

20 20

ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA DE
ITURRI, S.A.
Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES

20
20

ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA DE
ITURRI, S.A.
Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES

Índice

01 SOBRE ESTE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	06
02 ITURRI, QUIÉNES SOMOS	10
Introducción	11
Estructura organizativa	15
Nuestra actividad	22
Responsabilidad	28
Grupos de interés	31
03 ESTRATEGIA Y GESTIÓN DE RIESGOS	36
Compromiso con la sostenibilidad	37
Estrategia corporativa	37
Identificación y gestión de riesgos	43
04 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	52
05 CUESTIONES AMBIENTALES	56
Gestión ambiental	57
Contaminación	59
Economía circular, prevención y gestión de residuos	61
Uso sostenible de los recursos	69
Cambio climático	73
06 CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	76
Estructura de la plantilla	77
Política retributiva	83
Conciliación y organización del trabajo	88
Salud y seguridad en el trabajo	90
Formación y desarrollo profesional	100
Igualdad y diversidad	102
07 RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	108
08 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	118
09 COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	124
Desarrollo sostenible	125
Subcontratación y proveedores	132
Consumidores	134
Información fiscal	136
10 ÍNDICE DE CONTENIDOS	138

01

Sobre este estado de
información no financiera



Juan Francisco Iturri,
CEO

Sobre este estado de información no financiera

El presente documento corresponde al **Estado de Información no Financiera consolidado** (denominado de ahora en adelante EINF), el cual forma parte del Informe de Gestión Consolidado de ITURRI.

Contiene los datos correspondientes al ejercicio cerrado en fecha 31 de diciembre de 2020 del **Grupo ITURRI** (de ahora en adelante ITURRI), y se ha elaborado en base al cumplimiento de los requisitos que establece la **Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, en materia de información no financiera y diversidad**, aportándose información relativa a **cuestiones**

ambientales, sociales, económicas, relativas al personal, derechos humanos e impactos en la comunidad relevantes para la organización en el desarrollo de su actividad, y considerando y adoptando las directrices y requerimientos contemplados en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI), estableciéndose el contenido del mismo en base estos criterios:

- **Participación de los grupos de interés**
- **Contexto de sostenibilidad**
- **Materialidad**
- **Exhaustividad**

De la misma manera, se han tenido en cuenta los principios de GRI para determinar la **calidad de la información** contemplada en el EINF:

- **Equilibrio**
- **Comparabilidad**
- **Precisión**
- **Puntualidad**
- **Claridad**
- **Fiabilidad**

Dentro del EINF del año 2020 se incluye información relativa a las sociedades dependientes de ITURRI S.A. (empresa dominante) que se enumeran a continuación:

- Protec Fire, S.A.
- Textulan, S.A.
- Safety First, S.A.
- ITURRI Centro Especial de Empleo, S.A.
- Inversiones Albuquerque, S.L.
- ITURRI, S.A. Chile
- ITURRI Grupo Industrial, S.A. Argentina
- ITURRI Marroc, S.A. R.L.
- ITURRI Portugal Industria e Segurança, S.A.
- ITURRI Ltd.
- ITURRI GMBH
- P4S Partner for Safety
- Tulantex, S.A. R.L.
- ITURRI Coimpar Industria e Comércio de EPIS Ltd.
- ITURRI Panamá
- ITURRI Francia
- ITURRI Poland SP z.o.o
- Total Care S.L.
- ITURRI Colombia
- Foncar Inversiones SICAV, S.A.
- Guadiamar Golf, S.A.
- ITURRI Feuerwehr-und umwelttechnik GmbH

- ITURRI s.a. Ecuador

Indicar que el alcance del EINF engloba las sociedades de ITURRI que se detallan a continuación, siendo estas las más representativas de la actividad de la organización:

- ITURRI S.A. (España)
- Protec Fire, S.A. (España)
- Textulan, S.A. (España)
- ITURRI Centro Especial de Empleo, S.A. (España)
- Tulantex, S.A. R.L (Marruecos)
- ITURRI Coimpar Industria e Comércio de EPIS Ltd. (Brasil)
- ITURRI Poland SP z.o.o (Polonia)
- ITURRI Feuerwehr-und umwelttechnik GmbH (Alemania)

A la hora de reportar los diferentes indicadores relativos a aspectos sociales, de personal, ambientales y fiscales, tales como los datos concernientes a la distribución a la plantilla, las modalidades de contrato, el número de despidos, la brecha salarial, las remuneraciones medias, los datos de accidentes laborales y salud y seguridad, los consumos de agua, energía, gas, gasolina y gasoil, se ha contemplado un alcance ampliado a la totalidad de sociedades de ITURRI

con el objetivo de cumplir los criterios que se establecen en la Ley 11/2018.

De cara a facilitar la comparabilidad y la comprensión por parte de los grupos de interés de este tercer Estado de Información no Financiera Consolidado que realiza y presenta ITURRI, se ha mantenido un índice y estructura similar a la presentada en los dos informes anteriores.

El EINF sigue un ciclo de publicación anual, constituyéndose como un ejercicio de transparencia sólido y periódico de ITURRI hacia sus grupos de interés.

Para cualquier duda o pregunta en relación al EINF y sus respectivos contenidos, se puede realizar una consulta a través del siguiente correo electrónico: info@iturri.com



02

ITURRI,
quiénes somos



Introducción

ITURRI es un grupo industrial multisector, multisolución y multipaís, líder en la fabricación y distribución de productos de protección individual y colectiva y en la distribución de productos de mantenimiento, que centra su foco en proteger a las personas y su entorno con soluciones innovadoras, eficientes y sostenibles para contribuir así a un mundo más seguro.

En la actualidad cuenta con centros de distribución repartidos en España, Francia, Inglaterra, Alemania, Polonia, Portugal, Marruecos, Brasil, Argentina, Colombia, Chile y Ecuador, y con fábricas de vestuario de seguridad, militar, laboral y de uniformes, así como de guantes, de calzado de seguridad, de fabricación de arneses e instalaciones de línea de vida, de vehículos y de material contraincendios, de vehículos

ITURRI trabaja cada día para ser líder en servicios y soluciones de protección, seguridad y ergonomía entendiendo que la satisfacción de los clientes será mayor cuanto mejor sea la capacidad de resolver sus necesidades ”

especiales de emergencias, tácticos y logísticos e instalaciones para servicio a los clientes y taller de cables y mangueras, distribuidos por los diferentes países citados.

La sede central de la organización se ubica en Sevilla (España), representada por ITURRI S.A, que es la empresa dominante o matriz.

Durante este año 2020 se destacan los siguientes hitos:

RESPUESTA ANTE LA COVID-19

La llegada de la pandemia causada por la COVID-19 provoca una modificación temporal de los objetivos que se habían marcado para el 2020. Como respuesta ante la situación, la Alta Dirección decidió guiar las actuaciones de todo el equipo a través de tres principios básicos de actuación:

- El cuidado del equipo ITURRI
- El mantenimiento de la actividad
- El cuidado de la sociedad

La incertidumbre inicial y la falta de información obligó a la organización a implementar medidas relevantes de manera prudencial, como el teletrabajo o la instauración de un ERTE, que aunque inicialmente tenía una previsión de mantenimiento de medio año, se pudo suprimir en 4 meses.

Para garantizar la administración de material a sus clientes, ITURRI realizó una campaña de compras en China entre febrero y junio de 2020, para lo cual



debió adquirir una financiación bancaria que ha logrado cancelar antes del final de año.

A nivel de equipo, se ponen en marcha distintas iniciativas que permiten abordar las necesidades surgidas durante esta nueva situación, como la realización de turnos en las fábricas, la reevaluación de los riesgos de los puestos de trabajo frente a la COVID-19, la compra de test de detección anticipada de infección, la realización de formación online, la ayuda y seguimiento psicológico de la plantilla y la elaboración de planes de contingencia adaptados a las diferentes instalaciones y actividades, que han permitido asegurar el servicio a los clientes.

Todas estas gestiones y políticas que se han adaptado o creado frente a la situación de pandemia se han desarrollado a nivel global teniendo en cuenta todos los centros asociados a ITURRI, con políticas de integración y comunicación de la situación en cada país que opera.



INVERSIONES

Durante este periodo se han realizado y planificado diversas inversiones:

- Aprobación del inicio de las obras del nuevo centro logístico ubicado en Utrera (Sevilla), que finalizará en diciembre 2021.
- Como parte de las ayudas enmarcadas en el contexto COVID, se lanzan varios proyectos de I+D (fabricación robotizada de buzos, sistema de detección de virus en accesos, fábrica de mascarillas), algunos de los cuales se terminarán de ejecutar en 2021.
- Puesta en marcha del canal de venta *e-commerce* desde la página web shop.iturri.com, que permite la compra a clientes particulares, autónomos y pymes, de material de protección, seguridad y uniformidad laboral.

SALTO A LA SOSTENIBILIDAD

Como parte de su compromiso, durante este 2020, ITURRI ha continuado realizando una serie de actuaciones dentro del ámbito de la sostenibilidad:

- Extensión de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. Como parte de su estrategia con los ODS, ITURRI ha planificado diferentes acciones que le permitirán alcanzar las metas de los 7 ODS seleccionados como importantes para la organización: ODS 1 Fin de la Pobreza, ODS 5 Igualdad de género, ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 9 Industria, innovación e infraestructura, ODS 12 Producción y consumo responsables, ODS 13 Acción por el Clima y ODS 14 Vida submarina.



- Crecimiento en la implantación de la **huella de carbono** y la **huella hídrica** de la actividad y sus productos: mascarillas, calzado, vestuario. Esta información se pone a disposición de los clientes permitiéndoles cuantificar el impacto ambiental que tienen estos productos.
- Consecución del **sello Calculo, Reduzco y Compenso**. Dentro de su voluntad de reducir las emisiones de efecto invernadero que provoca su actividad, ITURRI realiza de forma voluntaria desde 2016 el **Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂** en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. En la actualidad se está gestionando el sello correspondiente al periodo de



2020.

- Además de la realización del cálculo de la huella de carbono, se ha procedido a la verificación del inventario de **Emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEH) de la organización** de la Organización a través de un auditor externo, siguiendo las normas UNE-EN-ISO-14064-1-2019 y UNE-EN-ISO-14064-3-2019. La verificación ha permitido corroborar el correcto cálculo de las emisiones y detectar oportunidades de mejora de cara al

futuro.

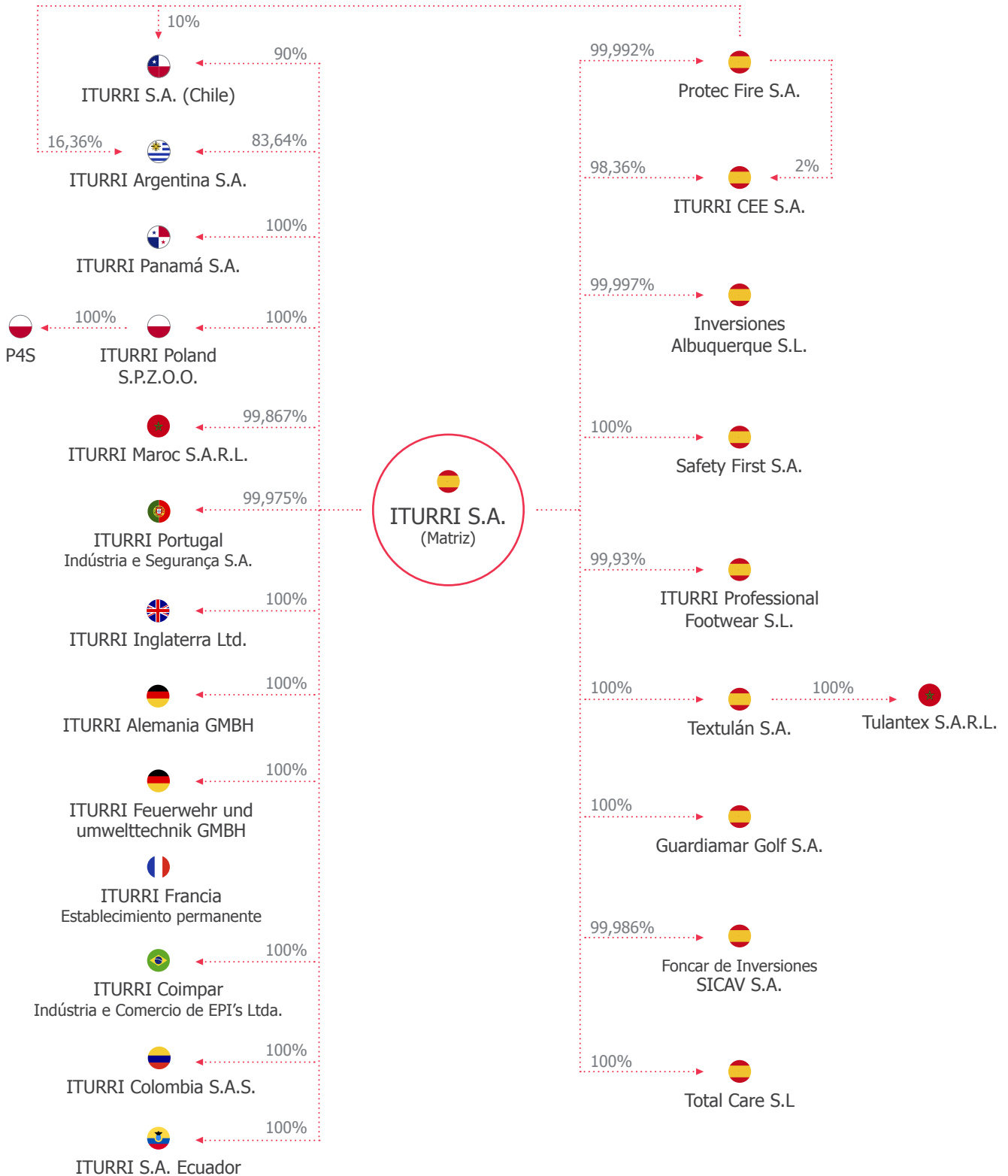
- Realización de **auditorías energéticas** en las instalaciones de Alcalá, Coslada, La Palma, Mairena, Sevilla y Utrera siguiendo los requisitos establecidos en el Real Decreto 56/2016 y los preceptos de las normas UNE-EN 16247 e ISO 50002. Las auditorías han permitido identificar en cada instalación una serie de oportunidades de mejora que permitirán tanto el ahorro energético como la minimización de las emisiones de CO₂.

INNOVACIÓN EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Durante este año ITURRI ha consolidado la **implantación de exoesqueletos** en entornos Industriales que permiten una reducción de trastornos musculoesqueléticos que se pueden desarrollar durante la realización de la actividad laboral y aportando una mayor ergonomía para la realización del trabajo.
- La pandemia generada por la COVID-19, con el uso masivo de EPI de un solo uso, hizo que algunos hospitales y sus centros de logística solicitaran a ITURRI un **sistema de renting para esos EPI en hospital**. Durante el 2020 ITURRI desarrolló un sistema de máquinas de vending, conjuntamente con un servicio de recogida, lavado y reparto de EPI reutilizables, que han sido pioneros y que durante el 2021 se está extendiendo a otros hospitales.

Estructura organizativa

ORGANIGRAMA JURÍDICO



ORGANIGRAMA FUNCIONAL

CORPORATE SERVICES

CEO Office
 Finance & Controlling
 IT
 People & Culture
 Personnel
 EHS & Quality
 General Services and
 Facilities
 Laboratory
 Marketing
 ITURRI Foward

SITES

Commercial Sites
 Housing Sites

TECHNICAL DEPT

Protection Tech Dept
 Oil&Gas Tech Dept

SALES

INDUSTRY BU CORPORATE

Industry BU France
 Industry BU UK
 Industry BU Portugal
 Industry BU Germany
 Industry BU Poland
 Industry BU Rest of Europe
 Industry BU E-Commerce
 Industry BU Central
 Mngmnt

INDUSTRY BU SPAIN
 Industry BU Northern Spain
 Industry BU Galicia
 Industry BU Bilbao
 Industry BU Asturias

Industry BU Central Spain
 Industry BU Madrid

Industry BU Eastern Spain
 Industry BU Cartagena
 Industry BU Valencia
 Industry BU Puertollano

SALES

Industry BU Northeastern Spain

Industry BU Cataluña

Industry BU Southern Spain

Industry BU Algeciras

Industry BU Canary Island

Industry BU Sevilla

EMERGENCY BU

Emergency BU Spain

Emergency BU France

Emergency BU Portugal

Emergency BU Brazil

Emergency BU UK

Emergency BU RoW

Emergency BU LATAM

Emergency BU Chile

Emergency BU Marruecos

Emergency BU Germany

Emergency BU China

Emergency BU Corporate

DEFENCE BU

Defence BU Spain

Defence BU France

Defence BU Portugal

Defence BU UK

Defence BU RoW

Defence BU Germany

Defence BU Brasil

Defence BU Italy

Defence BU ITURRI Military

Defence BU Corporate

HEALTHCARE BU

Healthcare BU Spain

Healthcare BU Corporate

PROTECCIÓN COLECTIVA BU

Protecc. Colectiva BU Marruecos

Protecc. Colectiva BU Argentina

Protecc. Colectiva BU Brazil

Protecc. Colectiva BU RoW

Protecc. Colectiva BU RRUU

Protecc. Colectiva BU Pesca C&H

Protecc. Colectiva BU France

Protecc. Colectiva BU Corporate

Protecc. Colectiva BU Iberia

BRASIL

- Industria BU Sao Paulo
- Industria BU Minas Gerais
- Industria BU Espiritu Santo
- Industria BU Bahía
- Industria BU Río de Janeiro

CORPORATE SALES

- Corporate Sales

INTERCOMPANY SALES

- Intercompany Sales

BUSINESS OPERATIONS

INDUSTRY BU CORPORATE

- Emergency BO Bid Mngmt
- Defence BO Bid Mngmt
- Healthcare BO Bid Mngmt
- Collective Protec BO Bid Mngmt
- Industry BO Order Allocation
- E-Commerce BO

INDUSTRY BO

Industry BO Rest of World

Industry BO Brazil Bid Mngmt

Industry BO Poland

Industry BO UK

Industry BO France

Industry BO Portugal

Industry BO Germany

Industry BO Spain

Industry BO Northern

Industry BO Central

Industry BO Eastern

Industry BO Northeastern

Industry BO Southern

Industry BO Bid Mngmt

BUSINESS OPERATIONS PROJECT MANAGEMENT

Defence BO Project
Management

Emergency BO Project
Management

Industry BO Project
Management

Collective Protec BO Project
Management

Healthcare BO Project
Management

PRODUCT DEVELOPMENT

Defence Product
Development

Emergency Product
Development

Industry Product
Development

Collective Protec Product
Development

Healthcare Product
Development

LOGISTICS

Transportation

Distribution Warehouse

SERVICE LINES

MANAGED SERVICES

Mgd Svcs Delivery

Mgd Svcs Ovch, Sourcing

Mgd Svcs Fire Detectors

Mairena Mgd Svcs Site

OIL&GAS

O&G Svcs Delivery

O&G Svcs Assets

O&G Svcs Ovch, Sourcing

MANTEINANCE SERVICES

Maint. Svcs Delivery

Maint. Svcs Ovch, Sourcing

Maint. Svcs Alcalá Site

EP&C

EP&C Svcs Delivery

EP&C Tech Office

EP&C Svcs Ovch, Sourcing

MANTEINANCE FIRE PROTECTION

Maint. Fire Protection
Delivery

Maint. Fire Protect. Ovch,
Sourcing

SLL SERVICES

SLL Svcs Delivery

SLL Svcs Ovch, Sourcing

CALL CENTER

Call Center

SUPPLY CHAIN

PROTECTION SUPPLY CHAIN

Protection Tech Office
 Protection SC Plant
 Protection SC Sourcing
 Protection SC Ovh
 Protection SC Quality
 E-Commerce BO

FOOTWEAR SUPPLY CHAIN

Footwear Tech Office
 Footwear SC Plant
 Footwear SC Workshop
 Footwear SC Ovh
 Footwear SC Sourcing
 Footwear SC Quality
 Footwear SC Product Mngmt
 Footwear SC Production Mngmt
 La Palma Site

VEHICLES SUPPLY CHAIN

Vehicles Tech Office
 Vehicles SC Plant
 Vehicles SC Ovh
 Vehicles SC Sourcing
 Vehicles SC Quality
 Vehicles SC Product Mngmt
 Vehicles SC Project Mngmt
 Utrera Plant Site

GARMENTS SUPPLY CHAIN

Garments Tech Office
 Garments SC Plant
 Garments Workshop
 Garments SC Ovh
 Garments SC Production Mngmt
 Garments SC Sourcing
 Garments SC Quality
 Garments SC Project Mngmt
 Mairena Site

CABLE & HOSES SUPPLY CHAIN

Cables&Hoses Plant
 Cables&Hoses Tech Office
 Cables&Hoses Ovh
 Cables&Hoses Sourcing
 Utrera C&H Site

La estructura organizativa de ITURRI puede resumirse en los siguientes seis grandes grupos:

Unidades de Negocio: son las áreas comerciales con afinidad a sectores de clientes que incluyen a los comerciales y a la administración comercial/business operations, que tiene doble reporte a unidades de negocio y operaciones. Estas unidades de negocio son responsables de la gestión comercial de cuentas y oportunidades, de la venta y de la cuenta de explotación de cada unidad. En este sentido, las unidades de negocio se dividen en: Industria protección individual, Emergencias, Defensa y Cuerpos de Seguridad, Sanidad e Industria protección colectiva.

Departamento de Operaciones: incluye compras centrales, logística central y almacenes, además de los Business Operations. Este grupo agrupa las compras centrales, la logística central y los almacenes.

Departamento Técnico: está presidido por un subdepartamento revisor técnico que incide sobre cuatro secciones principales, que son: Vestuario, Calzado, Vehículos y Protección. Las secciones de Calzado y Protección están formadas por personal laboral de ITURRI; la sección de Vestuario por personal laboral de Textulán; y por último, la sección de Vehículos está formada por personal laboral de Protec Fire.

Cadenas de Suministro y División de Servicios: son responsables de la producción, la calidad, los plazos y los niveles de servicios, y están organizadas en:

- Oficina técnica o ingeniería, responsable del diseño de los productos
- Operaciones, que preparan ofertas de fabricación y realizan el seguimiento de pedidos, compras, logística y almacenes
- Fábricas
- Calidad

Servicios Corporativos: como tales servicios se incluyen los de apoyo corporativos a todo ITURRI, son servicios transversales tales como Dirección General, Departamento IT, Finanzas, Personas & Cultura, RRLL, Marketing, Calidad y Sostenibilidad, y Servicios Generales.

Líneas de Servicio

- **ITURRI Maintenance Service.** En el caso de vehículos existe un departamento de servicios posventa que gestiona los talleres de reparación de vehículos conrainscendios, autoescalas, repostadoras, etc., y técnicos onsite en instalaciones de grandes clientes. El Servicio de ITURRI Maintenance Service está incorporado dentro de la Unidad de Emergencias.
- **Renting.** Esta división incluye gestión de vestuario (lavado y reparación), mantenimiento de detectores de gases y mantenimiento de material hospitalario, entre otros. Cuenta con una organización similar con base en operaciones y entrega, con un equipo de atención al cliente, tanto desde *call-center* como presencial. La división de Renting de vestuario reporta a la dirección de la Unidad de Negocio de Industria.

Durante 2020, se ha comenzado a implementar una nueva reformulación organizativa, consistente en la integración de los distintos departamentos dentro de las Unidades de Negocio.



Nuestra actividad

La actividad de ITURRI se centra en la distribución y comercialización de productos de seguridad y de emergencia, tanto los fabricados por sus filiales como por otras empresas de fabricación.

Además de la distribución, la compañía también se dedica a la fabricación de calzado de seguridad, militar y uniformidad en su planta de La Palma del Condado (Huelva), de vehículos en las sedes de Protect Fire (Utrera), ITURRI Feuerwehr-und umwelttechnik GmbH (Alemania) e ITURRI Coimpar Industria e Comércio de EPIS Ltd. (Sao Paulo-Brasil), de vestuario en las sedes de Textulán (Mairena del Alcor) y Tulantex (Tánger) y de arneses para trabajos en altura en Polonia. Además, realiza la

compra de material y equipos necesarios para la realización de instalaciones de protección de trabajos en altura o instalaciones contra incendios de sectores industriales (líneas de vida, tuberías, bombas contra incendios).

Las compras de los productos por parte de la organización se realizan a nivel nacional e internacional, incluyendo tanto materias primas para incorporar a sus productos (tejidos, cueros, entre otros) como de productos terminados para comercializar y distribuir (equipos de seguridad y protección, guantes, calzado, vestuario, cables, mangueras, entre otros).

ITURRI dispone de diversos almacenes que permiten mantener los productos terminados para su inmediata disposición del cliente, así como talleres auxiliares posventa para la terminación de los cables, la reparación de bandas transportadora o el racorado de mangueras y otros, que permiten garantizar un mejor servicio al cliente.

A nivel de estrategia multisector, ITURRI apuesta por la especialización y ofrece soluciones con valor añadido para la mejora continua de los productos y servicios. El enfoque de la organización se centra en la ayuda a los clientes en el ámbito de la seguridad y la protección de personas, procesos, bienes y medioambiente.

La apuesta de ITURRI es la de la fabricación de vestuario técnico, calzado militar y vehículos contraincendios con un alto componente técnico e innovador, y el servicio integrado de equipos y soluciones buscando el beneficio para el cliente.



Gracias a la dilatada experiencia con los clientes y el interés de la organización por dar soluciones a las nuevas necesidades, ITURRI organiza su estructura comercial en cinco unidades de negocio:

- Industria protección individual
- Emergencias
- Defensa y cuerpos de seguridad
- Sanidad
- Industria protección colectiva



De esta manera, las actividades desarrolladas por parte de ITURRI agrupan a las siguientes categorías:

Vestuario

El equipo técnico es especialista en cada tipo de cliente y esto supone un mayor conocimiento de los tejidos adecuados al riesgo o imagen, la normativa vigente y el diseño correspondiente. Además, hay una constante innovación en todo tipo de soluciones junto a partners de primera de la organización. Todo esto unido a la capacidad de fabricación propia de ITURRI que permite dar una mejor respuesta a las necesidades del cliente, convierte a la organización en líder en diferentes gamas de vestuario industrial, de bomberos, militares y sanitarias.



Calzado

ITURRI es líder en la fabricación de calzado militar y de seguridad. Este liderazgo construido durante años de dedicación y especialización desde el conocimiento de las necesidades específicas de sus usuarios y el I+D+i, hasta la fabricación y gestión total de la cadena de suministro, desarrollando un conocimiento específico en toda la gama de calzado militar y de seguridad, sitúa la organización a la vanguardia mundial en este sector.



Vehículos

ITURRI es especialista en el diseño y la fabricación de vehículos de última generación adaptados a las necesidades de cada cliente: emergencias, militares, plantas industriales, forestales y agentes sanitarios. La organización cuenta con tres fábricas de vehículos situadas en Ultrera (Sevilla, España), Atibaia (Sao Paulo, Brasil) y Wilnsdorf (Alemania). En total, más de 80.000 m² y unas 200 personas dedicadas al carrozado de vehículos, con una capacidad productiva de 500 vehículos al año y pistas de prueba propias. De manera adicional, los vehículos alcanzan prestaciones superiores a las exigidas por las normas internacionales UNE, ISO 9001, AQAP, OACI, NFPA, CAP168.



Equipos contraincendios

La organización fabrica y mantiene agentes extintores y equipos de extinción y complementos (armarios, máquinas de carga, entre otros), mangueras, racores y bifurcaciones, lanzas, monitores, hidrantes, equipos de espuma, motobomba, equipos de alta presión y depósitos, entre otros elementos. Actualmente se dispone de taller de mantenimiento de equipos de extinción en Cataluña y Galicia, aunque da servicio a toda España.

Soluciones/instalaciones contraincendios y medioambientales en plantas industriales

ITURRI, motivado por su experiencia y tradición en instalaciones y equipos contraincendios, ha desarrollado un conjunto de soluciones propias y únicas que pueden ser aplicadas a diferentes entornos. Igualmente, durante el 2020, el área ha continuado con la línea abierta durante el 2019 de Ingeniería Ambiental.

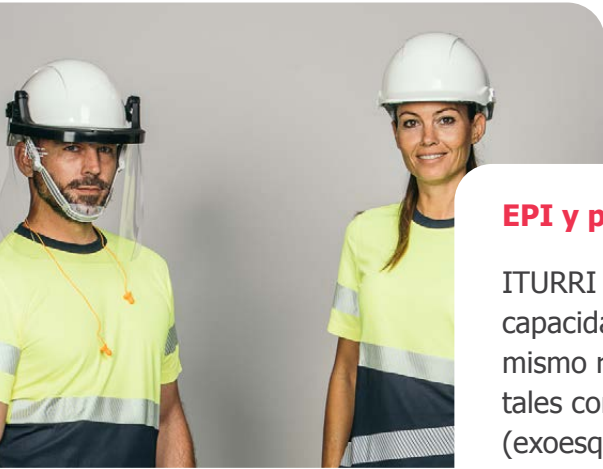


Soluciones OIL & GAS

Para entornos complejos y de alto riesgo, como son las grandes petroquímicas, plantas químicas y similares, ITURRI ha desarrollado diversas soluciones muy específicas y de gran impacto para la seguridad de las personas y las instalaciones.

- Unidad Especial de Extinción de Incendios (UEEX)
- Soluciones móviles de abastecimiento de agua en grandes caudales
- Contenedor de paradas
- Logística de mangueras en plantas industriales
- Simulación y formación de extinción de incendios





EPI y protección colectiva

ITURRI ofrece productos adaptados a cada país y cada sector con capacidad real de globalización, es decir la misma solución para el mismo riesgo en cada instalación del cliente. Se incluyen productos tales como equipos de protección individual, soluciones ergonómicas (exoesqueletos), líneas de vida, detectores de gases y protección NBQ (nuclear, biológica y química).



Equipos anticontaminación

La organización ofrece un servicio de equipos de lucha anticontaminación, terrestre y acuática, que contempla todo el circuito, desde el derrame, la contención, recogida y almacenamiento hasta la propia gestión del residuo, para lo que se elabora un proyecto llave en mano.



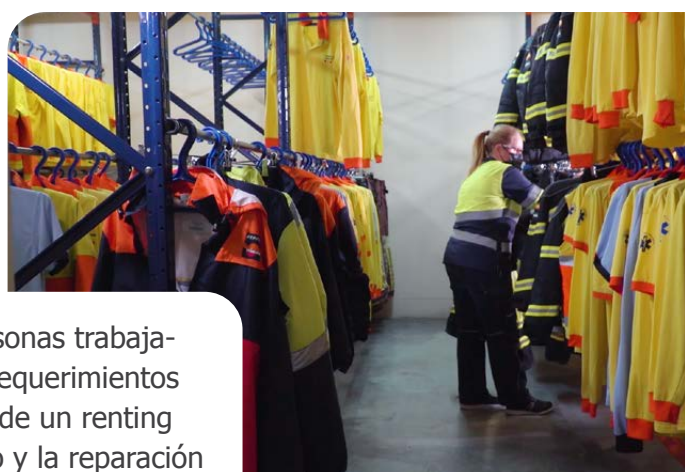
Protección entorno forestal

ITURRI es uno de los principales proveedores de los Servicios Forestales de las Comunidades Autónomas y del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.



Mantenimiento industrial

La organización ofrece MRO (Maintenance-Repair-Operations), gestión integral de almacenes (dentro de las instalaciones del cliente o desde las de la organización), proveedor integrador único de todo el material indirecto (hidráulica y neumática, filtración, higiene industrial), suministro de cables y racorado de mangueras a medida.



Gestión integral de vestuario y EPI

El Sistema de Gestión Integral permite que las personas trabajadoras tengan sus uniformes y EPI ajustados a los requerimientos de su labor y siempre en perfecto estado. Se trata de un renting que además se ocupa del mantenimiento, el lavado y la reparación de la prenda o EPI. Es un sistema a medida que permite contratar tanto el servicio completo como cualquier actividad del proceso de gestión de forma aislada.

Desarrollo de productos digitales

La organización desarrolla software para mejorar la gestión del equipamiento personal de los trabajadores, la formación mediante aprendizaje experiencial con realidad virtual y la información en tiempo real sobre condiciones del entorno de trabajo. ITURRI ha desarrollado un modelo de innovación, basado en la exploración de problemas comunes a conjuntos de clientes y en el desarrollo iterativo de productos tecnológicos comerciales que aprovechen las economías de escalas y ofrezcan las ventajas del software como servicio.



Además de las actividades descritas anteriormente, ITURRI también ofrece planes de contingencia y actuación, demostraciones y simulacros, soluciones para tratamiento de aguas y soluciones para contaminación acústica.

Mercados servidos

ITURRI es un grupo internacional con actividad en diferentes países. Actualmente destacan las siguientes regiones geográficas: Europa, América Latina, el norte de África y Oriente Próximo.

Tamaño de la organización

En el ejercicio del año 2020 cabe destacar:

- Más de 350 millones de euros en ventas, aproximadamente 100 millones de euros más respecto al ejercicio anterior.
- Más de 1.300 personas trabajadoras en 12 países distintos.

Responsabilidad

ITURRI dispone de un **Código de Conducta y Prácticas Responsables** que se define como un compromiso ético que incluye principios y estándares básicos para el desarrollo adecuado de las relaciones entre la organización y sus principales grupos de interés en el marco de las actividades de negocio.

Principios

Los principios más destacados del **Código de Conducta y Prácticas Responsables** son:

- Todas las operaciones de ITURRI se desarrollan bajo un prisma ético y responsable.
- El cumplimiento de la legislación vigente en cada país es presupuesto necesario del presente Código.
- El comportamiento de las personas empleadas de ITURRI se ajusta al espíritu y a la letra de este Código de Conducta y Prácticas Responsables.
- Todas las personas, físicas y jurídicas, que mantienen de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social o industrial con ITURRI deben recibir un trato justo y digno.
- Todas las actividades de ITURRI deben realizarse de la manera más respetuosa con el medioambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

Misión, Visión y Valores de la organización



La **misión** de ITURRI:

Proteger a las personas y su entorno con soluciones innovadoras, eficientes y sostenibles.



La **visión** de ITURRI:

Contribuir a un mundo más seguro y protegido.



Los **valores** que guían la organización son:

- Orientación al cliente
- Colaboración y equipo
- Ilusión y compromiso
- Integridad e innovación

Principios de Gestión

Estos principios y valores presentados guían el comportamiento como empresa de ITURRI. De esta manera, la organización se compromete a respetar los siguientes Principios de Gestión en todos los países, teniendo en cuenta la legislación local, además de las tradiciones culturales y prácticas religiosas.

- Foco en el cliente
- Somos un equipo
- Compromiso
- Diversidad y humildad
- Respeto e integridad
- Excelencia
- Innovación
- Anticipación
- Sostenibilidad
- Desarrollo personal

Objetivos y visión a futuro

ITURRI enfoca su actividad en ayudar a sus clientes en el ámbito de la seguridad y protección de personas, procesos, bienes y medioambiente, aportándoles soluciones a medida, innovadoras y sostenibles. Para lograrlo, su priorización en la organización es:

- Clientes que apuesten por la seguridad y la sostenibilidad, que necesiten más de un producto, servicio o solución.
- Productos y servicios que aporten o se integren en soluciones diferenciadoras e innovadoras, que sean de utilidad en más de un sector.
- Países con cercanía (física, cultural, de empresas comunes) y que tengan clientes estratégicos en crecimiento.

La pequeña gran diferencia que aporta ITURRI está relacionada con su capacidad para aportar soluciones a medida, basadas en la cercanía personal al cliente, el entendimiento profundo de su problemática y su conocimiento global como organización multiproducto, multipaís y multisector que es.

Visión 2025

Con el objetivo de construir el futuro de la organización y cumplir el compromiso de sostenibilidad y duración en el tiempo, ITURRI ha creado una visión con permanencia hasta 2025, basada en cinco líneas estratégicas:



Objetivos para 2021 en Sostenibilidad

Con la intención de seguir impulsando la estrategia de la organización, ITURRI plantea una serie de objetivos y proyectos clave en el logro de sus metas de cara a 2021:

- Continuar aportando valor en el ámbito de la seguridad, de la salud, mantenimiento de las operaciones y apoyo a la sociedad hasta el aseguramiento del final de la pandemia.
- Ampliar el alcance de aplicación y el conocimiento a lo largo de toda la organización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Seguir consolidando y ampliando la práctica del cálculo de la huella de carbono y la huella hídrica de producto y ampliar la de la organización.
- Implantar políticas y realizar proyectos que fomenten la mejora de las buenas prácticas ambientales, poniendo especial énfasis en el reciclado y la mejora de la economía circular.
- La incorporación en el diseño de los conceptos de economía circular será uno de los pilares en las políticas de Sostenibilidad de ITURRI.
- Acelerar la ejecución de los proyectos I+D+i relacionados con la digitalización y sensorización, economía circular y transacción ecológica.
- Ejecución de planes de productividad que permitan reducir el coste de la transaccionalidad e incrementar la aportación de valor.

Grupos de interés

ITURRI enfoca su estrategia teniendo en cuenta la identificación de sus grupos de interés y manteniendo un sistema activo de escucha que permite conocer las percepciones, riesgos y oportunidades asociados a los mismos.

Previamente se ha elaborado un análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que pueden afectar o afectan a la organización. Tras ello, se han determinado las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se han establecido cuales de ellas pueden convertirse en requisitos legales u otros requisitos.

A continuación, se muestra la identificación de las partes interesadas:

- Clientes y usuarios finales
- Proveedores, subcontratas, cadenas de suministro
- Empleados
- Gerencia
- Administración pública
- Agentes sociales
- Servicio de prevención
- Comunidad
- Entidad de certificación
- Mutua de accidentes
- Competencia
- Asociaciones
- Gestoras de residuos
- Acreedores

Clientes y usuarios finales

ITURRI muestra una clara orientación a la satisfacción de sus clientes. El compromiso de la organización en proveer soluciones a sus clientes queda patente en su trayectoria histórica y en la voluntad en ofrecer productos y servicios de calidad en un plazo adecuado, que garantice su plena satisfacción.

Su dilatada experiencia con los clientes y el interés por dar soluciones a las nuevas necesidades han llevado a organizar una estructura comercial en 5 Unidades de negocio: Industria, Emergencias, Defensa y Cuerpos de Seguridad, Sanidad y Nuevos Mercados.

Esta especialización busca ofrecer ventajas para el cliente:

- Abarca todos los sectores
- Agrupa colectivos con similares procesos de trabajo
- Equipo ejecutivo de ventas especializado
- Profesionales de apoyo
- Capacidad de sinergias de trabajo aplicables a nivel internacional
- Soluciones a medida
- Servicio "global": contratos globales con atención local
- Rentabilidad

La fuerte orientación al cliente sirve de guía a todo el equipo de ITURRI. La constante búsqueda de soluciones requiere un esfuerzo diario de creatividad y actuación inmediata. Cada nuevo producto supone una innovación en el servicio con fórmulas transportables a todos los negocios.

En la actualidad, 9.090 clientes confían en ITURRI.

La organización se compromete a garantizar la confidencialidad e integridad de:

- Los datos de carácter persona de los miembros de sus empresas cliente, como por ejemplo las tallas.
- Los diseños de vehículos, vestuario, calzado, así como de cualquier producto sobre los que el cliente tenga la propiedad intelectual y para los que pueda solicitar su fabricación.
- La información sobre las relaciones comerciales mantenidas.

Esta información solo se utilizará para el desarrollo de aquellas actividades relacionadas con la prestación de los servicios, evitándose filtraciones que puedan hacerla llegar a personal no autorizado. Así mismo la entidad mantendrá la disponibilidad y confidencialidad de los canales de comunicación que se habiliten para la intercomunicación entre los sistemas de ITURRI y los del cliente.

Los usuarios finales son el personal de las empresas clientes, los cuales hacen uso de los productos comercializados. A fin de lograr una adecuada personalización, así como mejorar los rendimientos de uso, para las ventas de vestuario y calzado, se maneja información sobre tallaje o medidas.

ITURRI garantiza la confidencialidad de esta información, que solo estará accesible para el personal involucrado en los procesos de venta y suministro, así como de su integridad a fin de asegurar la plena satisfacción de los usuarios.

Empleados

Más de 1000 empleados de multitud de nacionales diferentes conforman el equipo humano de ITURRI. La organización muestra una clara orientación para que sus empleados trabajen en las mejores condiciones posibles en orden de poder desarrollarse profesionalmente, y en un entorno donde se garantice su seguridad.

ITURRI está compuesto por profesionales con un fuerte espíritu de trabajo, un equipo humano que es cada día más multicultural y multidisciplinar y cuyas principales virtudes son la cohesión, responsabilidad, respeto y confianza. Donde la profesionalidad, especialización y formación son la base para ofrecer el mejor servicio.

Una de las premisas básicas para ITURRI, a fin de garantizar una adecuada calidad del clima laboral, es garantizar la seguridad de la información de carácter personal de sus trabajadores, así como aquella relativa a su relación contractual con la entidad.



Proveedores, subcontratas, cadenas de suministro

ITURRI mantiene una amplia red de proveedores que son evaluados según su proceso de Homologación de Proveedores. La organización exige que aquellas empresas que le prestan servicio y/o productos mantengan el respeto por sus trabajadores, medio ambiente y demás partes interesadas, al igual que hace ITURRI.

Para la organización es muy importante encontrar colaboradores con quien mantener una relación estrecha, honesta, y beneficiosa para ambas partes. Con ello pretende ofrecer soluciones tanto de distribución de productos, logística de los mismos como de otros servicios que añadan valor en la cadena del suministro.

Si además sus partners comparten su inquietud por la innovación y desarrollo en su mercado, el resultado de esta unión permitirá conseguir ser diferenciadores y únicos para mayor satisfacción y fidelización de sus clientes.

Para estos proveedores puede tener especial relevancia la confidencialidad de las condiciones comerciales pactadas con ITURRI, así como la integridad de la información relativa a cada una de las operaciones que se realicen con ellos.

ITURRI cuenta también con proveedores que prestan servicios informáticos, tales como los que se enumeran a continuación, y que resultan de vital importancia para el desarrollo de la actividad.

- Comunicaciones (telefonía, acceso a internet, etc).
- Mantenimiento de infraestructuras.
- Desarrollo y mantenimiento de software.
- Alojamiento (sharepoint)

Estas entidades solo deberán acceder a información de ITURRI en el desarrollo de las actividades necesarias para la prestación de los servicios. Al objeto de preservar su seguridad, en los correspondientes acuerdos de servicio, se establecen las cláusulas de confidencialidad pertinentes.

Adicionalmente, en algunos de los casos, dichos acuerdos incluyen objetivos de nivel de servicio que garantizan su disponibilidad, así como una rápida respuesta ante posibles incidencias que pudiesen afectar a dichos servicios.



Comunidad

ITURRI muestra un gran compromiso con la Comunidad de la que forma parte y de la que se siente orgullosa de pertenecer. Es por ello que se establecen mecanismos de colaboración y de apertura para que ITURRI sea conocida dentro de la comunidad y ayude a mejorar el bienestar de la misma.

Asociaciones

ITURRI, consciente de la dificultad que pasan algunos sectores de la sociedad, muestra su compromiso en la colaboración y participación con distintas organizaciones que velan por el bienestar de los sectores más desfavorecidos.

Competencia

En un entorno globalizado como el actual, y debido al carácter multisector de ITURRI, la organización tiene muchos ámbitos de actuación y mantiene una dura competencia con otras empresas de diferentes sectores. Esta competición no es óbice para que, en pos de una competencia limpia y veraz, se garantice el trato justo y limpio.

Administración pública

ITURRI cumple con todos los requisitos legales a los que se ve afectado por el desarrollo de sus actividades. Asimismo, su compromiso por la transparencia queda reflejado en el establecimiento de metas y objetivos de mejora más allá de la legalidad vigente, y en la responsabilidad que emana de sus actividades.

Gerencia

Tal y como indica la política de ITURRI, es objetivo de la empresa ser una organización sosteniblemente financiera en el tiempo. Es por ello que se entienda que la viabilidad económica de ITURRI se antoje como prioridad, para poder ejercer la actividad sin comprometer el futuro de la compañía.

Durante el 2020, la incidencia de la COVID-19 ha marcado nuevos caminos de colaboración, comunicación, contacto y apoyo en las relaciones de ITURRI con sus grupos de interés.

Cuando la alta dirección de ITURRI decidió sus tres prioridades para el periodo de pandemia (el cuidado del equipo ITURRI, el mantenimiento de la actividad y el cuidado de la sociedad) estaba decidiendo que debía de volcarse de forma excepcional. Más allá de su política habitual, le correspondía asegurar el cuidado de las personas, el suministro de los productos y proporcionar los servicios que se habían convertido en esenciales para tantas personas, organizaciones y servicios públicos, y todo ello mirando por los más desprotegidos de la sociedad.

Toda la organización ha realizado un enorme esfuerzo, con un alto nivel de sentimiento de responsabilidad para no fallarle a la sociedad, al equipo y a ninguno de sus grupos de interés.





Primera sede del Grupo ITURRI en Paseo Colón, Sevilla

03

Estrategia y
gestión de riesgos



Compromiso con la sostenibilidad

ITURRI tiene un firme compromiso con la sostenibilidad y así lo demuestra en su principio de sostenibilidad, el cual afirma la necesidad de practicar un comportamiento preventivo, con buenos hábitos en materia de salud y seguridad. Además, establece la consideración del medioambiente para la toma de decisiones y los impactos negativos del entorno.

Estrategia corporativa

Plan Estratégico

El **Plan Estratégico** de ITURRI, elaborado durante el año 2016, consta de cinco directrices que se concretan mediante un conjunto de líneas básicas:



Pasión por los clientes

- El centro es el desarrollo de los clientes objetivo (clientes ITURRI y nuevos).
- Proximidad con el cliente.
- Priorización del conocimiento, gestión y cumplimiento de las expectativas de los clientes objetivos.
- Oferta y desarrollo de soluciones globales.
- Recuperación del liderazgo comercial.
- Satisfacción de las necesidades del usuario final.



Pasión por el trabajo en equipo

- Vivencia del crecimiento como equipo, a través del conocimiento.
- Fomento de la colaboración y generación de confianza, claridad y transparencia.
- Alineación en objetivos, permanentemente actualizados.
- Garantía del respeto de género, etnia y religión y no tolerancia de cualquier forma de acoso.



Pasión por la sostenibilidad y seguridad

- Compromiso con los hábitos y comportamientos seguros.
- Extensión del compromiso anterior con la cadena de suministro.
- Implicación con el medioambiente, en todos los procesos.
- Valoración del impacto de las decisiones en la comunidad, las personas trabajadoras y el medioambiente.



Pasión por la innovación y la mejora continua

- Trabajo para minimizar tiempo, recursos y errores, en todos los procesos.
- Aprendizaje de las incidencias.
- Maximización de la eficiencia de la cadena de suministro.
- Incremento de la venta y diferenciación del offering.
- Integración Direct y Planes de Marketing en el día a día.
- Desarrollo de flujos de información de calidad que ayudan a la toma de decisiones.



Pasión por conseguir resultados

- Obtención de resultados netos positivos.
- Incremento del margen bruto.
- Reducción de los L&Q, obsoletos y otros despilfarros.
- Maximización de la generación de tesorería, proporcionando eficiencia a las operaciones y rentabilidad a las inversiones.

Objetivos estratégicos

Para desarrollar las líneas directrices del Plan de Estratégico, ITURRI establece cada año un conjunto de objetivos estratégicos e indicadores mediante el **Plan de Acción** anual, el cual se encuentra integrado dentro de su Estrategia a medio-largo plazo.

Política Integrada

La **Política Integrada de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Seguridad de la Información y Responsabilidad Social** de ITURRI tiene como objetivo satisfacer plenamente a los clientes, promover el desarrollo y bienestar de las personas que trabajan con la organización, preservar el medioambiente y proteger los recursos de información frente a amenazas internas o externas. Dentro de ella se establecen los siguientes compromisos:

Orientación al cliente: adaptación a las necesidades del cliente, excedencia de sus expectativas, y mantenimiento de la proximidad e innovación.

Seguridad de la información: aseguramiento de la confidencialidad de los datos gestionados y la disponibilidad de los sistemas de información.

Enfoque de procesos: simplificación de los procedimientos para conseguir la eficiencia y la calidad en los productos y servicios.

Preocupación medioambiental: protección del entorno mediante actuaciones y medidas orientadas a la prevención de cualquier tipo de contaminación que pueda originarse en las actividades, así como el aprovechamiento de los recursos naturales.

Mejora continua: desarrollo de las actividades dentro de un entorno de gestión que garantiza una mejora continua en los sistemas, procesos, métodos de actuación y relación con las partes interesadas. Cumplir con los requisitos legales, normativo y los que sean de aplicación en cualquier ámbito de la organización.

Responsabilidad Social Corporativa: cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras de ITURRI, entre los que se encuentra su derecho a participación y consulta, así como de las condiciones del centro de trabajo según los instrumentos internacionales, Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, normas internacionales sobre derechos humanos y leyes nacionales del trabajo. Esta responsabilidad también se traslada a las empresas proveedoras y subcontratistas.

Seguridad y salud: gestión y realización de todas las actividades de forma coherente y responsable, mediante el desarrollo, diseño y mantenimiento de unas instalaciones y procesos que sean seguros, eliminando peligros y reduciendo riesgos.

Dentro de su compromiso de mejora continua, ITURRI posee la certificación y desarrolla los requerimientos de diferentes Sistemas de Gestión de entre los cuales destacan:



ISO 9001 Sistemas de Gestión de la Calidad

ISO 14001 Sistemas de Gestión de Medio Ambiente

ISO 27001 Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información

ISO 45001 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

SA 8000 Responsabilidad Social

PECAL 2110 Requisitos OTAN de Aseguramiento de la Calidad para el Diseño, el Desarrollo y la Producción

AEQT/ASET Calificación en Seguridad para empresas de mantenimiento.

Durante el 2020, ITURRI ha incorporado en su Sistema de Gestión el control del impacto ambiental de la Organización a través de dos herramientas:

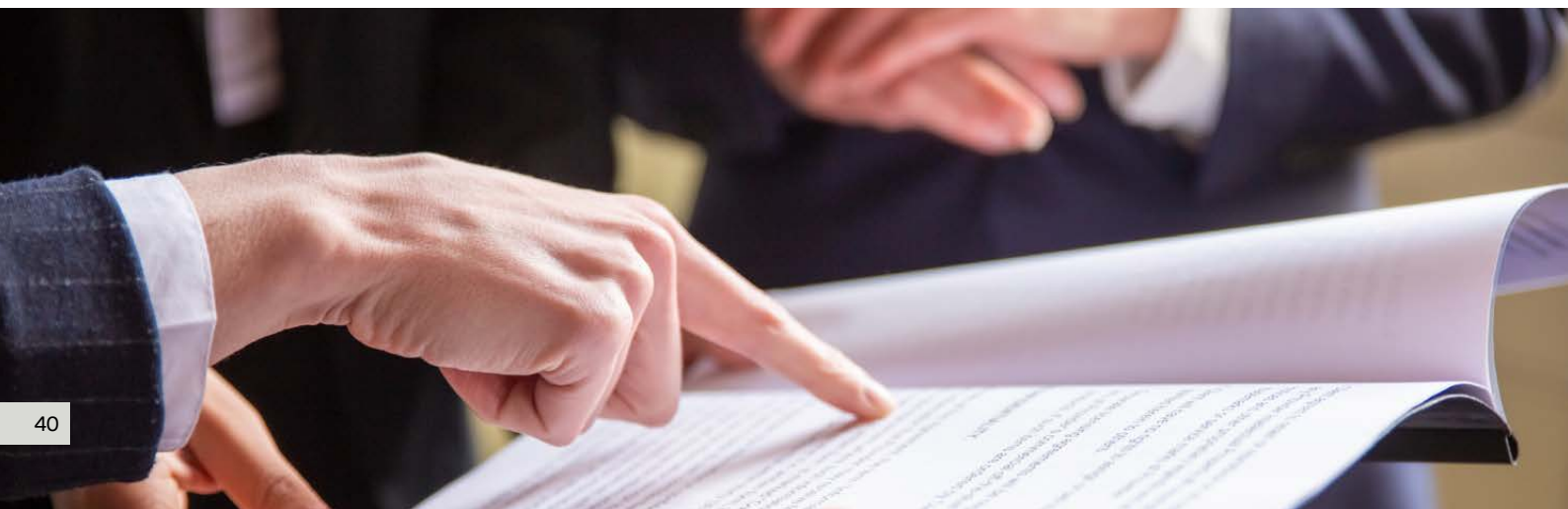


ISO 14064 Verificación del Inventario de Emisiones de Gases Efecto Invernadero de la Organización



Sello **Calculo, Reduzco, Compenso** para el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico

De igual forma que los requerimientos y directrices que rigen cada una de estos Sistemas de Gestión se aplican a la totalidad de negocio de la organización, independientemente de que en la actualidad no todos los negocios de la misma se encuentren dentro del alcance de sus certificaciones, se operará con la Verificación de las Emisiones y los Sellos teniendo como objetivo ir ampliando el control del impacto ambiental a lo largo de toda la organización.



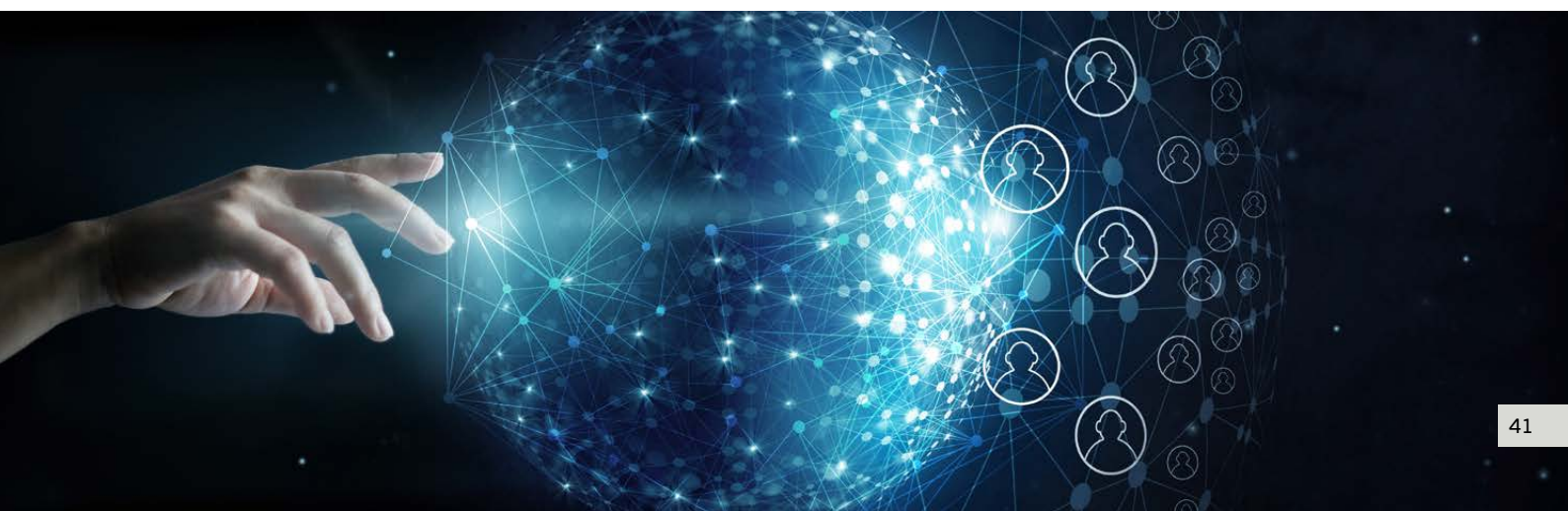
Sistema Integrado de Gestión

ITURRI cuenta con un **Sistema Integrado de Gestión** que representa la estructura organizativa, las responsabilidades, los procesos y los recursos necesarios, y le permite llevar a cabo la gestión de la Calidad, el Medioambiente, la Seguridad y Salud, la I+D+i, la Responsabilidad Social, Seguridad de la Información y Verificación, Emisiones de Gases Invernadero conforme a las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, PECAL 2110, SA 8000:2014 e ISO 27001:2013, ISO 14064. Con ello asegura alcanzar la satisfacción del cliente y demás partes interesadas, mediante el cumplimiento de sus requisitos, los reglamentarios que sean de aplicación, así como otros requisitos aplicables (convenios), fomentando y consiguiendo la protección medioambiental y del personal, el cumplimiento de la legislación medioambiental y de seguridad y salud, y preservando en todo momento la seguridad de la información de carácter sensible.

Para facilitar la integración y gestión de los sistemas en los diferentes procesos, la organización posee el **Manual Integrado de Gestión** que especifica los requisitos aplicables a ITURRI, con el objetivo de demostrar la capacidad para suministrar productos y servicios conforme las exigencias especificadas por el cliente y los reglamentos aplicables.

Como parte del Sistema Integrado, la organización:

- 1 Identifica los procesos necesarios para el Sistema de Gestión de la Sistema de Gestión de la Calidad, el Medioambiente, la Seguridad y Salud, Seguridad de la Información y la Responsabilidad Social y su aplicación a través de la organización.
- 2 Define la secuencia e interacción entre estos procesos.
- 3 Determina los criterios y métodos necesarios para asegurar que tanto la operación como el control de estos procesos son eficaces.
- 4 Asegura la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar la operación eficaz y el seguimiento de estos procesos.
- 5 Mide, hace el seguimiento y analiza estos procesos.
- 6 Implanta las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de estos procesos.



De esta manera, con el objetivo de asegurar el desarrollo e implantación del Sistema Integrado de Gestión, la Dirección establece un compromiso para garantizar la mejora continua, que se plasma en las siguientes once líneas de actuación:

- 1 Comunicación a la organización de la importancia de satisfacer tanto los requisitos del cliente, relativos a la calidad del producto, la protección del medioambiente, la seguridad de la información, así como los legales y reglamentarios.
- 2 Aseguramiento de la integración de los requisitos del Sistema de Gestión en los procesos y actividades de ITURRI.
- 3 Establecimiento de la Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud, Responsabilidad Social, Políticas de Seguridad de la Información y Verificación Inventario Emisiones Gases Efecto Invernadero.
- 4 Asegurarse de establecer los objetivos de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud, Responsabilidad Social y Seguridad de la Información.
- 5 Garantía que se cuenta con los recursos necesarios para el correcto funcionamiento del Sistema.
- 6 Comunicación de la importancia y los beneficios de una gestión eficaz y conforme con los requisitos del Sistema Integrado de Gestión.
- 7 Verificación de que el Sistema Integrado de Gestión consigue los resultados previstos.
- 8 Supervisión y apoyo a las personas para contribuir a la eficacia del Sistema Integrado de Gestión.
- 9 Promoción de la mejora continua.
- 10 Apoyo a otros roles para demostrar el liderazgo aplicado a las áreas de responsabilidad.
- 11 Realización de revisiones periódicas del Sistema Integrado de Gestión para evaluar la adecuación y eficacia.

De manera anual y dentro de las diferentes materias de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Responsabilidad Social y Seguridad de la Información, el **Sistema Integrado de Gestión** define una serie de **objetivos** que quedan recogidos de forma documentada y en donde se establece la persona responsable de su cumplimiento, los plazos de ejecución y los medios destinados a su realización.

El seguimiento de los objetivos se desarrolla de manera trimestral en la aplicación diseñada expresamente por ITURRI y a la que tienen acceso todos los trabajadores, pudiéndose realizar modifi-

caciones de los mismos o proponer nuevos objetivos según el avance del año, y alineados con la interrelación y avance de las distintas áreas.

Estos objetivos son coherentes con la Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud y Responsabilidad Social, así como con las Políticas de Seguridad de la Información establecidas. ITURRI considera que deben cumplir con los requerimientos que sean alcanzables, medibles y retadores. En el caso de los objetivos menos tangibles, siempre existe un alineamiento entre las partes para la evaluación de su seguimiento.

Estos objetivos son revisados de forma anual dentro de **la revisión por la Dirección**, validándose y tomando las medidas oportunas para la consecución de estos. Esta revisión incluye todo el Sistema de Gestión implantado y en ella se comprueba su efectividad y eficiencia, y se asegura que se mantiene la adecuación a la Política y objetivos de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Responsabilidad Social, y Seguridad de la Información establecidos.

En relación al seguimiento del Sistema de Gestión, ITURRI dispone y desarrolla diferentes mecanismos como las auditorías internas anuales, las auditorías anuales de gestión de los residuos, las auditorías en medioambiente y seguridad, las encuestas a clientes, el sistema de reclamación QRS, la calificación en seguridad de la AEQT/AEST de Repsol y la auditoría externa RePro de clientes.

Identificación y gestión de riesgos

Análisis del contexto

Para mantener una actualización sobre la situación de ITURRI en relación al entorno interno y el contexto externo de la organización, de forma periódica se realiza una actualización de su **matriz DAFO**, que le permite tener identificadas las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la organización en el contexto en el que opera.

Las debilidades y fortalezas pertenecen al ámbito interno de la organización y las amenazas y oportunidades responden al contexto externo.

La variabilidad de ITURRI como empresa multiproducto, multisector, multipaís, hace que el abanico de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de nuestro DAFO anual sea muy amplio, no obstante, aplicamos el criterio de trabajar con "el eslabón más débil", pues es el que marca la fortaleza de toda la cadena. Con ese enfoque se mira cada año la elaboración/revisión de la matriz.



A continuación, se muestra la última actualización de la matriz DAFO:

Debilidades:

- Escasos recursos dedicados a Sostenibilidad en algunos de los centros.
- Situaciones culturales del país que provocan etapas de “trabajos menos seguros”.
- Barrera del lenguaje. Multipaís.
- Diversos protocolos de entrega de EPI a nivel de Grupo.
- Sin finalizar, a nivel global, la implementación de la plataforma de formación inicial de riesgos del puesto.
- Poca presencia geográfica del Servicio de Prevención Ajeno y la gestora de residuos. Empresas locales dependiendo del país.
- Bajo nivel de conciencia ambiental en algunos centros por cultura del país.
- Cálculo de *living wage* debido a presencia en multiciudad y multipaís.
- Dificultad en la realización de la CAE debido a multitud de empresas subcontratadas y la variabilidad de los requerimientos adicionales a la legalidad vigente.
- Dependencia de clientes con mucha facturación.
- Posición de reactividad en la búsqueda de cliente.
- Poca concienciación ambiental en segregación de residuos.
- Es necesario mejorar la formación de calidad y medioambiente de los responsables.
- Poca presencia en redes sociales y poca publicidad.
- Poca visibilidad de la amplitud, importancia e impacto del sistema de gestión en la organización.
- Dificultad de realizar formaciones online para departamentos que carecen de equipos informáticos.

Amenazas:

- Sanciones por incumplimiento normativo a nivel de instalaciones.
- Aumento de exigencias de requisitos por parte de clientes.
- Aumento de la siniestralidad.
- Necesidad de ampliación de alcance por requerimientos de clientes.
- Nivel legislativo laxo en cuanto a Prevención de Riesgos en algunos países.
- Entorno cultural poco acostumbrado a la visión preventiva.
- Catástrofe externa que paralice la actividad, afecte al medioambiente y a la seguridad y salud de los trabajadores.
- Proveedores evaluados y homologados que incumplan los principios de SA8000.
- Rotura de stock de cadenas de suministro asiáticas.
- Derrame/vertido accidental en los centros productivos.
- Incorrecta segregación de residuos de forma masiva.
- Desvinculación social de los trabajadores a causa del teletrabajo.
- Requisitos cada vez más exigentes por parte de los clientes.
- Legislación restrictiva a nivel internacional.
- Aumento del precio de las materias primas básicas para productos como el algodón o el cuero.

Fortalezas:

- Sistema integrado y consolidado.
- Alto compromiso de la Dirección.
- Estructura de emergencias.
- Control documental y calendario de revisiones de instalaciones de PRL.
- Mejora de las instalaciones mediante innovación y la ubicación de medios de seguridad (*lay-out* o líneas de vida).
- Mejora importante en la evaluación de riesgos de puestos de trabajo.
- Directrices de grupo empresarial. Unificación de criterios.
- Seguimiento de siniestralidad en base a indicadores.
- Escaso impacto ambiental en sus actividades.
- Gestión de residuos peligrosos en los centros productivos.
- Un proceso consolidado de evaluación de proveedores mediante compras.
- Solidez económica.
- Presencia internacional.
- Multisector y multiproducto.
- Amplia formación en idiomas del personal.
- Posición consolidada, más de 70 años de experiencia.
- Formación y capacitación del personal.
- Alta fidelidad de los clientes.
- Calidad en el servicio y focalización en el cliente.
- Escaso impacto ambiental en las actividades.
- Escasa o nula dependencia de la subcontratación
- Capacidad y estructura tecnológica para afrontar reuniones en remoto y teletrabajo, como medida preventiva.
- Gran esfuerzo por alinear la empresa con los ODS.
- Innovación y esfuerzos vinculados con la protección ambiental y la sostenibilidad.

Oportunidades:

- Mejora de la formación integrada.
- Aumento de los recursos dedicados al Sistema de Gestión.
- Mejorar plan de emergencias, formación de brigada en delegaciones internacionales y normas de seguridad.
- Extensión de la Formación en OPS a nivel internacional y todos los niveles de la organización.
- Mejora de la ergonomía (geseme y epf).
- Programas de Conducción preventiva.
- Reducir los consumos ambientales.
- Ampliar alcance ISO 14001 a Cadena de Suministro Vehículos y mantenimiento.
- Presencia en países socioeconómicamente estables y en crecimiento.
- Internacionalización, posibilidad de captar clientes en todo el mundo.
- Ayudas y subvenciones en materia medioambiental.
- Excelente reputación en el sector.
- Diferenciación respecto a la competencia con proyectos de protección ambiental. Cálculo de Huella de Carbono, Economía Circular, ODS, Huella Hídrica, etc.

Identificación de riesgos y oportunidades

Gracias a la comunicación constante con las partes interesadas ITURRI ha podido identificar las **expectativas y necesidades de los grupos de interés**.

Grupos de interés

Necesidades y expectativas

Clientes

- Imagen de la empresa ampliamente comprometida con la Sostenibilidad
- Respeto por el medioambiente
- Compromiso en la confidencialidad de sus datos (diseños, carácter personal o relaciones comerciales, entre otros)
- Suministro de productos y servicios en tiempo, calidad y precio
- Productos renovables o con materiales reciclados

Proveedores/subcontratas/ cadenas de suministro

- Trabajar en un entorno seguro
- Información previa y puntual de los riesgos de la actividad y el entorno
- Adaptación a las políticas de sostenibilidad del Grupo ITURRI
- Cumplimiento de plazos

Trabajadores

- Trabajar en un entorno seguro con conocimiento adecuado de tareas y riesgos
- Calidad del clima laboral

Gerencia

- 0 Accidentes
- Compromiso por parte de Línea de Mando y Trabajadores en materia de sostenibilidad
- Crecimiento sostenible de la empresa
- Reconocimiento internacional como empresa Sostenible

Administración pública (locales, autonómicas, nacionales, inspección de trabajo, etc.)

- Cumplimiento de la normativa vigente
- Estrecha colaboración en planes preventivos y ambientales

Grupos de interés	Necesidades y expectativas
Agentes sociales (sindicato, comité de seguridad y salud, delegados de personal, EDS...)	<ul style="list-style-type: none"> ● Participación en las tomas de decisiones en materia de PRL ● Trabajo en entorno seguro
Servicio de prevención (propio, ajeno, médica/o del trabajo,...)	<ul style="list-style-type: none"> ● Rapidez y transparencia en la información de los riesgos ● Disponibilidad horaria y física para realización VS
Comunidad entorno	<ul style="list-style-type: none"> ● Bienestar ● Respeto por el Medio Ambiente ● Transparencia
Entidad de certificación	<ul style="list-style-type: none"> ● Transparencia y disponibilidad de recursos durante la Auditoría ● Medios técnicos competentes
Mutua de accidentes	<ul style="list-style-type: none"> ● Rapidez en el trámite de documento de baja ● Disponibilidad de recursos de asistencia
Competencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Trato justo ● Equidad ● Veracidad ● Ética competitiva
Asociaciones (medios de comunicación, grupos ecologistas, ONG, asociaciones empresariales, organizaciones sin ánimo de lucro, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> ● Solidaridad ● Colaboración
Usuarios finales (S.I.)	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar la confidencialidad de la información ● Satisfacción con el servicio

Grupos de interés

Necesidades y expectativas

Proveedores de productos
(S.I.)

- Relación estrecha, honesta, y beneficiosa para ambas partes
- Soluciones tanto de distribución de productos, logística de los mismos como de otros servicios que añadan valor en la cadena del suministro
- La integridad de la información relativa a cada una de las operaciones que se realiza

Proveedores de servicios
(S.I.)

- Cláusulas de seguridad para preservar su confidencialidad
- Rápida respuesta ante posibles incidencias que pudiesen afectar a dichos servicios

Gestoras de residuos

- Disponibilidad en la retirada de residuos
- Orden y limpieza de los residuos
- Comunicación en la producción de los residuos

Acreedores

- Cumplimiento de la financiación otorgada

Sumado a la información que se deriva del análisis DAFO, la organización ha podido tener una visión más clara acerca de cuál es la posición de la organización en el ámbito interno y en el contexto externo empresarial en el cual opera.

Este estudio ha ayudado a definir los **principales riesgos relacionados con las actividades de la organización** y ha permitido establecer una serie de **acciones de control y de remediación para dichos riesgos**.

Estos principales riesgos se categorizan en función del nivel, según sea intolerable, importante, moderado, tolerable o trivial. Esta clasificación viene determinada por la asignación de una puntuación a la valoración del riesgo, en función de la probabilidad de la aparición, la gravedad del posible impacto y la repetitividad. La lista de riesgos principales que se presentan a continuación constituye aquellos riesgos cuyo seguimiento sigue en curso y poseen un nivel categorizado intolerables e importantes.

ANÁLISIS RIESGOS			
Proceso	Origen	Riesgo	Descripción control del riesgo
Común	DAFO	Incumplimientos legales por descontrol normativo	Se ha hecho un esfuerzo en paliar las deficiencias mediante planes de acción por centros
Seguridad y Salud	DAFO	Indefinición de cobertura documental para la información y formación de riesgos	Objetivo plataforma de formación e información
Común	DAFO	Catástrofe externa que paralice la actividad, afecte al medioambiente y a la seguridad y salud de los trabajadores	» Evaluación de riesgos específica COVID 19 » Medidas preventivas de aislamiento » Medidas preventivas de teletrabajo » Plan de contingencia » Medidas preventivas de trabajo seguro » Reducción de consumos ambientales debido a teletrabajo
Calidad	CONTROL OPERACIONAL	Proveedores evaluados y homologados que incumplan el procedimiento	Realizando seguimiento de proveedores homologados
Común	DAFO	Mejorar plan de emergencias, formación de brigada y normas de seguridad	Incluido en objetivos de 2020
Seguridad y Salud	DAFO	Formación en OPS	Incluido en objetivos de 2020
Seguridad y Salud	DAFO	Mejora de la ergonomía (geseme)	Incluido en objetivos de 2020
Seguridad y Salud	DAFO	Protocolo y aplicación de formación en Prevención	Incluido en objetivos de 2020
Común	DAFO	Integración de directrices y procedimientos de los diferentes sistemas	Incluido en objetivos de 2020
Medioambiente	DAFO	Ampliar alcance ISO 14001 a Cadena de Suministro Vehículos	Debido al COVID está en estudio
Medioambiente	DAFO	Packaging sostenible	Creación de un portafolio de opciones. Sustitución del plástico usado en el Grupo ITURRI por plástico reciclado y reciclable u otras opciones sostenibles.

Como oportunidades en curso destacan

- La reducción de la siniestralidad
- La creación de una plataforma para la cobertura documental de la información y formación de riesgos
- La realización y revisión de plan específico de riesgos específicos derivados de la COVID-19
- La realización de seguimiento de proveedores homologados
- La mejora del plan de emergencias, formación de brigada y normas de seguridad
- La formación en OPS
- La mejora de la ergonomía (geseme)
- La integración de directrices y procedimientos de los diferentes sistemas
- La ampliación del alcance ISO 14001 a Cadena de Suministro Vehículos
- El paso a Packaging sostenible

Gestión de riesgos

La **gestión de riesgos** en ITURRI se desarrolla de manera sistemática, proactiva e interactiva para buscar la identificación de los riesgos de manera eficiente y eficaz, establecer prioridades, desarrollar estrategias de respuesta y ofrecer la información necesaria en el momento adecuado para reducir al mínimo el impacto de los eventos desfavorables (amenazas) y potenciar al máximo los beneficios de los eventos favorables (oportunidades).

Para facilitar su planificación, análisis y respuesta, ITURRI dispone de un documento de **Gestión de Riesgos**, en el que establece diferentes fases para abordar estos riesgos identificados:



Planificación: en esta fase en primer término, se recopilan y se organizan los inputs, se identifican las partes interesadas y se seleccionan los métodos, herramientas y técnicas. A continuación, se define cómo integrar la gestión de los riesgos en el desarrollo del proyecto y finalmente, se asigna el personal y responsabilidades, y se aprueba el Plan de Gestión de Riesgos.



Análisis de riesgos: esta fase consiste en el examen de los riesgos identificados y la determinación del índice de criticidad, considerando la exposición al riesgo sobre la base de la probabilidad y los valores de impacto estimados. Este análisis permite establecer prioridades a la hora de planificar la respuesta a los riesgos, aunque hay que considerar también otros factores como el marco temporal para la respuesta.



Identificación de los riesgos: el objetivo de esta etapa es la de detectar y documentar los riesgos y las causas, mediante la elaboración de un listado de riesgos examinando todos los elementos o áreas relevantes del proyecto y del producto en cuestión. Este listado de riesgos permitirá que posteriormente se obtenga para cada riesgo una definición de estos, que estará formada por tres componentes: evento o condición de riesgo, causa e impacto.

La categorización de los impactos se clasifica en: menor, medio, mayor y crítico. Por su parte, la valoración de la probabilidad de ocurrencia se divide en: evento muy poco, poco, bastante y muy probable. Por último, el índice de criticidad se calcula en función de la valoración de la probabilidad de ocurrencia y la severidad del efecto.



Planificación de la respuesta a los riesgos: el objetivo de esta etapa es determinar qué se puede hacer para aumentar la probabilidad de éxito del proyecto. En esta fase, se debe:

- Examinar todos los riesgos y determinar la estrategia más apropiada para su gestión.
- Identificar diferentes acciones y determinar la más apropiada.
- Determinar posibles riesgos residuales y secundarios resultado de la acción seleccionada.
- Actualizar el registro de riesgos.
- Implantar y ejecutar los planes. Los planes de actuación podrán ser de dos tipos: de acciones preventivas y de acciones de contingencia.



Supervisión y control de riesgos: en esta etapa la organización supervisa y controla la ejecución de la respuesta a los riesgos, vigila los desencadenantes y controla la ejecución de los planes de contingencia, realiza revisiones de los riesgos, identifica y analiza riesgos nuevos, recopila e informa sobre el estado del riesgo, actualiza el Plan de Gestión de Riesgos y finalmente, genera lecciones aprendidas.



04

Análisis de
materialidad



Análisis de materialidad

El Análisis de Materialidad es un requisito contemplado por el estándar Global Reporting Initiative (GRI) para que la información que se contempla en el EINF sea fiable, completa y equilibrada. Así mismo, la Ley 11/2018 expone que el Estado de Información no Financiera incluirá información significativa sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, sobre el respeto a los derechos humanos, información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno e información sobre la sociedad.

Es por ello que, como parte de la elaboración del primer Estado de Información no Financiera consolidado de ITURRI, la organización realizó un Estudio de Materialidad que le permitió establecer los temas de mayor relevancia para la organización y que influyen de manera sustancial en las evaluaciones y decisio-

nes de los grupos de interés, los cuales permanecen vigentes en la actualidad.

Mediante un análisis contextual de la organización, se consideraron los temas relevantes para los sectores de actividad de ITURRI y se recogieron los marcos de referencia establecidos por Global Reporting Initiative (GRI) y Governance & Accountability Institute (G&A).

El proceso de realización del Estudio de Materialidad que permitió identificar los temas materiales de la organización, así como y su cobertura consta de las siguientes etapas:

Identificación

Para desarrollar esta fase se elaboró un listado previo de posibles temas relacionados con la sostenibilidad, teniendo en cuenta los temas considerados por el estándar GRI y los aspectos requeridos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

Priorización

Se identificaron temas materiales a partir de:

- Análisis del contexto de la organización y tratamiento de los resultados derivados.
- Consideración de los temas relevantes para los distintos sectores de actividad de ITURRI.
- Marcos de referencia establecidos por Global Reporting Initiative (GRI) y Governance & Accountability Institute (G&A) determinando así la priorización de los temas relevantes.

En base a este estudio, se identificaron los temas materiales, a través del análisis y tratamiento de los resultados, y en función de:

- La importancia respecto a los aspectos económicos, sociales y ambientales para la organización.
- La influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

Aspectos materiales por ámbito

En este sentido, se concluye que los **aspectos identificados como materiales** han estado considerados para determinar el contenido del presente EINF, en base a los requerimientos de la Ley 11/2018 y que en el marco de referencia establecido por los **contenidos del estándar GRI**, el EINF consolidado de ITURRI contempla otras cuestiones económicas, ambientales y sociales establecidas en este estándar.

Cuestiones ambientales

Contaminación / Economía circular y prevención y gestión de residuos / Uso sostenible de los recursos / Cambio climático

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ocupación / Organización del trabajo / Salud y seguridad / Formación / Igualdad

Respeto de los derechos humanos

Respeto de los derechos humanos

Lucha contra la corrupción y el soborno

Corrupción y soborno

Sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible / Subcontratación y proveedores / Consumidores / Información fiscal

Para poder realizar el seguimiento de los aspectos materiales identificados, se seleccionaron una serie de indicadores que permiten informar sobre cada tema material y puntos a tratar en el enfoque de gestión. El grupo de indicadores da cumplimiento y respuesta a los requerimientos establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, y por otra parte se han elaborado de conformidad a los contenidos asociados del estándar GRI.

COBERTURA DE LOS ASPECTOS MATERIALES

A continuación se muestra el tipo de cobertura que posee cada aspecto material identificado en cada ámbito.

Aspectos materiales	Cobertura interna	Cobertura externa
Medioambiente		
Contaminación	X	X
Economía circular y prevención y gestión de residuos	X	X
Uso sostenible de los recursos	X	X
Cambio climático	X	X
Social y relativa al personal		
Ocupación	X	
Organización del trabajo	X	
Salud y seguridad	X	
Formación	X	
Igualdad	X	
Respeto de los derechos humanos		
Respeto de los derechos humanos	X	X
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Corrupción y soborno	X	
Sociedad		
Compromiso con el desarrollo sostenible	X	X
Subcontratación y proveedores		X
Consumidores		X
Información fiscal	X	

05

Cuestiones
ambientales



Gestión ambiental

Como parte de su gestión ambiental, ITURRI dispone de la certificación ISO 14001:2015 que en la actualidad tiene como alcance la instalación de ITURRI Central Sevilla y la de ITURRI Poland SP z.o.o. Para el resto de los centros de trabajo, ITURRI aplica los criterios establecidos en la Política Integrada de Gestión, así como los requerimientos que establece la certificación, generando un modelo de gestión ambiental común para el conjunto de la organización.

De esta manera, cuenta con un **Procedimiento de identificación y evaluación de los aspectos ambientales** relacionados con las actividades, productos y servicios que ofrece con el fin de determinar aquellos que puedan producir impactos significativos sobre el entorno.

El procedimiento aplica a todas las actividades, productos y servicios de ITURRI en:

- Condiciones de normal y anormal funcionamiento de las instalaciones.
- Situaciones de emergencia y accidentes potenciales.
- Nuevos proyectos o modificaciones.

Identificación de los aspectos ambientales

ITURRI tiene identificados los distintos aspectos ambientales relacionados con la actividad que realiza la organización en sus diferentes instalaciones, los cuales son revisados de forma periódica:

- Emisiones atmosféricas
- Vertidos al agua
- Generación de residuos urbanos y peligrosos
- Contaminación del suelo
- Consumo de materias primas, recursos naturales y energía
- Otras cuestiones ambientales locales y que afectan a la comunidad (contaminación acústica, malos olores, entre otros).

Evaluación de los aspectos ambientales

Una vez identificados los aspectos ambientales, se procede a la evaluación de cada uno de ellos para establecer su significancia, según los criterios de:

- Frecuencia
- Intensidad
- Toxicidad y peligrosidad
- Probabilidad de frecuencia
- Capacidad de control existente
- Severidad de las consecuencias

Como criterio para determinar que un aspecto ambiental es significativo, se considera que es suficiente que tenga un cierto grado de potencialidad y, por lo tanto, puede no ser estrictamente necesario que tenga un impacto real.

Garantías frente a riesgos ambientales

ITURRI cuenta a nivel de responsabilidad civil y medioambiental con una póliza de Responsabilidad Civil de Explotación, Seguridad y Productos que incluye la cobertura de la categoría enunciativa: Responsabilidad Civil por contaminación accidental.

Revisión de aspectos ambientales

La revisión de los aspectos ambientales es realizada por la persona responsable del Sistema de Gestión Ambiental de cada negocio, quien revisa la lista de aspectos ambientales significativos con una periodicidad anual, como mínimo, o en el caso que se dé alguna de las siguientes incidencias:

- Cambios en la legislación aplicable
- Conclusiones de auditoría
- Cambios importantes en actividades
- Utilización de nuevos productos
- Cambios de ubicación geográfica de las instalaciones
- Cambios en los requisitos del Sistema que afecten a la valoración de aspectos
- Aumento o disminución significativa de la producción

Tras la finalización de la revisión de cualquier aspecto, se procede a informar de las nuevas características y aspectos medioambientales significativos a tener en cuenta a todas las áreas a las que aplique.

En caso de la identificación de nuevos aspectos medioambientales significativos a raíz de las revisiones realizadas, el Director de Sostenibilidad presenta los documentos pertinentes para decidir la actuación que debe emprenderse:

- Modificación o adaptación de objetivos y metas
- Elaboración de nuevas fichas o instrucciones técnicas de control operacional

Contaminación

Los procesos productivos asociados a la actividad de ITURRI no se consideran puntos relevantes de emisiones de carbono. La principal fuente de generación de emisiones proviene del consumo energético de maquinaria, edificios, climatización, flota de vehículos del área comercial, furgonetas de reparto, así como la huella de carbono resultado de la logística de distribución y compra a nivel mundial de ITURRI.

Como parte de su compromiso para reducir tanto las **emisiones de carbono** y como la **generación de residuos**, ITURRI ha elaborado diversos proyectos de sostenibilidad, algunos de los cuales se incluyen dentro de sus acciones de fomento de la economía circular, entre los que destaca:

- **Packaging sostenible:** Sustitución de LDPE virgen por uno reciclado y reciclable, uso de nuevos materiales en empaquetado y fabricación de bolsas reutilizables con tejido descatalogado o sobrante.
- **Reciclado de restos de corte y otras materias (Tulantex y Textulan):** Mediante una correcta gestión de los residuos provenientes de la fabricación textil, el proyecto consiste en la recuperación del tejido sobrante tras el proceso de corte, su envío a fabricante de tejidos y/o hilos y posterior elaboración de uno nuevo que se reincorporará al proceso productivo. La optimización del proceso de corte, para la minimización de los residuos generados y la colaboración con los proveedores de tejido, son proyectos clave en las líneas de suministro de vestuario (Tulantex y Textulán). Desafortunadamente este ha sido uno de los proyectos más influenciados por el periodo de la COVID-19, sin embargo, será potenciado nuevamente para el 2021.
- **Estudio de impacto ambiental de material primas de fabricación de tejidos, cálculo de impacto y reducción y compensación de emisiones de CO₂ (Textulan):** En colaboración con empresa especializada, se ha creado una herramienta que permite realizar el cálculo del impacto ambiental de la elaboración de prendas y su posterior mantenimiento dependiendo del tipo de tejidos usados, tipo de lavado, mantenimiento, etc. Con esta herramienta, ITURRI facilita a su cliente que realice la elección de la solución que necesite, considerando el menor impacto ambiental.
- **Segregación y reciclado de residuos (Fábrica de Vehículos Utrera):** Durante el 2020, se ha continuado trabajando en una mejora de la correcta gestión de los residuos provenientes de la fabricación de vehículos, con una mayor concienciación de la correcta separación de los materiales, ideando posibilidades de reciclado del material, así como el uso de esos materiales en la elaboración de piezas que se reincorporarán de nuevo al proceso productivo. Igualmente durante el 2020 se ha iniciado el análisis en la fase de diseño de los componentes de los vehículos para reducir la cantidad de residuos generados.



- **Destrucción sostenible de prendas de vestuario:** Dotar a la cadena de suministro vestuario de las herramientas necesarias para dar un servicio global al suministro y retirada de prendas con una perspectiva ambientalmente sostenible, identificando las mejores tecnologías disponibles para su destrucción.
- **Registro de la Huella de Carbono.** Durante el 2020, ITURRI ha iniciado el proceso para el registro en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico de su huella de carbono consiguiendo los sellos Calculo, Reduzco y Compenso de las emisiones derivadas de parte de su actividad de ITURRI.
- **Desinfección y reutilización de mascarillas.** Durante el 2020, y ante la preocupación por la cantidad de residuos generados por el uso de mascarillas y su impacto en el Medio Ambiente, ITURRI ha desarrollado un proceso para la desinfección y reutilización de las mascarillas, y publicado de forma abierta para su uso por cualquier entidad a título individual o colectivo.

Contaminación lumínica

Las actividades propias realizadas por ITURRI en sus instalaciones y centros de trabajo no presentan un impacto significativo de contaminación lumínica para el entorno exterior.

Contaminación acústica

Las actividades realizadas en las diferentes instalaciones de ITURRI no constituyen un impacto significativo de contaminación acústica hacia su entorno. El centro de trabajo con mayor nivel de generación de ruido que posee correspondería a la fábrica de calzado localizada en La Palma del Condado.

Durante el 2020 se han realizado grandes pasos en el proyecto de modificación y mejora de las instalaciones en la fábrica de Calzado de la Palma, donde se está modificando el proceso productivo con la automatización de parte de sus líneas y que continuarán con la reducción del ruido.

Con el objetivo de reducir el nivel de ruido generado, la organización inició durante 2018 un plan de renovación de la maquinaria a medio plazo que todavía se encuentra en curso.



Economía circular, prevención y gestión de residuos

ITURRI ha iniciado un proceso de integración de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), marcados por las Naciones Unidas en la proclamación del Pacto de París de 2015, a su política de sostenibilidad.

Para poder llevar a cabo este proceso el departamento de Calidad, Sostenibilidad y Mejora Continua ha elaborado un documento, **ITURRI 2030**, que recoge las estrategias mediante las cuales la compañía pretende alinear su estrategia de sostenibilidad con los ODS.

Mediante el estudio de los 17 objetivos y de las 169 metas contempladas en los ODS, ITURRI ha determinado que las metas que casan con su ámbito de actuación son las siguientes:



Dentro del documento *ITURRI 2030*, la organización aborda diferentes acciones y estrategias asociadas a proyectos concretos que le permitirán alcanzar las metas los 7 ODS seleccionados como importantes para la organización: **ODS1 Fin de la Pobreza, ODS5 Igualdad de género, ODS8 Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 9 Industria, innovación e infraestructura, ODS 12 Producción y consumo responsable, ODS13 Acción por el Clima y ODS 14 Vida submarina.**

A continuación, se presentan algunos de los proyectos relacionados con los ámbitos de la **economía circular y la prevención y gestión de residuos.**



TRANSFORMACIÓN HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR

Partiendo del actual sistema de economía lineal y de su ineficiente uso de las materias utilizadas, ITURRI quiere dar un giro radical en lo referido al uso eficiente de las materias primas utilizadas. Con la Economía Circular se pretende hacer un uso más eficiente en los diferentes ciclos de vida de los productos de la compañía, desde el refinamiento de las materias primas hasta más allá de la adquisición del propio consumidor. Para ello hay que modificar el proceso productivo, pasando por el diseño de los productos o el modo en el que los consumidores adquieren dichos artículos.



Esquema simplificado de Economía Circular. Fuente: proyecto Revolae de ITURRI.



Proyecto 1. Tulantex y Textulan. Reciclado de restos de corte y otras materias.

En colaboración con uno de los principales proveedores de tejidos de ITURRI, se realizó un análisis de la cantidad de tejido que se perdía en el proceso de corte, así como su proceso de manipulación y posterior separación. Mediante un correcto segregado de los restos y residuos procedentes de la cadena de producción en fábrica, es posible el reciclado de estos para la fabricación de nuevos tejidos útiles.

El tejido sobrante de corte y prendas descartadas o en desuso, pueden ser gestionados y enviados de vuelta, ya sea al proveedor del propio tejido o a empresas especializada que realizan hilo con esos tejidos.

Tras la gestión de los restos de producción por parte de una empresa externa, se elaborará un nuevo tejido de mayor gramaje con distintas pro-

porciones de material reciclado para adaptarse a las necesidades del cliente y a los estándares de calidad requeridos. Gracias a este tejido reciclado, se podrá reintroducir estos subproductos reciclados de nuevo al proceso productivo reduciendo de esta forma notablemente la explotación de nuevas fuentes de materias primas y de residuos generados.

Este proyecto se ha ralentizado durante el 2020. El aislamiento provocado por la pandemia ha evitado que se pudieran realizar las visitas a campo requeridas en la fábrica de Tulantex para su lanzamiento completo.

No obstante, se ha podido trabajar en la optimización de la distribución de los patrones para el proceso de corte, de forma que se reduzca la cantidad de material descartado que se convierte en residuo.



Proyecto 2. Textulan. Tool Economía Circular

Durante este año, se ha desarrollado un proyecto de creación de una herramienta que permitiese el estudio de impacto ambiental de las diferentes materias primas de fabricación de los tejidos utilizados para el vestuario (algodón, poliéster, lana, etc.), y una vez obtenido el impacto ambiental de cada material, extrapolar al vestuario calculando su impacto en función al porcentaje en peso de la composición de estas prendas.

Adicionalmente, y con el objetivo de poder dar una información completa al cliente y que esta pueda ayudar a la toma de decisión más ecológica posible, se ha incorporado en el estudio la comparativa del impacto en la huella de carbono del tipo de limpieza y mantenimiento que se debe realizar en las prendas, así como su equivalente en políticas de compensación.

El estudio se ha realizado por parte de una empresa especializada en evaluación de impacto

ambiental y en la compraventa de créditos de CO₂. Durante la investigación se ha contemplado el origen de las distintas fibras, así como su diseño, producción, transporte, uso y fin de ciclo de vida. Se ha profundizado en todo el ciclo de vida de las fibras utilizadas para conocer en la mayor medida posible el impacto, tanto negativo como positivo, que nuestros productos textiles suponen para el medio ambiente.

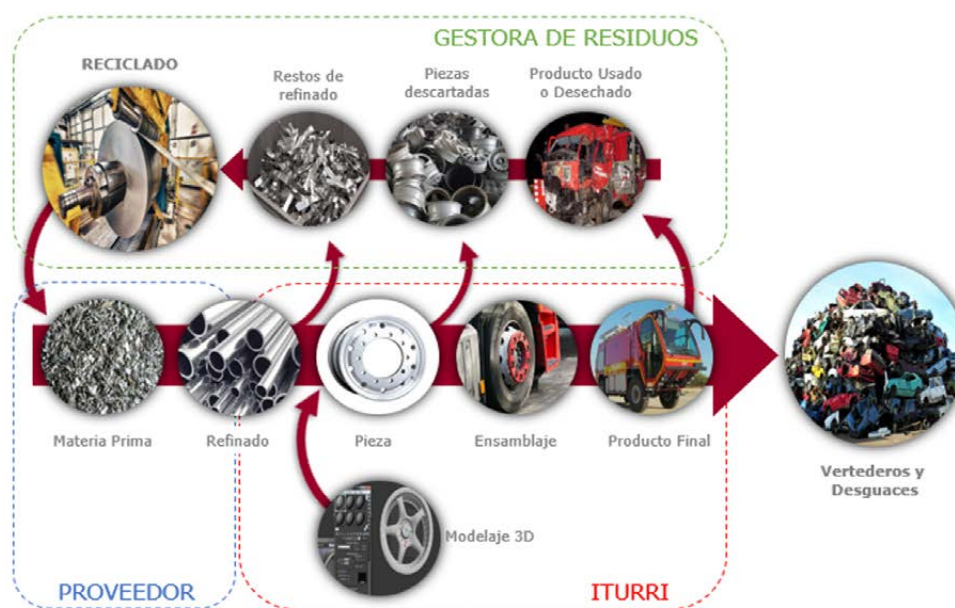
A lo largo del 2020 se han ido incorporando más líneas de la unidad de Vestuario y a demanda de los clientes.

Esta herramienta, que se está presentando y gestionando con los clientes, a su vez está ayudando a que el cliente pueda poner en valor dentro de su propia organización la toma de decisiones considerando el impacto de la huella de carbono, y a dar valor a la elección de sus proveedores o al control de la Sostenibilidad en su cadena de valor.



Proyecto 3. Fábrica de Vehículos de Utrera. Segregación y Reciclado de residuos

Mediante un correcto segregado de los restos y residuos procedentes de la cadena de producción en fábrica se buscará la mejora del reciclado de estos para la fabricación de nuevas materias útiles. La empresa gestora de residuos utilizará, entre otros, los restos de aluminio, madera, papel y neumáticos.



4. Packaging Sostenible

Uno de los objetivos de sostenibilidad de ITURRI es eliminar los plásticos en los productos de packaging. Desde ITURRI se promueven nuevos sistemas de embalaje de los productos de Renting en los que se sustituye las anteriores bolsas y/o embalajes de plásticos LDPE (polietileno de baja densidad) no reciclado ni reciclable, por embalaje fabricado de tejidos alternativos como papel, LDPE reciclado, poliéster o algodón.

El proyecto de packaging sostenible posee 4 etapas que se describen a continuación:

1. Sustitución LDPE virgen por reciclado. En esta primera etapa del proyecto se han sustituido las anteriores bolsas de LDPE virgen por otras del mismo material pero reciclado, con su consecuente reducción de residuos, su disminución de GEI y la correspondiente Huella de Carbono.

El pasado consumo de plástico destinado al packaging en el sistema de renting consistía en la

compra de varias toneladas para las lavanderías en las que se trabajaba. La reciclabilidad del LDPE permite a este material ser reciclado hasta 5 veces antes de perder sus propiedades. Tras el debido empaquetado de las prendas suministradas al usuario final, a través del sistema de recogida de residuos plásticos, el retorno de estas bolsas oscilaba el 30%.

En lo que se refiere a la Huella de Carbono que poseen los procesos de producción de los productos plásticos, se ha estudiado el ahorro que ha supuesto la sustitución del LDPE virgen al reciclado. Se calcula que la disminución de la Huella de Carbono sustituyendo LDPE virgen por reciclado ha sido de -51,43% de emisiones de CO₂. La reducción de la Huella de Carbono con una tasa de recogida de residuos del 30% sería de -67,08 %, y si la recogida de plástico fuera del 100 %, el ahorro de emisiones sería de -90,29%

El cambio de material con el que se fabrican las bolsas ya supone una disminución de más de la mitad de los kilogramos de dióxido de carbono emitido en el proceso de producción de estas. Si bien es cierto que el uso de otros materiales

como pueden ser el papel o el plástico compostable reducen aún más estas emisiones, tras su análisis para el uso requerido, se ha visto que no era el más indicado.

Paralelamente, está en curso un proyecto de colaboración con un cliente del ámbito de la petroquímica para testar la viabilidad del uso de su material reciclado en la elaboración de bolsas y usarlo en su propia gestión de Renting. Este proyecto continuará durante el 2021, y abre la línea que los productores de material plástico (petroquímicas) vuelvan a usar los residuos generados de su propio material en otros servicios o áreas de su actividad.

2. Sustitución Bolsas de Incidencias de Plástico LDPE. Gracias a la utilidad dada a las bolsas destinadas a Incidencias en el sistema de Renting, se ha visto que estas bolsas pueden ser sustituidas por bolsas reutilizables. Para ello, se analizó la propuesta de uno de los trabajadores de ITURRI que proponía el uso de tejidos descatalogados o sobrantes de producción para realizar bolsas lavables conjuntamente con el vestuario y que sustituyeran a las bolsas de plástico reciclado. Tras un proceso exhaustivo de clasificación de los tejidos descatalogados y pruebas de laboratorio para analizar su idoneidad, se ha procedido a la fabricación de las bolsas y su presentación a clientes para poder desarrollar pruebas de campo.

3. Estudio de campo para bolsas Reutilizables.

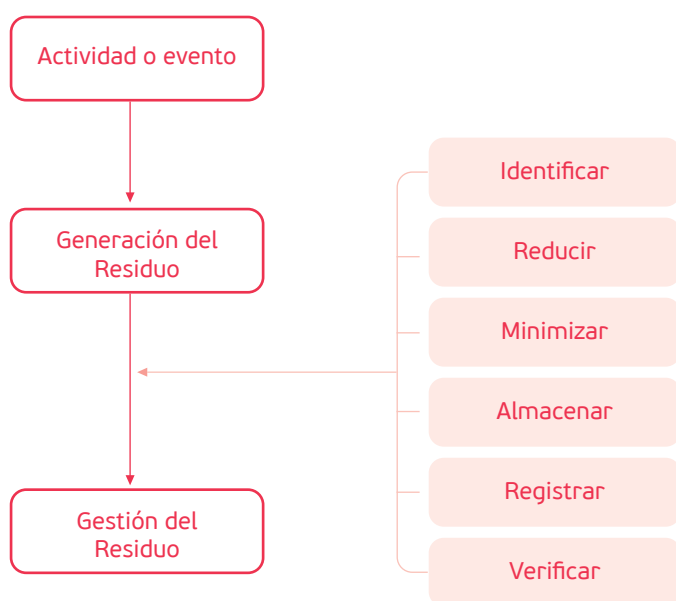
Durante el 2020 se ha realizado dos pruebas piloto con sendos clientes de ITURRI, sustituyendo el plástico reciclado en la gestión de Renting por las bolsas de lavado con tejido descatalogado, dando excelentes resultados y gran aceptación de los clientes.

4. Aplicación porfolio al sistema de Renting. Tras el estudio de impacto ambiental de los distintos sistemas de empaquetado de los que se dispone, se pondrá a disposición de los clientes un portafolios con la nueva información, donde se detallen los pros y contras de las distintas opciones de packaging.



PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Para asegurar una correcta gestión de los residuos generados en las distintas delegaciones de la compañía e impulsar las buenas prácticas ambientales y concienciación de protección medioambiental, el departamento de Calidad, Sostenibilidad y Mejora Continua de ITURRI ha elaborado un **Plan de Gestión de Residuos**, en el cual se establece el procedimiento a seguir para la identificación, minimización, almacenamiento y control de residuos.



La aplicación de este procedimiento se realiza en aquellas delegaciones en las que se generan residuos de importancia, tanto residuos peligrosos como no peligrosos, o son de obligado cumplimiento al dar respuesta a un requerimiento legal o a requerimiento de clientes.

RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE TRATAMIENTO

RESIDUOS PELIGROSOS		
Tipo de residuo	Tratamiento	Peso en toneladas
Otros ácidos	Regeneración de ácidos o de bases	0,021
Trapos contaminados	Recuperación de componentes para reducir la contaminación	3,247
Lodos de pintura	Recuperación o regeneración de disolventes	1,807
Polvo de lijado de pintura y barniz	Recuperación o regeneración de disolventes	0,56
Aceite usado	Regeneración u otro nuevo empleo de aceites	2,825
Disolvente no halogenado	Recuperación o regeneración de disolventes	3,578
Envases metálicos contaminados	Reciclado o recuperación de metales y de compuestos metálicos	3,155
Envases plásticos contaminados	Reciclado o recuperación de sustancias orgánicas	0,128
Sepiolita contaminada	Recuperación de componentes utilizados para reducir la contaminación	0,089

RESIDUOS PELIGROSOS		
Tipo de residuo	Tratamiento	Peso en toneladas
Filtros de aceite	Acumulación de residuos para someterlos a cualquiera de las operaciones de valorización	0,007
Gas de los aerosoles y sprays	Reciclado o recuperación de metales y de compuestos metálicos	0,044
Filtros de cabina	Recuperación de componentes utilizados para reducir la contaminación	0,571
Papel contaminado	Recuperación de componentes utilizados para reducir la contaminación	1,505
Tóner de impresión	Reciclado o recuperación de sustancias orgánicas	0,039
Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos RAEEs	Reciclado o recuperación de metales y de compuestos metálicos	0,231
Aguas de lavado	Reciclado o recuperación de sustancias orgánicas	0,279
Lodos de Hidrocarburo	Reciclado o recuperación de sustancias orgánicas	0,216
Otros combustibles (incluidas mezclas)	Reciclado o recuperación de sustancias orgánicas	2,717
Fluorescentes	Reciclado o recuperación de metales y de compuestos metálicos	0,12
Diversos contaminantes peligrosos*	Coprocesamiento	3,52

*Corresponde a los contaminantes clasificados como peligrosos generados en Brasil. No se dispone de datos desagregados por tipo y tratamiento.

RESIDUOS NO PELIGROSOS		
Tipo de residuo	Tratamiento	Peso en toneladas (2020)
Cables distintos de los especificados con código 17 04	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	1,54
Cartón y papel	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	151,302
Chatarra	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	29,715
Chatarra (cobre)	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	48,7
Madera	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	89,126
Mix contaminado	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	21,44
Combustibles	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	74,926
Mix residuos de empaquetados	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	16,53
Residuos Sólidos Urbanos	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	25,558
Granallado	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	1,74
Textiles	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	0,003
Pilas alcalinas	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	1,018

RESIDUOS NO PELIGROSOS		
Tipo de residuo	Tratamiento	Peso en toneladas
Plástico	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	58,141
Aluminio	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	28,272
Vidrio	Utilización principal como combustible o como otro medio de generar energía o recuperación o regeneración de disolventes	1,320

Despilfarro alimentario

ITURRI no posee servicios de comedor en sus instalaciones y centros de trabajo por lo tanto, en la actualidad, no dispone de medidas concretas para combatir el desperdicio de alimentos.

Uso sostenible de los recursos

Materiales utilizados

Los diferentes procesos asociados a la actividad de ITURRI conllevan que se utilicen y consuman diferentes tipos de materias primas y materiales. En este sentido, las materias primas y materiales más significativos para ITURRI, se agrupan en las secciones de vehículos, calzado y textil, y son:

Materias primas y materiales más significativos	Cantidad y unidades	Materias primas y materiales más significativos	Cantidad y unidades	
Abrazaderas	625 Cajas	Adhesivos	328,05 Cajas	
	33.970 Paquetes		1.155 kg	
	58.070 Unidades		4.640 l	
Aceite	580 Bidones	Alfileres	663,998 m ²	
	12 Cajas		261 Unidades	
	426 l		Alfombras	14.764 Unidades
	629 Unidades		Alfombras	2.650 Cajas
Acetona	155 l		15 Unidades	
Adaptadores	24 Pares	Altavoces	231 Unidades	
	1.926 Unidades			

Materias primas y materiales más significativos	Cantidad y unidades	Materias primas y materiales más significativos	Cantidad y unidades
Anillas	52.000 Bolsas	Focos	2 Gramos
	150.000 Miles		311 Unidades
	345.028 Unidades	Folletos	21.000 Cajas
Arandelas	616.870 Cajas		222.236 Unidades
	5.030.024 Miles	Fusibles	2.436 Unidades
	533.847 Unidades	Ganchos	2.619.674 Miles
Bolsas	9.000 Cajas		1.443.358 Unidades
	1.068.769 Unidades	Hilos	96 Cajas
Botones	1.754.230 Unidades		261.733.350 Conos
Bridas	100 Bolsas		54.877,315 kg
	352297 Unidades		6.135.361 m
Broches	1043985 Unidades		390 Rollos
Cables	60.117 m		22 Unidades
	100 Rollos	Juntas	384,2 m
	1.434 Unidades		1.550 Rollos
Cintas	75.318 Cajas		5.532 Unidades
	1893140,16 m	Plantillas	98.698 Pares
	787.758 Rollos	Polsters	360.000 Conos
	8.897 Unidades		912.200 m
Cordones	28.290 m	Reflectantes	267.750 Cajas
Espumas	63.033,33 m		259.643,77 m
	24.710,91 m ²		50 Pares
Etiquetas	23.100 Cajas		29.250 Rollos
	40 m		3.970 Unidades
	265075,934 Miles	Remaches	23.500 Cajas
	106.925 Rollos		2.553.950 Miles
	2.821.438 Unidades		2.000 Paquetes
Faros	473 Unidades		2.282.736 Unidades
Filtros	683 Unidades	Serrajes	160972,5 Pie cuadrado

Materias primas y materiales más significativos	Cantidad y unidades	Materias primas y materiales más significativos	Cantidad y unidades
Siliconas	1.632 Cajas	Tornillos	575.376 Cajas
	206 Unidades		20.000 Paquetes
Soportes	17.380 Unidades		658.03 Unidades
Spray	325 Unidades	Transfer	243.042 Unidades
Suelas	110.011 Pares	Tubos	1.761,049 kg
Tapas	11 Paquetes		82.433,16 m
	11.015 Unidades		9.735,73 Unidades
Tapones	149 Cajas	Tuercas	280.065 Cajas
	37.839 Unidades		200 Paquetes
Tejidos	2.613,2 kg		
	1.432.167,04 m	Válvulas	1.850 Unidades
	30.361,008 m ²	Varillas	80 kg
	164,039 mm ²		1.900 m
	4.072 Rollos		651 Unidades
	32.184 Unidades	Velcro	269.784,64 m
	161.250 Rollos		
Tensores	14.386 Unidades		4.361 Unidades
Textos Reflectantes	1.722 Unidades		
Tintas	555,52 l		
Tiradores	9.023,1 m		
	275.493 Unidades		
Tirantes	100 Cajas		
	20.420 m		
	91 Unidades		
Topes	2.557 Cajas		
	207,27 m		
	149.691 Pares		
	1.806 Unidades		

Consumo energético

Los consumos energéticos de la organización están relacionados con el consumo de combustible y el consumo de energía eléctrica.

CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN			
Tipo de combustible no renovable	2018	2019	2020
Gasoil	377.422 litros	480.508 litros	374.285 litros
Gasolina	94.355 litros	91.975 litros	68.717 litros
Gas*	-	162.849 m ³	107.624 m ³

*Tan solo 3 de las sociedades de ITURRI consumen gas, las dos ubicadas en Alemania y la de Polonia.

CONSUMO DIRECTO TOTAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA*



*Para las sociedades de ITURRI con menor consumo de energía eléctrica se ha realizado una estimación, que ha consistido en el cálculo de la media de los valores de consumo de los meses de Enero y Diciembre multiplicada por los 12 meses del año.

Medidas de eficiencia energética

ITURRI continúa durante el año 2020, en base a un análisis de eficiencia energética realizado en 2017, modificando por fases el tipo de luminaria tradicional de los edificios por luminaria tipo LED. Además, sigue trabajando en la línea de la implementación de una cultura de ahorro en cuanto a los sistemas de calefacción y aire acondicionado de la organización.

Además, para contribuir a la mejora de la eficiencia energética, durante este año se ha procedido a la realización de auditorías energéticas en las instalaciones de Alcalá, Coslada, La Palma, Mairena, Sevilla y Utrera.

Estas auditorías realizadas a través de una consultora independiente a la organización han seguido los requisitos que estipula la Directiva Europea de Eficiencia Energética 2012/27/UE, transpuesta en España como Real Decreto 56/2016 y los preceptos de las normas UNE-EN 16247 e ISO 50002.

El alcance de estas auditorías ha incluido los consumos de las fuentes empleadas en las instalaciones: electricidad y/o combustible. A partir de los resultados obtenidos se han podido identificar una serie de oportunidades de mejora adaptadas a cada instalación que permitirán un ahorro energético y una minimización de las emisiones de CO₂, además de una reducción de costes.

Consumo de agua

El consumo de agua en ITURRI se asocia principalmente a consumo humano para saneamiento, a excepción del negocio Total Care, de gestión integral de las prendas de intervención de los bomberos, que consume agua para el lavado de prendas de clientes.



Cambio climático

Las emisiones de gases de efecto invernadero de ITURRI están mayoritariamente relacionadas con el consumo de carburantes de su flota de vehículos y el consumo eléctrico directo.

ITURRI, en colaboración con la organización **Carbon Footprint**, llevó a cabo un inventario de todas las emisiones asociadas a su actividad para identificar oportunidades de mejora.

En base a este inventario, se definieron los siguientes objetivos

- Conocer el impacto de la actividad hacia el medioambiente.
- Incrementar la eficiencia energética y reducir los costes operacionales.
- Establecer objetivos de gases de efecto invernadero, para contabilizar y reportar el progreso.
- Identificar las oportunidades de reducción de emisiones rentables.
- Anticipar los riesgos asociados con las futuras restricciones de gases de efecto invernadero.
- Reconocimiento en el futuro de programas regulatorios, a través de la acción temprana y voluntaria.
- Alineación de los nuevos negocios con el desarrollo sostenible.
- Categorizar los proveedores en función de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Las emisiones directas de gases de efecto invernadero de alcance 1 asociadas a la actividad de ITURRI se relacionan con el consumo de carburantes de la flota de vehículos.

EMISIONES DIRECTAS DE GEI (ALCANCE 1) en toneladas de CO ₂ equivalente		
2018	2019	2020
1.144,44	1.732,7	1.279,7

Factores de emisión: Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España.

Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)

Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero de alcance 2 se relacionan con el consumo energético de los diferentes centros de trabajo e instalaciones de ITURRI.

EMISIONES INDIRECTAS DE GEI (ALCANCE 2) en toneladas de CO ₂ equivalente		
2018	2019	2020
1.141,8	869,08	725,7

Factores de emisión: Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España.

Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

ITURRI actualmente no dispone de los datos y valores necesarios para el cálculo de las otras emisiones indirectas asociadas al alcance 3.



Reducción de las emisiones

Dada las características especiales del año, dentro de las 4 líneas de objetivos concretos de reducción de las emisiones a corto y medio plazo que se había marcado, la propia limitación de movimientos, y con ello de los viajes, ha hecho que el consumo energético en viajes haya sido mínimo. Igualmente se ha visto reflejado en los consumos de los edificios por el teletrabajo. En las actividades producti-

vas este efecto no se ha visto reflejado, más bien al contrario, en algunas líneas como lavanderías y almacenes, al haber sido ITURRI un servicio esencial con alta actividad, el consumo se ha visto multiplicado para poder cubrir de forma extraordinaria los requerimientos de los clientes más allá de las propias capacidades iniciales.

La flota de
vehículos de la
organización

La mejora de
la eficiencia
en el consumo
energético

La optimización
de los viajes del
equipo

Packaging
sostenible

En cualquier caso, a finales de año y como fruto de su compromiso con la reducción de emisiones de efecto invernadero, ITURRI inició el proyecto de cálculo del impacto de su actividad, con el **Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂** en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico en España.

Este proyecto y su ampliación a toda la actividad de ITURRI a nivel global, formará parte de su agenda de ODS para el 2030, donde todos los centros y actividades estarán incluidas en esta sistemática de reducción de emisiones y su control.

06

Cuestiones sociales y
relativas al personal



Estructura de la plantilla

La plantilla de ITURRI cuenta con un total de **1.378 personas trabajadoras** distribuidas en Europa, norte de África y América Latina, de los cuales 813 son hombres (59%) y 565 son mujeres (41%).

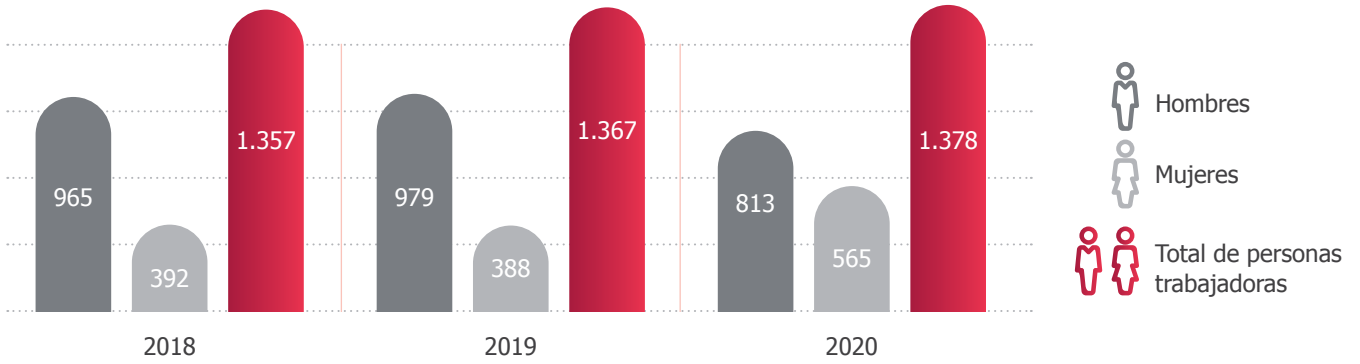
En relación a la edad, la mayor parte de la plantilla se concentra en la franja de los 30 a los 49 años, representando un 65,77% del total.

Respecto a las categorías profesionales, cabe destacar que un 57,90% de la plantilla se encuentra en el grupo de personal Operario, que es el más numeroso y significativo, seguido del de Técnico, con un 28,6%.

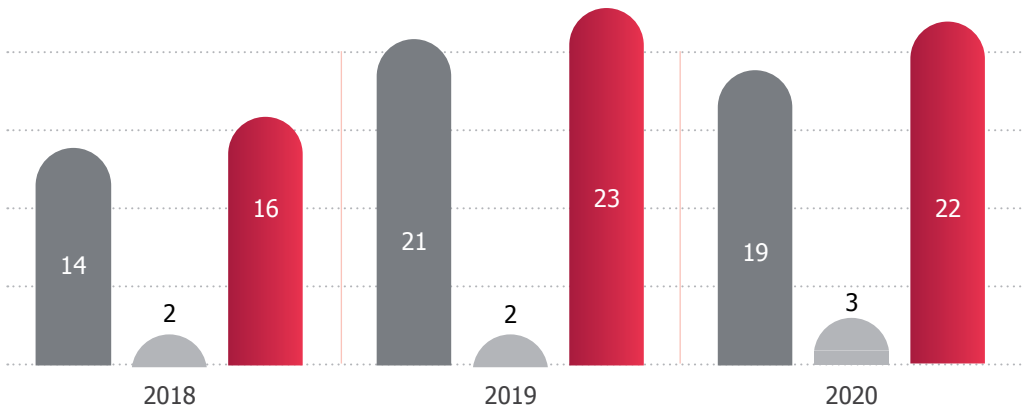
Cabe destacar que, de manera general, se mantienen los mismos porcentajes a nivel macro de los datos del año 2018 y 2019, en la relación con la franja de edad más representativa y la categoría profesional más numerosa. Con respecto a la relación hombres-mujeres, destaca un aumento del porcentaje de presencia de mujeres, que se ha incrementado un 13% con respecto al año anterior.

PLANTILLA A NIVEL MUNDIAL

Plantilla por género

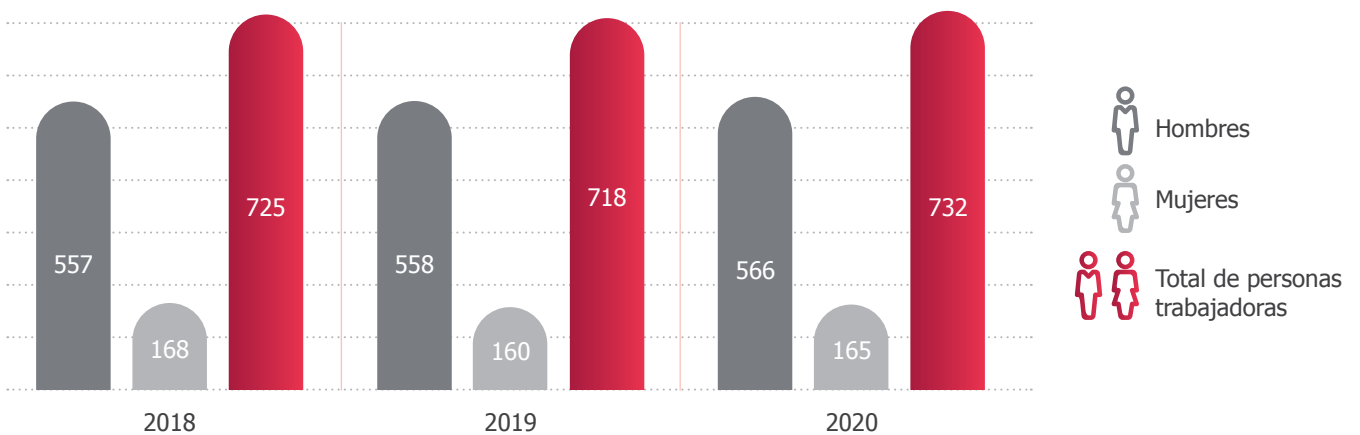


Personas trabajadoras con diversidad funcional

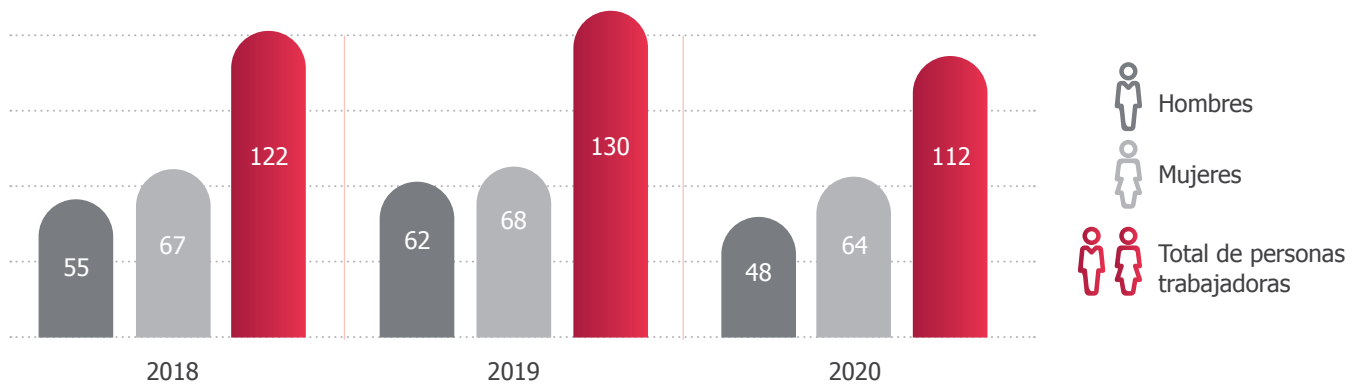


PLANTILLA POR PAÍSES

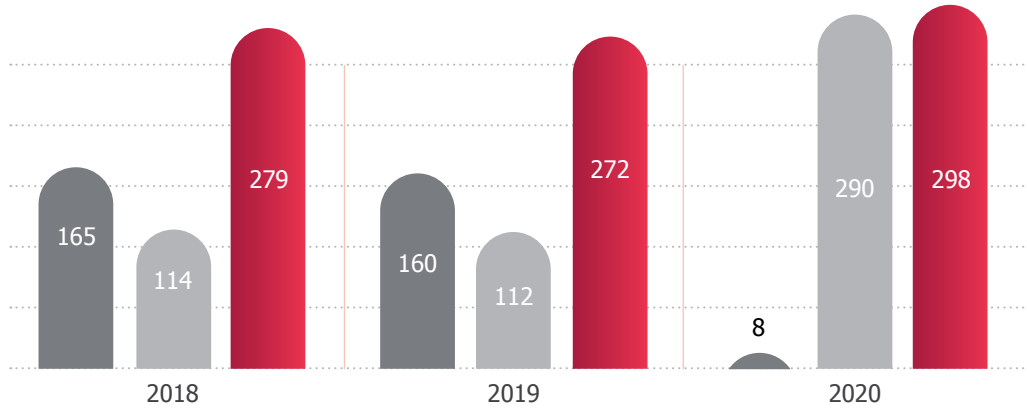
Plantilla por género en España



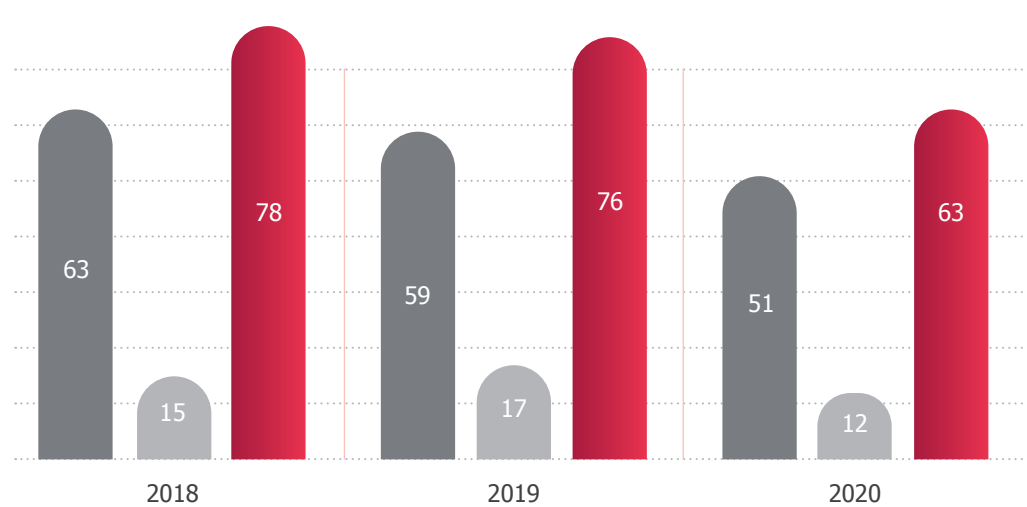
Plantilla por género en Polonia



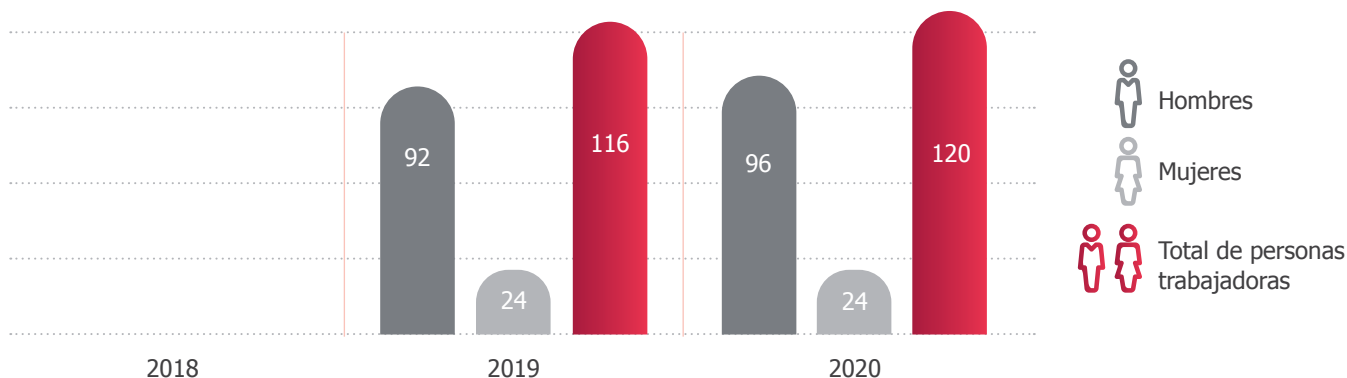
Plantilla por género en Marruecos



Plantilla por género en Brasil



Plantilla por género en Alemania*



*No se dispone de los datos del 2018 ya que fue el año de la adquisición del negocio de Alemania por parte de la matriz de ITURRI.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA A NIVEL MUNDIAL

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en ITURRI										
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección*	0	0	1	1	6	3	12	1	0	0
Comercial	2	1	11	1	30	2	19	3	5	0
Técnico	37	20	78	46	71	59	58	13	9	3
Soporte	5	5	12	18	10	16	10	11	1	0
Operario	59	58	149	130	146	116	75	57	6	1
TOTAL	104	84	251	196	263	196	173	85	21	4

*La categoría Dirección incluye el Comité de Coordinación y el Comité Ejecutivo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAISES

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en España										
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	0	0	1	1	6	3	11	1	0	0
Comercial	1	1	5	0	19	0	12	2	4	0
Técnico	15	4	51	29	51	47	33	9	6	2
Soporte	3	1	7	6	8	10	7	4	0	0
Operario	36	6	104	16	125	14	55	9	4	1
TOTAL	56	12	168	52	209	74	118	25	14	3

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en Polonia										
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comercial	0	0	2	0	4	2	1	0	0	0
Técnico	3	3	7	7	3	3	0	0	0	0
Soporte	0	0	1	4	2	2	0	0	0	0
Operario	3	3	12	19	8	14	2	7	0	0
TOTAL	6	6	22	30	17	21	3	7	0	0

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en Marruecos										
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comercial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	5	6	0	1	3	0	0	0	0	0
Soporte	0	4	2	4	1	0	0	1	0	0
Operario	1	48	0	94	88	0	0	40	0	0
TOTAL	6	58	2	99	92	0	0	41	0	0

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en Brasil										
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comercial	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0
Técnico	3	2	6	4	7	2	1	1	0	0
Soporte	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Operario	5	0	16	0	7	0	1	0	0	0
TOTAL	10	2	23	7	16	2	2	1	0	0

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en Alemania											
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años		
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Dirección	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
Comercial	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	
Técnico	10	4	12	4	8	1	22	2	2	1	
Soporte	1	0	2	1	0	2	3	6	1	0	
Operario	7	0	9	1	4	1	10	1	1	0	
TOTAL	18	4	25	6	13	4	36	9	4	1	

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO A NIVEL MUNDIAL

ITURRI fomenta la contratación estable. En este sentido, un 80,21% de las personas trabajadoras disponen de contrato indefinido, un 19,23% mantienen una contratación temporal y un 0,53 % poseen un contrato de prácticas.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y género en ITURRI													
	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas parcial		Prácticas completo		
Año	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2018	3	3	823	356	4	3	129	25	0	1	6	4	
2019	6	14	904	352	2	0	56	18	1	0	10	4	
2020	4	24	676	401	123	128	4	9	1	0	4	2	

Distribución de la plantilla por tipo de contratación, género y edad en ITURRI													
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años				
Contratación	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres			
Indefinido parcial	0	0	0	8	0	15	1	1	3	0			
Indefinido completo	55	43	203	137	240	145	160	72	18	4			
Temporal parcial	44	39	45	48	23	34	10	7	0	0			
Temporal completo	0	1	2	1	0	2	2	5	0	0			
Prácticas parcial	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Prácticas completo	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0			
TOTAL	104	84	251	196	263	196	173	85	21	4			

NÚMERO DE DESPIDOS A NIVEL MUNDIAL

Despidos por género, edad y categoría profesional en ITURRI										
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años	
Contratación	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comercial	0	0	2	0	1	0	0	2	0	0
Técnico	2	0	2	4	1	1	0	1	1	0
Soporte	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0
Operario	0	0	2	0	6	0	7	0	0	0
TOTAL	2	0	7	4	10	1	7	3	1	0

Política retributiva

REMUNERACIÓN MEDIA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS POR PAÍSES

Remuneración media por género, edad y categoría profesional en España										
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	-	-	101.020,46	62.936,34	146.178,54	103.092,24	140.546,58	94.181,27	-	-
Comercial	39.883,10	31.699,16	57.602,85	-	93.831,13	0,00	98.013,28	93.891,07	102.283,66	-
Técnico	33.160,12	30.470,00	40.925,94	38.778,06	48.260,84	39.720,76	49.342,62	36.092,57	89.683,94	34.335,19
Soporte	17.759,35	18.118,75	48.362,86	54.216,30	63.940,04	49.006,55	60.644,88	51.262,74	-	-
Operario	29.521,32	31.308,64	30.209,47	29.411,90	36.515,03	25.347,19	35.300,60	29.717,30	37.845,68	18.695,90

Remuneración media por género, edad y categoría profesional en Polonia*										
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comercial	-	-	56.064,72	-	42.556,69	36.003,44	13.131,04	-	40.832,68	-
Técnico	13.295,97	14.266,93	23.801,24	15.766,40	30.503,55	14.646,72	-	-	19.042,81	-
Soporte	-	-	20.247,97	18.774,87	38.569,35	18.796,17	-	-	23.342,05	-
Operario	12.448,11	7.812,53	13.125,43	10.295,63	18.240,70	11.860,08	16.279,49	11.659,93	12.196,76	-

*En el cálculo de la remuneración media se ha realizado la conversión a euros.

Remuneración media por género, edad y categoría profesional en Marruecos *										
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comercial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico	21.341,88	7.414,90	-	-	12.542,66	-	-	-	-	-
Soporte	11.762,11	4.995,41	9.347,37	6.088,47	4.482,84	5.195,86	-	-	-	-
Operario	-	4.896,47	-	5.699,42	5.459,78	5.090,36	-	-	-	-

* En el cálculo de la remuneración media se ha realizado la conversión a euros.

Remuneración media por género, edad y categoría profesional en Brasil *										
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comercial	37.227,84	-	31.729,71	-	41.049,36	-	29.926,06	-	0,00	-
Técnico	11.363,33	12.836,73	14.607,97	16.378,67	21.481,57	11.634,90	20.754,10	12.110,80	62.657,75	-
Soporte	11.122,51	14.614,98	-	12.372,52	-	-	-	-	-	-
Operario	8.328,51	-	14.266,62	-	11.492,45	-	10.964,40	-	-	-

* En el cálculo de la remuneración media se ha realizado la conversión a euros.

Remuneración media por género, edad y categoría profesional en Alemania										
Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		+ de 60 años	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	-	-	-	-	-	-	190.968,09	-	-	-
Comercial	67.992,42	-	82.162,19	-	198.188,56	-	-	-	-	-
Técnico	21.257,88	16.015,57	61.256,02	55.032,53	35.244,79	84.469,33	62.018,79	32.581,26	26.275,47	73.258,33
Soporte	58.871,80	-	51.414,00	26.054,55	56.913,31	33.514,92	115.237,92	34.046,64	141.255,27	-
Operario	15.382,57	-	48.587,16	6.235,38	43.866,00	22.926,20	49.048,63	46.508,00	14.172,42	-

REMUNERACIÓN MEDIA POR PUESTO DE TRABAJO POR PAÍSES

Remuneración media por puesto de trabajo en España						
Categoría profesional	Hombres			Mujeres		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Dirección	97.083,9	119.115,29	140.209,27	70.624,3	79.106,56	93.278,87
Comercial	56.141,4	68.560,49	88.183,78	42.096,2	70.371,12	73.160,43
Técnico	36.697,0	36.182,01	45.667,90	27.053,1	28.241,20	38.467,28
Soporte	28.894,6	27.765,30	52.340,59	26.293,3	30.890,41	48.029,62
Operario	24.605,4	23.534,14	33.323,12	18.054,4	17.634,01	28.292,12

Remuneración media por puesto de trabajo en Polonia*						
Categoría profesional	Hombres			Mujeres		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Dirección	-	-	-	-	-	-
Comercial	28.070,0	31.371,70	42.212,46	-	28.500,00	36.003,44
Técnico	21.643,5	15.286,54	22.923,64	14.529,2	13.638,56	15.161,98
Soporte	15.481,6	15.263,42	32.462,22	15.127,8	12.141,32	18.781,97
Operario	14.273,3	13.381,72	14.933,36	9.465,4	9.212,59	10.709,47

*En el cálculo de la remuneración media se ha realizado la conversión a euros.

Remuneración media por puesto de trabajo en Marruecos*						
Categoría profesional	Hombres			Mujeres		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Dirección	-	-	-	-	-	-
Comercial	47.381,6	-	-	-	-	-
Técnico	7.454,4	5.603,40	21.341,88	6.571,5	4.021,53	10.833,41
Soporte	20.056,8	22.017,53	10.554,74	-	-	5.253,22
Operario	4.346,1	2.039,81	-	4.045,1	1.813,87	5.388,34

*En el cálculo de la remuneración media se ha realizado la conversión a euros.

Remuneración media por puesto de trabajo en Brasil*						
Categoría profesional	Hombres			Mujeres		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Dirección	-	-	-	-	-	-
Comercial	25.764,5	41.486,13	35.452,00	-	-	-
Técnico	11.845,2	12.898,60	18.491,99	9.132,7	14.069,34	14.410,74
Soporte	7.475,6	9.042,24	11.122,51	7.593,8	6.971,65	12.933,13
Operario	7.788,9	6.911,07	12.542,06	-	-	-

*En el cálculo de la remuneración media se ha realizado la conversión a euros.

Remuneración media por puesto de trabajo en Alemania*						
Categoría profesional	Hombres			Mujeres		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Dirección	-	-	190.968,09	-	-	-
Comercial	-	61.948,28	107.626,34	-	-	-
Técnico	-	102.541,55	43.318,97	-	28.242,03	40.238,32
Soporte	-	52.459,59	88.197,77	-	30.897,10	33.040,47
Operario	-	31.905,27	39.076,25	-	25.000,00	25.223,19

*No se dispone de los datos del 2018 ya que fue el año de la adquisición del negocio de Alemania por parte de la matriz de ITURRI.

REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS Y EQUIPO DIRECTIVO A NIVEL MUNDIAL

Remuneración media de consejeros y equipo directivo en ITURRI						
Categoría profesional	Hombres			Mujeres		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Personas consejeras	127.285,0	158.789,94	153.900,01	-	-	-
Equipo directivo*	144.297,0	155.231,40	181.409,75	-	-	-

*El equipo directivo está formado por el Comité Ejecutivo de la organización.

BRECHA SALARIAL POR PAÍSES

Brecha salarial por categoría profesional en España*			
Categoría profesional	2018	2019	2020
Dirección	27,3%	33,59%	33,47
Comercial	25%	-2,64%	17,04
Técnico	26,3%	21,95%	15,77
Soporte	9%	-11,26%	8,24
Operario	26,6%	25,07%	15,10

Brecha salarial por categoría profesional en Polonia*			
Categoría profesional	2018	2019	2020
Dirección	-	-	-
Comercial	-	9,15%	14,71%
Técnico	32,9%	10,78%	33,86%
Soporte	2,3%	20,45%	42,14%
Operario	33,7%	31,16%	28,28%

Brecha salarial por categoría profesional en Marruecos*			
Categoría profesional	2018	2019	2020
Dirección	-	-	-
Comercial	-	-	-
Técnico	11,8%	35,00%	49,24%
Soporte	-	-	50,23%
Operario	6,9%	13,29%	-

Brecha salarial por categoría profesional en Brasil*			
Categoría profesional	2018	2019	2020
Dirección	-	-	-
Comercial	-	-	-
Técnico	22,9%	-9,08%	22,07%
Soporte	-1,6%	22,90%	-16,28%
Operario	-	-	-

Brecha salarial por categoría profesional en Alemania*			
Categoría profesional	2018	2019	2020
Dirección	-	-	-
Comercial	-	-	-
Técnico	-	45,87%	13,13%
Soporte	-	50,60%	62,54%
Operario	-	46,47%	35,45%

Las causas que originan las diferencias salariales entre hombres y mujeres se basan principalmente en la diferencia de antigüedad en la empresa y la reducción de jornada. En este sentido, la política retributiva de ITURRI es estricta y muy clara respecto a la remuneración justa y sin discriminaciones por razón de sexo, raza ni de ningún tipo.

*El cálculo de la brecha salarial se ha realizado mediante la fórmula de: ((remuneración de los hombres – remuneración de las mujeres) / remuneración de los hombres) x 100.

Conciliación y organización del trabajo

Dentro del **Código de Conducta y Prácticas Responsables** se establece que tanto el horario laboral semanal como las horas extraordinarias que se realicen no deben exceder en ningún caso el límite legal establecido por la legislación vigente en cada país donde ITURRI desarrolla su actividad.

En relación a la **organización del tiempo de trabajo**, en ITURRI S.A. (sociedad matriz), se establece una flexibilidad en el horario de trabajo, ofreciendo a las personas trabajadoras distintas opciones a su disposición respecto el horario de entrada, salida y duración de la comida.

Medidas de conciliación

Las medidas destinadas a asegurar la conciliación laboral, familiar y personal y fomentar el ejercicio corresponsable que aplica ITURRI están relacionadas y desarrolladas a partir de los marcos normativos establecidos por la legislación laboral.

Además, de los correspondientes permisos de maternidad y paternidad a los cuales pueden acogerse las diferentes personas trabajadoras; la organización establece la jornada flexible de entrada por las mañanas, la posibilidad de reducir el tiempo de comida para adelantar el horario de salida, la posibilidad de jornada intensiva para personas que tengan guarda legal o la posibilidad de teletrabajo, en determinados casos.

PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Permisos de maternidad



2018	2019	2020
29	18	28

Permisos de paternidad



2018	2019	2020
36	20	9



Políticas de desconexión laboral

ITURRI sigue apostando por una educación adecuada de sus personas trabajadoras sobre cuándo y cómo comunicar, considerando que es uno de los mecanismos más eficaces para favorecer las políticas de desconexión laboral teniendo en cuenta las diversas casuísticas que cada una de las actividades del negocio tiene.

Es por ello que se ha seguido impartiendo y realizando refrescos del programa ARCE sobre la gestión y uso del correo con el objetivo de desarrollar un ejercicio más responsable y eficiente en el envío de comunicaciones. Este programa proporciona una serie de claves en forma de píldoras para el uso eficiente del correo, entre las que destacan:

- Recomendaciones sobre el horario de envío de correos.
- Uso de herramientas para evitar el envío de correos en fin de semana.
- Políticas de priorización de envío de correos por su carácter de urgencia/importancia.

Igualmente, se realizan observaciones entre los Coordinadores para que se cree la disciplina de respetar los horarios tanto en las comunicaciones como en las reuniones, salvo lo estrictamente necesario, por gestión de diferencia horaria entre los diferentes países de la organización o emergencia de algún cliente de ITURRI.

Absentismo

Durante 2020 se han realizado un total de 140.240 horas de absentismo, siendo el valor más bajo de los últimos 3 años.

HORAS DE ABSENTISMO



Salud y seguridad en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo es uno de los principales compromisos de ITURRI que queda reflejado en su Política Integrada, a través del cual la organización gestiona y realiza todas las actividades de manera coherente y responsable, implantando y manteniendo unas instalaciones que sean seguras.

En la actualidad, ITURRI posee la certificación en el sistema de gestión de la Seguridad ISO 45001:2018 en sus centros correspondientes a ITURRI S.A. (sociedad matriz), Tulantex (fábrica de vestuario técnico) y la cadena de suministro de Vehículos en Utrera.

De esta manera, un 50 % del personal de ITURRI está cubierto por un Sistema de Seguridad y Salud certificado, que es auditado por una entidad independiente. En el resto de la organización, aunque no se disponga de esta certificación, se aplican los mismos criterios del sistema de certificación.

La organización tiene establecidos unos altos niveles de seguridad, que garantizan el desarrollo de la actividad industrial y comercial, consiguiendo que las personas trabajadoras, contratistas, clientes y personas del entorno de la organización, estén expuestos a los mínimos riesgos para su salud.

La Dirección de ITURRI es consciente de la vital importancia de la salud y seguridad en el trabajo. Por este motivo, se encuentra en una búsqueda continua de nuevos sistemas que aseguren la integración de todos los procesos de forma coordinada y segura, con el objetivo de mantener el máximo estándar de calidad y eficiencia.



Prevención de riesgos laborales

ITURRI proporciona a todas las personas trabajadoras de nueva incorporación **un Manual de Bienvenida**, en el cual se hace una presentación de ITURRI, se detallan las normativas, políticas y procedimientos existentes y se explican una serie de instrucciones generales de prevención de riesgos laborales, en materia de:

- Prevención
- Incendio
- Evacuación
- Planos de las instalaciones

El desarrollo del compromiso en la prevención de riesgos laborales se concreta en los principios de:

- Seguridad integrada
- Adaptación continua a la normativa aplicable
- Mejora continua de la gestión de seguridad
- Formación e información sobre seguridad
- Vinculación de proveedores y contratistas a la seguridad

El modelo de prevención de ITURRI se organiza en base a un **Servicio de Prevención Ajeno** propio

Gestión de EPI

ITURRI dispone de un procedimiento para definir los aspectos relativos a la utilización segura y la obligatoriedad de uso de los equipos de protección individual (EPI) que se hayan considerado necesarios para garantizar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras de la empresa o de las personas ajenas que puedan estar expuestas a determinados riesgos.

En una primera fase, se determinan las necesidades de uso de los EPI, que vienen causadas por:

de cada país, que cumple la normativa establecida. La voluntad es establecer políticas de vigilancia de la salud que cumplan con los requerimientos legales y con las exigencias internas que marca la organización, que establece metas y objetivos por encima de la normativa en materia de seguridad y salud laboral.

Por otra parte, la **Intranet corporativa** de ITURRI constituye una plataforma específica con una metodología innovadora, que permite establecer un sistema de formación en riesgos laborales específico para cada persona trabajadora. En esta Intranet corporativa, cada persona empleada asociada a una delegación en concreto dispone de la siguiente formación en Responsabilidad Social Corporativa SA8000:

- Evaluaciones de riesgo de las actividades que se desarrollan en la delegación.
- Planes de emergencia y evacuación.
- Planes de prevención de riesgos laborales.
- Planificación de actividades preventivas.
- Curso de riesgos según puesto de trabajo.

- La imposibilidad de eliminar de manera razonable el riesgo.
- No poder controlar de forma razonable el riesgo mediante medidas técnicas o un sistema de protección colectiva.
- La necesidad de cubrir temporalmente una condición de riesgo cuya aparición es circunstancial o temporal, o bien durante el periodo de transición hasta que se establezcan las medidas de protección definitivas.

Posteriormente, se identifican los EPI a partir de los resultados de la evaluación de riesgos realizada. De esta manera, se indica por parte del Servicio de Prevención Ajeno en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, los EPI que deben usarse, si no es posible eliminar o paliar el riesgo de otra forma.

A continuación, se seleccionan y se adquieren los EPI. El Departamento de Compras analiza las

diferentes opciones de equipos que cumplan con los requisitos necesarios en función del riesgo que ha de protegerse, y cumpliendo con lo exigible de la legislación vigente.

Finalmente, se hace entrega del EPI a través del Departamento de Logística y los representantes de seguridad de cada centro, que ponen a disposición de las personas trabajadoras los equipos en aquellos puestos de trabajo que sean necesarios.

Formación y sensibilización

En el marco de la formación de las personas trabajadoras de nueva incorporación, se ha implantado un sistema de asignación de riesgos por puesto de trabajo homogéneo, a través del cual se desarrolla un plan personalizado con los riesgos generales, específicos y los del centro en cuestión. Además, la organización proporciona a las personas trabajadoras de nueva incorporación los siguientes cursos:

- Básico de Prevención de Riesgos Laborales (50 horas)
- Plan de Formación y Certificación en EPI
- Responsabilidad Social Corporativa SA8000

En materia de concienciación y sensibilización acerca de la salud y seguridad en el trabajo, ITURRI envía cada semana de manera sistemática un correo electrónico a los coordinadores y responsables de los diferentes centros de trabajo, así como a los responsables de centro y representantes de seguridad de cada centro de trabajo. A través de esta comunicación, se informa de los accidentes laborales ocurridos, aportando una descripción del accidente, la causa y las acciones y los aprendizajes a considerar. Mediante la cadena de mando, los aprendizajes se trasladan a toda la organización.

Por otro lado, ITURRI ha proporcionado diversas formaciones cuyo objetivo es la búsqueda de bienestar de las personas y la correcta gestión del personal:

- **Programa reinvéntate:** Este programa ha consistido en talleres prácticos en los que se han proporcionado al equipo consejos y recomendaciones que les ayuden a poner en práctica cuando vengan a flote sensaciones o emociones que no les ayuden avanzar y ver con claridad.
- **Webinars / talleres LATE500 flash:** Pequeñas formaciones de 45 minutos con el objetivo de fortalecer el liderazgo de los responsables de equipo y que están orientadas a los siguientes aspectos:
 - » Tomar y comunicar decisiones.
 - » Dar y recibir feedback
 - » El arte de preguntar
- **Mensajes con conciencia:** píldoras orientadas a la reflexión sobre la forma de "conectar con el equipo" y pautas de buenas prácticas a tener en cuenta.

- **Programa desarrolla:** Un programa de formación para líderes que incluye un ejercicio 180°. Se focaliza en trabajar en el liderazgo desde la consciencia de que las personas son diferentes y tienen necesidades diferentes, y a partir de esta realidad, sacar el máximo de cada colaborador.
- **Mindfulness:** Sesiones semanales que involucran tanto a las personas que forman el equipo como a sus familias.

Programa de Observaciones Preventivas

Este proyecto que se viene desarrollando desde el 2018, tiene como objetivo que las personas trabajadoras de la organización sean mucho más conscientes del entorno que les rodea, refresquen sus conocimientos sobre seguridad y salud y adquieran e incorporen nuevos aprendizajes, y de este modo conseguir alcanzar la meta de cero accidentes. Para ello, se desarrolla una metodología de observaciones preventivas, siguiendo un sistema de formación en cascada, partiendo de la formación de los mandos superiores que involucrarán en la información de los temas de seguridad a su equipo.

La metodología de trabajo se basa en los principios que se detallan a continuación

- Adquirir conocimientos básicos vinculados a materias relacionadas con la seguridad.
- Mejorar en la capacidad para observar, ver, hablar y analizar comportamientos y condiciones inseguras.
- Proporcionar acceso a las personas bajo responsabilidad para determinar sus niveles de conocimiento de sus riesgos y concienciarles de la importancia de un trabajo bien realizado.
- Registrar y analizar las observaciones realizadas y llevar un seguimiento eficaz de los compromisos adquiridos por parte de las personas profesionales.
- Confirmar que la implantación de este sistema elimine accidentes, a través de la reducción de los incidentes.

Durante el 2020 las sesiones de formación se han visto interrumpidas debido al foco en la crisis de la COVID-19. No obstante, ha sido una potente herramienta en el cuidado mutuo de los equipos para el respecto de los comportamientos necesarios para evitar el contagio. La observación mutua consciente que ha ido proporcionando el Programa de Observaciones Preventivas, ha dado muy buenos resultados, permitiendo ser consciente de las distancias de seguridad, el correcto uso de la mascarilla, etc.

Dentro del plan formativo de 2021 está planificada la continuidad de este programa.

Comité de Seguridad y Salud

La organización dispone de Comités de Seguridad y Salud laboral en las sociedades de:



Actuaciones ante la COVID -19

Como se ha comentado en capítulos anteriores, con la llegada de la COVID-19 ITURRI se marcó tres prioridades de actuación:

- **Asegurar la salud del equipo de ITURRI.** Siempre prioritario para ITURRI, en un momento como este, cobra un sentido excepcional, con el cuidado tanto físico como mental y ampliándolo al círculo familiar.
- **Mantener la actividad y cuidado del cliente.** Considerando que las actividades de la empresa fueron clasificadas como esenciales, y algunas de ellas críticas para asistencia a determinados sectores claves durante la pandemia, no se podía fallar a la Sociedad.
- **Apoyo y solidaridad con la Sociedad.** En una situación como esta en la que por primera vez se está inmerso en un entorno desconocido, ITURRI tuvo claro que muchas partes de la Sociedad iban a sufrir excepcionalmente y necesitarían un apoyo y ayuda extraordinaria, por lo que era el momento de la SOLIDARIDAD.

Estas tres prioridades han sido las mismas para cada uno de los centros o delegaciones que ITURRI tiene en los diferentes países donde está presente; para ello se ha considerado cada una de las situaciones, casuísticas, legislación, estado de la pandemia, sociedad, situación de los recursos

disponibles, etc., de forma que se mantuviera el principio de igualdad de trato dentro y fuera de la empresa, considerando todas las partes interesadas.

Es por ello, que un factor clave durante toda la pandemia para ITURRI a todos los niveles ha sido la COMUNICACIÓN. Se ha potenciado la comunicación entre todos los centros, con actualizaciones permanentes de información sanitaria, de consejos, nuevas normativas, sistemas de protección, escucha de necesidades, o simplemente escuchar a las personas.

Este objetivo de COMUNICAR se ha aplicado a todas las partes interesadas: qué necesitaba el cliente, cómo estaba, cómo se aseguraba su actividad en la parte en la que ITURRI podía aportar ayuda, cómo se garantizaba no ser foco de contagio para externos o la escucha y apoyo para los sectores más desfavorecidos.

Para salvaguardar la seguridad de la plantilla, y dado el desconocimiento de la enfermedad y mecanismos de contagio en un principio, la línea de referencia y de toma de decisión para la dirección de ITURRI ha sido en todo momento aquella que los organismos oficiales de Sanidad de los diferentes países y la Organización Mundial de la Salud

ha ido determinando. Ese sistema de referencia ha ayudado a mantener una línea coherente, justa y razonada para elaborar las diferentes acciones que permitieran abarcar las diversas necesidades en materia de Seguridad y Salud, adaptadas a cada actividad y puesto de trabajo que se realiza en la organización.

Dentro del ámbito de la seguridad e higiene, se aplicaron diferentes medidas:

- Teletrabajo para todas las actividades que fuera viable realizarlo. En la medida que ha sido posible, los trabajadores se han podido llevar a sus residencias materiales como ordenadores, pantallas, sillas de oficina o impresoras, de forma que pudieran adaptar su trabajo y mantener su actividad en la nueva situación.
- Reevaluación de los riesgos de los puestos de trabajo y actualización de los protocolos de seguridad teniendo en cuenta la COVID-19. En este sentido, no solo se ha considerado las evaluaciones realizadas por los Servicios de prevención, se ha mantenido conversaciones directas desde el área de Sostenibilidad con los trabajadores para detectar sus necesidades más específicas, ya que la casuística que ha sido

necesaria analizar y la cantidad de riesgos a evaluar han ido más allá de los generales motivados por el virus. Aunque en un momento de alta carga de trabajo y de incertidumbre este método ha requerido un especial sobreesfuerzo, posteriormente se ha visto como una potente herramienta de prevención y aporte de seguridad a las personas.

- Programas de realización de test para la plantilla con diferentes objetivos. Para ello ITURRI llegó a acuerdos con laboratorios privados a nivel global que pudieran compensar la lógica sobrecarga en que la sanidad pública se encontraba.
 - » PCR para toda persona con síntomas y/o contacto estrecho de forma que se asegurara la vuelta a la actividad sin riesgo, ya fuera dentro de la empresa o en cliente.
 - » Planes masivos de test serológicos para crear mapas de inmunidad en los centros - actividades productivas.
 - » Test antígenos – programa de antígenos semanales para la plantilla.

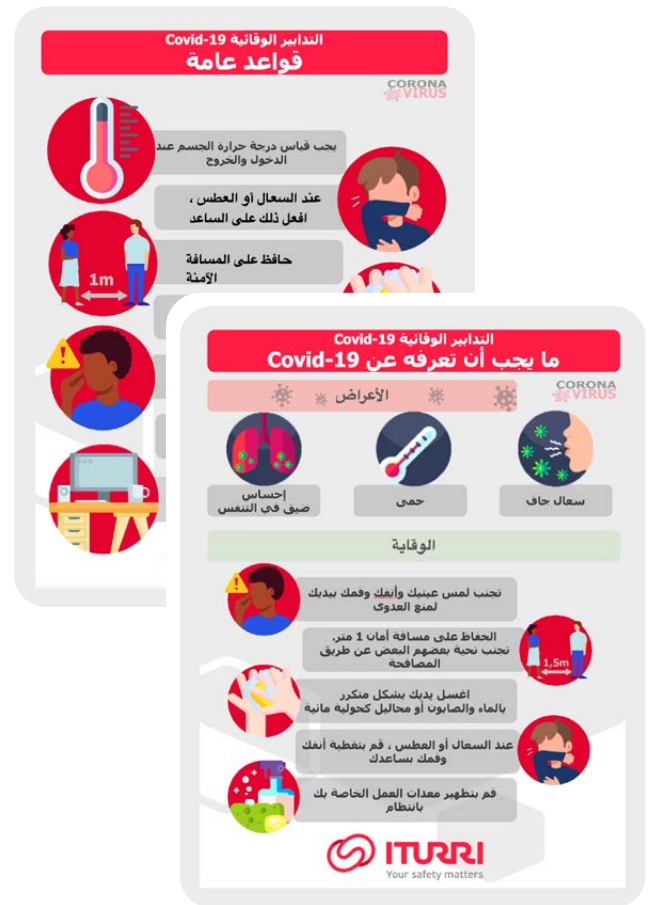
Como beneficio adicional, en los acuerdos alcanzados con los laboratorios privados, se han incluido precios especiales para los familiares de los trabajadores de la empresa.



- **Formación específica online sobre EPI y medidas de higiene** adaptadas a la nueva situación. Para ello desde el área de formación se diseñaron múltiples mecanismos y cursos con las medidas que los organismos oficiales iban comunicando. El objetivo era poder acceder al máximo de personas, ya fuera desde teletrabajo, a través de los móviles, en videollamadas o en reuniones comerciales.

- ITURRI ha diseñado sus propios **carteles informativos y señalética** para sus centros con las medidas de seguridad y salud a seguir, adaptadas a cada momento de la pandemia considerando los idiomas de cada país y su propia normativa. Presentar una imagen propia ayudaba a crear también imagen de unidad, ha fomentado la sensación de pertenencia y de equipo, tan necesaria en una situación así.

- **Charlas de concienciación.** Semanalmente se han dado charlas a nivel global, vía TEAMS, donde cada centro exponía como se encontraban. Además, de forma regular, se han realizado charlas sobre prevención y formación en diferentes temas relacionados con la COVID-19, como "medidas de prevención", "tipos de test", "tipos de líquidos de desinfección", "atención con los círculos de confianza", "como ponerse y quitarse la mascarilla" o "políticas de viajes".



Dentro de las actuaciones realizadas, se dio especial importancia a los riesgos psicosociales que se podían derivar como consecuencia de la nueva situación y la adaptación de algunos puestos de trabajo a la modalidad a distancia, por lo que se aplicaron medidas para minimizar o eliminar estos riesgos. Algunas de las acciones aplicadas han permitido desarrollar nuevas líneas de comunicación y seguimiento que han quedado implantadas en la actualidad. A continuación, se muestra algunos de las medidas:

- **Realización de llamadas:** Durante confinamiento se iniciaron llamadas especiales con la finalidad de saber cómo estaba el equipo, tanto a nivel de salud como de ánimo y motivación. Con ello se pretendía detectar casos "rojos" sobre los que se debería realizar alguna actuación.

Pasada esta etapa, se integraron las llamadas como parte del control del día a día, realizándose un total de 15 llamadas diarias de forma aleatoria a los diferentes equipos.

Por otro lado, se promocionaron las reuniones vía Teams con la cámara activada.

- **Foros de escucha:** Se realizaron y se continúan realizando durante el 2021, diferentes foros tematizados como "Café con el CEO" y otro tipo de encuentros asociados a temáticas como Productividad, Innovación y Preparación.
- **Ayuda psicológica:** se puso a disposición del personal que lo necesitase apoyo psicológico, pudiendo elegir apoyo psicológico dentro de la propia empresa, o con profesionales externos. Esta ayuda todavía sigue vigente para aquellas personas que lo requieran. Igualmente, se han desarrollado formaciones para gestionar el estrés y la frustración, como cursos de mindfulness.
- **Apartamentos de ITURRI:** La organización facilita alojamiento para el personal que necesita pasar una cuarentena por la COVID-19 de forma aislada y no puede realizarla de forma adecuada por las propias características de su vivienda, logística familiar u otras razones.

Accidentes laborales

Para la contabilización de los accidentes laborales acontecidos durante la realización de las diferentes actividades laborales de ITURRI, se tienen en cuenta tanto aquellos accidentes ocurridos a sus personas trabajadoras como los incidentes relacionados con maquinaria o vehículos.

La diferenciación de criterio se establece en base a que durante un accidente laboral se produce un daño y es necesaria una visita médica (Mutua) y, por el contrario, en los incidentes no se producen lesiones, o son leves y no es necesario asistir a un médico, pero se deben tener en cuenta para que

no acaben derivando en accidentes futuros. En este sentido, durante el año 2020, se han producido un total de **62 accidentes laborales**, contabilizando también los incidentes. ITURRI considera que el aprendizaje derivado de los accidentes y especialmente también de los incidentes laborales es un conocimiento muy valioso para la posterior evaluación de las causas y adecuación de un entorno laboral seguro para todas las personas empleadas. Los aprendizajes de un incidente son para ITURRI tan valiosos como los aprendizajes de un accidente.

Accidentes laborales						
	2018		2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes con baja	15	4	27	3	18	2
Accidentes sin baja	30	3	26	3	30	6
Accidentes <i>in itinere</i>	2	2	11	5	3	3
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0
Total	47	9	64	11	51	11

Índice de frecuencia, incidencia y gravedad			
Categoría profesional	2018	2019	2020
Índice de frecuencia*	7,93	12,12	6,47
Índice de incidencia**	14	21,95	12,43
Índice de gravedad***	0,38	0,67	0,29

* El índice de frecuencia se ha calculado siguiendo la fórmula de: (número de accidentes laborales con baja / número total de horas trabajadas) x 1.000.000. Expresa el número de accidentes de trabajo con baja que se producen por cada millón de horas trabajadas.

** El índice de incidencia se ha calculado siguiendo la fórmula de: ((número de accidentes laborales con baja x 1.000) / número de personas trabajadoras). Expresa el número de accidentes con baja que se producen por cada mil personas trabajadoras.

*** El índice de gravedad se ha calculado siguiendo la fórmula de: ((número de días laborales perdidos por accidente laboral con baja x 1.000) / número total de horas trabajadas). Expresa el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas.

Investigación de los accidentes laborales

El **Procedimiento de investigación de accidentes** de ITURRI establece el método utilizado para investigar los comportamientos inseguros, incidentes, accidentes y enfermedades profesionales con el fin de asegurar la identificación, documentación, clasificación, tratamiento y notificación de estos incidentes, así como la gestión de las medidas correctivas o preventivas pertinentes. De esta manera, el objetivo del Procedimiento de investigación de accidentes es el de averiguar las causas que hayan podido ocasionar el accidente o enfermedad y eliminarlos o mitigarlos. APRENDER de los accidentes y no volver a repetirlos.

En este sentido, se establecen un conjunto de fases a seguir para los accidentes laborales:

- Comunicación interna de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, y atención médica de la persona trabajadora en el caso que sea necesario.
- Investigación de la incidencia y establecimiento de acciones.
- Notificación del accidente a la autoridad laboral pertinente.
- Seguimiento de las acciones correctivas o preventivas propuestas.
- Tratamiento de los comportamientos e instalaciones inseguras.

Cabe destacar que la quinta fase, relativa al tratamiento de los comportamientos e instalaciones inseguras se encuentra actualmente en proceso de mejora con el Programa de observaciones preventivas y la mejora de la integración de lo observado en los planes de prevención y en la actividad preventiva.

Enfermedades profesionales						
	2018		2019		2020	
	H	M	H	M	H	M
Enfermedades profesionales	3	7	0	0	0	0



Formación y desarrollo profesional

ITURRI sigue apostando por la formación y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de la organización. Por este motivo, se ha continuado impulsando el **Campus de ITURRI**, la herramienta de formación continua para las personas empleadas de la organización. El abanico de cursos en la modalidad online de este año se ha ampliado con 10 nuevas formaciones.

Además, se ha realizado formación interna a través de 59 webinars y cibertalleres a más de 2500 asistentes, que han permitido realizar una formación flexible y a distancia, adaptada a la situación de pandemia.

En total se han proporcionado **15.424** horas de formación, lo que supone una media de 11,2 horas de formación por persona trabajadora.

A continuación se presentan los diferentes cursos desarrollados en el año 2020 divididos por categorías:

Procesos y herramientas:

- Curso de conversaciones cruciales y módulo avanzado para responsables de equipos
- Enseñar con Ganas. Cursos destinados a formadores.
- LATE 500 *Flash*. Módulos formativos para responsables de personas.

Procesos y herramientas:

- Master y Executive MBA.
- Curso de reinventarse profesionalmente.

Idiomas:

- Español
- Portugués
- Inglés
- Francés
- Alemán
- Italiano

Seguridad y Salud:

- Curso especializado en soldadura TIG de acero inoxidable.
- Curso trabajos en altura.
- Curso para operarios en actividades pre-montaje, montaje, cambio de formato y ensamblaje en fábricas.
- Curso de seguridad en plantas petroquímicas.
- Curso de prevención de riesgos laborales.

Cabe destacar también los principales avances durante el ejercicio del año 2020 en materia de formación. En cuanto a la formación a personal de oficinas destacan los siguientes cursos:

- Continuación del curso **ARCE** (Aprovechar Racionalmente el Correo Electrónico). Este año se ha seguido con la formación ARCE formando a más personas de la organización.
- Cursos de formación interna a través de 59 **webinars y cibertalleres**, que han incluido diferentes tipologías de enseñanza (cuestiones medioambientales, herramientas digitales, seguridad y salud)

Parte de la formación de este año se ha centrado en la mejora de la seguridad en el trabajo mediante la impartición de cursos encaminados a dar repuesta tanto a las necesidades propias de la actividad como a las derivadas de la pandemia, entre los que se destacan:

- EPIs y COVID-19
- EPIs y COVID-19. Policías locales
- Mascarillas de protección
- Exoesqueletos Conceptos básicos
- Soluciones de protección Grandes Superficies
- Vestuario alta visibilidad
- Uso, mejoras prácticas y legislación de EPI
- Normativa y marcado de mascarillas
- Protección menos contra la COVID-19
- Protección ocular
- Vestuario de protección

Horas de formación por categoría profesional									
Categoría profesional	Hombres			Mujeres			Total		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Dirección	399	818	154	39	373	94	438	1.919	248
Comercial	134	1.621	848	-	345	293	134	1.966	1.141
Técnico	1.782	6.840	3.933	888	4.617	2.560	2.670	11.457	6.493
Soporte	484	3.762	771	564	2.063	925	1.048	5.825	1.696
Operario	734	3.860	3.332	-	539	2.514	734	4.399	5.846
Total	3.533	16.901	9.038	1.491	7.937	6.386	5.024	24.838	15.424

Desarrollo profesional

Para asegurar un control del desarrollo profesional de las nuevas personas que forman parte de la plantilla ITURRI se ha realizado un protocolo de seguimiento que incluye:

- **Realización de entrevistas de seguimiento:** Como parte de la fase de *on boarding* de las nuevas incorporaciones, se tiene planificado la

realización de una entrevista a los 3 meses de llegada a la organización para comprobar cómo ha sido su integración. Posteriormente se realiza una vigilancia durante el primer año.

Por otro lado, se realizan entrevistas al resto de organización independientemente del tiempo y etapa en la que se encuentra la persona. El ob-

jetivo es identificar y anticiparse a situaciones no conocidas y a las que se necesite dar respuesta. Durante estas entrevistas se tratan los siguientes temas:

- » Satisfacción general de la persona con su situación laboral
- » Sentido de pertenencia con la compañía
- » Demanda de trabajo (tanto en volumen como en exigencia de la tarea)
- » Apoyo del que dispone (Herramientas, colaboración)
- » Control que muestra sobre su rol (Conocimientos necesarios o no)
- » Relación con su responsable y con el equipo
- » Percepción de rol
- » Expectativas de futuro y puestos preferidos a los que progresar
- » Asuntos relacionados con el bienestar y/o desarrollo y evolución de la persona.

- **Visión estratégica del equipo:** Se realizan un análisis del equipo a través de diferentes ejercicios que se realizan de forma conjunta y que, de una forma informal, facilitan la obtención de conclusiones sobre la estrategia a seguir y las acciones a planificar en cada equipo.
- **Entrevistas de desarrollo:** Permiten priorizar la formación a través de charlas personales.
- **Entrevistas de salida:** Estas entrevistas ayudan a identificar mejoras que se puede aplicar en diferentes campos de organización, y favorecer la retención del talento.

Igualdad y diversidad

El Código de Conducta y Prácticas Responsables de ITURRI establece que ninguna persona empleada será objeto de discriminación por razón de etnia, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o género.

En este documento, también se prohíbe específicamente toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a las personas empleadas, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Cualquiera persona que se sienta discriminada puede hacer una solicitud a través de cualquiera de las vías disponibles para ello. A través del De-

partamento de Personas & Cultura de la organización, a Relaciones Laborales o Servicio Jurídico de la empresa, a través del área de Sostenibilidad y/o el equipo de Desempeño Social de manera personal o a través del buzón *ITURRI te escucha*, donde también puede elegir el área con quien quiere comunicar.

Tras la recepción del aviso, el departamento de Personas & Cultura conjuntamente con el de RRLL y Sostenibilidad, examinarán el caso y propondrán soluciones adecuadas tras recabar toda la información con las personas involucradas/afectadas. Posteriormente al estudio, se presentarán las medidas al Director General para su aprobación y finalmente, se enviará a las personas y a los departamentos correspondientes.

Plan de Igualdad

ITURRI elaboró su primer Plan de Igualdad en 2011 con el firme compromiso de establecer y desarrollar políticas que integraran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo ni por motivos religiosos, creencias, ideologías o etnias, e impulsando y fomentando medidas para alcanzar y mantener la igualdad en la organización.

Tras ello y para continuar confirmando este compromiso, se han realizado actualizaciones del Plan de Igualdad aconteciéndose la más reciente en 2019.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se realizó un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminación y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar medidas para su eliminación o corrección.

En la fase del diagnóstico de la situación, se trató de detectar la situación real de partida, realizando un análisis detallado de la empresa, recogiendo información cuantitativa y cualitativa en materia de características de la plantilla, conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se configuró un **Comité de Igualdad** integrado por mujeres y hombres de la organización.

En este ámbito, los objetivos que pretende conseguir la organización a través de su Plan de Igualdad son:

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ITURRI.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la organización.
- Prevenir y tomar medidas de actuación en caso de acoso sexual.



De esta manera, se establecieron un total de ocho áreas de trabajo, las cuales requerían un esfuerzo concreto por parte de la organización. En cada una de las áreas se detalla el análisis realizado y las medidas concretas a desarrollar:

Acceso a la empresa

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el acceso a la empresa, evitando posibles casos de discriminación. En este caso, la organización se compromete a:

- Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto en masculino y en femenino.
- Análisis y revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección, adecuación de test y pruebas a hombres y mujeres.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.
- Establecer acciones para la selección de mujeres en puestos en los que estén menos representadas.
- Igualdad de condiciones entre el candidato masculino y femenino, elegir para el puesto de trabajo al candidato/a en función del sexo menos representado en dichos puestos en la empresa.

Retribución

La plantilla no presentaba discriminación en este aspecto, aun así, se decidió hacer un seguimiento más cercano en este punto.

- Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.

Contratación

Tras este estudio quedaron reflejadas las diferencias por categorías y puestos de trabajo entre hombres y mujeres, que colectivos tenía más personal femenino y cual masculino, tipos de contratos y estudio salarial en ambos sexos, así como el personal que mayoritariamente pedía reducciones de jornada.

- Tendrán prioridad en la contratación los empleados de la empresa que tengan un contrato a tiempo parcial y deseen ampliar su contrato de trabajo a jornada completa.
- Crear la figura de Agente de Igualdad en la empresa.

Promoción

Se estudiaron diferentes puntos, diferenciando si se promocionaba más a hombres que a mujeres en cada una de las categorías profesionales.

- Aplicar medidas para favorecer el ascenso de las mujeres, contribuyendo a reducir desequilibrios y desigualdades que, con independencia de su origen, pudieran darse en la empresa.
- Ofertar a todos los trabajadores de manera igualitaria, cursos de formación que permitan su promoción en la empresa.
- Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional. Difundir las ofertas de promoción para toda la plantilla especificando los requerimientos y condiciones del puesto de trabajo.
- Estudiar los casos en que el empleado tenga una sobrecualificación respecto a su puesto de trabajo para poder ofertarles cursos que favorezcan su promoción a un puesto superior.

Formación

Se analizaron los cursos de formación facilitados en la empresa desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta el puesto que el trabajador/a ocupa en la empresa y su titulación académica.

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y no discriminación.
- Elaboración de herramientas informáticas para detectar necesidades formativas, así como disponer de información estadística para evitar la discriminación.
- Creación de un aula virtual de formación vía Internet.
- Impartir la formación en horario laboral.

Salud laboral

Se estudió el número de accidentes de trabajo desde una perspectiva de género, el motivo de los mismos, el absentismo laboral y el motivo del mismo.

- Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- Mejorar los derechos establecidos para mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.
- Realización de estudios sobre prevención de riesgos laborales en puestos ocupados principalmente por mujeres.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Se llevó a cabo un análisis de la sociedad y en concreto de la situación personal de los trabajadores de ITURRI, analizando las responsabilidades familiares, las edades de los hijos, el número de hijos, los casos de hijos con diversidad funcional y los casos de personal con personas dependientes a su cargo.

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Flexibilizar el horario de entrada y salida para compatibilizar los horarios escolares y de guarderías con la jornada laboral.
- Ofrecer la posibilidad de acumular las horas de lactancia para su disfrute de forma acumulada.
- No establecer límites en los permisos retribuidos para asistir a consultas médicas y para el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.

Comunicación y sensibilización

Se analizaron los canales de comunicación tanto internos como externos de los que la empresa dispone.

- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el lenguaje sexista.
- Establecer canales de información continuos sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realiza el Comité de Igualdad, designado igualmente como una Comisión de Seguimiento y Evaluación para interpretar los puntos adoptados en el Plan de Igualdad y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, tanto de los objetivos marcados como de las acciones programadas.

Protocolo de acoso moral y sexual

El **Protocolo de acoso moral y sexual** establece la absoluta prohibición de actitudes de acoso al suponer un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras. La Dirección General de ITURRI, S.A. tiene un compromiso de regulación mediante dicho protocolo, de la problemática de acoso en el trabajo, estableciendo un método para su prevención, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para también solucionar las reclamaciones relativas al acoso. De entre los principales compromisos recogidos en este **Protocolo de acoso moral y sexual**, destacan:

En la información dirigida a los mandos de la empresa se tendrán en cuenta los principios, las orientaciones y las pautas aquí recogidas para que pueda llevar a cabo de forma adecuada las funciones que este protocolo les encomienda.

Garantizar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a denunciar sin que tengan que sufrir represalias.

La empresa realizará campañas informativas a fin de dar a conocer aquellos aspectos de la organización del trabajo que afectan a la seguridad y salud de los empleados y empleadas.

Garantizar una actuación ágil y rápida, siendo escrupulosos con la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Toda persona trabajadora que entienda que está siendo objeto de alguna forma de acoso podrá denunciarlo ante los superiores siguiendo los procedimientos descritos. Por razones de rigor y seguridad, la persona interesada podrá adelantar de manera verbal su denuncia, sin embargo, debe formularse por escrito. El órgano competente para analizar las denuncias y llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias será la Dirección del Departamento de Personal. Además, si el jefe directo o persona responsable de la delegación recibieran una noticia o queja que pudiera tener naturaleza de acoso, deben remitirla al Departamento de Personal.

De esta manera, dicho Departamento tras el conocimiento de los hechos, llevará a cabo una primera investigación tras la cual formulará alguna de las siguientes actuaciones:

- Archivo de la denuncia, puesto que no hay indicios que la acrediten.
- Adopción de medidas de carácter organizativo, psicosocial y de mediación.
- Inicio de una información reservada para el adecuado esclarecimiento de los hechos.

La Dirección de Personal, si derivado del análisis y las actuaciones llevadas a cabo entiende que hay indicios de responsabilidad disciplinaria, podrá acordar el inicio de un expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas.

Para la determinación de las responsabilidades disciplinarias y su corrección mediante sanción, se desarrollarán los preceptos establecidos en el Protocolo de acoso moral y sexual, el Convenio Colectivo de aplicación y la normativa específica para los supuestos tipificados como acoso.

Por último, cabe destacar que en el ejercicio del año 2020 no se ha producido ningún caso de discriminación en ITURRI.

07

Respeto de los
derechos humanos



Respeto de los derechos humanos

Como parte de su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa, ITURRI posee la certificación de la **norma SA8000**, estándar basado en los principios y derechos laborales internacionales que conforma a la Organización Internacional del Trabajo, La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño, y que contempla nueve ámbitos de aplicación:

- Trabajo infantil
- Trabajo forzoso y obligatorio
- Salud y seguridad
- Libertad sindical y derecho de negociación colectiva
- Discriminación
- Medidas disciplinarias
- Horario de trabajo
- Remuneración
- Sistema de Gestión

El alcance de la certificación incluye todos los Centros de la sociedad de ITURRI S.A. compuesto por la sede central, sus almacenes logísticos, nueve delegaciones comerciales, su factoría de mantenimiento de vehículos de emergencia y contraincendios y la central para Renting de vestuario. Ello cubre a todas las actividades mantenidas en esos centros, incluidos el personal que esté *in misión* en los centros de asistencia a clientes:

Sevilla Central / Coslada / IMS – Alcalá de Henares / Barcelona / Tarragona / Las Palmas de Gran Canarias / Puertollano / Bilbao / La Coruña / Gijón / Valencia/Castellón / Renting-Mairena del Alcor

Durante 2019, ITURRI expandió su certificación en la norma SA8000 a su fábrica de Fabricación de Vestuario técnico y laboral **Tutantex** en Tánger, Marruecos.

En 2020, la aplicación de los Principios de Responsabilidad del cuidado de los trabajadores y los derechos humanos han sido especialmente críticos con la pandemia, especialmente todo lo relativo a la Seguridad y Salud en el trabajo, así como los horarios laborales en determinadas actividades y periodos de la pandemia para poder asegurar la integridad de la salud de las personas, de la actividad y del apoyo a la sociedad.

Para ello, tal como se ha indicado previamente, se ha realizado un seguimiento muy estrecho del bienestar de los trabajadores dentro de nuevas circunstancias, aumentando la comunicación a todos los niveles.

A pesar de la imposibilidad de viajar o de estar presencialmente en las instalaciones del personal externo, ITURRI, conjuntamente con la Certifica-

dora de la SA8000 SAI, a través de su empresa auditora SGS, ha realizado auditorías externas a los centros, tanto en España como en la fábrica de Tánger. ITURRI ha considerado como de importancia extrema la realización de estas auditorías de Responsabilidad Social realizadas por una tercera parte, ya que en momentos de incertidumbre como ha supuesto el periodo de la COVID-19, una visión de la aplicación de los derechos de los trabajadores por una parte independiente, fuera de la vorágine de la actividad requerida, era más necesaria que nunca. En estos periodos es cuando es más fácil hacer lo mejor por las personas, y a su vez, no ver que se pueden estar olvidando derechos fundamentales en una organización tan amplia y sectorizada como ITURRI. Los resultados de las auditorías externas han sido muy positivos, y han permitido seguir mejorando en la comunicación y en la aplicación igualitaria de las políticas de Responsabilidad Social a todos los Centros, respetando a su vez la cultura del país, como por ejemplo en la Fábrica de Vestuario en Tánger, Marruecos.



ITURRI gestiona los nueve ámbitos de aplicación de la norma SA800 de la siguiente manera:

Trabajo infantil

ITURRI prohíbe a todo el personal participar o aprobar el empleo de niños en la empresa, además exige a todos sus colaboradores no contratar a niños. En este caso, se realizarán visitas periódicas para auditar estos aspectos de contratación, haciendo hincapié en las empresas subcontratistas de proceso productivo como el de vestuario.

Si se encuentra cualquier caso, se debe actuar de la siguiente manera

- Si se descubre el empleo de los niños y el trabajo de menores, la persona que lo descubra deberá informar al Departamento de Relaciones Laborales del nombre y el departamento donde el menor está trabajando.
- El Departamento de Relaciones Laborales tiene la responsabilidad de cooperar con otros departamentos y empleados para comprobar la verdadera edad del trabajador. Esta comprobación se basa en métodos como la entrevista directa con el empleado, tarjeta de identificación, certificado de nacimiento o incluso pedir ayuda a la ciudad natal del empleado. Además, también comprobar el nivel de educación, lugar temporal y el departamento donde el empleado está trabajando.

Al cerciorarse de la verdadera edad, y si realmente se trata de un menor:

En cuanto al trabajo de NIÑOS

Cesará su actividad inmediatamente y el Departamento de Relaciones Laborales junto con la Dirección tomarán las medidas oportunas para analizar el por qué se ha producido esta situación y poner los medios oportunos para que no vuelva a ocurrir. ITURRI colaborará con los medios que pueda para la escolarización del niño/a.

En cuanto al trabajo de MENORES

- El director del Departamento de Relaciones Laborales debe discutir con el responsable del departamento en el que el empleado está trabajando, y asignarle un puesto adecuado.
- Cualquier trabajador de Grupo ITURRI debe observar en sus visitas a instalaciones de proveedores o colaboradores cualquier incumplimiento de requisito de trabajo infantil o forzoso. En el caso que observara un comportamiento que vaya en contra del objetivo de este procedimiento, deberá comunicarlo por los medios contemplados en ITURRI.

Trabajo forzoso

En lo que respecta al **trabajo forzoso u obligatorio**, ITURRI establece en el Protocolo en el que no se permite la práctica del trabajo forzoso, y para ello el Departamento de Sostenibilidad debe asegurar que:

- La empresa no tiene copias de documentos personales como el pasaporte.
- No se solicita ningún depósito a las personas trabajadoras.
- Las familias de las personas trabajadoras pueden visitarlas libremente.
- La organización no obliga a las personas empleadas a realizar horas extraordinarias, a excepción de que sean voluntarias y acordadas.

Cualquier persona trabajadora de ITURRI que observe en las visitas a las instalaciones de proveedores o colaboradores cualquier incumplimiento de requisito de trabajo infantil o forzoso, debe comunicarlo por los medios necesarios al Departamento de Compras y de Sostenibilidad.

Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva

ITURRI establece que la **libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva** son un derecho humano que consiste en la libre disponibilidad de los individuos a constituir formalmente agrupaciones permanentes o personas jurídicas encaminadas a la consecución de fines específicos. En el **Código de Conducta y Prácticas Responsables** se reconoce el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva de todas las personas empleadas.

En este sentido, ITURRI no cuenta en la actualidad con un sindicato constituido, pero respeta en su totalidad el derecho de las personas trabajadoras de constituir ese órgano o afiliarse a uno de ámbito externo. De esta manera, para las negocia-

ciones entre la plantilla y la Dirección, las personas trabajadoras cuentan con el Comité de Seguridad y Salud y el Equipo de Desempeño Social.

La organización no permite el ejercicio de ningún tipo de discriminación hacia aquellas personas que decidan afiliarse o pertenecer a alguna asociación. Además, en función de la disponibilidad, facilitará espacios como salas de reuniones y otros medios que necesiten para llevar a cabo las reuniones pertinentes para el desarrollo de las negociaciones.

Durante el año 2020, ITURRI no ha recibido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos.

Respeto de los Derechos Humanos en la cadena de suministro

ITURRI, como parte de su **Procedimiento de Homologación de Proveedores**, solicita a la empresa proveedora sus certificaciones en calidad (ISO 9001), Medio Ambiente (14001), Seguridad y Salud (OSHA 18001 o ISO 45001) y Responsabilidad Social (SA8000).

En el caso que la empresa proveedora no disponga de la certificación en la norma SA8000, se envía un cuestionario que la empresa debe cumplimentar con cuestiones relativas al respeto de los Derechos Humanos. Por ejemplo, en relación a los compromisos de no contratación de trabajadores menores, la garantía del derecho de asociación y negociación colectiva o la existencia de medidas de no discriminación. Además, la empresa proveedora o subcontratista proporciona y firma un documento de compromiso con los principios establecidos en la norma SA8000.

De esta manera, ITURRI se asegura que las empresas proveedoras y subcontratistas con las que

trabaja cumplen unos requisitos mínimos en materia de no empleo de trabajo infantil, rechazo del trabajo forzoso u obligatorio, salud y seguridad, respeto del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva, entre otros aspectos.

Igualmente, ITURRI realiza auditorías presenciales de Responsabilidad Social a las fábricas de sus proveedores. Estas auditorías son realizadas por el propio departamento de Sostenibilidad, o en su caso por personal del Departamento de Compras y/o Técnico que han recibido las herramientas para incorporar temas de Responsabilidad Social en la homologación de proveedores que realizan.

Durante 2020 se han mantenido las auditorías de Sostenibilidad adaptadas a la norma SA8000, adaptándose a la situación de pandemia y realizándose de manera telemática. Se ha tenido un especial cuidado en el control de la seguridad y salud de los trabajadores, tanto a nivel físico como psicológico.

Evaluación de los riesgos

En el marco de la norma SA8000, ITURRI posee una evaluación de los riesgos para asegurar el cumplimiento de los Derechos Humanos con un nivel de exigencia, espíritu crítico y de mejora continua.

En la tabla que se presenta a continuación se muestran los riesgos en materia de Derechos Humanos, con la valoración y el impacto que puede ocasionar, es decir, el grado de importancia en una escala del 0 al 10:

Dada la variabilidad de la actividad de ITURRI, así como los países donde extiende su cadena de suministro, la valoración de riesgos de ITURRI se contempla como la valoración e impacto más desfavorable, entendiendo que es dónde debe centrar fundamentalmente sus recursos para ampliar la aplicación de la Responsabilidad Social. La siguiente valoración está realizada sobre los casos con más riesgos y no sobre la media o los centros con mayor implantación de la Responsabilidad Social.

Evaluación de los riesgos		
Descripción del riesgo	Valoración	Impacto
Trabajo infantil	Moderado	6
Evidencias de amenazas o coerción	Moderado	4
Prohibición de afiliación sindical	Moderado	4
Permitir casos de cualquier tipo de discriminación	Moderado	4
Proveedores homologados y evaluados que incumplan los principios de SA8000	Importante	8
No realización de reconocimiento médico al trabajador en su incorporación	Moderado	5
No dotar a las personas trabajadoras de los equipos de protección adecuados	Moderado	5
No mantener registros de las horas trabajadas	Moderado	4
Pagar sueldos por debajo del convenio	Moderado	4

Durante 2021 se tiene la previsión de realizar elecciones para la renovación y ampliación del equipo de Desempeño Social de la norma SA8000 en España, lo que permitirá incorporar la representación de las nuevas delegaciones, así como actividades productivas como Renting o Mantenimiento de Vehículos. Los representantes de los trabajadores que lo deseen y sean seleccionados, participarán en la actualización, identificación y evaluación de los riesgos sociales y laborales de la organización y colaborarán en las planificaciones de acciones para minimizar los riesgos que se identifiquen durante el proceso.

La fábrica de Vestuario de Tánger dispone de su propio Equipo de Desempeño Social elegido por los propios trabajadores y la dirección de la fábrica.

Ambos equipos de Desempeño Social están Coordinados por la Dirección de Sostenibilidad de ITURRI, de forma que las buenas prácticas y aprendizajes puedan trasladarse a lo largo de la organización entre los dos equipos.



Formación en Responsabilidad Social

Durante el año 2020 ITURRI ha continuado impulsando la **formación en Responsabilidad Social Corporativa**.

Dentro de las formaciones a las nuevas incorporaciones, se sigue manteniendo la práctica de la realización de un curso en el cual se les informa de los objetivos de la norma SA8000, así como los requerimientos específicos de los nueve ámbitos de aplicación a los que ITURRI está dando respuesta. Además, se incluyen conceptos más amplios sobre la Responsabilidad Social Corporativa, los marcos internacionales y los principales documentos de referencia.

Esta formación inicial para las personas de nueva incorporación viene acompañada de un sistema de asignación de riesgos para cada puesto de trabajo homogéneo, con un plan personalizado, que detalla los riesgos generales, los específicos y los de su centro en concreto.

Durante 2020 además, se han continuado realizando programas de formación para el resto de la plantilla, llevada a cabo por el Equipo de Desempeño Social.

Buzones "ITURRI te escucha"

Como parte de su compromiso con la responsabilidad social y para garantizar la comunicación con sus grupos de interés, ITURRI ha puesto a disposición de sus partes interesadas, tanto internas como externas, un buzón de escucha anónimo cuyo objetivo es servir tanto de canal para sugerencias y comentarios de mejora como para indicar quejas o denuncias.

Este buzón cuenta con varios canales diferenciados que cubren diversas expectativas y que permite el acceso en diferentes idiomas, tanto a través de la intranet como de la web corporativa, para facilitar su empleabilidad:

Canal Corporate Compliance

Con acceso desde la Intranet de ITURRI, este canal permite realizar cualquier consulta sobre el cumplimiento de las normativas legales y regulaciones internas, los códigos éticos y cualquier otro tipo de asesoramiento jurídico o financiero asociado con la organización.

Canal People and Culture

A través de este canal, el personal interno de ITURRI puede gestionar cualquier necesidad relacionada con sus circunstancias personales, relaciones con superiores, compañeros, colaboradores o personal externo, asuntos relacionados con colaboraciones, o cualquier otra temática que siga esta línea.

Canal de Responsabilidad Social Corporativa

La funcionalidad de este canal se centra en todos los aspectos relacionados con la norma SA8000 y su aplicación en la organización, pudiendo hacerse cualquier notificación asociada a los diferentes ámbitos de la misma a través de este buzón situado en la Intranet. Las notificaciones recibidas en este Canal serán tratadas por el Equipo de Responsabilidad Social, así como por la Dirección de Sostenibilidad.

Buzón web corporativa

Desde la página web de la organización y a través de la sección **ITURRI te escucha**, cualquier persona interesada puede dejar de forma anónima comentarios, recomendaciones, inquietudes o quejas.

Las reclamaciones/solicitudes realizadas por personal externo a ITURRI son recogidas por el área de Sostenibilidad que, dependiendo de la naturaleza del comunicado, dirigirá la solicitud al departamento que pueda responder de forma adecuada.

ITURRI te escucha

Accesible para ti, accesible para tod@s



Intranet

Carteles en las sedes

Internet

(para externos)



08

Lucha contra la corrupción
y el soborno



Lucha contra la corrupción y el soborno

MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS

A través del **Código de Conducta y Prácticas Responsables** de ITURRI se establecen una serie de compromisos de actuación que son de cumplimiento obligatorio para las personas empleadas de la organización, y que permiten asegurar la transparencia y ética durante las relaciones con los proveedores y el desarrollo de la cadena de suministro.

De entre estos compromisos cabe destacar

- Ninguna persona empleada podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.
- Cualquier regalo o dádiva recibido contraviniendo, debe ser inmediatamente devuelto y comunicada esta circunstancia al Comité de Ética.
- Ninguna persona empleada de ITURRI podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos de una persona física o jurídica con la que la organización mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a 100 euros o su equivalente en moneda local.
- Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.

En caso de la detección de un posible incumplimiento del Código de Conducta, la compañía cuenta con un procedimiento de consulta y de notificación, que permite a cualquier persona relacionada con ella, denunciar, de manera confidencial, cualquier irregularidad que, a su juicio, suponga una vulneración del Código.

Los canales que ITURRI pone a disposición para la notificación de una denuncia son:

- Correo ordinario
- Correo electrónico a la dirección: comitedeetica@iturri.com
- Buzón "ITURRI te escucha": Buzón anónimo que dispone de diferentes canales: a través de su Intranet con los canales de Responsabilidad Social Corporativa, Corporate Compliance o People and Culture, o a través de la página web de ITURRI.

En referencia a las relaciones que se desarrollan con autoridades, funcionarios e instituciones públicas, el Código de Conducta y Prácticas Responsables especifica que las personas empleadas deben relacionarse con ellas de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno.

El personal que tenga relaciones con las administraciones públicas deberá documentar las decisiones tomadas y acreditar el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, con el objetivo de facilitar que terceros y los órganos de control de la compañía puedan revisar el cumplimiento normativo en este ámbito.

Los empleados de ITURRI deben abstenerse de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación cualquiera que sea su naturaleza, frente a un órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

Los empleados evitarán obtener ventajas indebidas en materia fiscal para ITURRI y se asegurarán de que la información declarada en esta materia a las autoridades es veraz y refleja fielmente la realidad de la compañía.

Evaluación de los riesgos penales

ITURRI dispone de un **Mapa de riesgos penales**, en el cual se identifican los potenciales riesgos penales en función de la probabilidad, el impacto y el valor del riesgo. De esta manera, se identifican como riesgos penales potenciales en la organización los siguientes delitos:

- Tráfico de influencias
- Cohecho
- Corrupción en los negocios
- Alteración de precios en concursos y subastas públicas
- Blanqueo de capitales
- Contra los derechos de las personas trabajadoras
- Contra el medioambiente
- Contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social
- Contra el mercado y contra los consumidores
- Contrabando
- Contra la propiedad intelectual e industrial
- Estafa
- Contra la intimidad y acceso no autorizado
- Insolvencias punibles: alzamientos de bienes y concurso punible
- Frustración de la ejecución

En este ámbito, cabe destacar la designación de la figura del **Compliance Officer**, persona responsable encargada de supervisar, gestionar y velar por las cuestiones relacionadas con el cumplimiento normativo tanto interno como externo.



Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En el ejercicio del año 2020, ITURRI ha desarrollado numerosas aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. Estas aportaciones han sido de carácter económico y en algunos casos materiales, por lo que se ha contabilizado el coste del producto y se ha transformado en un importe económico. De esta manera, a continuación, se detalla el importe económico destinado:

Aportación a fundaciones



37.509 euros

Aportación a entidades sin ánimo de lucro



93.376 euros

A continuación, se detalla el listado de las fundaciones y entidades sin ánimo de lucro a las cuales se ha hecho una aportación en el ejercicio del año 2020. Destacar que las aportaciones materiales realizadas durante este ejercicio se han centrado en proporcionar productos de seguridad e higiene derivados de las necesidades causadas por la pandemia de la COVID-19, como gel hidroalcohólico, mascarillas y guantes, y otro tipo de materiales necesarios tales como mantas o ropa:

Aportaciones económicas

Asociación Manos de Ayuda Social
Cruz Roja Española
Asociación ACVDI
Fundación Teletón por la Vida Ecuador
Fundación a Víctimas de Tráfico

Aportación Material (productos COVID)

Sistema de Emergencias Médicas (SEM-Generalitat Cataluña)
Fundación Carre
Fundomar
Hermanas de la Cruz (Santa Ángela)
Ejército de Tierra
Fundación Ande
Residencia Llars d'avis Alfou del Sant
Residencia de tercera edad Hogar Santa Teresa Jornet
Residencia de tercera edad de Sierra de Seguras
Madre Coraje
Cáritas



09

Compromiso
con la sociedad



Desarrollo sostenible

ITURRI desarrolla su modelo de negocio siguiendo criterios de **Responsabilidad Social Corporativa** que implican un compromiso social y medioambiental en el desarrollo de sus actividades y en beneficio de todos sus grupos de interés.

Su misión, visión y valores corporativos de ITURRI, intrínsecos a la identidad de la compañía, se centran en la orientación al cliente, colaboración y equipo, ilusión y compromiso, integridad y búsqueda constante de la innovación. Todo ello para proteger a las personas y su entorno con soluciones innovadoras, eficientes y sostenibles para contribuir así a un mundo más seguro, filosofía que ha acompañado a la organización durante más de 70 años.

ITURRI potencia su compromiso social a través de actividades de patrocinio, mecenazgo y acción social, realizadas

por la compañía o canalizadas a través de la colaboración con organizaciones sociales.

Asimismo, ITURRI incentiva y promueve la colaboración de las personas trabajadoras con organizaciones de interés social en aquellos lugares donde opera, a través, entre otros, de **programas de voluntariado corporativo**.

La Comisión de Patrocinio y Mecenazgo, de conformidad con la normativa interna, es el órgano legitimado para aprobar cualquier aportación destinada a programas de patrocinio, mecenazgo o de inversión social.

En definitiva, la plantilla de ITURRI desarrolla su actividad promoviendo la sostenibilidad social y medioambiental de la empresa, como vía para la creación responsable de valor para todos sus grupos de interés.

Respuesta ante la pandemia

Durante 2020, ITURRI se ha sumado a la lucha contra las consecuencias que la pandemia causada por la COVID-19 ha causado en su entorno social, escuchando las necesidades de la comunidad e intentando darles respuesta.

Como parte de su aportación frente a esta situación, ITURRI realizó diferentes donaciones de materiales a residencias, fundaciones y diversos tipos de entidades, como gel hidroalcohólico, mascarillas y guantes. Además, también realizó la donación de mantas y ropa y otro tipo de materiales textiles necesarios.



Residencia de Almería. Donación de batas de goretex, EPI y material higiénico.



Residencia de Barcelona. Donación de batas de goretex, EPI y material higiénico.



Residencia de Sevilla. Donación de batas de goretex, EPI, material higiénico y mantas.



Donación de EPI a personal externo a las residencias como, por ejemplo, sacerdotes. Para minimizar el impacto psicológico y facilitar el reconocimiento de la persona por parte de los residentes, ITURRI personalizó la indumentaria añadiendo una fotografía identificativa.



Donación de EPI y mantas en varias fundaciones.

Durante la época de confinamiento, cuando los servicios estaban cerrados, se instaló en la tienda Military de Sevilla una cafetería que daba servicio de forma gratuita. En ella se puso a disposición de los cuerpos del estado (Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil) y policía local de Sevilla, todo lo necesario para su avituallamiento.



Avituallamiento en la Tienda Military

Por otro lado, también se donaron EPI, material higiénico y mantas a diferentes órdenes militares y religiosas.



RECONOCIMIENTOS AL COMPROMISO DE ITURRI



Premio Andalucía Management

El pasado mes de noviembre, dentro de la décima edición de los Premios Andalucía Management 2020, el Grupo ITURRI recibía el **Premio Andalucía Management 2020** en la modalidad de Empresa Familiar, reconociendo así su trayectoria dentro del sector industrial andaluz y su esfuerzo en el desempeño por contribuir a una mejora socioeconómica de Andalucía a través de aspectos como la innovación y el desarrollo tecnológico.

Este premio es fruto de los valores de integridad, emprendimiento y mejora que siempre han acompañado a ITURRI en su objetivo por la búsqueda de soluciones innovadoras, eficientes y sostenibles que permitan la protección de las personas y su entorno, manteniendo en todo momento su concepto de empresa familiar y su arraigo con el territorio.

RETO Iberdrola

En el marco de la Jornada Iberdrola RETO, cuyo foco se centra en la Recuperación, las Energías limpias, la Transición energética y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ITURRI ha recibido una de las **5 menciones especial Covid** como agradecimiento a su compromiso demostrado durante la pandemia.

Los Premios RETO y las menciones especiales Covid son un reconocimiento que realiza Iberdrola a un ecosistema de 22.000 empresas colaboradoras que emplean a 400.000 profesionales en todo el mundo. Su objetivo es destacar la labor de los socios estratégicos que integran su cadena de valor, especialmente en este año de situación de pandemia



Reconocimiento del ejército por la Operación Balmis

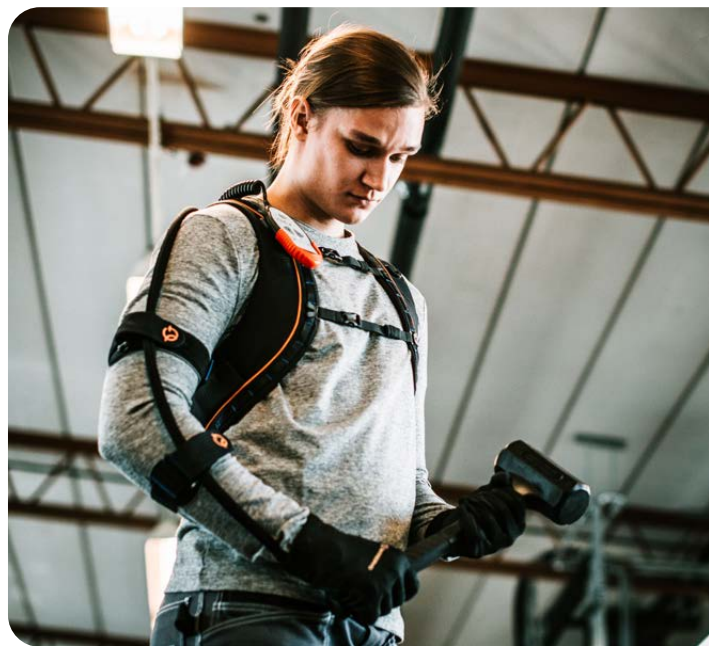
El Mando de Apoyo Logístico del Ejército celebró un acto de reconocimiento a las empresas colaboradoras en el despliegue de la llamada Operación Balmis, una donación a la sociedad española a través del Ejército de Tierra, con el que ITURRI colabora desde hace años.

Para ITURRI fue un orgullo y una muestra de agradecimiento a las Fuerzas Armadas, el poder colaborar mediante el diseño y fabricación en un tiempo récord de 8.000 buzos desechables para el Ejército de Tierra.

Desarrollo de la comunidad local

Además de las colaboraciones locales derivadas de la situación de pandemia, ITURRI procura y promueve un desarrollo de la comunidad local mediante sus actividades y actuaciones de manera habitual. En este sentido, el 100% de los cargos ejecutivos de ITURRI S.A., que constituye la sociedad matriz, provienen de la comunidad local.

A nivel de la relación con las administraciones locales de las regiones donde están ubicados los diferentes negocios de la compañía, destacar el estudio de innovación que se ha desarrollado conjuntamente con el Ejército Alemán y el instituto Fraunhofer, que ha permitido la generación de exoesqueletos en entornos industriales que permiten una reducción de trastornos musculoesqueléticos mejorando la ergonomía de las personas trabajadoras.



Por otro lado, desde 2019 y a través de su filial Textulan, ITURRI mantiene una colaboración con la Central de moda ética OCCHIENA, constituida por la Fundación Don Bosco. Localizada en el Polígono Sur de Sevilla, poseen un sistema de producción y formación de moda para el desarrollo de mujeres desfavorecidas del Polígono Sur de Sevilla. Con una apuesta por una moda ética, ecológica y sostenible y alineado con la mentalidad de ITURRI, desarrolla proyectos de inserción laboral.

OCCHIENA se dedica mayoritariamente a formar, capacitar y desarrollar una experiencia laboral con colectivos en situación de vulnerabilidad, generando oportunidades reales de inserción y autoempleo. Los puntos de producción se ubican en zonas con necesidades de transformación social. Es por ello que Textulan, colabora con esta entidad derivando parte de su producción de muestras de vestuario técnico laboral.



Acciones de asociación y patrocinio

ITURRI establece una relación de proximidad y comunicación fluida con sus grupos de interés pertenecientes a la comunidad más próxima y las asociaciones que forman parte de ellos. Con el objetivo de promover un desarrollo social de la comunidad local en la actualidad ITURRI está afiliada a las siguientes asociaciones:

- APTB - Asociación profesional técnicos bomberos
- AESMIDE - Asociación de Empresas Contratistas Con las Administraciones Públicas de España y Otros Estados
- AENOR - Asociación Española de Normalización y Certificación
- CESUR - Asociación Circulo Empresarios del Sur
- ASEPAL - Asociación de Empresas de Equipos de Protección Individual
- SERCOBE - Asociación Nacional de Fabricantes de Bienes de Equipo
- AEM -Asociación Española de Mantenimiento
- Aitex - Asociación de Investigación de la Industria Textil
- INESCOP - Centro Tecnológico del Calzado
- AEC - Asociación Española para Calidad
- APD - Asociación para el progreso de la Dirección
- AMINER - Asociación de Empresas Investigadoras, Extractoras, Transformadoras Minero-Metalúrgicas, Auxiliares y de Servicios
- Club Empresarial financiero y de negocios de Andalucía
- Círculo de la Sanidad
- ARCE
- Ecovadis
- RePro

Subcontratación y proveedores

ITURRI posee una amplia red de proveedores que le prestan diferentes tipos de servicios y productos. Todos ellos se encuentran evaluados a través de un sistema de homologación que la compañía exige a sus empresas colaboradoras, y que incluyen criterios de respeto por sus personas trabajadoras, medioambiente y demás partes interesadas, de igual modo que hace ITURRI.

Para la compañía es muy importante encontrar colaboradores con quien mantener una relación estrecha, honesta, y beneficiosa para ambas partes. Con ello pretende ofrecer soluciones tanto de distribución de productos, logística de los mismos como de otros servicios que añadan valor en la cadena del suministro.

Si además sus partners comparten su inquietud por la innovación y desarrollo en su mercado, el resultado de esta unión permitirá conseguir ser diferenciadores y únicos para mayor satisfacción y fidelización de sus clientes.

Por otra parte, ITURRI también cuenta con proveedores que prestan servicios informáticos, que resultan de vital importancia para el desarrollo de la actividad, entre los que se encuentran:

- Comunicaciones (telefonía y acceso a internet)
- Mantenimiento de infraestructuras
- Desarrollo y mantenimiento de software
- Alojamiento (Sharepoint)

Sistema de homologación para las empresas proveedoras

ITURRI realiza un **proceso de homologación de proveedores** que sigue las siguientes fases:

1. Petición al proveedor de la documentación para la homologación y comunicación de la Política Integrada de ITURRI y de las Condiciones Generales de Compras.

2. Análisis de la información obtenida del proveedor y evaluación de la misma. En este caso, se clasifica al proveedor en una de las tres categorías distintas: apto, apto en vigilancia y no apto. Dentro del primer grupo, se incluye aquellos proveedores que o bien dispongan de las certificaciones ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001/ISO 45001 y SA8000 o bien, no estén certificados, pero cumplen adecuadamente el formulario de evaluación, obteniendo la puntuación mínima exigida. Por ejemplo, en el caso del vestuario y calzado, ITURRI hace llegar un cuestionario a las empresas proveedoras donde se realizan cuestiones rela-

cionadas con el Sistema de Gestión en Calidad, Seguridad y Salud, Medioambiente y Responsabilidad Social.

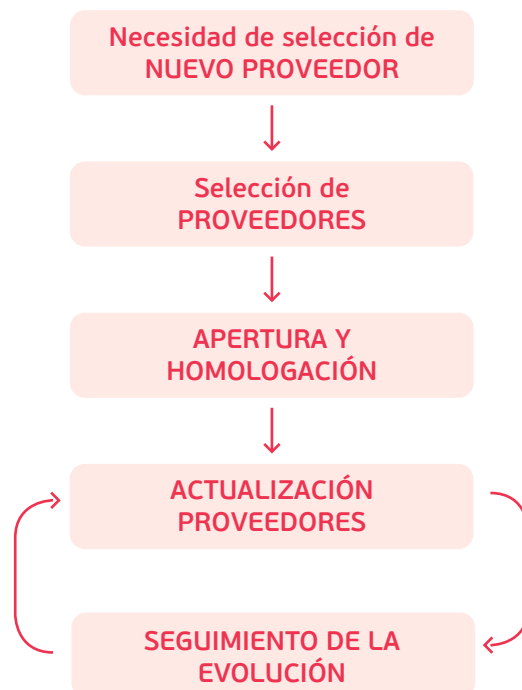
En el grupo de apto en vigilancia, se encuentran aquellos proveedores que no disponen de las certificaciones solicitadas, pero que presentan compromisos firmados y en el cuestionario de evaluación obtienen una puntuación por encima del mínimo (50 puntos).

Finalmente, en el grupo de los no aptos, figuran aquellos proveedores que no presentan la documentación requerida, no disponen de ninguna certificación, ni tampoco rellenan el cuestionario de evaluación solicitado o lo hacen de manera incorrecta.

3. Apertura del proveedor, si procede.

4. Seguimiento y reevaluación de proveedores homologados y definición y seguimiento de planes de acción de mejora. En el caso de los proveedores aptos, se revisa la documentación de manera anual y se solicita al proveedor de nuevo aquella documentación que ha caducado. En relación a los proveedores aptos en vigilancia, ITURRI desarrollará un proceso de vigilancia durante un período máximo de un año. Este procedimiento de vigilancia consiste en la definición de un Plan de Mejora orientado al cumplimiento de los requisitos de los Sistemas de Gestión de Calidad, Medioambiente, Prevención de Riesgos y Responsabilidad Social.

5. Des-homologación de proveedores, en el caso que sea necesario. La compañía tramitará la des-homologación de aquellas empresas proveedoras en los casos en los que sus planes de acción y seguimiento no estén dando signos de mejora, o que durante el seguimiento de su documentación requerida hayan sido clasificados como no aptos, o que sean proveedores ocasionales y que no tengan actividad.



Para regular todos estos aspectos, ITURRI dispone de un **Plan de Compras** que tiene el objetivo de conocer y realizar un seguimiento de los proveedores, estableciendo una política de compras de acuerdo con las necesidades y estrategias de la empresa, con el fin de mejorar la calidad y reducir las incidencias de proveedores. La política de compras y su seguimiento se realiza mediante el análisis de las evaluaciones de los proveedores, trabajando en la mejora continua, considerando las necesidades de la empresa, los planes de marketing y las directrices generales.

Consumidores

Gestión de las quejas y las reclamaciones

En relación a las quejas y las reclamaciones de los clientes y consumidores, dependiendo de la gravedad, se gestionan directamente por las personas gestoras de los contratos (Business Operations) o por la persona comercial asignada al cliente. Existe una matriz de criterios que determina qué tipo de desviación se trata a través del sistema de **QRS (Quality Record System)**.

De manera general, el criterio es que cualquier reclamación de los clientes debe ir al QRS y son las propias personas gestoras a las que les ha llegado la reclamación, las que introducen el caso concreto en la aplicación del QRS para su tratamiento.

ITURRI entiende que si el cliente o consumidor ha tenido una incidencia con alguno de los productos de la compañía se debe a que los controles internos han fallado y que, por lo tanto, la incidencia debe considerarse grave y resolverse a través del QRS.

Este sistema se ha elaborado en base a los criterios de:

- Satisfacción del cliente
- Calidad del producto
- Seguridad
- Repetitividad
- Importe
- Plazo

Durante el año 2020, ITURRI ha recibido un total de **50 reclamaciones y quejas** procedentes de consumidores y clientes, que ha gestionado a través del sistema QRS.

Además, durante 2020, ITURRI ha puesto en marcha el buzón anónimo **"ITURRI te escucha"** que permite realizar de forma anónima cualquier tipo de queja, reclamación, sugerencia o comentario a través de su página web.



Medidas para la seguridad y salud de los consumidores

ITURRI contribuye y garantiza la seguridad y salud de sus clientes y consumidores en todos sus productos, por ello, con cada lanzamiento de un nuevo producto se cumplimenta una ficha siguiendo el modelo Canvas, mediante el cual se realiza un análisis de los riesgos potenciales del producto.

ITURRI comercializa y fabrica una gran diversidad de productos relacionados con la seguridad. Como ejemplo de las medidas que toma la compañía para garantizar la salud y la seguridad de los consumidores, está la elaboración de vestuario EPI (Equipo de Protección Individual).

De esta manera, el vestuario de protección individual, antes de ser lanzado al mercado es verificado por parte de una empresa certificadora, que revisa la aplicación del Reglamento de la Unión Europea 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo del 9 de marzo de 2016, donde se establecen los requisitos esenciales de salud y seguridad que deben cumplir los Equipos de Protección Individual.

Otros ejemplos de productos principales fabricados y comercializados por ITURRI que poseen etiquetas informativas son:

- Bota Purna para Leidos: etiqueta de mantenimiento e instrucciones de armado.
- Otros calzados no certificados: etiqueta que incluye la composición e instrucciones de mantenimiento.
- Calzados certificados (EPI): folleto informativo y declaración de conformidad.

ITURRI ha seguido durante todo el periodo impactado por la COVID-19 una política de aplicación rigurosa de todo los requerimientos legales de homologación y certificación de los productos sanitarios que ha puesto en el mercado a disposición de sus clientes y la sociedad.

Como parte de ese cumplimiento riguroso de los protocolos, durante el 2020, ITURRI ha gestionado con la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios la tramitación para la obtención de la Licencia Sanitaria para alguno de los productos de aplicación en su área de Sanidad, habiendo obtenido una licencia sanitaria previa de funcionamiento. La tramitación de esta licencia ha sido finalizada de forma completa durante el primer trimestre del 2021, y se irá ampliando a una mayor gama de productos durante el transcurso de 2021.

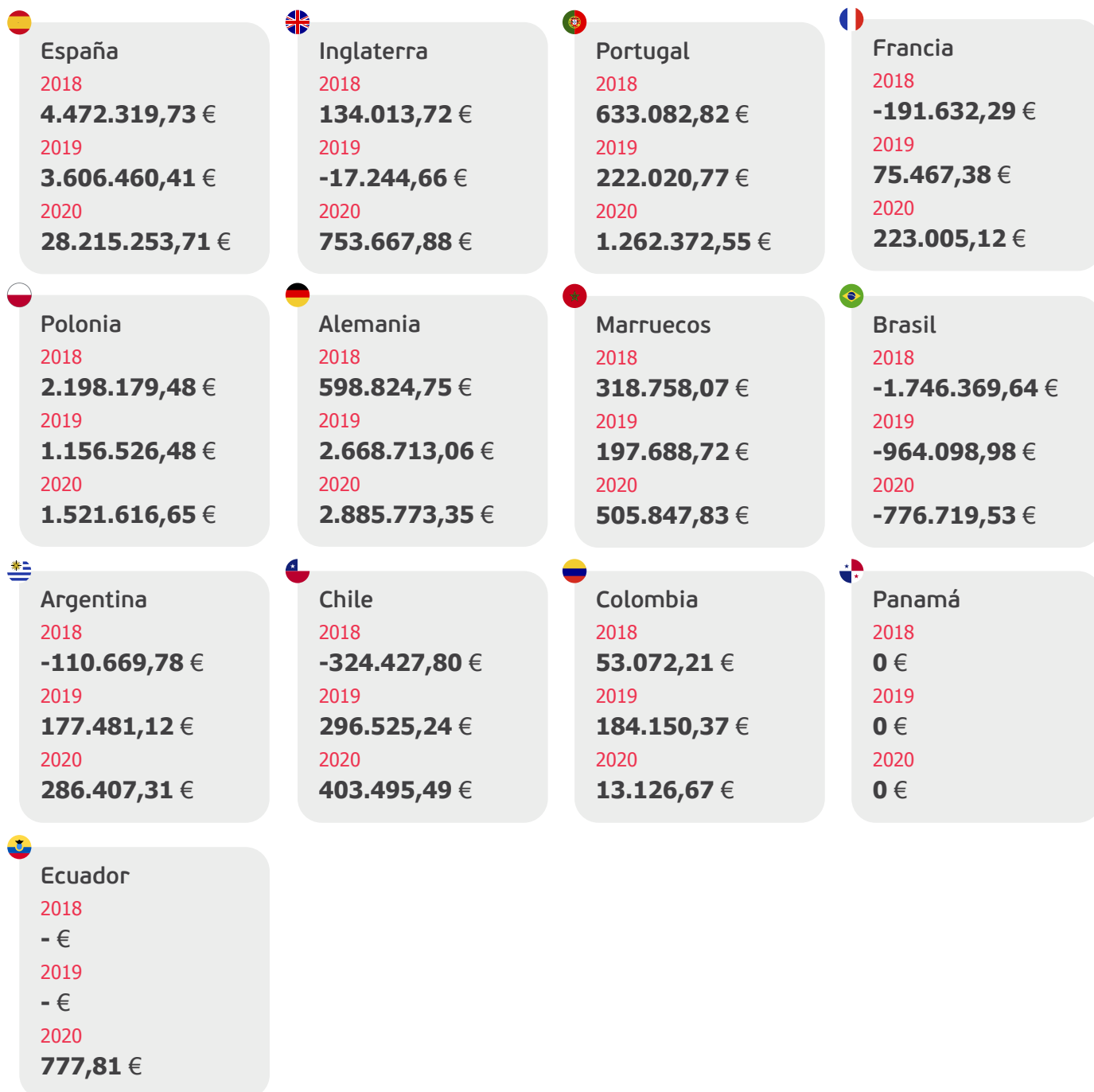


LICENCIA SANITARIA PREVIA DE FUNCIONAMIENTO
DE INSTALACIÓN DE PRODUCTOS SANITARIOS

Información fiscal

Beneficios obtenidos

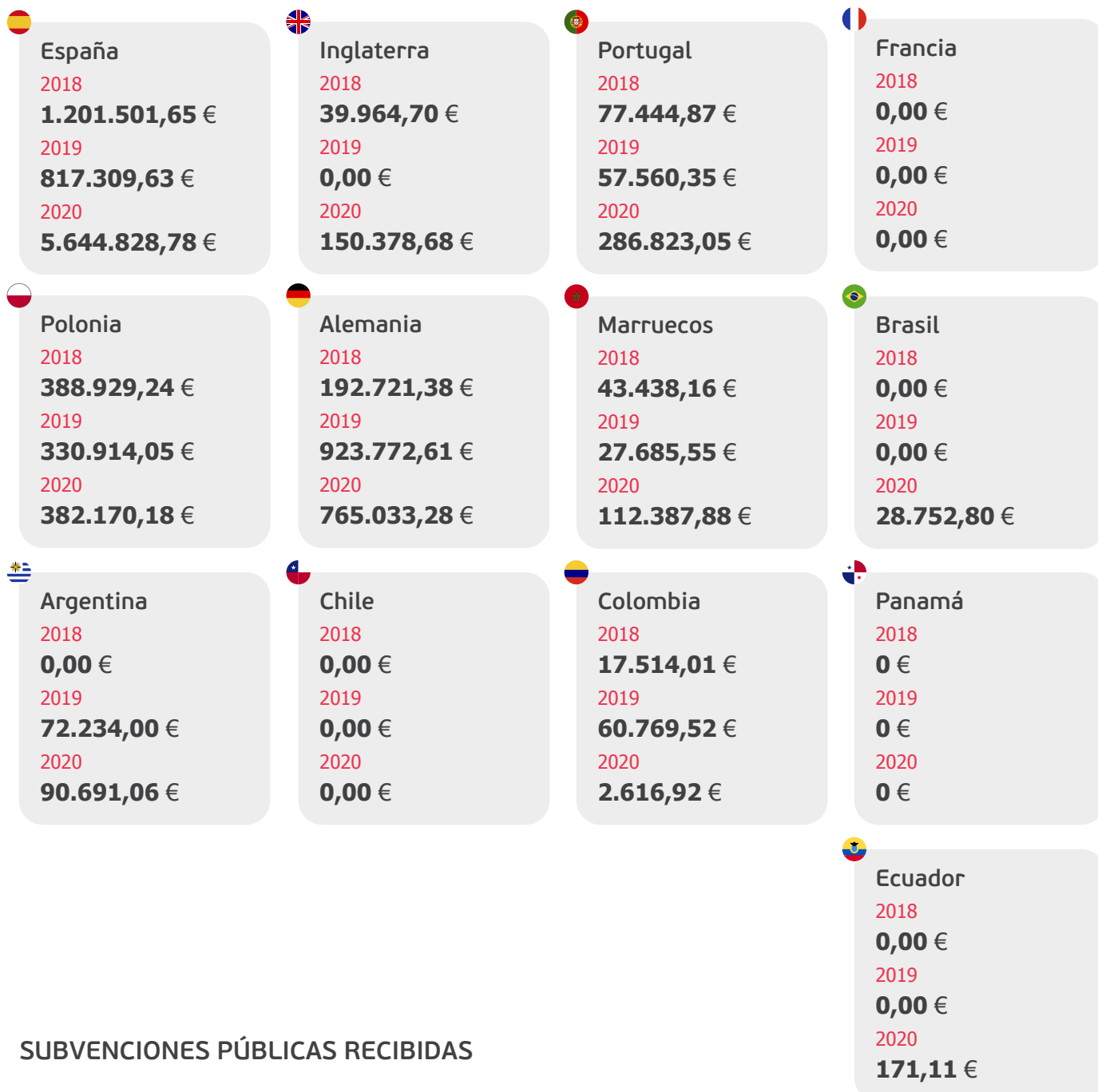
A continuación, se muestran los beneficios obtenidos por las diferentes sociedades de ITURRI durante 2020, antes del pago de impuestos de los diferentes países donde se ubica.



Nota: Ecuador se incorpora este año, por lo que no hay datos de periodos anteriores.

Impuestos pagados sobre beneficios

En relación a los impuestos pagados sobre beneficios de las diferentes sociedades de ITURRI, se muestran los impuestos pagados por los diferentes países.



SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS



Nota: Ecuador se incorpora este año, por lo que no hay datos de periodos anteriores.

10

Índice de
contenidos

Se recogen en el siguiente índice los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de información no financiera y diversidad, siguiendo el Estándar GRI. Se han incorporado además aquellos indicadores o aspectos que GRI no incluye para dar respuesta a la Ley.

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Apartado
Aspectos generales		
a) Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 Nombre de la organización	2.1
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	2.3
	102-3 Ubicación de la sede	2.1
	102-4 Ubicación de las operaciones	2.1
	102-5 Propiedad y forma jurídica	2.1
	102-6 Mercados servidos	2.3
	102-7 Tamaño de la organización	2.3
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	2.4
	102-18 Estructura de gobernanza	2.2
	Objetivos y estrategias de la organización	2.4, 3.2
	102-40 Lista de grupos de interés	2.5
	102-42 Identificación y selección de los grupos de interés	2.5
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	1
	102-50 Periodo objeto del informe	1
102-52 Ciclo de elaboración de informes	1	
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	1	
b) Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	102-11 Principio o enfoque de precaución	3.2
c) Los resultados de esas políticas , debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	Indicadores contemplados en el Estado de Información no Financiera en los ámbitos económico, social y ambiental	A lo largo de todo el EINF
d) Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	3.3
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	3.3
	102-47 Listado de temas materiales	4
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	4
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la empresa	4

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Apartado
<p>e) Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Se utilizarán estándares que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la CE en esta materia y los estándares GRI, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</p>	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	4
	102-47 Listado de temas materiales	4
	Indicadores contemplados en el Estado de Información no Financiera en los ámbitos económico, social y ambiental	A lo largo de todo el EINF
Información sobre cuestiones medioambientales		
<p>Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</p>	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	5.1
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.1
<p>– Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.</p>	Contaminación acústica y lumínica	5.2
<p>– Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</p>	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	5.3
	Economía circular	5.3
	Despilfarro alimentario	5.3
<p>– Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.</p>	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	5.4
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	5.4
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	5.4
	303-5 Consumo de agua	5.4
<p>– Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las 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.</p>	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	5.5
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	5.5
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	5.5
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	5.5
<p>– Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.</p>	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	No es un tema material
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Apartado	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
<p>– Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional; número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, 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, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.</p>	102-7 Tamaño de la organización	6.1	
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	6.1	
	Distribución de la plantilla por género, edad, y categoría profesional	6.1	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	6.1	
	Media anual por tipo de contrato por edad, sexo y categoría profesional	6.1	
	Número de despidos por género, edad y categoría profesional	6.1	
	Brecha salarial y remuneraciones medias	6.2	
	<p>– Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.</p>	Políticas de desconexión laboral	6.3
		Medidas de conciliación	6.3
		Horas de absentismo	6.3
<p>– Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</p>	403-8 Trabajadores cubiertos por el sistema de gestión de seguridad y salud laboral	6.4	
	403-9 Accidentes laborales	6.4	
	102-48 Reexpresión de la información. Se ha actualizado la información del año 2018 y 2019 respecto a los índices de siniestralidad	6.4	
	403-10 Enfermedades profesionales	6.4	
<p>– Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.</p>	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	No es un tema material	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	No es un tema material	
<p>– Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.</p>	404-1 horas de formación al año por empleado	6.5	
<p>– Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</p>		No es un tema material	
<p>– Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.</p>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	6.6	
	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	6.6	
	Protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo	6.6	
	Medidas adoptadas para promover el empleo y la ocupación	6.6	
	Política contra todo tipo de discriminación	6.6	

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Apartado
Información sobre el respeto a los derechos humanos		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo 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; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	6.6 y 7
	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	7
	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	7
	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	7
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	8
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	8
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	8
Información sobre la sociedad		
– Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.	102-12 Iniciativas externas	9.1
	102-13 Afiliación a asociaciones	9.1
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	9.1
	Acciones de asociación y patrocinio	9.1
– Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	102-9 Cadena de suministro	9.2
	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	9.2
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su Responsabilidad Social y ambiental	9.2
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	9.2
– Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	9.3
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	9.3
– Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	Beneficios obtenidos e impuestos pagados sobre beneficios país por país	9.4
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	9.4



Oficina central
ESPAÑA
Sevilla
Avda. Roberto Osborne, 9

info@iturri.com
[+34 954 479 111](tel:+34954479111)
www.iturri.com