidas de conciliación
Responsables	Dpto. RRHH
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Medidas de conciliación recogidas y difundidas a la plantilla (Si/No) ✓ N° de solicitudes y acogimiento a las diferentes medidas de conciliación/año (m/h)
Plazo ejecución	2028

17

Medida 7.2. Mantener la medida ItasaFlex durante la vigencia del plan	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar monitorizando ItasaFlex ▪ Ante situaciones puntuales de conciliación, se podrá formular solicitud con la petición de ampliación de días debidamente motivada, estudiada y contestada por RRHH en un plazo máximo de 15 días previa autorización de su responsable directo.
Responsables	Dirección, Resp. RRHH y Comisión igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° Medidas mejoradas/adaptadas ✓ N° personas beneficiadas/año (m/h)
Plazo ejecución	2024-28

Medida 7.3. Establecer una política de desconexión digital con medidas para salvaguardar el tiempo de descanso y comunicarla	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar unas pautas o directrices de manera consensuada y recogerlas ▪ Ej.: acotar el horario para reuniones entre las 10h y las 17h y limitar su duración, establecer un horario restringido de envío de correos electrónicos y de llamadas, velar por cumplimiento de horarios, jornadas por objetivos , promover cultura que no fomente el presencialismo, trasladar los riesgos asociados a responsables de equipos, etc.. ▪ Trasladarlas en formato de pldoras informativas o documento
Responsables	Dirección, Resp. RRHH y Comisión igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Política de desconexión digital disponible (Si/No) ✓ Comunicación difundida (Si/No)
Plazo ejecución	2027

17

RECURSOS

Cada medida cuenta con recursos humanos internos para su implantación, seguimiento y evaluación.

Asimismo, la empresa se compromete a establecer los recursos y medios internos y externos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas recogidas en este Plan de Igualdad.

En cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de seguimiento, la empresa se compromete a proporcionar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para las reuniones.
- Material necesario.
- Presupuesto anual para llevar a cabo todas las actuaciones del plan de igualdad. Las partidas presupuestarias se determinarán en la definición del presupuesto, dejando margen para partidas complementarias de actuaciones que puedan surgir en el año y puedan ser adecuadas para el avance del plan de igualdad.
- Proporcionar la información estadística establecida en los indicadores de seguimiento acordados para cada medida, desagregada por sexo, con la periodicidad correspondiente.
- Las horas de reunión y preparación de la comisión serán retribuidas y no computarán dentro del crédito horario de representación del personal.

Se estima un presupuesto anual de 12.000 € , resultado una partida global de alrededor de 50.000 euros para el conjunto del periodo.



CALENDARIO DE ACTUACIONES

MEDIDAS		24 III y IV Trim	25	26	27	28 I-II Trim
1.1.	Dotar de los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones planificadas anualmente en el Plan de igualdad		X	X	X	X
1.2.	Reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad incluyendo objetivos específicos en documentos vinculantes y trasladarlo en soportes habituales		X			
2.1.	Aplicar acción positiva en la contratación para incrementar, en lo posible, la presencia de trabajadoras (13% en 2028).	X	X	X	X	X
2.2.	Participar proactivamente en iniciativas encaminadas a presentar la empresa como oportunidad laboral y atraer talento joven.		X			
3.1.	Alimentar el registro salarial anualmente incorporándolo en la gestión interna		X	X	X	X
3.2.	Monitorizar las diferencias retributivas y vigilar los conceptos desencadenantes de las mismas durante la vigencia del plan		X	X	X	X
4.1.	Trasladar al Servicio de Prevención la necesidad de incorporar elementos de mejora en la evaluación de riesgos y PRL		X	X		
4.2.	Sistematizar la difusión periódica de encuestas de clima y psicosociales		X	X	X	X
4.3.	Informar a la Comisión de igualdad de las adaptaciones, cambios de puesto y suspensiones en el marco de la protección a mujeres embarazadas o en situación de lactancia	X	X	X	X	X
4.4.	Garantizar la distribución, conocimiento y aceptación del protocolo de actuación ante el acoso sexual, y por razón de sexo a todo el personal y a nuevas incorporaciones en particular	X				
4.5.	Acondicionar instalaciones accesibles para ambos sexos en las zonas de trabajo.	X				
5.1.	Incorporar perspectiva de género en el procedimiento de selección y contratación		X	X	X	X
5.2.	Procedimentar la promoción y/o desarrollo de carrera sin sesgos de género		X	X	X	X
6.1.	Incorporar en el programa de formación acciones periódicas de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a la plantilla en general, priorizando a personal directivo y mandos intermedios	X			X	
6.2.	Impulsar formación específica en materia de acoso sexual, por razón de sexo y su protocolo de prevención, en particular a los perfiles asociados al procedimiento	X			X	
6.3.	Impulsar formación vinculada al desarrollo de carrera			X	X	X
6.4.	Revisar el proceso de formación desde la perspectiva de género, vigilando que cumpla con criterios de igualdad y así trasladarlo a proveedores			X		
7.1.	Disponer de un procedimiento para organizar los principios en materia de conciliación				X	
7.2.	Mantener la medida ItasaFlex durante la vigencia del plan	X	X	X	X	X
7.3.	Establecer una política de desconexión digital con medidas para salvaguardar el tiempo de descanso					X

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Programación de medidas

De forma anual la Comisión de Igualdad diseñará un plan de trabajo que recoja los objetivos y medidas que se pondrán en marcha ese año. Además, en este plan de trabajo se recogerá información referida a:

- Mes de inicio de la acción y duración prevista
- Presupuesto estimado
- Indicadores de seguimiento
- Resultados esperados

Evaluación continua (seguimiento anual)

Esta evaluación atenderá al grado de cumplimiento de las acciones, así como las dificultades encontradas, a través de las reuniones periódicas de la Comisión de igualdad, utilizando como herramienta la ficha de seguimiento² de cada acción programada y recogiendo la información por medio de las respectivas actas.

Evaluación Intermedia

Esta evaluación dará cuenta de los resultados del Plan y el impacto que han tenido las acciones ejecutadas en el ecuador del Plan, - mayo de 2026- , siendo recomendable contar con la opinión del personal. Para ello, se recogerán en una memoria de seguimiento los siguientes aspectos:

Respecto a la ejecución;

- Nivel de desarrollo de las acciones previstas: parcial, total o nulo
- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones

Respecto a resultados:

- Cronograma previsto / cronograma real
- Resultados esperados / resultados obtenidos

Respecto a impacto (interno y externo)

- Grado de consecución de objetivos planteados: indicadores.

² Incluida en el Anexo 2

En función de los resultados alcanzados, se ajustará el calendario de acciones de las siguientes dos anualidades.

Evaluación final

Al finalizar el periodo de implementación del plan, en el mes de mayo de 2028, se realizará una evaluación final atendiendo al grado de ejecución de los objetivos generales.

Una vez finalizado el periodo de ejecución del plan y analizados los objetivos alcanzados, se estima conveniente actualizar el diagnóstico de situación para elaborar un nuevo Plan de igualdad.

Estas evaluaciones podrán ser desarrolladas tanto por la propia comisión siguiendo las diferentes propuestas marcadas por los organismos públicos expertos en igualdad, como por un equipo externo.

Por tanto, se distinguen **3 planos de evaluación**: continua, bianual y cuatrienal.

EVALUACION DE GRADO DE CUMPLIMIENTO	Acciones realizadas	Continua/anual
EVALUACION INTERMEDIA	Resultados	Bianual
EVALUACIÓN FINAL/ DE IMPACTO	Objetivos generales cumplidos	Cuatrienal

9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Con el objeto realizar una correcta implementación del Plan, se prevé la creación de una **estructura de impulso, vigilancia y seguimiento** a través de una Comisión de seguimiento o Comisión de Igualdad, que, contará con una planificación y un sistema de seguimiento.

En la comisión, participarán de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. y contar con formación en materia de igualdad.

Se estima conveniente mantener la Comisión de igualdad que ha participado en la negociación del mismo

No obstante, en caso de baja o cambio de cualquier representante, se procederá a su sustitución por un perfil de similares características en cuanto perfil o representatividad.

La comisión asumirá las siguientes funciones.

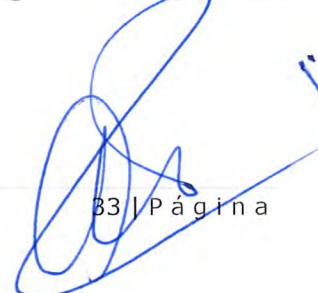
Funciones

- Implantar, hacer seguimiento y evaluar el Plan.
- Definir los instrumentos de recogida de información necesarios
- Impulsar las primeras acciones de información y sensibilización

Composición

Nombres	Cargos
Argiñe Ormaechea	Sr. Manager Human Resources
Joseba Zugasti	Sales Director
Daniel Aout	Director Procurement
Ainhoa Iturralde	RLT CCOO
Igor Martínez	RLT CCOO

Su puesta en funcionamiento será coordinada por Argiñe Ormaechea y Ainhoa Iturralde.



Inicialmente, la Comisión tendrán la tarea de elaborar planes operativos anuales que recojan las diferentes actividades previstas en el Plan de Igualdad.

Se reunirán **con carácter ordinario 3 veces al año**, por convocatoria de la persona referente de igualdad de la empresa, y en ese contexto se realizará el seguimiento de los sucesivos planes de trabajo, pudiendo convocarse reuniones extraordinarias cuando así se considere.

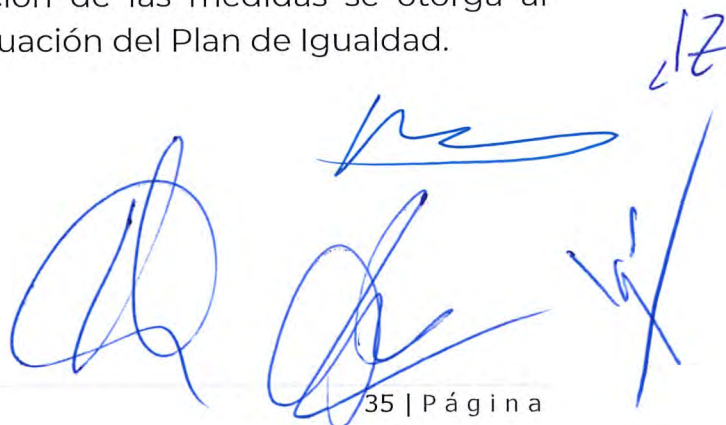
Una vez conformada, será su responsabilidad la creación de un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir el cumplimiento de los indicadores previstos, un modelo se propone en el apartado anterior. Será objeto de la Comisión la revisión y mejora de todas las actividades, planificaciones temporales y de recursos, y del análisis de nuevas acciones que surjan en el interior de éstas o por parte del personal.



10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La competencia de la modificación de las medidas se otorga al Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.



Procedimiento

Cuando se produzca una de las situaciones que pueden dar lugar a la modificación del plan de igualdad, cualquiera de las partes que forman la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad puede iniciar un procedimiento ordinario o extraordinario.

- Ordinario:

En cualquiera de las reuniones cuatrimestrales del Comité de Seguimiento y Evaluación se puede incluir como punto del día.

- Extraordinario:

Convocar con al menos una semana de antelación al Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para revisión de la situación y propuesta de modificación del Plan de Igualdad.

En ambas reuniones se aprobará por mayoría de cada parte el alcance de la revisión y de las modificaciones a realizar, dejando constancia en acta, con el plazo para realizar las modificaciones acordadas.

En el caso de posibles discrepancias en el Comité de Igualdad sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, las partes acuerdan su adhesión a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, (PRECO) establecidos en su convenio de aplicación vigente.





ANEXOS

[Handwritten signatures in blue ink]

ANEXO 1- Compromiso de la dirección

DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

D./D^a ...**ARGIÑE ORMAECHEA GALLASTEGUI**..... con domicilio a efectos laborales en ...**Bº SORABILLA 218 ANDOAIN** .. CP ...**20.140**....., en representación de la entidad ...**INDUSTRIAS DE TRANSFORMACION DE ANDOAIN, S.A.U.**... con N.I.F. **A20040648** en su calidad de Representante Legal.

DECLARA

Que la persona o entidad a la que representa no ha sido sancionada por infracción muy grave ni condenada por resolución administrativa o sentencia judicial firme por incumplimiento de las obligaciones sobre igualdad del Estatuto de los y las trabajadoras o el convenio aplicable. Que cumple con lo dispuesto en la legislación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que resulte de aplicación en cada momento (Ley 4/2005, de 18 de febrero y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Declara, asimismo, su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual y de género, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007.

Industrias de transformación de Andoain S.A. – ITASA se compromete a fomentar las medidas incorporadas en las leyes citadas anteriormente integrando la acción positiva y el principio de igualdad de trato, oportunidades de mujeres y hombres, el respecto a la diversidad y la diferencia en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad: selección, promoción, formación, política salarial, condiciones de trabajo, representación equilibrada de mujeres y hombres, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de su Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con la participación de las personas trabajadoras y sus representantes en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Y para que conste, firmo la presente declaración en ANDOAIN, a 15 de MARZO de 2024.

Firma



N.I.F.: E20040648
INDUSTRIAS DE TRANSFORMACIÓN DE ANDOAIN, S.A.U.

ANEXO 2- Ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores de la medida]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			