

# Estado de Información No Financiera

Neenah Spain Holdings y sociedades dependientes

2022



Más de 40 años fabricando papel y film siliconado de la mayor calidad

- 1. Introducción**
- 2. Quiénes somos**
- 3. Construyendo relaciones duraderas con los Grupos de Interés**
- 4. Objetivos de Desarrollo Sostenible**
- 5. Gestión Ambiental Responsable**
- 6. Seguridad y Salud: compromiso con la excelencia**
- 7. Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción**
- 8. Compromiso con el entorno y la comunidad**
- 9. Las personas: nuestro principal activo**
- 10. Hechos posteriores**
- 11. Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)**



# 1 Introducción



# Contenido del presente documento

Neenah Spain Holdings y Sociedades Dependientes formula este Estado de Información No Financiera que se ha elaborado siguiendo los requisitos establecidos en **la Ley 11/2018 de 28 de diciembre**, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, publicado en el BOE el 29 de Diciembre de 2018. El presente informe incluye información sobre **cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, a la Sociedad, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.**

Este Estado de Información No Financiera se ha preparado de acuerdo a los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)”.

En 2021, se cubrió el periodo comprendido entre abril y diciembre de 2021, debido a la adquisición por parte de Neenah Spain Holdings, S.L.U. de Global Release Liners, S.L.U., siendo el primer ejercicio en que el Grupo cumplió con los límites establecidos y que por tanto, tenía la obligación de elaborar, formular y publicar el Estado de Información No Financiera. En el ejercicio 2022, se ha cubierto el periodo completo comprendido entre enero y diciembre de 2022, con el objetivo de elaborar, formular y publicar el presente Estado de Información No Financiera.

En cuanto al alcance de las sociedades que conforman el Grupo, cabe destacar que en base a su representatividad cuantitativa en términos medioambientales y sociales, principalmente, así como también por la naturaleza de su actividad, el presente Estado de Información No Financiera incluye información referente a Industrias de Transformación de Andoain, S.A.U. e Itasa América, S.A. de C.V., quedando excluidas por los motivos expuestos las siguientes sociedades:

- Neenah Spain Holdings, S.L.U.
- Global Release Liners, S.L.U.
- Itasa Asia Sdn. Bhd.





## 2 *Quienes somos*

**“Estamos comprometidos con generar crecimiento para nuestros empleados, clientes, usuarios finales y accionistas.”**

# Presentación de Nuestro Grupo

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.



I-Self-adhesive Tapes



I-PS Labels & Shipment



I-Graphic Arts



I-Personal Care



I-Itasa Plus



I-Medical



I-Composites



I-Food Packaging



I-Industrial Specialties

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.

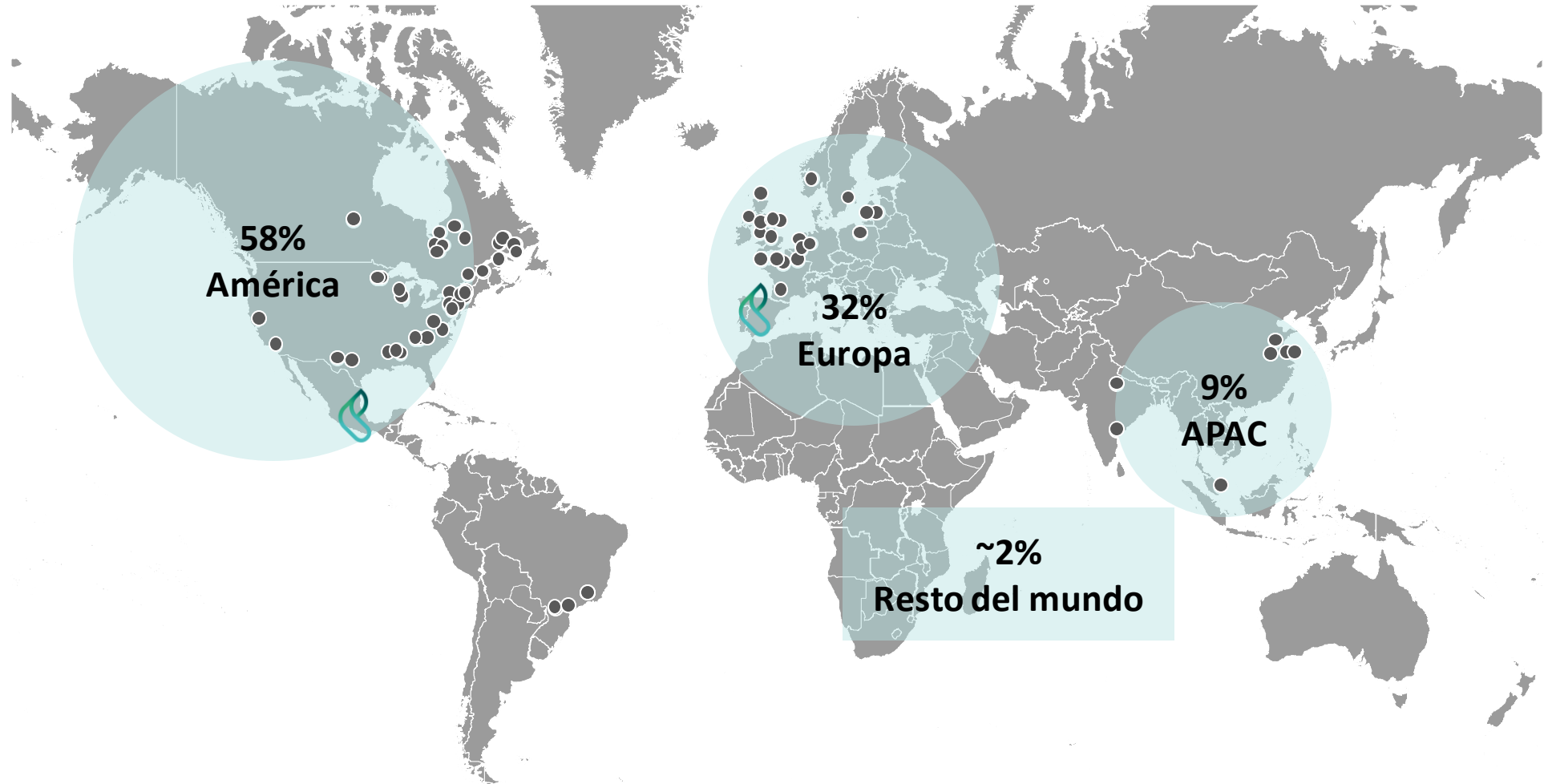
En fecha 6 de abril de 2021 fuimos adquiridos por Neenah Inc. a través de la sociedad Neenah Spain Holdings, S.L.U. que se convierte en la cabecera del grupo, fabricante global de materiales especiales.

Posteriormente en el año 2022 Neenah Inc y Schweitzer-Mauduit International, materializaron una fusion entre iguales que dio nacimiento a Mativ Inc, líder global en materiales técnicos, con 7 unidades de negocio, Filtration, Protective Solutions, Industrials, Release Liners, Healthcare, Packaging & Specialty Paper y Engineered Paper.

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 más de 300 trabajadores, sino que como miembros de Mativ, nos beneficiamos de pertenecer a un Grupo con 55 plantas por todo el mundo, vendiendo en más de 100 países.

# Mativ en el mundo



- ☐ Ventas en +100 países
- ☐ Plantas de producción en 4 continentes
- ☐ ~7,500 Empleados

# 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.

2022 ha sido un año en el que la performance de Itasa ha sido notable, siendo un ejercicio que no ha estado exento de volatilidad:

>168.000  
Miles de Euros de Ventas

>300  
Empleados

Asimismo, conscientes de la relevancia de trabajar hacia un entorno más sostenible y medioambientalmente responsable, en la planta de Andoain estamos viendo recompensados nuestros esfuerzos en términos de reducción de consumo:

-1,00%

Consumo de Gas Natural

+0,81%

Consumo de Electricidad

-0,89%

Consumo de Embalaje

+14,59%

Gestión de Residuos No Peligrosos

+8,11 %

Gestión de Residuos Peligrosos

# Principales Hitos Corporativos y Operacionales



## HITOS CORPORATIVOS

1974

Las familias Pagola & Arocena fundan ITASA

2008

ITAMAR comienza a exportar sus productos a América Central y del Sur.

2016

Magnum Industrial Partners compra ITASA.

2017-2018

Adquisición de la cartera de clientes de Maria Soell en Alemania.

2019

ITASA pone en marcha la planta de Querétaro (México).

2021

Neenah adquiere ITASA para expandir su Plataforma de Specialty Coatings.

2023

ITASA arranca su nuevo proyecto de inversión para duplicar su capacidad en Querétaro.

1989-2007

ITASA instala tres líneas de siliconado de última tecnología, con una velocidad de 1.000m/min, para acompañar el notable crecimiento del negocio.

2010-2011

ITASA duplica el espacio de sus instalaciones, dotándolas de una 4ª siliconadora.

2012-2013-2014

ITASA instala una impresora Flexo Offline, con una velocidad de 800 m/min.

ITASA incorpora dos rebobinadoras y una nueva línea de packaging.

Ampliación de las instalaciones, oficinas y laboratorio de Andoain.

2015-2016

ITASA instala dispositivos de detección web en tres máquinas.

ITASA instala un nuevo sistema ERP.

2019

ITASA pone en marcha una siliconadora de última generación en México, con una capacidad inicial de 250 Mm<sup>2</sup>

2022

Neenah y SWM se fusionan para crear Mativ, el líder global en materiales técnicos.

## HITOS OPERACIONALES



## *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.



## **3 Construyendo relaciones duraderas con los Grupos de Interés**

**“Estamos comprometidos con la con la excelencia y el respeto de las necesidades y expectativas de todos nuestros grupos de interés”**

# Identificación de aspectos materiales en Sostenibilidad

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 2022, 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.

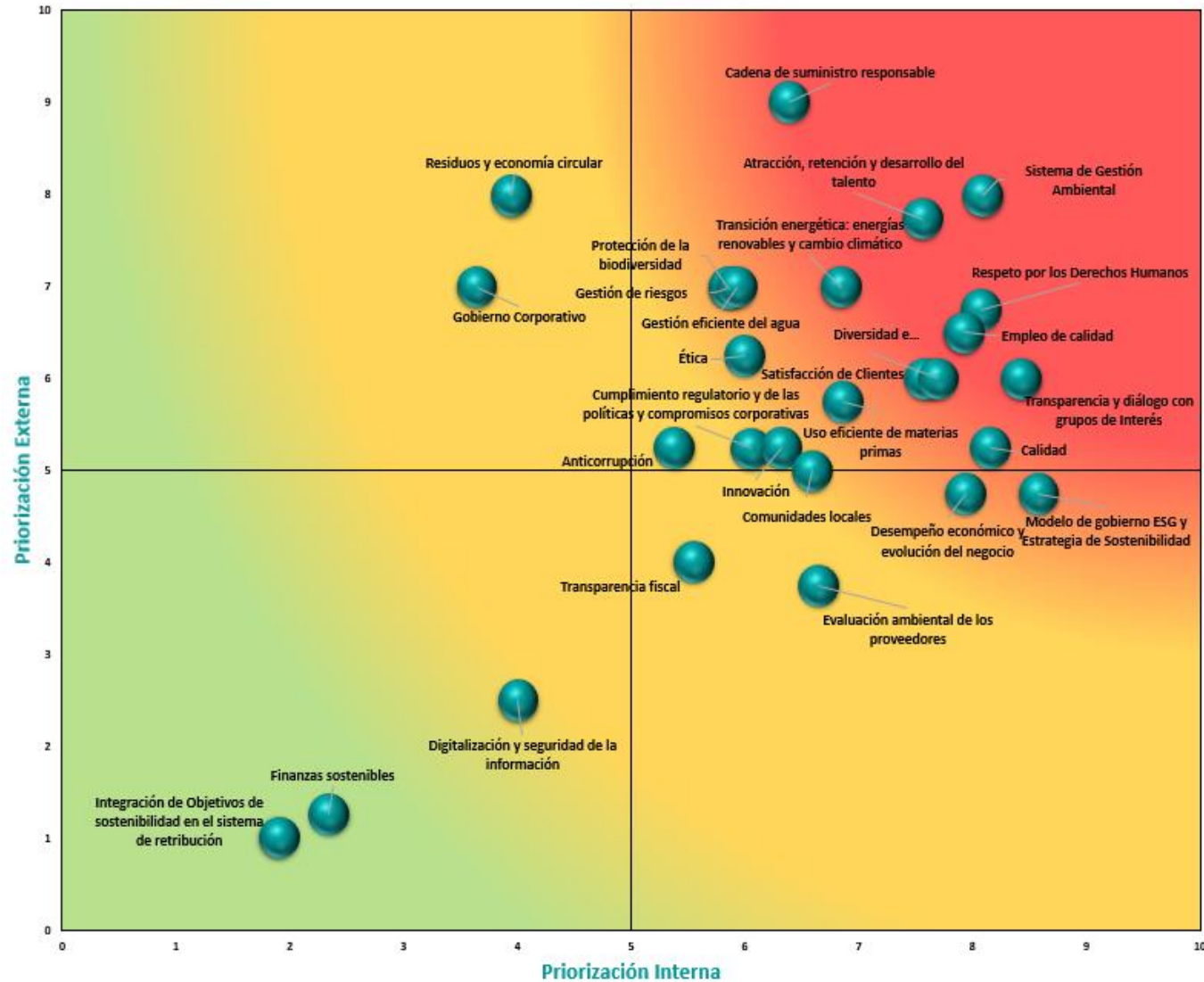


## Validación

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.

# Matriz de Materialidad

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



# Temas Materiales

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



## **4 Objetivos de Desarrollo Sostenible**

**“Estamos comprometidos con el entorno y creemos en la creación de riqueza y empleo para beneficiar a nuestra sociedad”**

# Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y Principios del Pacto Mundial

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la [Agenda 2030](#) para el Desarrollo Sostenible y con ella, los Objetivos de [Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#), una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

El cumplimiento de los ODS está además relacionado con la implementación de los diez [principios del Pacto Mundial](#) en el sector privado empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.



# Nuestro compromiso

*“En ITASA estamos fuertemente comprometidos con la Agenda 2030 y con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, tanto es así que hemos constituido un **Comité de Sostenibilidad** en la planta de Andoain que 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 los siguientes **principios generales** de actuación que esperamos sean compartidos y adoptados como propios por todos los empleados que forman parte del equipo de ITASA:

En ITASA basaremos los compromisos con nuestros clientes de acuerdo con los principios de buena fe, confianza, actitud profesional, colaboración, lealtad y reciprocidad.

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

Apoyaremos y, con nuestro ejemplo, difundiremos la cultura de los ODS en la medida de lo posible.

Mejoraremos las prácticas de libre comercio y rechazaremos cualquier acción ilegal o fraudulenta. Para ello, implementaremos mecanismos eficaces de vigilancia y sancionaremos cualquier acción irregular. Cualquier acción de corrupción detectada será perseguida y denunciada.

Promoveremos canales de dialogo para mejorar el desarrollo de intercambio de información/ ideas entre el personal, los clientes, los proveedores y otras entidades de la sociedad civil con el fin de proporcionar el mejor producto, servicio posible a los clientes y al mercado.

# Aportando valor a nuestros Grupos de Interés

Con la intención de desplegar este compromiso en el día a día de la organización, desde ITASA hemos puesto el foco en las siguientes **cuatro áreas de sostenibilidad** que hemos considerado **prioritarias** y para las que hemos definido objetivos cuantificables y medibles para el ejercicio 2022:



Como resultado de esta evaluación y, considerando el análisis de contribución de la actividad de ITASA, hemos identificado nueve ODS sobre los que poner el foco. No obstante, cabe resaltar que la actividad de las sociedades que conforman ITASA impactan en catorce de los diecisiete ODS y no solo en los nueve objetivos que nos hemos marcado como prioritarios y secundarios durante el presente ejercicio:



Para cada uno de estos objetivos hemos definido **indicadores para medir la contribución** de ITASA Andoain a cada uno de ellos, que serán presentados e incorporados en sus respectivos apartados a lo largo del presente Estado de Información No Financiera.

Esta metodología y sistemática diseñada, responde en sí mismo al compromiso de ITASA por contribuir a la meta 12.6 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 12, a través de la definición de indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y presentar los resultados en Informe anual:

**Objetivo 12** pretende garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.  
**Meta 12.6** pretende adoptar prácticas sostenibles en organizaciones y hacer pública la información sobre sostenibilidad.

Asimismo, cabe destacar que hemos vinculado tanto los indicadores mencionados como las líneas de acción a acometer por ITASA con nuestro **modelo de crecimiento responsable**:



# 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 Neenah en el ejercicio 2021, 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.





## **5 *Gestión Ambiental Responsable***

**“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”**

# 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**.

El control de los impactos de nuestra actividad sobre el medio ambiente.

Promover el uso racional de las materias primas y recursos energéticos utilizados.

Apoyar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.

Tener como meta y concienciar a todo el personal que conforma ITASA para que sea una empresa sostenible al 100%.



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.

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 por parte de los trabajadores y cualquier persona ajena a ITASA que emplee sus instalaciones.

En la planta de México cabe destacar que disponemos de un **“Reglamento Interno de Seguridad, Salud y Medio ambiente en el centro de trabajo”** de obligado cumplimiento tanto por parte del personal propio de ITASA como del cliente, proveedores, contratistas, subcontratistas y visitantes de cualquier tipo.

# Un equipo dedicado al cuidado del medioambiente



ISO 14001



ISO 50001

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** tanto en la planta de Andoain como de México.

Planta de 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

Planta de México	
FSC	Sistema de Gestión de la Cadena de Custodia
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 CO<sup>2</sup> 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 2022** 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 2022, se ha realizado la Auditoría de renovación de Certificación al Sistema de Gestión Integrado 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.

# 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 hemos promovido durante el ejercicio **dos iniciativas** destinadas a incentivar y concienciar a todos los empleados en el consumo responsable del agua:

- Campaña para mejorar los hábitos en el consumo
- Cálculo de la Huella Hídrica

En cuanto a la planta de Andoain, 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.



Hemos definido los siguientes indicadores para medir nuestra contribución desde la planta de Andoain. Han sido calculados y monitorizados desde el ejercicio 2018 (\*):

Indicadores	2018	2019	2020
DQO	69	130	99
DBO (mg/l O2)	40	42	30
SS (mg/l O2)	10	10	12

Por otro lado, en lo que respecta al consumo de agua total durante el ejercicio 2022 de ITASA en Andoain y México, éste asciende a:

Consumo de agua (m3)	2022	2021
Consumo de pozo	28.830	30.629
Consumo de red	6.533	2.629

# 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 Andoain 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**) en la planta de Andoain 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 <sup>2</sup> )	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021
Consumo de gas natural total	-0,71%	+1,43%	-4,71%	-1,00%
Consumo de electricidad total	-0,33%	+0,03%	-3,74%	+0,81%

Cabe destacar den ante el **ejercicio 2022** la **electricidad** ha sido **origen renovable**, habiendo encontrado un proveedor que le suministrará energía verde 100%.

A continuación, presentamos los datos de los consumos de energía de los alcances 1 y 2 del ejercicio 2022 y 2021 de Andoain:

Consumo energético	2022	2021
Gas natural (kWh)	25.907.069	22.626.590
Gasoil (litros)	3.000	781
GLSP (litros)	18.133	9.282
Refrigerantes (Kg)	14	49
Electricidad (kWh)	6.494.487	5.588.451

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 CO<sub>2</sub>, en una escala de A-G siendo la calificación A la más eficiente.

Asimismo, se han iniciado acciones destinadas a colocar puntos de recarga de coches eléctricos o híbridos en la planta de Andoain, medida que se espera que esté totalmente implantada en el ejercicio 2023. Todas estas acciones están acompañadas de sesiones de formación y campañas de concienciación a todos los empleados de la planta de Andoain.

# 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 desde el ejercicio 2018 por parte de ITASA Andoain (\*):

Indicadores (%)	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021
Eficacia de las Siliconadoras	+2%	+1%	+1,7%	-0,7%
Compra papel FSC-PEFC	0,07	2,64	12,66	10
Consumo de embalaje	7%	-8,62%	-4,74%	-0,89%

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.

(\*): El seguimiento de indicadores de ODS se realiza a nivel planta, por tanto, durante el ejercicio 2022 y anteriores se dispone de la información y se monitoriza en Andoain.

# Comprometidos con un consumo sostenible de Materias Primas



Asimismo, en ITASA durante el ejercicio 2022 hemos homologado 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.

En cuanto a los consumos de las principales materias primas tanto para la planta de Andoain como de México, los datos del ejercicio 2022 ascienden a:

Consumo de materia prima (Kg)	2022	2021
Papel	50.369.991	25.174.634
Silicona	1.546.646	912.713

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.

(\*) El seguimiento de indicadores de ODS se realiza a nivel planta, por tanto, durante el ejercicio 2022 y anteriores se dispone de la información y se monitoriza en Andoain.

# 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, estamos definiendo 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.



# 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 Andoain contribuye a través de la reducción, reciclado y reutilización de los residuos hasta alcanzar el Residuo Cero enviado a vertedero (\*):

Indicadores (%)	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021
Gestión de Residuo No Peligroso	+5,98%	-15,18%	+14,59%
Gestión de Residuo Peligrosos	-4,16%	-12,09%	+8,11%

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

Los principales residuos peligrosos generados durante el ejercicio 2022 en la planta de Andoain son los siguientes:

Residuos Peligrosos (Kgs)	2022
Aguas con tintas	44.555
Aguas limpieza calderas	-
Envases metálicos contaminados	2.820
Envases plásticos contaminados	422
Siliconas sólidas	43.098
Tintas base solvente	595
Silicona contaminado con heptano	-
Aceite usado	25.000
Otros residuos peligrosos	610
<b>Total</b>	<b>117.100</b>

Len cuanto a los residuos no peligrosos generados durante el ejercicio 2022 y 2021 en la planta de Andoain son los siguientes:

Residuos No Peligrosos (Kgs)	2022	2021
Madera	60.190	28.560
Papel y cartón	2.122.105	1.287.897
Plástico limpio	11.599	5.263
Siliconados	388.280	256.680
Film siliconado	11.340	-
<b>Total</b>	<b>2.593.514</b>	<b>1.956.600</b>

En lo que respecta a los residuos generados en la planta de Querétaro durante el ejercicio 2022, el de importe total de residuos peligrosos asciende a 19.915 y el de residuos no peligrosos a 1.204.705, no siendo posible el desglose por tipo de residuo como en el caso de la planta de Andoain.

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.

(\* El seguimiento de indicadores de ODS se realiza a nivel planta, por tanto, durante el ejercicio 2022 y anteriores se dispone de la información y se monitoriza.

# 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”

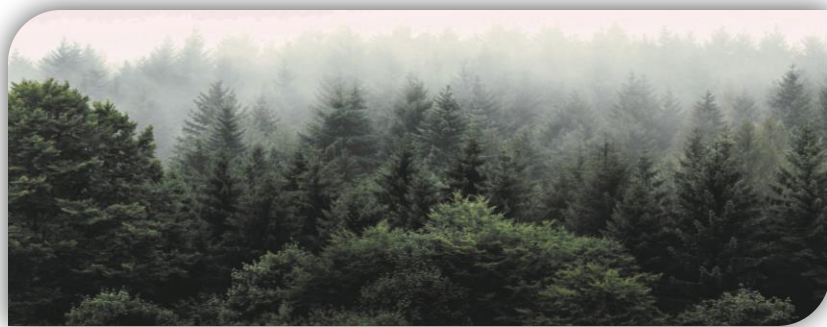


Para conseguir luchar contra el reto del cambio climático realizamos un seguimiento permanente de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), de la evolución del comercio de dichas emisiones y de cómo pueden afectar a nuestro Grupo los acuerdos internacionales en este campo con el objetivo de tomar las decisiones más adecuadas para minimizar el riesgo y aprovechar las oportunidades.



**Objetivo 13** pretende adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

**Meta 13.2** pretende adoptar medidas relativas al cambio climático (mitigación y adaptación)



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 ha trabajado 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	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021
tCO2e / M € facturado	-7,26%	-3,64%	-9,11%
tCO2e / M € vendido	-10,63%	-5,45%	+15,49%
tCO2e / M € fabricado	7,58%	-3,33%	+12,34%

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 el ejercicio 2022 presenta los siguientes datos (\*):

Emisiones (t CO2e)	2022	2021
Combustión Fija	4.17,13	4.119,82
Combustión Móvil	40,77	18,27
Recarga gases fluorados	29,23	90,28
<b>Total alcance 1</b>	<b>4.787,13</b>	<b>4.228,37</b>
Consumo electricidad	1.312,31	1.129,23
<b>Total alcance 2</b>	<b>1.312,31</b>	<b>1.129,23</b>

Emisiones (t CO2e)	2022	2021
Materias Primas	60.576,00	49.915,00
Transporte Aguas Arriba	7.725,29	3.976,39
Transporte Aguas Abajo	7.946,49	4.145,68
Gestión de Residuos	52,98	41,07
Consumo de Agua	0,97	0,39
Desplazamientos in-itinere	32,49	249,95
Viajes de Negocios	150,94	154,21
<b>Total alcance 3</b>	<b>76.485,17</b>	<b>58.482,69</b>

(\*) El ejercicio efectuado para el cálculo de Huella de Carbono así como de la contribución de los ODS es sobre el ejercicio 2022 completo 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,

# 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 2022 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.



## **6 Seguridad y Salud: compromiso con la excelencia**

**“Tenemos un firme compromiso de responsabilidad con la seguridad y salud de nuestro empleados, quienes conforman nuestro activo más valioso”**

# Preservando la salud y la satisfacción laboral

Los empleados que conforman ITASA son un activo fundamental para el Grupo y, su Seguridad y Salud una prioridad para la Dirección. Esta premisa es recogida tanto en el [Código de Conducta](#) de ITASA como en el de MATIV:

*“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”.*

*“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 previsibles y evitables.”*

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

La planta de México dispone de su propio “**Reglamento Interno de Seguridad, Salud y Medio ambiente en el centro de trabajo**” que, de forma equivalente, asegura la protección de la integridad física de las personas, equipo, instalaciones y medioambiente. Este Reglamento, así como las diferentes medidas, datos e indicadores, entre otros, es supervisado y monitorizado por la **Comisión Mixta de Seguridad e Higiene** constituida en el ejercicio 2020, que cuenta con el apoyo de una **clínica externa** para la prestación de servicio de atención médica.

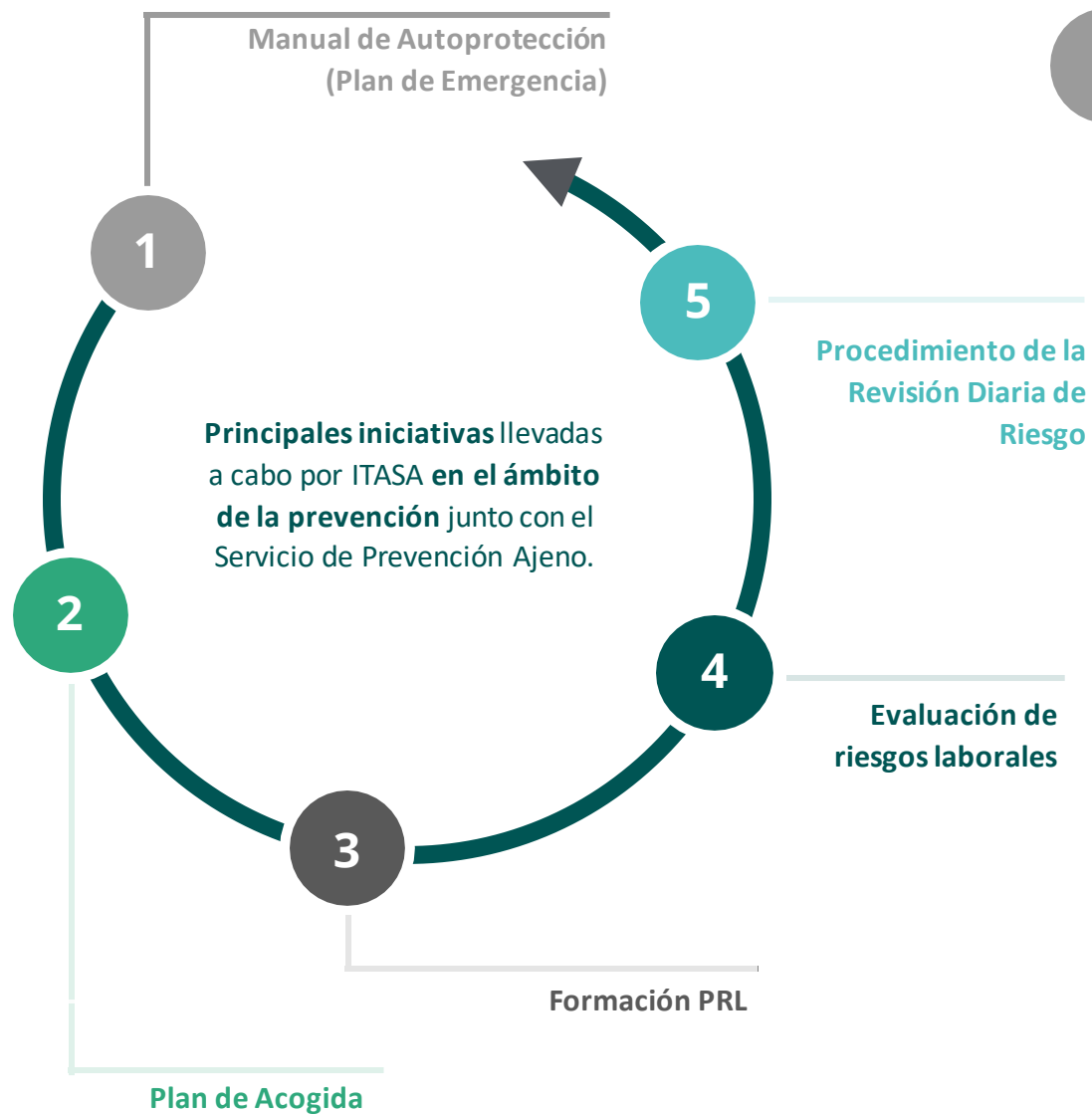
Con el mismo objetivo de supervisión y seguimiento en materia de Seguridad y Salud, en la planta de Andoain disponemos de un **Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente** equivalente que se reúne con frecuencia trimestral para evaluar riesgos, hacer seguimiento de las cifras e indicadores, diseñar e implantar las medidas necesarias y evaluar la información obtenida por parte del **Servicio de Prevención Ajeno** con el que trabajan. Asimismo, se organizan reuniones extraordinarias 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 junto con este Servicio de Prevención Ajeno 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 y HUMANTECH
- ❑ Elaboración y puesta en marcha del **Manual de Autoprotección (Plan de Emergencia)**.
- ❑ Formación en PRL.
- ❑ Evaluación de riesgos laborales.



# Medidas orientadas a garantizar la prevención



1

## Elaboración y puesta en marcha del Manual de Autoprotección (Plan de Emergencia)

En el año 2016 se realizó el plan de autoprotección de la empresa, registrándose en el Gobierno Vasco. Una vez cumplidos los tres años, en 2019, se volvió a revisar y actualizar el Plan de Autoprotección, y se volvió a notificar al Gobierno Vasco.

En el año 2022, se ha realizado la actualización.

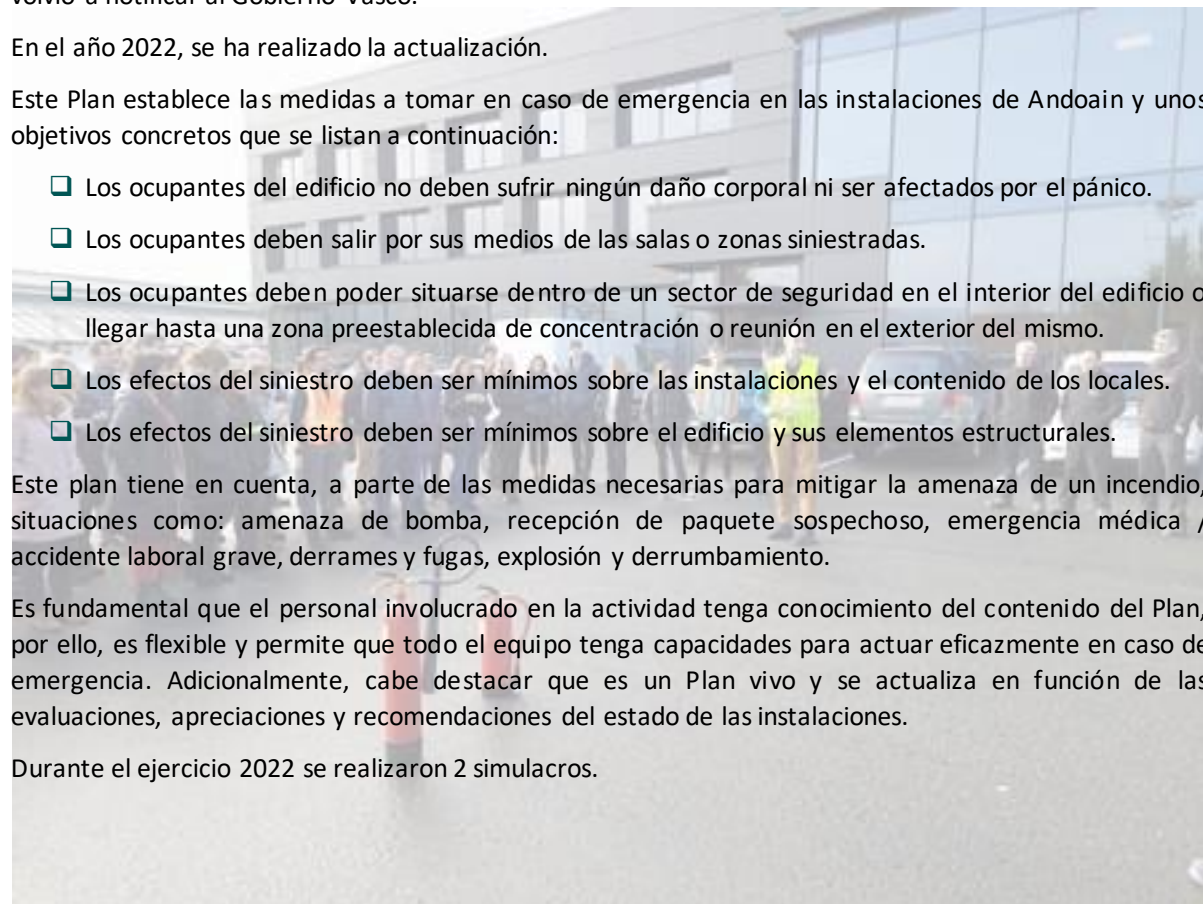
Este Plan establece las medidas a tomar en caso de emergencia en las instalaciones de Andoain y unos objetivos concretos que se listan a continuación:

- Los ocupantes del edificio no deben sufrir ningún daño corporal ni ser afectados por el pánico.
- Los ocupantes deben salir por sus medios de las salas o zonas siniestradas.
- Los ocupantes deben poder situarse dentro de un sector de seguridad en el interior del edificio o llegar hasta una zona preestablecida de concentración o reunión en el exterior del mismo.
- Los efectos del siniestro deben ser mínimos sobre las instalaciones y el contenido de los locales.
- Los efectos del siniestro deben ser mínimos sobre el edificio y sus elementos estructurales.

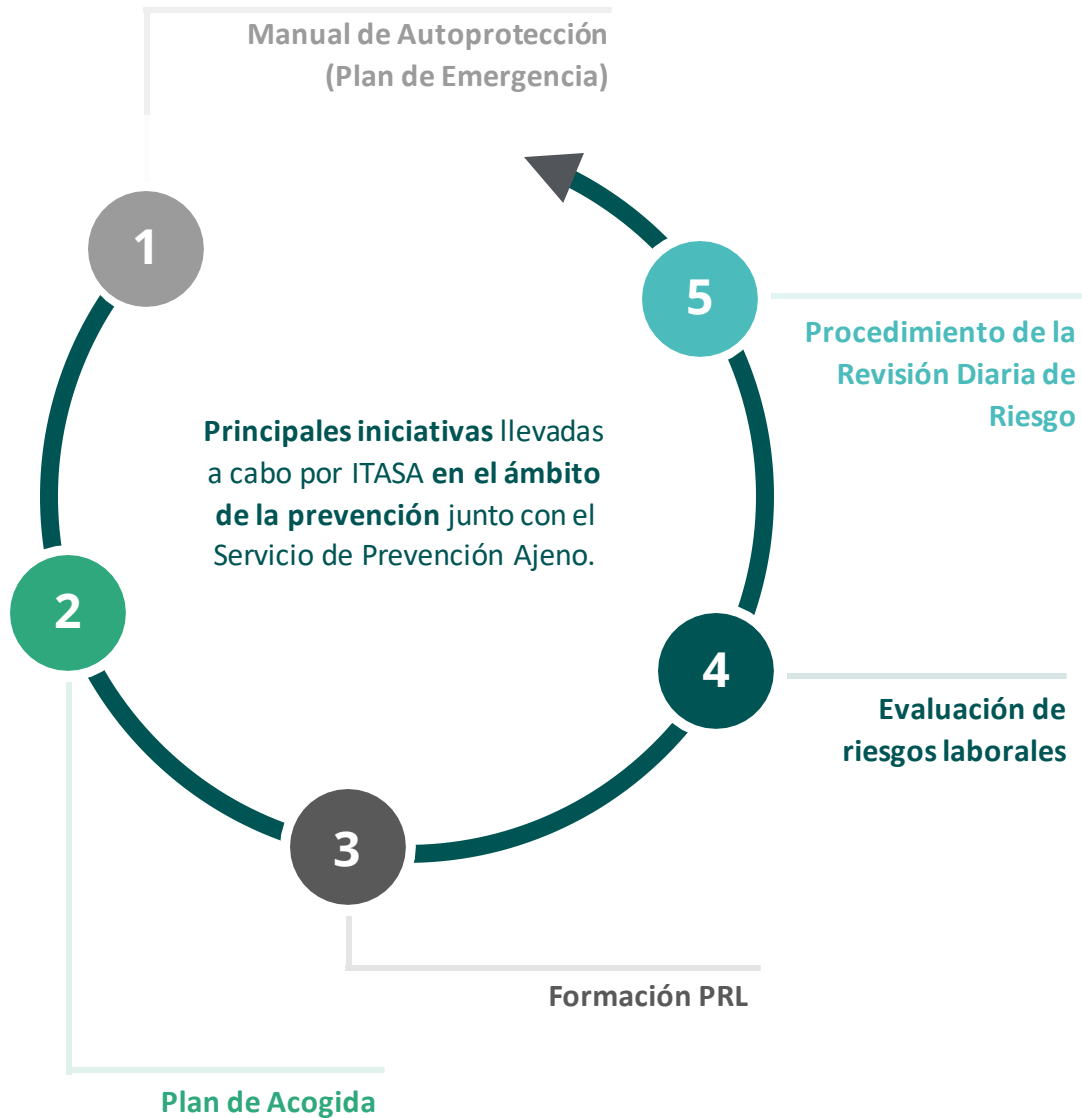
Este plan tiene en cuenta, a parte de las medidas necesarias para mitigar la amenaza de un incendio, situaciones como: amenaza de bomba, recepción de paquete sospechoso, emergencia médica / accidente laboral grave, derrames y fugas, explosión y derrumbamiento.

Es fundamental que el personal involucrado en la actividad tenga conocimiento del contenido del Plan, por ello, es flexible y permite que todo el equipo tenga capacidades para actuar eficazmente en caso de emergencia. Adicionalmente, cabe destacar que es un Plan vivo y se actualiza en función de las evaluaciones, apreciaciones y recomendaciones del estado de las instalaciones.

Durante el ejercicio 2022 se realizaron 2 simulacros.



# Medidas orientadas a garantizar la prevención



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.

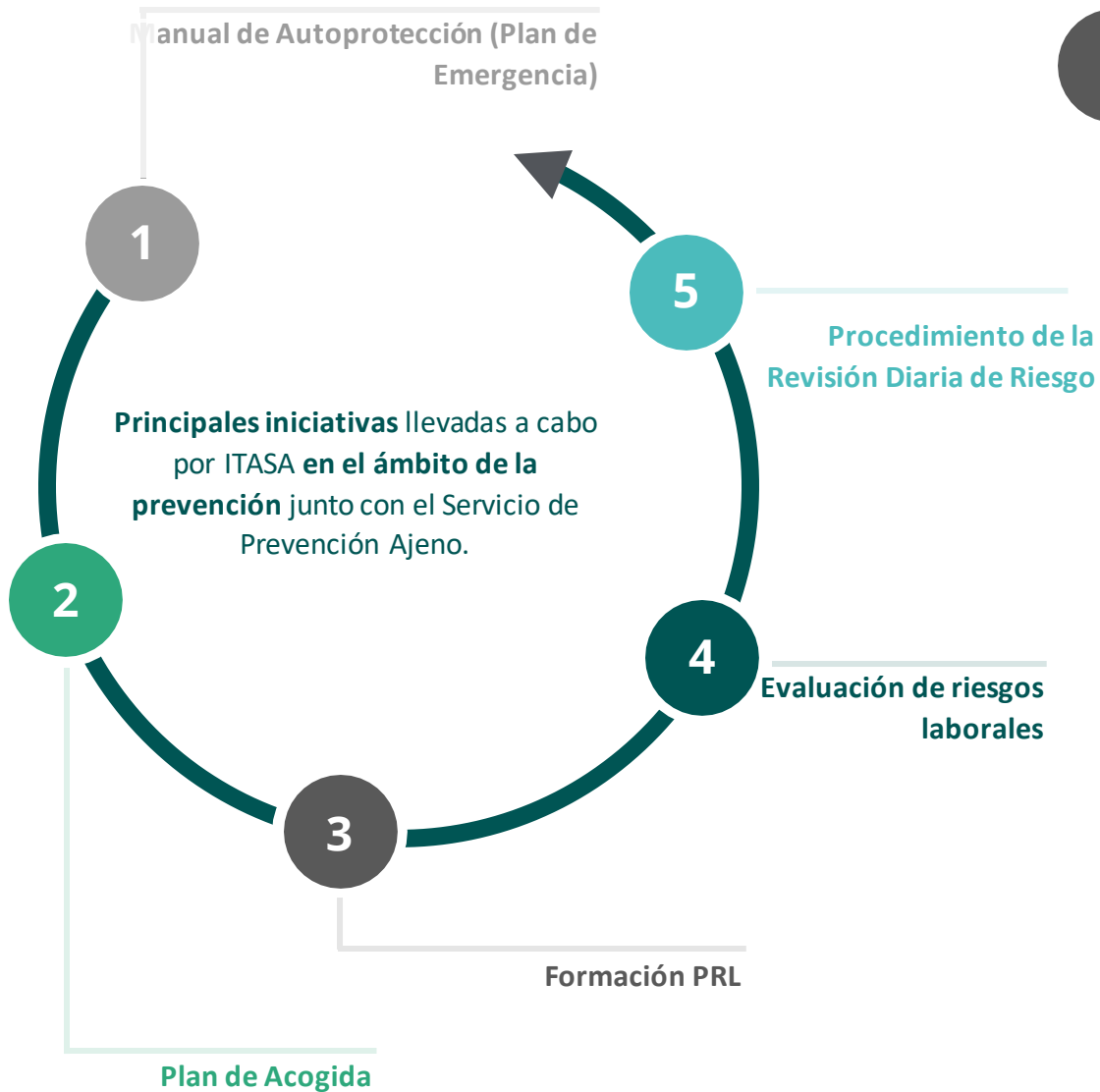
## Procedimiento de la Revisión Diaria de Riesgo. (Daily Risk Review)

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.

# Medidas orientadas a garantizar la prevención



3

## Formación en PRL

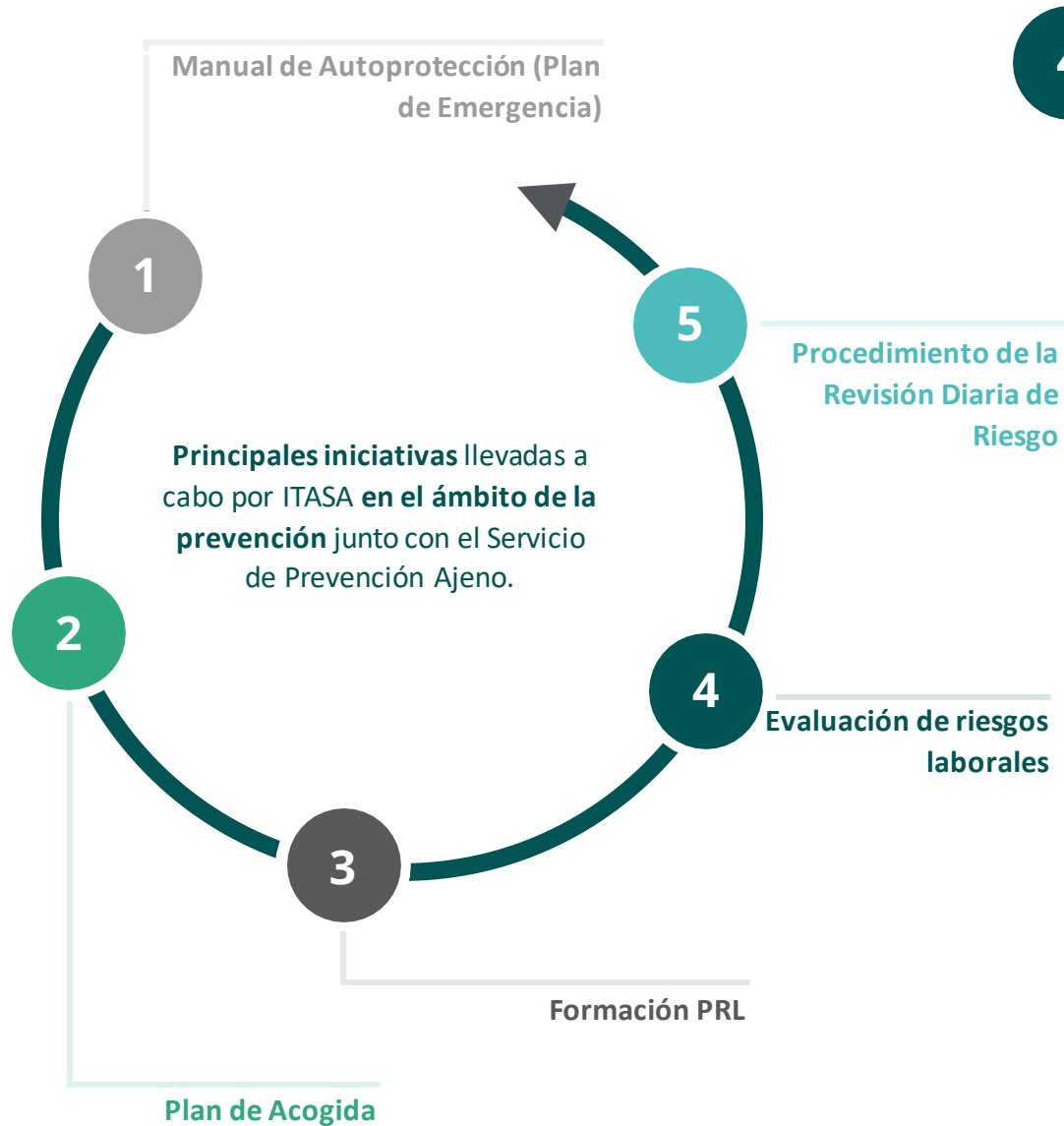
Durante el ejercicio 2022 se ha procedido a efectuar varias acciones formativas aparte de las nuevas incorporaciones a ITASA tales como:

- Formación de operador de carretillas elevadoras. Formación externa.
- Nivel Básico de PRL. Formación externa.
- Primeros Auxilios. Formación externa.
- Formación en la actuación ante distintas emergencias. Formación interna.
- Formación en cultura de seguridad. Formación interna continua.
- Formación en trabajos en altura con línea de vida. Formación interna.
- Formación en carga- descarga MPs. Formación interna.
- ETC.

Fotos de formación primeros auxilios por ejemplo



# Medidas orientadas a garantizar la prevención



## 4 Evaluación de riesgos laborales

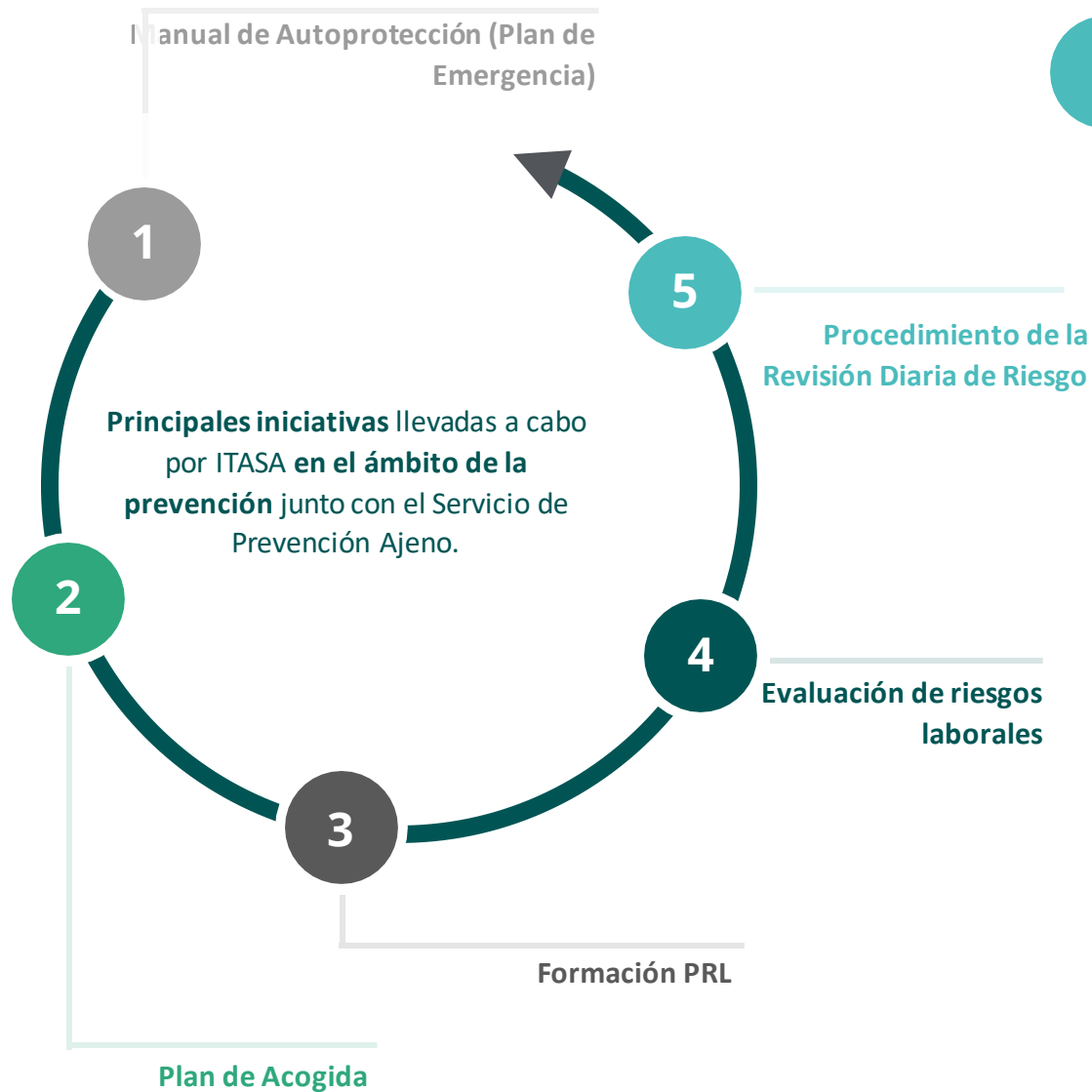
Durante los últimos años en ITASA, acompañados por el Servicio de Prevención Ajeno, hemos efectuado una evaluación de riesgos laborales que ha sido actualizada y revisada desde entonces con motivo de accidentes ocurridos, auditorías internas y/ o externas, entre otros. Durante el ejercicio 2022 se ha actualizado la identificación y evaluación de riesgos existentes.

En relación con las auditorías comentadas, cabe destacar que en la planta de Andoain de 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.

El año 2022, 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.



# Medidas orientadas a garantizar la prevención



## 5

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

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.”*

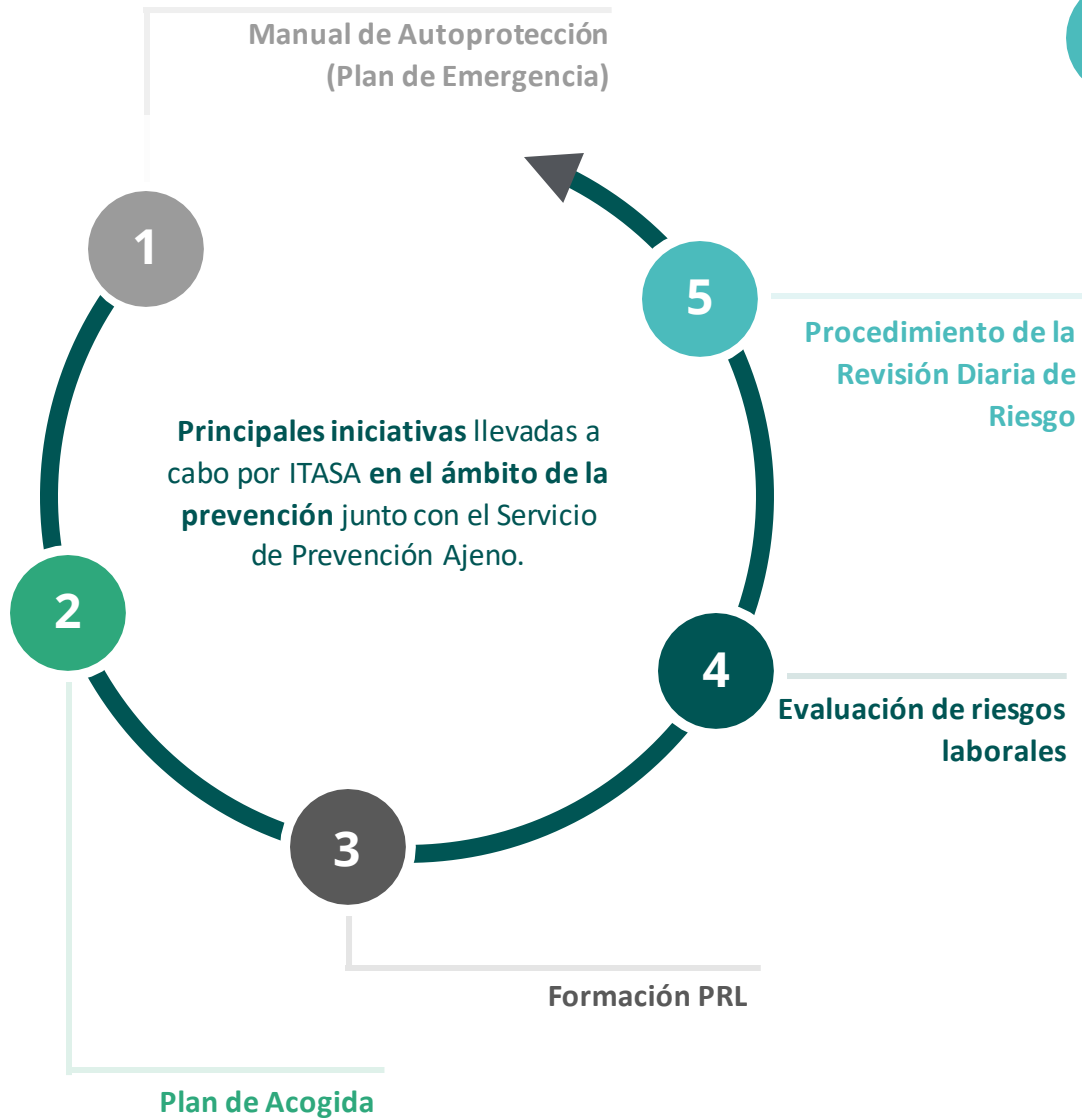
La Revisión Diaria de Riesgo / Daily Risk Reviews se gestiona en los foros de comunicación existentes y establecidos en ITASA que son los GEMBA WALK DIARIO.

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.

# Medidas orientadas a garantizar la prevención



5

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

En la planta de México

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 y Permisos de trabajo de alto Riesgo .

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.

Los permisos de trabajo de alto riesgo son enfocados en proveedores y contratistas ya que en la planta de Mexico está en proceso de expansión, lo cual es funcional para la obra y llegada de nueva maquinaria.

Dentro de estas reuniones GEMBA el equipo diariamente revisa el riesgo de la siguiente manera:

1. Una tarea o un proyecto dentro del turno o del día que tiene un riesgo excesivo se realiza una evaluación de riesgos previa a la tarea (PTR) formulario EHS 6.1.01-03 nivel A anexo al permiso de trabajo.
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.

# Nuestras principales cifras



Nuestros Comités de Seguridad y Salud correspondientes a las dos plantas principales de ITASA hacen seguimiento a las siguientes cifras e índices (\*):

Indicadores	2022	
	Hombre	Mujer
Accidentes con baja	5	-
Índice de frecuencia	16,53	-
Índice de gravedad	0,86	-
Enfermedades profesionaes	0	-

En colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno que tenemos contratado para la planta de Andoain ya se ha presentado la **Planificación de la Actividad Preventiva para el ejercicio 2023**, 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.

En lo que respecta a nuestra Sociedad ITASA Américas, S.A. de C.V., procedió a analizar a finales del ejercicio 2020 el nivel de **riesgo psicosocial** percibido en el centro de trabajo, evaluar el entorno organizacional e identificar a los colaboradores sujetos a acontecimientos traumáticos severos, en cumplimiento con la **NOM-035-STPS-2018**, que es de aplicación en todo el territorio nacional y que define estos riesgos psicosociales de la siguiente manera:

***“Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabaja dor por el trabajo desarrollado.”***

Las conclusiones alcanzadas en dicho estudio por parte de un externo independiente han sido compartidas con la Dirección de ITASA con el objetivo de diseñar e implementar medidas que promuevan y garanticen la prevención de estos riesgos.

(\*) 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.



# **7 *Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción***

**“Consolidando nuestra cultura de cumplimiento y principios éticos”**

# Férreos principios éticos como piedra angular

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:



Responsabilidad por la **reputación** de ITASA



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.



Responsabilidad de los **derechos sociales básicos**



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.

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.



**Igualdad de oportunidades y respeto mutuo**



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.

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 a 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.

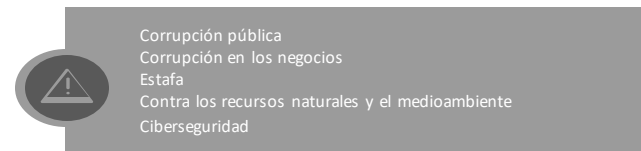
## Uso y protección de la información

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, destacar que, **a nivel inherente**, 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 2022 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. Durante este ejercicio estuvo en vigor el Código ético y modelo corporativo Compliance de Neenah. En marzo de 2023 se publica el nuevo Código de Conducta de Mativ sobre los cuales todos los empleados de Mativ deberán ser informados y formados apropiadamente a lo largo de 2023.

Destacar que, a pesar de que los dos modelos convivan en la actualidad debido a la reciente integración de ITASA en el Grupo, se encuentran 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.

Durante el ejercicio 2022 no se recibió ninguna denuncia a través del canal de denuncias.

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:

1. La web corporativa de Mativ
2. Llamada telefónica
3. Carta a alguna de las direcciones de correo que se incluyen en el procedimiento
4. Correo electrónico
5. En persona

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:

1. 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”);
2. O a ningún (a) partido político o funcionario de partido político o (b) candidato a un cargo político (“otra parte encubierta”).
3. En consecuencia, Mativ exige a todos los empleados y agentes, consultores y representantes que cumplan con la política de la FCPA de Mativ..

# Otros modelos de cumplimiento críticos para el Grupo



Nuestra sociedad matriz se encuentra localizada en E.E.U.U., es por ello que, en ITASA, estamos sujetos a determinadas obligaciones vinculadas con regulación y normativa estadounidense.

Mención especial merece la normativa de la **Oficina de Control de Activos Extranjeros** (en adelante, “OFAC”) que describe las sanciones, leyes y normativas de EE.UU. aplicables a Mativ y para la que ha sido desarrollado un **Programa de Cumplimiento** que recoge nuestro compromiso a llevar a cabo nuestras actividades comerciales con honestidad e integridad, y en pleno cumplimiento de las leyes y normativas estadounidenses que rigen las actividades comerciales internacionales.

Mativ espera que sus empleados, directivos, agentes y directores, donde quiera que se encuentren, se adhieran al compromiso de la empresa con el cumplimiento.

La normativa de la OFAC prohíbe participar en transacciones o prestar servicios a países, personas y organizaciones sancionadas. Las sanciones son una extensión de la política exterior de EE. UU. y los objetivos de seguridad nacional. Por tanto, el cumplimiento limita el daño a la seguridad nacional de los EE. UU. y a los objetivos de política exterior.

Asimismo, Mativ ha compartido con ITASA y el resto de las empresas que conforman el Grupo una **Declaración de cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y Política de Privacidad** con el objetivo de describir y explicar a los usuarios nuestra práctica de recogida de información y nuestro compromiso con la seguridad de los datos de nuestros empleados, clientes y otras personas interesadas en nuestro negocio.

Por último, 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 ha sido sometida por primer año a auditorías internas y externas de los controles implementados.



## **8 Compromiso con el entorno y la comunidad**

**“Creemos en la creación de riqueza y empleo para beneficiar a nuestra sociedad”**

# Nuestra relación con la sociedad

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	2019	2020	2021	2022
Personas contratadas	0	1	1	0

Durante los ejercicios 2020 y 2021 esta colaboración se materializó a través del acuerdo con Cruz Roja **“Plan Cruz Roja Responde”** aunque este año no ha habido ninguna incorporación.

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 es necesaria 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**.



# 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](http://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](http://pefc.org)).

Asimismo, para nuestras dos plantas de 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.

Destacar que tanto en la planta de Andoain como de Querétaro disponemos de la **Certificación ISO 9001 de Sistemas de Gestión de Calidad** expedido por un experto independiente que evidencia nuestro compromiso con el cumplimiento de las mejores prácticas empresariales.

# 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 2022 distribuidas por país:

<b>Beneficio Antes de Impuestos (miles de euros)</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>España</b>	17.993	8.155
<b>Malasia</b>	-426	-2.227
<b>México</b>	671	1.394
<b>Impacto PPA y otros ajustes de consolidación</b>	-18.977	-18.161
<b>Beneficio Antes de Impuestos Consolidado</b>	<b>-739</b>	<b>-10.839</b>

En cuanto a los Impuestos sobre beneficios pagados por país durante el ejercicio 2022, presentamos a continuación la siguiente tabla resumen con la información alineada con el Estado de Flujos de Efectivo de Neenah Spain Holdings y Sociedades Dependientes:

<b>Impuestos sobre Beneficios pagados (miles de euros)</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>España</b>	2.245	2.670
<b>Malasia</b>	-	-
<b>México</b>	-	-
<b>Total</b>	<b>2.245</b>	<b>2.670</b>

En cuanto a las subvenciones recibidas, tal y como se indica en las Cuentas Anuales Consolidadas adjuntas, Industrias de Transformación de Andoain, S.A.U. ha registrado ingresos por importe de *400 miles de euros* en el ejercicio 2022 en el epígrafe de “Otros ingresos de explotación - Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio” de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada adjunta.

Por otro lado, esta misma sociedad tiene registrado un saldo de subvenciones no reintegrables en su Patrimonio Neto que asciende a *12 miles de euros*, en el epígrafe “Subvenciones, donaciones y legados recibidos” del balance consolidado adjunto (véase Nota 12.5 de la Memoria Consolidada adjunta).



## **9 *Las personas: nuestro principal activo***

**“Nuestras personas son la pieza esencial que contribuyen con su trabajo y buen hacer a la generación de valor en el Grupo”**

# 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 el Grupo. 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.

Una vez superado el proceso inicial, en ITASA nos preocupa el compromiso de nuestro equipo, muestra de ello es que a finales de 2021 e inicios de 2022 procedimos a efectuar en la planta de México una **Encuesta de Satisfacción** cuyo objetivo era diseñar las acciones e implantar las medidas necesarias para incrementar el bienestar de toda la plantilla. En 2022 en Américas se ha llevado a cabo una **Encuesta sobre medición del riesgo psicosocial** para asegurar que toda la plantilla cuenta con salud física, mental, psicológica en relación a su persona y evaluar el nivel de satisfacción en relación a sus condiciones de trabajo y sus retos profesionales. Esto es revisado y validado por la autoridad laboral, pues es una norma a cumplir por todas las empresas en el país.



# Impulsando la igualdad de oportunidades

Asimismo, 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 dedamos 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.

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.

# Apostando por medidas de conciliación y desarrollo profesional

Durante el inicio del ejercicio 2022 se comunicó a los empleados la iniciativa “**ItasaFlex**”, una experiencia piloto que está dirigida a facilitar la conciliación personal y profesional a través de la posibilidad de efectuar un día de trabajo desde casa. Tras el periodo de prueba, la Dirección de ITASA ha evaluado la efectividad de la medida y queda decidido a lo largo de 2022 la implantación de 1 día de Itasa FLEX con carácter permanente.

Estas novedades en cuanto a medidas y compromisos por parte de ITASA tratan de mitigar los principales riesgos a los que estamos expuestos en el área de recursos humanos, tales como, la capacidad de atraer y retener talento, ser capaces de ofrecer una carrera y trayectoria profesional, así como unas condiciones laborales atractivas y acordes al resto del sector y competidores, la seguridad y salud de nuestros empleados y, por último, la gestión del diálogo social con nuestros sindicatos para alcanzar acuerdos beneficiosos y ventajosos para todas las partes implicadas.

## Formación

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.

Durante el ejercicio 2022 y 2021 el número de horas de formación recibidas por parte de los empleados de la planta de Andoain (\*) en función de su categoría profesional es el siguiente:

Categoría profesional	Horas de formación 2022	Horas de formación 2021
Directivo	201	63
Comercial	64	42
Administrativo	724	509
Técnico	313	601
Operario	193	16
<b>Total</b>	<b>5.379</b>	<b>1.231</b>

Las principales causas del aumento de las horas de formación respecto al ejercicio anterior son:

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

(\*) La planta de Querétaro ha efectuado sesiones de formación también durante el ejercicio 2022, sin embargo, no son un número de horas representativo y, la Dirección no dispone de un registro íntegro y sistematizado de las mismas, por tanto, no se han incluido estas horas en la tabla del presente Estado de Información No Financiera.

# Cómo nos organizamos y gestionamos nuestras relaciones sociales en Querétaro



Con el objetivo de maximizar la productividad en nuestra planta de Querétaro, el **Reglamento Interno de Trabajo** pretende garantizar que la relación laboral sea cordial, organizada y disciplinada, es por ello que regula además de los derechos y obligaciones cada empleado, los siguientes aspectos de la jornada de trabajo:

- ❑ ITASA Américas determina la jornada y el horario de trabajo con sujeción de los límites contemplados en los dispositivos legales vigentes, estando los empleados obligados a respetarlos. La variación de éste se sujetará a las necesidades y políticas de la organización, observando los lineamientos legales vigentes.
- ❑ Los empleados están obligados a registrar su asistencia 4 veces al día a la planta a través de la herramienta puesta a disposición de ITASA para tal fin.
- ❑ El personal que, por necesidades de servicio, tenga que realizar labores fuera de la jornada ordinaria de trabajo, deberá contar previa y necesariamente con la autorización de su jefe inmediato.
- ❑ Los feriados nacionales o regionales no laborables fijados por la ley y la organización están publicados en los tableros informativos y pactados con el sindicato.
- ❑ El tiempo de comida es de 30 minutos para el personal sindicalizado y para el personal de confianza es de 60 minutos diariamente.

Asimismo, este Reglamento regula las ausencias, permisos y licencias y complementa los acuerdos alcanzados en el **Contrato Colectivo de Trabajo por Tiempo Indeterminado** firmado entre los sindicatos e Itasa Américas, que establece, entre otros, los siguientes aspectos:

- ❑ Por cada seis días de trabajo, la empresa tiene la obligación de conceder dos días de descanso semanal remunerado para el personal operativo y cumplir con 48 horas a la semana.
- ❑ En caso de ser necesario trabajar fuera de la jornada laboral, será considerado como tiempo extraordinario y será abonado conforme establece la Ley Federal del Trabajo.
- ❑ Las partes contratantes manifiestan que serán días de descanso obligatorio los establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Adicionalmente, la empresa incorpora días de descanso adicionales en Semana Santa, Día de la Virgen de Guadalupe, así como el 24 y 31 de diciembre.
- ❑ Se regulan los periodos de baja por paternidad y maternidad, así como un periodo de lactancia para las madres hasta que el hijo o hija cumpla un año de vida.

El 51% de los empleados y empleadas de la planta de Querétaro están sujetos al Contrato Colectivo indicado, estando la totalidad de la plantilla con condiciones laborales alineadas con la legalidad local vigente y, teniendo determinados empleados acuerdos individuales que mejoran o flexibilizan las condiciones generales.

# Cómo nos organizamos y gestionamos nuestras relaciones sociales en Andoain

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, 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 dúster 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.



(\* Los empleados contratados por Industrias de Transformación de Andoain, S.A.U. en el extranjero no están sujetos al Convenio Colectivo de Guipúzcoa, estando sus condiciones laborales reguladas y basadas en la normativa y legislación local vigente. Todos estos empleados se encuentran en países europeos desempeñando su actividad, no representando un peso relevante ni para la Sociedad ni para el Grupo en su conjunto.

# Distribución de la plantilla a cierre de ejercicio

El equipo que conforma el Grupo Neenah Spain Holdings a cierre del ejercicio 2022 asciende a 322 personas (274 a cierre del ejercicio 2021) (\*) y presenta el siguiente desglose:

Empleados por sexo	2022	2021
Hombre	248	212
Mujer	74	62
<b>Total</b>	<b>322</b>	<b>274</b>

Empleados por edad	2022	2021
Grupo < 30 años	64	55
Grupo 30-50 años	200	165
Grupo > 50 años	58	54
<b>Total</b>	<b>322</b>	<b>274</b>

Empleados por tipo de jornada	2022	2021
Completa	311	265
Parcial	11	9
<b>Total</b>	<b>322</b>	<b>274</b>

Empleados por país	2022	2021
España	200	180
México	122	94
<b>Total</b>	<b>322</b>	<b>274</b>

Empleados por clasificación profesional	2022	2021
Alta Dirección	9	9
Comercial	9	9
Administrativo	75	60
Técnico	19	20
Operario	210	176
<b>Total</b>	<b>322</b>	<b>274</b>

Empleados por tipo de contrato	2022	2021
Indefinido	295	255
Temporal	27	16
Duración determinada	0	3
<b>Total</b>	<b>322</b>	<b>274</b>



\*En 2021 consideramos 9 meses del ejercicio a partir de la adquisición de Neenah.

(\*) El dato de la plantilla a cierre del ejercicio no coincide con el de las Cuentas Anuales Consolidadas adjuntas por 7 empleados que están contratados en la sociedad Itasa Asia Sdn. Bhd., y cuyos datos están fuera del alcance del presente Estado de Información No Financiera. Sin embargo, destacar que se ha incluido el personal contratado en la sociedad Global Release Liners, S.L.U., que si bien no es relevante a efectos cuantitativos, tiene carácter de permanencia en el Grupo, aspecto determinante para considerar su inclusión en el mismo.

# Movimientos de la plantilla durante el ejercicio

Durante el ejercicio 2022, el promedio de la plantilla asciende a 299,41 personas que se distribuyen de la siguiente manera en función de su jornada y tipo de contrato:

Año 2022	Indefinido		Temporal	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial
<b>Promedio de empleados por sexo</b>				
Hombre	211,53	0,00	13,90	2,93
Mujer	65,19	3,04	2,69	0,13
<b>Total</b>	<b>276,72</b>	<b>3,04</b>	<b>16,59</b>	<b>3,06</b>

Año 2022	Indefinido		Temporal	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial
<b>Promedio de empleados por edad</b>				
Grupo < 30 años	49,95	0,00	5,44	0,40
Grupo 30-50 años	178,30	2,16	10,65	0,13
Grupo > 50 años	48,47	0,88	0,50	2,53
<b>Total</b>	<b>276,72</b>	<b>3,04</b>	<b>16,59</b>	<b>3,06</b>

Año 2022	Indefinido		Temporal	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial
<b>Promedio de empleados por categoría prof.</b>				
Alta Dirección	9,00	0,00	0,00	0,00
Comercial	9,00	0,00	0,00	0,00
Administrativo	64,26	1,41	1,68	0,53
Técnico	19,48	0,00	0,00	0,00
Operario	174,98	1,63	14,73	2,53
<b>Total</b>	<b>276,72</b>	<b>3,04</b>	<b>16,59</b>	<b>3,06</b>

Año 2021	Indefinido		Temporal	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial
<b>Promedio de empleados por sexo</b>				
Hombre	189,1	0,7	9,2	0,8
Mujer	47,3	3,0	1,9	0,4
<b>Total</b>	<b>236,4</b>	<b>3,7</b>	<b>11,1</b>	<b>1,2</b>

Año 2021	Indefinido		Temporal	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial
<b>Promedio de empleados por edad</b>				
Grupo < 30 años	41,5	0,7	4,4	0,4
Grupo 30-50 años	145,1	2,2	6,7	0
Grupo > 50 años	49,8	0,9	0	0,8
<b>Total</b>	<b>236,4</b>	<b>3,8</b>	<b>11,1</b>	<b>1,2</b>

Año 2021	Indefinido		Temporal	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial
<b>Promedio de empleados por categoría prof.</b>				
Alta Dirección	9,4	0	0	0
Comercial	8,0	0	0,7	0
Administrativo	48,8	2,1	1,9	0,4
Técnico	18,9	0	0,2	0
Operario	151,3	1,6	8,4	0,8
<b>Total</b>	<b>236,4</b>	<b>3,7</b>	<b>11,2</b>	<b>1,2</b>

# Movimientos de la plantilla durante el ejercicio

Por otro lado y, fruto de las adaptaciones habituales de la plantilla al proceso productivo de la planta de Querétaro, el número de despidos producidos durante el ejercicio ha sido el siguiente:

Despidos por sexo	2022	2021
Hombre	17	17
Mujer	7	2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>19</b>

Despidos por edad	2022	2021
Grupo < 30 años	16	11
Grupo 30-50 años	8	6
Grupo > 50 años	0	2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>19</b>

Despidos por clasificación profesional	2022	2021
Administrativo	3	2
Operario	19	17
Técnico	2	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>19</b>



# Apostando por una remuneración competitiva

La remuneración media considerando el tipo de jornada de cada profesional asciende a 27 miles de euros, excluyendo el salario medio de la Alta Dirección que será desglosado por separado conforme a lo establecido en la Ley 11/2018:

Remuneración media por sexo	2022	2021*
Hombre	28.700	25.909
Mujer	21.429	21.457
<b>Remuneración media</b>	<b>26.742</b>	<b>24.962</b>

Remuneración media por edad	2022	2021*
Grupo < 30 años	9.616	8.786
Grupo 30-50 años	30.635	34.891
Grupo > 50 años	44.614	50.122
<b>Remuneración media</b>	<b>26.742</b>	<b>24.962</b>

Remuneración media por clasificación profesional	2022	2021*
Comercial	126.633	87.675
Administrativo	24.053	19.747
Técnico	51.281	35.046
Operario	22.619	22.113
<b>Total</b>	<b>26.742</b>	<b>24.962</b>

Conforme a esta remuneración media, la brecha salarial de ITASA asciende al 25%, 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 inducción histórica en el mundo laboral de los primeros, que poco a poco se va neutralizando y revirtiendo, aspecto aun mayor en un grupo inminentemente industrial como el nuestro. En cualquier caso, destacar que nuestras políticas de remuneraciones son igualitarias y alineadas con los convenios colectivos en vigor en cada planta y que, por tanto, no se han identificado diferencias discriminatorias o a reevaluar en este sentido.

A continuación, procedemos a desglosar los datos de remuneración media de la Alta Dirección que ha formado parte de nuestro Grupo durante el ejercicio 2022:

Remuneración media por sexo	2022
Hombre	195.820

A 31 de diciembre de 2022 no existían anticipos ni créditos contra el personal de alta dirección, ni había obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Mujer	94.609
<b>Remuneración media</b>	<b>183.168</b>



# 10 *Hechos posteriores*

# Hechos posteriores

Entre el cierre del ejercicio 2022 y la fecha de formulación del presente Estado de Información No Financiera, no se han producido hechos significativos adicionales no mencionados a lo largo de los apartados que componen el mismo.





# **11** *Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)*

# Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

A continuación, se presenta el detalle de los requerimientos exigidos por la ley 11/2018 del 28 de diciembre y su asociación correspondiente a los Global Reporting Initiative (GRI) reportados por ITASA:

Asuntos Generales		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	2-1-a Detalles organizacionales (nombre legal)	1. Introducción	N/A
		2-6-b-i Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales (as actividades, los productos y los servicios de la organización, y los mercados atendidos)	2. Quienes somos	N/A
		2-1-c Detalles organizacionales (Ubicación de la sede central)	N/A	Barrio Sorabilla nº 218, Andoain, Guipúzcoa
		2-1-b Detalles organizacionales (Naturaleza de la propiedad y forma jurídica)	2. Quienes somos	N/A
		2-7 Empleados	2. Quienes somos 9. Las personas: nuestro principal activo   Distribución de la plantilla a cierre de ejercicio	N/A
		2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1. Introducción	N/A
		2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1. Introducción	N/A
Marco de reporting	Marco de reporting	3-2 Lista de temas materiales	3. Construyendo relaciones duraderas con nuestros Grupos de Interés	N/A
Enfoque de Gestión	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	3- Temas materiales	4. Objetivos de Desarrollo Sostenible   Nuestro compromiso 5. Gestión Ambiental Responsable   Principios Responsables para controlar el Impacto Ambiental de nuestra actividad 6. Seguridad y Salud: compromiso con la excelencia 7. Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción 8. Compromiso con el entorno y la comunidad   Cadena de suministro responsable 9. Las personas: nuestro principal activo   Impulsando la igualdad de oportunidades	N/A

# Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Asuntos Generales		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Enfoque de Gestión	Resultados de las políticas que aplica la compañía	3-3 Gestión de los temas materiales	4. Objetivos de Desarrollo Sostenible 5. Gestión Ambiental Responsable   Un equipo dedicado al cuidado del medioambiente 6. Seguridad y Salud: compromiso con la excelencia 7. Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción 8. Compromiso con el entorno y la comunidad   Cadena de suministro responsable 9. Las personas: nuestro principal activo   Impulsando la igualdad de oportunidades	N/A
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3-2 Lista de temas materiales	5. Gestión Ambiental Responsable   Un equipo dedicado al cuidado del medioambiente 7. Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción   Evolucionando hacia Modelo más robusto 9. Las personas: nuestro principal activo   Apostando por medidas de conciliación y desarrollo profesional	N/A
Cuestiones medioambientales		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	N/A	5. Gestión Ambiental Responsable	Durante el apartado de medio ambiente completo se efectúa un recorrido sobre el impacto tanto actual como previsible de ITASA conforme a los objetivos marcados, medidas implantadas, e indicadores de seguimiento.
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	2-5 Verificación externa	5. Gestión Ambiental Responsable   Un equipo dedicado al cuidado del medioambiente	N/A

# Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Cuestiones medioambientales		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Gestión ambiental	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	N/A	5. Gestión Ambiental Responsable   Un equipo dedicado al cuidado del medioambiente	N/A
	Aplicación del principio de precaución	N/A	5. Gestión Ambiental Responsable	N/A
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	N/A	N/A	Tal y como se indica en la Memoria Consolidada en la Nota "5.15 Elementos patrimoniales de naturaleza medioambiental", la actividad del Grupo, por su naturaleza, no tiene un impacto medioambiental significativo y, por tanto, no hay registrada ninguna provisión referida a medioambiente ni ninguna contingencia.
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y contaminación lumínica.	302-1 Consumo de energía dentro de la Organización 302-2 Consumo de energía fuera de la Organización 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	5. Gestión Ambiental Responsable   Consolidando nuestro compromiso con la eficiencia energética 5. Gestión Ambiental Responsable   Lucha contra el cambio climático	El cálculo de la huella de carbono es específico de la planta de Andoain. Sin embargo, los datos de consumo de energía de alcances 1 y 2 incluidos en el apartado "Consolidando nuestro compromiso con la eficiencia energética" son de ambas plantas.
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306- Residuos	5. Gestión Ambiental Responsable   Foco en la generación de soluciones vinculadas con la gestión de residuos 5. Gestión Ambiental Responsable   Gestión de residuos: nuestras cifras	N/A
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	N/A	N/A	Este aspecto no es material para ITASA considerando la actividad y el sector en el que opera el Grupo.

# Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Cuestiones medioambientales		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-Agua y efluentes	5. Gestión Ambiental Responsable   Apostando por un uso responsable y circular del agua	N/A
	Consumo de materias primas. Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1 Materiales utilizados por peso o Volumen 301-2 Insumos reciclados utilizados	5. Gestión Ambiental Responsable   Comprometidos con un consumo sostenible de Materias Primas	N/A
	Consumo, directo e indirecto, de energía.	302-1 Consumo de energía dentro de la Organización 302-2 Consumo de energía fuera de la Organización	5. Gestión Ambiental Responsable   Consolidando nuestro compromiso con la eficiencia energética	N/A
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética; Uso de energías renovables	302- Energía	5. Gestión Ambiental Responsable   Consolidando nuestro compromiso con la eficiencia energética	N/A
Cambio Climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	N/A	5. Gestión Ambiental Responsable   Consolidando nuestro compromiso con la eficiencia energética 5. Gestión Ambiental Responsable   Lucha contra el cambio climático	El calculo de la huella de carbono es específico de la planta de Andoain. Sin embargo, los datos de consumo de energía de alcances 1 y 2 incluidos en el apartado "Consolidando nuestro compromiso con la eficiencia energética" son de ambas plantas.
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	N/A	5. Gestión Ambiental Responsable   Consolidando nuestro compromiso con la eficiencia energética 5. Gestión Ambiental Responsable   Lucha contra el cambio climático	El calculo de la huella de carbono es específico de la planta de Andoain. Sin embargo, los datos de consumo de energía de alcances 1 y 2 incluidos en el apartado "Consolidando nuestro compromiso con la eficiencia energética" son de ambas plantas.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	N/A	5. Gestión Ambiental Responsable   Consolidando nuestro compromiso con la eficiencia energética 5. Gestión Ambiental Responsable   Lucha contra el cambio climático	El calculo de la huella de carbono es específico de la planta de Andoain. Sin embargo, los datos de consumo de energía de alcances 1 y 2 incluidos en el apartado "Consolidando nuestro compromiso con la eficiencia energética" son de ambas plantas.

# Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Cuestiones medioambientales		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	N/A	5. Gestión Ambiental Responsable   Principios Responsables para controlar el Impacto Ambiental de nuestra actividad 5. Gestión Ambiental Responsable   Un equipo dedicado al cuidado del medioambiente	Las principales medidas vinculadas con este requerimiento están orientadas a garantizar una gestión forestal sostenible. Tanto la planta de Andoain como de Querétaro tienen certificados (FSC y PEFC) sus Sistemas de Gestión de la Cadena de Custodia.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	N/A	5. Gestión Ambiental Responsable   Principios Responsables para controlar el Impacto Ambiental de nuestra actividad 5. Gestión Ambiental Responsable   Un equipo dedicado al cuidado del medioambiente	Las principales medidas vinculadas con este requerimiento están orientadas a garantizar una gestión forestal sostenible. Tanto la planta de Andoain como de Querétaro tienen certificados (FSC y PEFC) sus Sistemas de Gestión de la Cadena de Custodia.
Cuestiones sociales y relativas al personal		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7 Empleados	9. Las personas: nuestro principal activo   Distribución de la plantilla a cierre de ejercicio	N/A
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Distribución de la plantilla a cierre de ejercicio	N/A
	Promedio anual por modalidad de contrato (indefinidos, temporales y a tipo parcial) por sexo, edad y clasificación profesional	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Movimientos de la plantilla durante el ejercicio	N/A

# Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)



Cuestiones sociales y relativas al personal		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Empleo	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Movimientos de la plantilla durante el ejercicio	N/A
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Apostando por una remuneración competitiva	N/A
	Brecha salarial	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Apostando por una remuneración competitiva	N/A
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Cómo nos organizamos y gestionamos nuestras relaciones sociales en Andoain	N/A
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Apostando por una remuneración competitiva	Tal y como se indica en la Memoria Consolidada adjunta, los Administradores de la Sociedad dominante no han percibido ninguna retribución por los servicios prestados ni remuneraciones por el ejercicio de su cargo ni como representantes en los órganos de administración de las sociedades en las que la Sociedad es persona jurídica administradora. A 31 de diciembre de 2022 no existían anticipos ni créditos concedidos al personal de alta dirección o a los miembros del Consejo de Administración, ni había obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía, ni se habrían satisfecho primas de seguros de responsabilidad civil de los administradores por daños ocasionados en el ejercicio del cargo.
	Implantación de políticas de desconexión laboral	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Apostando por medidas de conciliación y desarrollo profesional	No se han adoptado durante el ejercicio 2022 medidas específicas más allá de las estrictamente contempladas en el Convenio o Contrato Colectivo de aplicación.
	Empleados con discapacidad	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Impulsando la igualdad de oportunidades	N/A

# Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Cuestiones sociales y relativas al personal		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas 2-30 Convenios de negociación colectiva	9. Las personas: nuestro principal activo   Cómo nos organizamos y gestionamos nuestras relaciones sociales en Querétaro y en Andoain	N/A
	Número de horas de absentismo	N/A	N/A	El número de horas de absentismo tanto de la planta de Andoain como de Querétaro durante el ejercicio 2022 asciende a 22.146 horas, incluyendo contingencias comunes y profesionales.
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores	N/A	N/A	No hay medidas adicionales a las estrictamente obligatorias por Convenio o Contrato Colectivo.
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403- Salud y seguridad en el trabajo	6. Seguridad y Salud: compromiso con la excelencia	N/A
	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	N/A	6. Seguridad y Salud: compromiso con la excelencia   Nuestras principales cifras	N/A
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Cómo nos organizamos y gestionamos nuestras relaciones sociales en Querétaro y en Andoain	N/A
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas 2-30 Convenios de negociación colectiva	9. Las personas: nuestro principal activo   Cómo nos organizamos y gestionamos nuestras relaciones sociales en Querétaro y en Andoain	N/A
	Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Cómo nos organizamos y gestionamos nuestras relaciones sociales en Querétaro y en Andoain	N/A

# Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Cuestiones sociales y relativas al personal		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Apostando por medidas de conciliación y desarrollo profesional	El Grupo no dispone de una Política de Formación formalmente documentada. Sin embargo, efectúa sesiones formativas durante el año. Asimismo, en la planta de Andoain se elabora anualmente un Plan de Formación que recoge todas las necesidades formativas previstas para el periodo siguiente.
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Apostando por medidas de conciliación y desarrollo profesional	La planta de Querétaro ha efectuado sesiones de formación también durante el ejercicio 20221, sin embargo, no son un número de horas representativo y, la Dirección no dispone de un registro íntegro y sistematizado de las mismas, por tanto, no se ha incluido esta información en el apartado indicado.
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Impulsando la igualdad de oportunidades	N/A
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	N/A	7. Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción 9. Las personas: nuestro principal activo   Impulsando la igualdad de oportunidades	N/A
	Planes de igualdad	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Impulsando la igualdad de oportunidades	N/A
	Medidas adoptadas para promover el empleo		8. Compromiso con el entorno y la comunidad   Nuestra relación con la sociedad 9. Las personas: nuestro principal activo   Impulsando la igualdad de oportunidades	N/A
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	N/A	9. Las personas: nuestro principal activo   Impulsando la igualdad de oportunidades	Itasa no dispone de un Protocolo de acoso documentado, aprobado y debidamente circularizado y divulgado a todos sus empleados.

# Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Cuestiones sociales y relativas al personal		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Igualdad	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	N/A	7. Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción 9. Las personas: nuestro principal activo   Impulsando la igualdad de oportunidades	N/A
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	N/A	7. Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción 9. Las personas: nuestro principal activo   Impulsando la igualdad de oportunidades	Itasa no dispone de una Política contra todo tipo de discriminación específica. Sin embargo, su compromiso con la tolerancia cero hacia la discriminación se recoge en diferentes documentos corporativos, tales como los Códigos de Conducta de Mativ y de Itasa.

# Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Derechos Humanos	Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y Políticas 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	7. Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción	N/A
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y Políticas 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	7. Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción   Evolucionando hacia Modelo más robusto	N/A
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y Políticas 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	7. Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción   Evolucionando hacia Modelo más robusto	N/A
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-2 Identificación de peligros, evaluación de de riesgos e investigación de incidentes 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	6. Seguridad y Salud: compromiso con la excelencia   Preservando la salud y la satisfacción laboral 7. Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción	N/A

# Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Corrupción y blanqueo de capitales		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Corrupción y blanqueo de capitales	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	7. Protección de los Derechos Humanos y Tolerancia cero ante la Corrupción	N/A
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	N/A	8. Compromiso con el entorno y la comunidad   Nuestra relación con la sociedad	N/A
Información sobre la Sociedad		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y territorio	N/A	8. Compromiso con el entorno y la comunidad   Nuestra relación con la sociedad	N/A
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	N/A	8. Compromiso con el entorno y la comunidad	N/A
	Acciones de asociación o patrocinio	2-28 Afiliación a asociaciones	8. Compromiso con el entorno y la comunidad   Nuestra relación con la sociedad	N/A
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales y consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	8. Compromiso con el entorno y la comunidad   Cadena de suministro responsable	N/A

# Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)



Información sobre la Sociedad		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Subcontratación y proveedores	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	8. Compromiso con el entorno y la comunidad   Cadena de suministro responsable	N/A
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	N/A	N/A	En tanto en cuanto ITASA no vende al consumidor final sino que es un intermediario en la cadena de valor, no se considera que este requerimiento sea material para el Grupo.
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	N/A	N/A	En tanto en cuanto ITASA no vende al consumidor final sino que es un intermediario en la cadena de valor, no se considera que este requerimiento sea material para el Grupo.
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	207-4.b.vi Presentación de informes país por país	8. Compromiso con el entorno y la comunidad   Transparencia fiscal y comunicación con las Administraciones Públicas	N/A
	Impuestos sobre beneficios pagados	207-4.b.viii Presentación de informes país por país	8. Compromiso con el entorno y la comunidad   Transparencia fiscal y comunicación con las Administraciones Públicas	N/A
	Subvenciones públicas recibidas	201-4.a.3 Asistencia financiera recibida del gobierno	8. Compromiso con el entorno y la comunidad   Transparencia fiscal y comunicación con las Administraciones Públicas	N/A



# Estado de Información No Financiera 2022