

INFORME NO FINANCIERO
INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA, S.A.
EJERCICIO 2024



RRHH – 02/2025

Contenido

1.	ACERCA DE ESTE INFORME	5
1.1	Información acerca del significado de la sostenibilidad.....	6
1.2	Doble Materialidad	6
1.3	Identificación de impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad	7
1.4	Políticas corporativas, responsabilidades y planes de acción	8
1.5	Riesgos no financieros a los que está expuesta Industrie Ilpea España, S.A.	10
2.	FUNDAMENTOS DE LA COMPAÑÍA: HISTORIA DE LA EMPRESA, SUS VALORES Y BUEN GOBIERNO.....	14
2.1	Historia de la compañía de Industrie Ilpea España S.A.	14
2.1.1	Actividades y productos de la empresa.	14
2.1.2	Estrategia de la empresa.....	16
2.1.3	Modelo de negocio Industrie Ilpea España, S.A.	17
2.1.4	Capacidad tecnológica e industrial	17
2.1.5	Capacidad comercial	19
2.2	Valores, compromisos y buen gobierno de Industrie Ilpea España S.A.	22
2.2.1	Introducción a los valores de la compañía.....	22
2.2.2	Compromiso con el buen gobierno y el comportamiento ético	23
2.2.3	Sistema de gestión integral interna y compromisos de Industrie Ilpea España S.A.	23
2.3	La debida diligencia de INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA S.A, el modelo de cumplimiento, el Código Ético y de Conducta, sus políticas y procedimientos	27
2.4	El Código Ético y de Conducta de Industrie Ilpea España S.A.	27
2.5	La figura del Compliance Officer	32
2.5.1	Histórico y Plan de acciones a implementar de prevención de riesgos legales en Industrie Ilpea España.....	33
2.6	Línea directa.....	35
2.7	Política de puertas abiertas.....	35
2.8	Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso	35
2.9	Protección de Datos Personales.....	38
2.10	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	39

3.	EL PERSONAL DE INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA S.A.....	40
3.1.	Datos claves de empleo en Industrie Ilpea España	40
3.2	Política de Igualdad en Industrie ILPEA España S.A.....	44
3.2.1	Igualdad de tratamiento en Industrie Ilpea España S.A	44
3.2.2	Extinciones de la relación laboral.....	45
3.2.3	Contrataciones últimos año en Industrie Ilpea España S.A (2024)	46
3.3	Atraer, motivar, desarrollar y retener el talento.....	47
3.3.1	Formación en Industrie Ilpea España S.A.	48
3.4	Organización del empleo	51
3.5	Conciliación	51
3.6	Desconexión.....	52
3.7	Relaciones Sociales y comunicación interna y externa de Industrie Ilpea España	53
3.8.	Herramienta de comunicación de Industrie Ilpea España	54
3.8.1	Comunicación Descendente	54
3.8.2	Comunicación trasversal	55
3.8.3	Comunicación ascendente	57
3.8.4	Comunicación externa y colaboraciones	59
4.	MEDIOAMBIENTE.....	60
4.1	Información ambiental.....	62
4.2	Principios básicos de actuación del Grupo en materia medioambiental	62
4.2	Organización medioambiental	63
4.3	Cambio climático.....	65
4.4.	Prevención de la contaminación	65
4.5.	Agua y recursos marinos	65
4.6.	Uso de los recursos y economía circular	66
4.7	Seguridad y salud en el trabajo en los convenios colectivos.....	66
4.8	Organigrama prevención Industrie Ilpea España, S.A.:	68
4.9	Documentación del sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales..	69
4.10	Trabajadores en la cadena de valor	72
4.11	5´s Industrie Ilpea España	73

4.12. Ciberseguridad 74

1. ACERCA DE ESTE INFORME

La información de sostenibilidad se presenta conforme a los requisitos de la Directiva de presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (Directiva CSRD por sus siglas en inglés) y las Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (NEIS) adoptadas a través de Acto Delegado de la Comisión Europea de 31 de julio de 2023. De manera adicional, incluye la información requerida por la Ley 11/2018, así como los desgloses sobre las actividades medioambientales sostenibles conforme a la Taxonomía de Finanzas Sostenibles. Adicionalmente y de manera voluntaria, este informe incorpora indicadores de acuerdo con la Guía del Global Reporting Initiative (GRI).

En su compromiso con el reporte de información no financiera, a través del presente informe, Industrie Ilpea España, S.A., siguiendo la recomendación 55 del Código de Buen Gobierno de la CNMV y dando cumplimiento al art.39, párrafo 2, de la vigente Ley 2/2011 de Economía Sostenible, sino que también da cumplimiento a la Ley de Información no Financiera y Diversidad, compartiendo con el lector información relativa a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como información relativa a los empleados de la compañía.

A continuación, se reportan todos los indicadores solicitados que son materiales o inmateriales para Industrie Ilpea España, S.A.

Ilpea mide la importancia de los aspectos más destacados de la estrategia de negocio y de la responsabilidad corporativa.

La información que se reporta, para cada cuestión/capítulo, sigue el esquema indicado por la Ley. Es decir:

- Principales riesgos e impactos relacionados con la cuestión.
- Principales políticas y Diligencia Debida.
- Resultados de las políticas.
- Indicadores claves.

La información prospectiva contenida en los diferentes apartados de este documento refleja los planes, objetivos, compromisos, aspiraciones, previsiones o estimaciones de los administradores del Grupo a la fecha de su formulación. Estos se basan en asunciones que son consideradas razonables a la fecha de su elaboración, sin que dicha información prospectiva pueda interpretarse como una garantía de desempeño futuro de la entidad, en el sentido de que tales planes, previsiones o estimaciones se encuentran sometidos a riesgos e incertidumbres que implican que el desempeño futuro del Grupo podría no coincidir con el inicialmente previsto o esperado.

1.1 Información acerca del significado de la sostenibilidad

Industrie Ilpea España, S.A. ha mostrado, desde sus orígenes, su compromiso con el progreso de las sociedades o comunidades en las que ha operado. La sostenibilidad se ha convertido hoy en día en un pilar fundamental para las empresas, que cada vez apuestan más por introducir sistemas de producción y fabricar productos más sostenibles. Un proceso que va más allá de la responsabilidad social corporativa y en el que la economía circular está siendo clave hoy y lo será en el futuro ante la falta de recursos naturales y la necesidad de poner en valor los subproductos o residuos. La sostenibilidad también abre nuevas líneas de negocio en las empresas o permiten obtener rentabilidad.

Las grandes compañías no pueden alcanzar el éxito en aquellas sociedades en las que el bienestar de las personas, el respeto al medio ambiente y a los derechos humanos no estén garantizados. Por ello, desde Industrie Ilpea España S.A. se han desarrollado centenares de iniciativas que hoy denominaríamos de responsabilidad social corporativa (RSC).

Este compromiso se instauró en un primer punto en la sede de Industrie Ilpea España, S.A. en Polinyà (Barcelona), para luego difundirse y ampliarse en el resto de las divisiones y ubicaciones de la compañía:

- Industrie Ilpea España, S.A.: División Guarniciones. (Navarra)
- Galvarplast Maroc. (Tánger)
- Germany Costumer Service Center (Wolfsburg)

Todos nuestros centros se adecuan a las normativas legislativas de cada país donde se encuentran. En el caso de los centros de trabajo en España, nos acogemos a la legislación española vigente en todos sus sentidos. Más concretamente al Convenio General de la Industria Química y al Estatuto de los Trabajadores. Ambas normativas de obligado cumplimiento son pilares de el régimen interno en planta. El Régimen Interno y de conducta ética afecta y rige a cada uno de los empleados en el momento de su recibo e ingreso en la compañía.

1.2 Doble Materialidad

En ILPEA, se reconoce que la responsabilidad de la empresa no se limita únicamente a los aspectos financieros de sus operaciones. Más bien, se entiende que el impacto de la empresa se extiende mucho más allá de los números en un estado de resultados. Por esta razón, se ha adoptado un enfoque integral que abarca tanto la materialidad financiera como la no financiera, dando lugar al concepto de la doble materialidad.

La doble materialidad implica considerar tanto los aspectos financieros como los impactos sociales y ambientales de las actividades comerciales. Es fundamental comprender que la capacidad de la empresa para generar valor a largo plazo está intrínsecamente ligada a su capacidad para gestionar estos dos aspectos de manera equilibrada y sostenible.

Cuando se trata de los productos de la empresa, la doble materialidad adquiere una importancia aún mayor. No solo se debe asegurar de que los productos sean financieramente viables y rentables, sino que también se debe considerar su impacto en la sociedad y en el medio ambiente a lo largo de su ciclo de vida.

El compromiso de la empresa con la doble materialidad se refleja en todas las etapas del desarrollo de productos. Desde la concepción hasta la fabricación, distribución, uso y disposición final, se evalúa constantemente cómo los productos afectan tanto a los resultados financieros como a los aspectos sociales y ambientales.

En la práctica, esto significa que la empresa se esfuerza por desarrollar productos que no solo sean innovadores y competitivos en el mercado, sino también sostenibles y éticos en su producción y uso. Se busca minimizar el uso de recursos naturales, reducir las emisiones y residuos, y garantizar condiciones laborales justas en toda la cadena de suministro.

Además, se reconoce la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas en relación con los productos. La empresa se compromete a comunicar de manera clara y honesta sobre los impactos financieros, sociales y ambientales de los productos, permitiendo a los stakeholders tomar decisiones informadas y participar en el viaje hacia la sostenibilidad.

En conclusión, la doble materialidad en los productos de la empresa no es simplemente un concepto teórico, sino un principio fundamental que guía la toma de decisiones y las acciones. La empresa está firmemente comprometida a avanzar hacia un futuro donde la creación de valor financiero esté en armonía con la generación de valor social y ambiental.

1.3 Identificación de impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad

El análisis de doble materialidad realizado, conforme a CSRD, ha permitido identificar los impactos, riesgos y oportunidades que son materiales en aspectos de medio ambiente, social y gobernanza. Entre los riesgos destacados, se encuentran los de cambio climático y transición energética, derivados, entre otros, de cambios regulatorios, litigiosidad, competencia en el mercado, adopción de nuevas tecnologías y escasez de materias primas. También se han identificado como materiales riesgos relativos a la seguridad

industrial, vulnerabilidades ante ciberataques y posibles interrupciones operativas ocasionadas por bloqueos o accidentes en las instalaciones. La transición energética también representa una oportunidad para ILPEA, especialmente por la apertura de nuevos mercados y productos como combustibles renovables y sintéticos, hidrógeno, biogás y electricidad renovable, junto con la posibilidad de acceso preferente a financiación, que facilita las inversiones.

Adicionalmente, se han identificado otros impactos materiales en los tres ámbitos mencionados

1.4 Políticas corporativas, responsabilidades y planes de acción

Junto con el Código Ético y de Conducta y la Política de RSC, Industrie Ilpea España, S.A cuenta con políticas y planes de acción complementarios, que contribuyen a dar respuesta a los desafíos que enfrenta el Grupo en materia de asuntos sociales y recursos humanos y ambientales. Industrie Ilpea España S.A define su política de gestión integrada como estrategia de eficiencia y gestión sostenible.

Se presentan a continuación algunas de estas políticas y compromisos. No obstante, los resultados de estas, así como los indicadores clave para su seguimiento, se exponen más adelante en los capítulos correspondientes.

Políticas Sociales y de Recursos Humanos	Política marco de Recursos Humanos	Tiene como objetivo la excelencia en el desempeño y el compromiso con los empleados, favoreciendo un entorno saludable y libre de discriminación, en el que atraer y fomentar el talento con una visión de largo plazo. El capital humano determina de manera fundamental la diferencia entre las empresas en el mercado mundial. Establece las pautas que rigen las relaciones laborales para definir los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.
	Política de comunicación interna y externa	Busca promover la comunicación interna en la compañía a través de diferentes medios de comunicación, así como asegurar que los distintos procesos de carácter colectivo se llevan a cabo con transparencia, constituyendo comités de seguimiento y facilitando a los empleados y a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria. El fin es informar y potenciar la identidad de pertenencia de todos los colaboradores de Industrie Ilpea España S.A.
	Plan de Igualdad	En el Plan de Igualdad se desarrolla el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades, a través de medidas específicas adaptadas a la realidad del negocio y a las particularidades de los sectores de actividad de la compañía. Este plan cuenta con los órganos de

		seguimiento correspondientes, de composición paritaria con representación empresarial y sindical, que promueven el desarrollo e integración de las diferentes materias y medidas contempladas en los planes.
	Política de Derechos Humanos	<p>Tiene como objetivo prevenir, detectar y erradicar vulneraciones en materia de derechos humanos. Refleja sus compromisos en torno a siete pilares básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Libertad de asociación y negociación colectiva. - Empleo digno y remunerado. - Trabajo forzoso y trabajo infantil. - Diversidad e inclusión. - Seguridad y salud. - Privacidad de datos. - Respeto a las comunidades.

Políticas de Cumplimiento	Política de Conducta y de Gestión Integral	<p>Atiende a los principios recogidos en el Código Ético y de Conducta, en los que no se toleran las actividades de fraude y corrupción. Se basa en nueve principios fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de la legalidad y valores éticos. - Tolerancia cero ante prácticas de soborno y corrupción. - Prevención de blanqueo de capitales y comunicación transparente. - Relación transparente con la comunidad. - Conflictos de interés. - Vigilancia de la propiedad y confidencialidad de los datos. - Rigor en el control, la fiabilidad y la transparencia. - Extensión del compromiso a los socios en el negocio. - Promoción de la formación continua sobre ética y cumplimiento.
----------------------------------	---	---

Políticas	Política	<p>Refleja el compromiso de Industrie ILPEA España, S.A. para la preservación del medio ambiente y el uso de los recursos disponibles en torno a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejora continua.
------------------	-----------------	--

Medioambientales	Medioambiental	<ul style="list-style-type: none"> - Control y seguimiento. - Cambio climático y prevención de la contaminación. - Observación del entorno e innovación. - Ciclo de vida de nuestro producto y servicios.
	Estrategia de sostenibilidad (en revisión)	Tiene como objetivo principal la reducción de las emisiones a la atmósfera, de nuestras áreas productivas, a través de la mejora de la eficiencia en el uso de los recursos.

1.5 Riesgos no financieros a los que está expuesta Industrie Ilpea España, S.A.

Industrie Ilpea España, S.A. dispone de un Procedimiento y un Sistema de Gestión de Riesgos aprobados por la Dirección General, supervisado y controlado por el Director de Recursos Humanos & Compliance Officer de la compañía.

El objetivo de dicho procedimiento es identificar y evaluar los potenciales riesgos que pudiesen afectar los negocios; así como de establecer mecanismos integrados en los procesos de la organización que permitan gestionar los riesgos dentro de los niveles aceptados, proporcionado a la compañía una seguridad razonable en relación con el cumplimiento de los objetivos. Su ámbito de aplicación abarca todas las plantas productivas que integran la compañía.

Ilpea opera a escala mundial y en diferentes sectores; Es por esto que sus actividades están sujetas a diversidad de entornos socioeconómicos y marcos reguladores, así como a distintos riesgos inherentes a sus operaciones y riesgos derivados de la complejidad de los proyectos en los que participa. Por lo anterior, la empresa está sujeta a distintos factores que podrían afectar a la consecución de sus objetivos.

El sistema de Gestión de Riesgos categoriza los riesgos de Industrie Ilpea España, S.A. dentro de seis grandes categorías:

- **Riesgos estratégicos/comerciales:** Aquellos que se consideran claves para la organización y deben ser gestionados de manera proactiva y prioritariamente. Estos riesgos, en caso de materializarse, podrían comprometer gravemente la consecución de los objetivos estratégicos.

Riesgos Estratégicos/Comerciales

- Comercialización y Venta
- Contrato de Nominación como Proveedor a Cliente.
- Aprovisionamiento de Materia Prima.
- Presentación de Proveedores

- Contrato de Nominación de Proveedores
 - Transporte
 - Transporte expedición y entrega a Cliente
- **Riesgos de calidad:** Son aquellos que afectan al cumplimiento regulatorio tanto interno como externo. Industrie Ilpea España S.A. desarrolla un sistema de gestión basado en procesos según ISO9001 y IATF16949, para mantener una posición de liderazgo de los productos para automoción, empezando con el compromiso total de la alta dirección, según unos principios que se basan:
 - 1) satisfacción del cliente con el compromiso de entender y cumplir todos los requerimientos, actuales y futuros.
 - 2) responsabilidades corporativas.
 - 3) análisis de riesgos.

Riesgos Calidad

- Calidad Producto
 - Calidad entrega / Garantías
- **Riesgos operativos y laborales:** aquellos riesgos relacionados con la gestión operativa y la cadena de valor de cada una de las líneas de negocio y funciones de la organización y la protección de sus activos frente a posibles pérdidas

Riesgos operativos y laborales:

- Contratos de trabajo (Indefinidos / Duración Determinada)
- Contratos de Prestación de Servicios
- Contratos de Puesta a disposición (Ett's)
- Contrato de Becarios y Prácticas
- Desplazados y expatriados
- Política de Viaje
- Control y aseguramiento de cumplimiento de toda Norma de Conducta Ética

Riesgos de ámbito Legal: Son aquellos que hacen referencia a la información legal interna y externa y abarca aspectos de fiabilidad, oportunidad y transparencia.

Riesgos de ámbito Legal

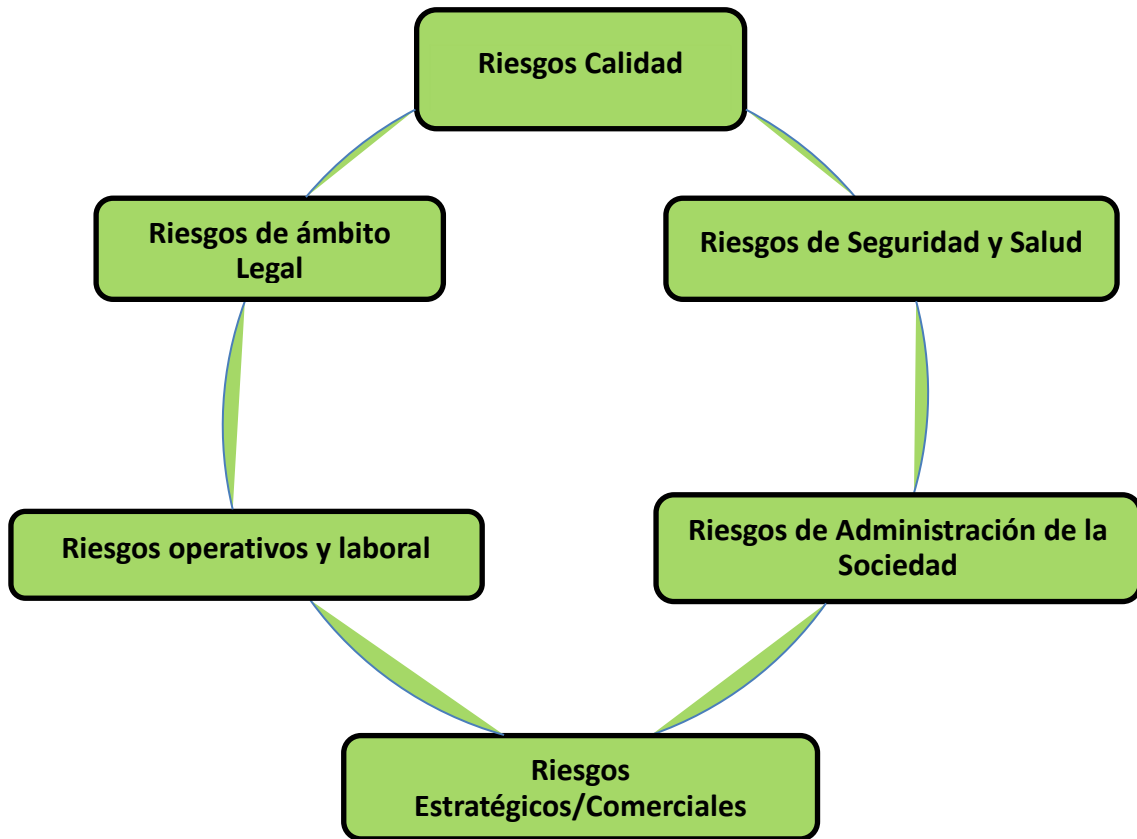
- Protección de Datos y Confidencialidad
 - Legislación de Protección Industrial (Invenciones, Patentes, Marcas)
 - Protección de los derechos humanos
- **Riesgos de Seguridad y salud:** Son aquellos que hacen referencia a la normativa en materia de protección de riesgos laborales que abarca todos los colaboradores de Industrie Ilpea España, S.A.

Riesgos de Seguridad y Salud

- Ergonomía y Seguridad en el Trabajo
 - Medio Ambiente
 - Aseguramiento Clima laboral
 - Representación
 - Comité/Sindicatos
 - Ergonomía y Seguridad en el Trabajo
 - Medio Ambiente
- **Riesgos de Administración de la Sociedad:** Son aquellos que pueden afectar la correcta gestión de la compañía.

Riesgos de Administración de la Sociedad

- Diligencia de los Administradores
- Registro Mercantil y Cuentas Anuales



2. FUNDAMENTOS DE LA COMPAÑÍA: HISTORIA DE LA EMPRESA, SUS VALORES Y BUEN GOBIERNO.

Industrie Ilpea España S.A. desarrolla sus actividades siguiendo los más estrictos principios éticos y manteniendo los más altos estándares de excelencia operativa. Estos principios quedan recogidos en su Código Ético y Código de Conducta, que se aplican en todas sus áreas y geografías.

2.1 Historia de la compañía de Industrie Ilpea España S.A.

La andadura de Industrie Ilpea España, S.A., se inicia el año 1999 mediante la compra por parte de la multinacional italiana Industrie Ilpea Spa de varias empresas industriales del plástico perteneciente a un mismo grupo nacional.

Nuestra compañía se configura, actualmente, como una de las empresas con mayor crecimiento del sector de conducción de fluidos y componentes derivados para automoción, un mercado en el que está presente en países productores de vehículos como Alemania, Italia, España, Estados Unidos, México, Brasil, Polonia y Marruecos.

Industrie ILPEA España S.A. se compone por su sede central de Polinyà (Barcelona) donde se ubica el área de administración y dirección, el centro productivo y el departamento de I+D+I, una planta productiva en Aoiz (Navarra) y una sucursal productiva en la Zona Franca de Tánger (Marruecos). Además, la compañía dispone de un centro técnico comercial en Wolfsburgo (Alemania). Sumando este centro, Industrie Ilpea España cuenta con un equipo de 1215 profesionales, el 18% de los cuales son técnicos y gestores cualificados y consiguiendo liderar el sector de automoción en el grupo. Nuestro papel es cada vez más importante desarrollando y coordinando las labores comerciales, de Project management y de desarrollo de los productos que, bajo la marca de Ilpea y Galvarplast, se están expandiendo por todo el mundo. Industrie Ilpea España S.A. ha consolidado su papel de líder en el mercado europeo colaborando activamente en el objetivo del grupo de convertirse en el primer fabricante mundial del sector a partir de una política basada en fabricar artículos de alta calidad y fiabilidad y en desarrollar productos tecnológicos que aporten valor añadido a sus clientes.

2.1.1 Actividades y productos de la empresa.

En nuestras instalaciones de Industrie ILPEA España, S.A. se diseñan, desarrollan, fabrican (extrusión, conformado, montaje) y comercializan diferentes productos destinados a la conducción de fluidos para automoción:

LÍNEAS DE COMBUSTIBLE:

Las diferentes líneas de combustible se adaptan a los requisitos de funcionamiento de los diversos ciclos de combustión del vehículo. La variada oferta de soluciones multicapa, tanto para gasolina como para diésel, permite adaptar cada conducto a sus exigencias de permeabilidad, limitación de emisiones y a la creciente demanda de sistemas libres de deposición de extraíbles para evitar obturación de inyectores.

Se fabrican diferentes tipos de líneas de combustible:

- Conductos de depósito (alimentación, retorno, interiores, de vapor o ventilación).
- Conductos bajo piso desde depósito a motor (de tipo alimentación y retorno, con posibilidad de precalentado).
- Conductos de área motor y AKF.

SOLUCIONES DE LLENADO PARA SISTEMAS SCR:

Las bocas de carga para depósitos SCR consisten en un conjunto de componentes plásticos que permiten una reducción de coste y peso. Estos elementos incluyen la inyección y soldadura de conjuntos integrantes como cámaras de expansión o cabezales compatibles con los surtidores de AdBlue®. Las líneas de llenado pueden disponer de opción de ventilación, cubriendo un amplio rango de diámetros y flexibilidad para adaptarse a las necesidades del vehículo. Estos dispositivos requieren su propio sistema anti-error magnético para evitar confusiones durante el repostaje de combustible o AdBlue®. Su función es la de eliminar los óxidos de nitrógeno (NOx) de los gases de escape y cumpliendo con los límites establecidos según las nuevas legislaciones de emisiones vigentes.

LÍNEAS DE VACÍO PARA SERVOFRENOS

Este tipo de sistema consta de conductos de vacío que conectan el “booster” con el motor dentro del sistema servofreno, aprovechando el vacío del colector de admisión siendo su finalidad asistir la frenada del conductor.

Estos conductos están preparados para resistir los ácidos del motor, así como soportar esfuerzos mecánicos altamente exigentes como el colapso a altas temperaturas y la permanente vibración durante todo el ciclo de vida del producto debido a la cercanía del bloque motor.

LÍNEAS LIMPIACRISTALES, PARABRISAS Y LAVAFAROS

Desarrollamos soluciones íntegras de conducción y conexión para sistemas de transporte de agua y líquido limpiaparabrisas desde la bomba de depósito hasta los distintos rociadores del vehículo.

COMPONENTÍSTICA

En Industrie ILPEA España, S.A., expandimos constantemente nuestras posibilidades de desarrollo e innovación aportando soluciones técnicas específicas a componentes que cumplan con las necesidades de los diferentes proyectos, incrementando así la eficacia y el valor añadido de nuestros productos. Los componentes que fabricamos son:

- Válvulas para sistemas de vacío de servofrenos.
- Conectores para sistemas de servofreno (conexión a “booster” de combustibles).
- Conectores para combustibles, limpia parabrisas y SCR.
- Bocas de carga para sistemas de llenado SCR.
- Pasamuros.
- Cámaras de expansión.
- Brackets metálicos.
- Clips.
- Protecciones foam.
- Bandas elásticas.
- Juntas tóricas/membranas.
- Manguitos.
- Pipetas de conexión.
- Protecciones de paso de rueda.
- Sterngummis.
- Tapones.

COMPONENTES PARA FRIGORÍFICOS

Extrusión y Soldadura de Burletes y perfiles para frigoríficos. Este es el principal negocio del grupo, y aunque nuestra división está focalizada en el sector automotriz también aprovechamos la ubicación cercana con los clientes para fabricar estos productos en nuestras instalaciones y ahorrarnos tiempos en los envíos.

SISTEMAS DE REFRIGERACIÓN DE BATERIAS PARA VEHÍCULOS CON BATERÍA ELECTRICA

Hemos desarrollado en los últimos años los sistemas de refrigeración y gestión térmica más avanzados. Diseñamos y fabricamos los sistemas de refrigeración para vehículos eléctricos, híbridos y de hidrogeno, que ofrecen siempre la temperatura correcta de las baterías. También ofrecen una instalación ergonómica, con todos los sensores y conectores que se necesitan en el proceso de fabricación del sistema de refrigeración del vehículo.

2.1.2 Estrategia de la empresa.

En Industrie ILPEA España, S.A., fabricamos conjuntos y sistemas en material sintético para la conducción de fluidos y perfiles en material termoplástico, principalmente dedicados al sector automoción. Participamos activamente en el diseño y desarrollo del producto, proponiendo soluciones reales a los exigentes requerimientos técnicos y de calidad de nuestros clientes. Nuestra propuesta de valor es ofrecer una rápida respuesta y una gran adaptación a los rigurosos plazos de los proyectos, maximizando la reducción de costes del sector. Des de los inicios en el año 1964, nuestra constante apuesta por

desarrollar soluciones innovadoras nos ha permitido llegar a ser reconocidos como uno de los principales fabricantes del sector. En nuestros departamentos de I+D+i, equipados con las más modernas tecnologías de control trabajamos en estrecha colaboración con nuestros clientes para descubrir y dar soluciones a sus necesidades antes de la fase de fabricación, con ello evitamos demoras en los plazos de entrega, un factor fundamental en el sector automoción. Nuestra experiencia unida a la voluntad de mejora continua avala el fuerte compromiso que tenemos para lograr la máxima calidad respetando el medioambiente. Para conseguirlo realizamos auditorías internas constantes y disponemos de certificaciones internacionales como la normativa IATF 16949:2016.

2.1.3 Modelo de negocio Industrie Ilpea España, S.A.

Industrie Ilpea España, S.A., dentro de ILPEA Group, es la división en España el grupo líder en fabricación de materiales termoplásticos para los sectores de Construcción, Electrodomésticos y Automoción. Desde su comienzo, y a través de su actividad, contribuye a la mejora y el desarrollo de los sectores en los que opera.

Actualmente, Ilpea Group está presente en más de 30 países, el control de 7 de estas ubicaciones a nivel global está gestionado desde Industrie Ilpea España, S.A. Así como, la supervisión y asesoramiento en el resto de las ubicaciones a nivel global. El 45% de la facturación de Industrie Ilpea España, S.A. procede de mercados internacionales.

El desarrollo de nuevos productos y actualización de los actuales conlleva grandes desafíos como son un mercado cada vez más global, la aparición de nuevos competidores, el cambio climático y los cambios socioculturales. A través de nuestra Misión: fabricar con un alto nivel de calidad, diseñar productos y procesos técnicamente avanzados, entregar siempre a tiempo nuestros pedidos añadir valor y rentabilidad a nuestros productos y servicios, anticiparnos a la competencia. Industrie Ilpea España da respuesta a todos los desafíos que se presentan en el sector.

Para Industrie Ilpea España, S.A. todos los desafíos transforman su entorno competitivo, y a su vez, impulsan el compromiso de aportar soluciones a los mismos, así como detectar oportunidades vinculadas a su negocio. La Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) es la herramienta que permite a Industrie ILPEA España, S.A. realizar esta identificación de tendencias y definir una respuesta a través de varias vías: análisis de los indicadores de sostenibilidad y medioambiente, desarrollo de un Plan de Igualdad, seguimiento de objetivos, y reporte corporativo.

2.1.4 Capacidad tecnológica e industrial

Industrie ILPEA España, S.A. contamos con tres plantas productivas, una en Polinyà (Barcelona), otra en Aoiz (Navarra) y una última sucursal en Tánger (Marruecos) y una oficina comercial en Wolfsburg (Alemania).

El centro productivo de Polinyà cuenta con unas instalaciones de 6000m² aproximadamente, unos 125 trabajadores considerados mano de obra directa y 137 mano de obra indirecta. En esta planta se hacen actividades de diseño, innovación,

desarrollo, fabricación y distribución de sistemas de conducción de fluidos para automoción. Las actividades industriales que se realizan principalmente son extrusión, ensamblaje y conformado de productos destinados a la conducción de fluidos para automoción y componentes también destinados al sector automoción. También se realizan controles de calidad de todos los procesos y productos. Contamos con líneas de extrusión (tubo corrugado y tubo liso), horno de conformado y numerosas células de ensamblaje de los diferentes componentes y productos destinados a automoción que fabricamos. Contamos con un laboratorio, dentro del departamento de Calidad, para hacer todos los controles cualitativos de todos los productos y procesos. Disponemos de un departamento de I+D+i destinado a innovar y desarrollar productos para dar respuesta a las nuevas necesidades de los clientes y los cambios en el mercado.

La planta productiva de Aoiz, propiedad de ILPEA, tiene una superficie edificada de 5000m² sobre un terreno de 14000m². En esta planta actualmente trabajan 20 personas. Los procesos y productos que se llevan a cabo son: extrusión de burletes y perfiles para frigoríficos y mobiliario de cocina, soldadura de burletes y montaje de bajo pisos para el sector automoción. Cuentan con líneas de extrusión de burletes blandos de PVC, líneas de extrusión de perfiles rígidos, máquinas para la soldadura de burletes y líneas de montaje de sistemas de conducción de bajo pisos.

En la sucursal de Tánger, inaugurada en 2012, las actividades que se llevan a cabo son: extrusión y soldadura de juntas magnéticas, extrusión de tubo liso, corrugado y TPV. Ensamblaje y conformado de sistemas de conducción de fluidos para el sector automoción y controles de calidad de todos los procesos y productos. En la zona de extrusión, esta planta cuenta con líneas de extrusión de juntas magnéticas, líneas de extrusión de TPV, líneas de extrusión de tubo liso multicapa, líneas de extrusión de tubo corrugado y líneas de extrusión de tubo liso mono capa. En el área de conformado se dispone de hornos adaptados al volumen de fabricación de dicha planta. En el área de montaje se cuenta con varias líneas de montaje de sistemas de conducción de fluidos. Además, se realizan controles de calidad de todos los procesos y productos en el laboratorio de esta planta, con el objetivo de satisfacer los requerimientos de los clientes. En dicho centro productivo trabajan 953 personas y está ubicado en una superficie de 20000m² aprox. La sucursal de Tánger cuenta con una nave destinada a la fabricación de perfiles de sellado que garantizan la correcta impermeabilidad del habitáculo de los vehículos.

La oficina comercial de Alemania, situada en la localidad de Wolfsburg cuenta con un equipo comercial formado por 4 personas. El principal motivo de localización de dicha oficina es la proximidad con la sede del Grupo Volkswagen ubicada en la misma ciudad.

Certificaciones conseguidas por Industrie Ilpea España S.A.:

- La actividad industrial de Industrie ILPEA España, S.A. y todas sus plantas se rigen por la norma de calidad IATF 16949, que es la norma de sistemas de gestión de la calidad (SGC) específica para la industria del automóvil.
- En ámbito medioambiental y de Seguridad Laboral nos regimos por las normativas internacionales ISO 14001 (Norma internacional que establece un Sistema de Gestión Ambiental eficaz en las empresas) y la ISO 45001 (lo que muestra la excelencia firme intención de seguir creciendo y apostando por los procesos de

mejora continua de forma segura y legal).

- Además, nuestras referencias con la denominación V1P y V2P cuentan con la certificación en la norma de “CCAP Mark Certification of Motor Vehicle Products”. (China Certification Centre)
- Además todos los procesos se hacen bajo la norma TISAX que garantiza un estándar de seguridad encargado de la evaluación e intercambio de la seguridad de la información de las empresas
- Dichas certificaciones se encuentran disponibles en nuestra página web: (<https://www.ilpeagalvarplast.com/>).

2.1.5 Capacidad comercial

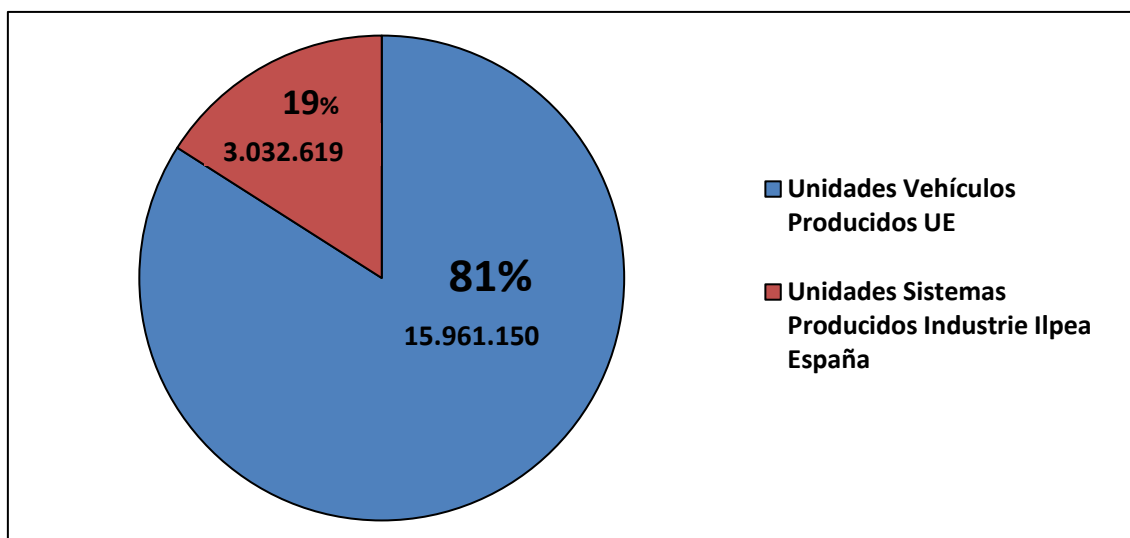
En Industrie Ilpea España colaboramos con clientes líderes globales de diferentes segmentos de negocio, modelando constantemente las líneas de actividad para adecuarnos a los requerimientos del mercado. En ese sentido, el listado de clientes y proveedores que han confiado en nosotros para llevar a cabo sus proyectos para el sector auxiliar de automoción es muy amplio. Entre los principales encontramos: Volkswagen, Kautex, Plastic Omnium, Audi, Renault, Bentley, BMW, Citroën, Volvo, Porsche, Ford, Lamborghini, Renault, Skoda Auto,...

La organización comercial de la empresa se estructura en distintos puntos geográficos para ofrecer el mayor soporte y seguimiento a nuestros clientes. Además del departamento comercial ubicado en la sede principal de Polinyà, compuesto por el Director comercial, Sales managers y Key account managers, cuenta con un centro técnico comercial en Wolfsburgo (Alemania) formado por un Manager del centro técnico comercial y Key account managers.



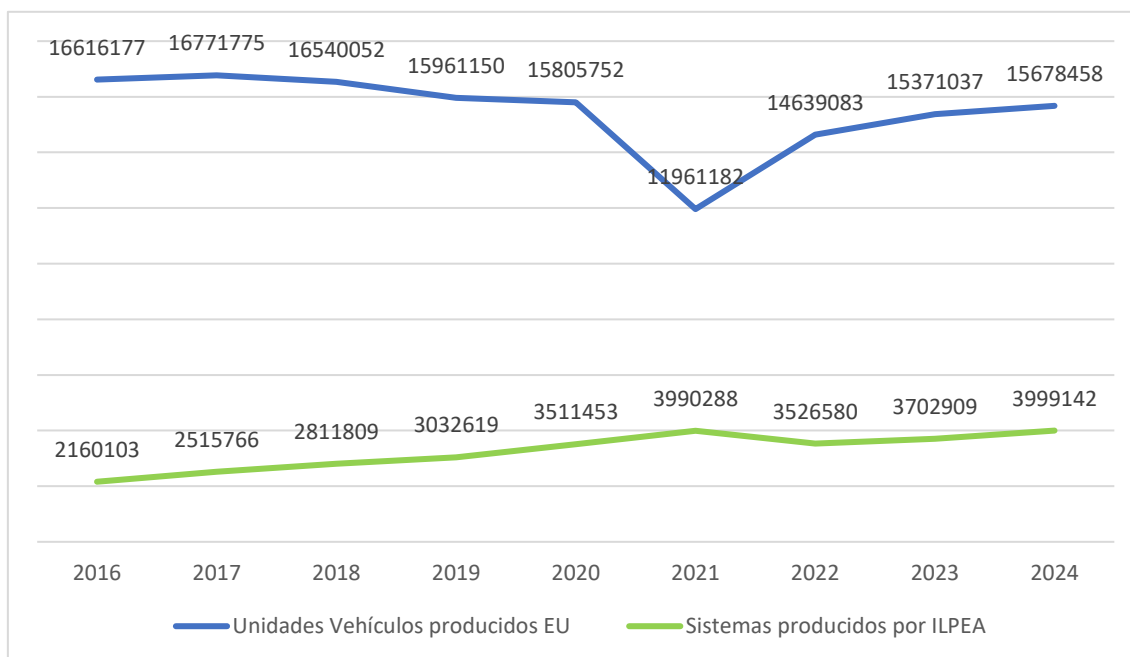
- CUOTA ACTUAL DE LA EMPRESA EN EL MERCADO, TENDENCIA DE LA CUOTA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS Y EXPECTATIVAS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS.

Actualmente, Industrie Ilpea España es líder global a nivel europeo del mercado de fabricación de sistemas de fluidos y componentes derivadas de los vehículos producidos, con una cuota de mercado del 19% (2023 - 2024).



- TENDENCIA DE MERCADO SECTOR AUTOMOCION

Comparación entre las unidades de vehículos producidos en la UE con las unidades de sistemas de fluidos producidos y entregados por Industrie Ilpea España en el periodo 2014-2022.

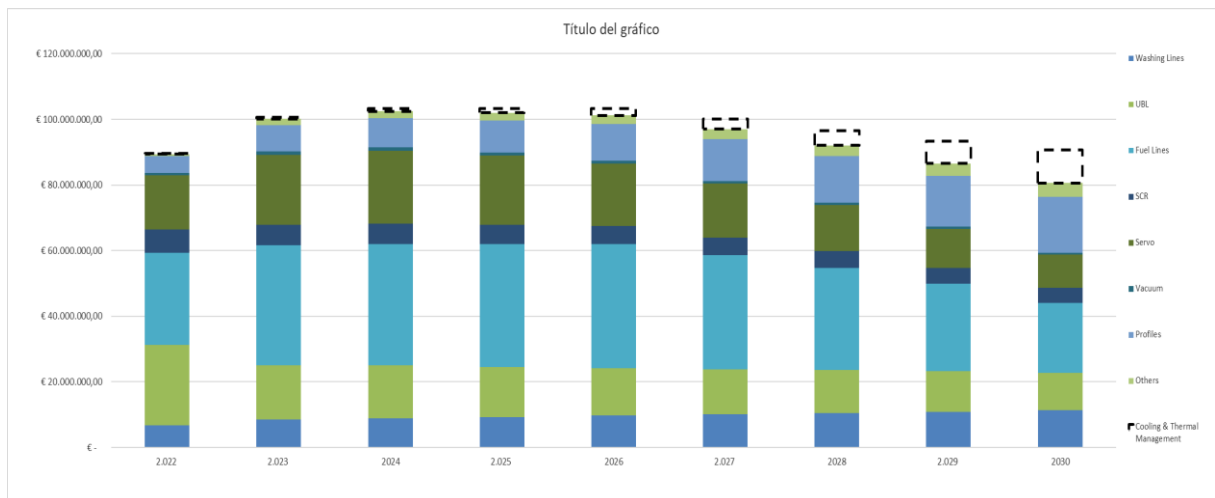


Como podemos observar en el gráfico anterior, nuestra cuota de mercado en los últimos años ha ido aumentando. Partiendo de 2.160.103 unidades de sistemas de fluidos producidas en 2016 hasta llegar a 3.999.142 de unidades de sistemas de fluidos producidas en 2024.

- **EXPECTATIVAS DE MERCADO DE INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA**

Siguiendo la línea de la tendencia estudiada podemos concluir que aun el sector entre en una línea de gradual contención para los próximos años, nuestras previsiones internas nos indican la viabilidad de seguir creciendo en cuota de mercado entorno al 3% del mismo anualmente.

- **EVOLUCIÓN GRÁFICA DE LA CUOTA ANUAL DE MERCADO**



La cuota de mercado de ILPEA no va a variar debido a que las ventas en el sector no van a mejorar. Lo que cambiará será la tecnología de los vehículos vendidos. Cada vez los eléctricos están teniendo más peso. ILPEA para adaptarse a esta situación tiene que seguir trabajando en adaptar sus productos a los vehículos eléctricos. Para cubrir el vacío que generaran la bajada de ventas de vehículos de combustión.

2.2 Valores, compromisos y buen gobierno de Industrie Ilpea España S.A.

Industrie Ilpea España S.A. desarrolla sus actividades siguiendo los más estrictos principios éticos y manteniendo los más altos estándares de excelencia operativa. Estos principios quedan recogidos en su Código Ético y de Conducta que se aplican en todas sus plantas productivas.

2.2.1 Introducción a los valores de la compañía

Los principios éticos que rigen al Grupo se reflejan en sus valores, seña de identidad y del buen hacer de Industrie Ilpea España S.A.:



La gestión responsable y eficaz de Industrie Ilpea España S.A.; entendida como el comportamiento ético, transparente y responsable con los grupos de interés, el respeto a los derechos humanos y la lucha contra todo tipo de corrupción. Es fundamental para asegurar la sostenibilidad de la compañía a largo plazo. Junto con el Código Ético y de Conducta, la compañía cuenta con políticas sociales, procedimientos de debida diligencia, planes e iniciativas y mecanismos de control que en conjunto recogen los estándares y principios del grupo que garantizan esta gestión responsable y eficaz.

Es el compromiso con el buen gobierno y el comportamiento ético con el que se ha dotado Industrie Ilpea España quien vela por el cumplimiento de todos estos procedimientos y políticas.

2.2.2 Compromiso con el buen gobierno y el comportamiento ético

Industrie Ilpea España S.A ha establecido los procedimientos necesarios para poner en práctica los valores esenciales de la organización y la transparencia que guía nuestro comportamiento empresarial, mediante una adecuada Política de conducta ética, una estructura de control interna, así como una evaluación permanente de la eficacia de estos controles.

2.2.3 Sistema de gestión integral interna y compromisos de Industrie Ilpea España S.A.

Industrie Ilpea España S.A, empresa perteneciente al Grupo ILPEA, que desarrolla su actividad en el sector de extrusión plástica para el sector automoción, define su política de gestión integrada como estrategia de eficiencia y gestión sostenible, principio que se concreta en los siguientes compromisos de actuación:

a) Compromiso con la seguridad y la salud, con la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.

Nuestra compañía vela por la seguridad y la salud en el trabajo de todo el personal a través de la implementación de las mejores técnicas disponibles, aplica de forma constante mejoras organizativas para erradicar los comportamientos inseguros y promueve continuamente la mejora de la eficacia y de la eficiencia de los procesos y de los sistemas, con el fin de alcanzar las mejores condiciones de trabajo y seguridad posibles.

Los principios que impregnan la actuación de la empresa en esta materia son los siguientes:

- Las personas que trabajan en Industrie Ilpea España S.A, son el elemento fundamental de la empresa.
- La seguridad es condición de empleo, por tanto, no es negociable.
- Todas las lesiones laborales pueden y deben ser prevenidas.
- Los principales garantes de nuestra seguridad y salud somos todos y cada uno de nosotros.
- La formación es el elemento esencial para prevenir los riesgos laborales y para promover la salud.

A tal fin, tenemos implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que cumple con los requisitos normativos y está sujeto a constante revisión y mejora por nuestro departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Compromiso con un adecuado clima laboral, con la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la profesionalidad.

Industrie Ilpea España S.A., promueve la igualdad de oportunidades ocupándose activamente de la formación técnica, profesional y humana de sus empleados, asesores

y colaboradores, de tal forma que los mismos puedan aumentar sus propias cualidades profesionales y adquirir mayores competencias, con el fin de mejorar los resultados individuales y comunes.

Para ello, mantenemos y potenciamos un clima de confianza, exigimos el cumplimiento de las normas, analizamos las necesidades existentes en cada momento, reconocemos los méritos de los integrantes de la organización y buscamos la eficacia y la eficiencia máxima de los mismos y de la organización de la que formamos parte.

Los principios sobre los que se fundamenta la acción en materia de relaciones laborales son básicamente los siguientes:

- La ética e integridad física y moral de todos los integrantes de la organización como valores supremos.
- La responsabilidad individual como muestra máxima de profesionalidad.
- La lealtad y confianza del trabajador recíproca con la lealtad empresarial.
- El conocimiento profesional como expresión de la experiencia en el trabajo.

c) Compromiso con la calidad del producto y nuestras operaciones.

Tenemos el compromiso de proporcionar a nuestros clientes productos de la calidad requerida, por lo que mantenemos implantado un Sistema de Gestión de la Calidad exigentes, y según los requisitos de la norma IATF 16949:2016. Además, contamos con certificación para nuestros productos y procesos, de acuerdo con las normas nacionales e internacionales aplicables y las exigencias de nuestros clientes.

d) Compromiso con la creación de valor y la rentabilidad.

En Industrie Ilpea España S.A., mantenemos un compromiso con la creación de valor en nuestras actividades industriales, mediante el crecimiento y la excelencia operacional, todo ello basado en un desarrollo sostenible con principios éticos y de responsabilidad profesional y social.

e) Compromiso con la protección y defensa del medio ambiente.

En Industrie Ilpea España S.A. estamos comprometidos con la prevención de la contaminación y la preservación del medio ambiente.

Por lo tanto, nuestro objetivo es mantener un sistema de identificación, evaluación y gestión de los efectos ambientales derivados de las actividades siguiendo los requisitos de la normativa vigente. En Ilpea promovemos actividades y campañas encaminadas a la reducción de su impacto en el medio ambiente, promocionando el uso racional y eficiente de la energía, reduciendo los residuos, valorizando los mismos y desarrollando acuerdos de colaboración públicos y privados dirigidos a la protección ambiental.



f) Compromiso con la eficiencia energética y gestión de la energía.

En Industrie Ilpea España S.A, como toda compañía industrial, somos consumidores de energía para nuestras actividades productivas, por ello, estamos comprometidos para conseguir la máxima eficiencia energética en nuestras actividades.

La energía es uno de los capítulos más importantes en la gestión, por su magnitud económica, y la empresa es muy consciente de la relevancia de una gestión eficiente, tanto para su proceso productivo como para el entorno en el que se desarrolla nuestra actividad.

Para mantener ese objetivo de eficiencia, la empresa ha implementado un sistema de gestión que asegurará la mejora continua de su desempeño energético.

Nuestra compañía, a tal efecto, establece y revisa periódicamente objetivos y metas medibles de desempeño energético con el fin de reducir el consumo y los costes energéticos. Con esto además se pretende asegurar la disponibilidad de información y de los recursos necesarios para alcanzarlos, integrando el desempeño energético y nuestras mejores prácticas en las decisiones estratégicas del negocio y cumpliendo a su vez con los requisitos legales y suscritos en cuanto a energía y eficiencia.

A tal fin, en Industrie Ilpea España S.A, implantamos un Sistema de Gestión Energética e indicadores propios para la revisión, seguimiento y realización de acciones para la consecución de la máxima eficiencia energética en nuestras operaciones.

En este sentido se ha querido aprovechar la ubicación de la planta de Polinyà en un entorno muy soleado, instalando un total **de 150 placas solares** que son capaces de producir en total 140.000 kWh/año aportando así un ahorro energético muy importante y un aprovechamiento de la energía solar, un recurso renovable y limpio que permite reducir las emisiones de CO2 y contribuir a la preservación del medio ambiente.

Además, siguiendo las tendencias del mercado que apunta hacia la electrificación de la movilidad, se han instalado **tres cargadores de vehículos eléctricos** en nuestras instalaciones.

También **hemos retirado los plásticos de un solo uso** en nuestras instalaciones, tales como los vasos de las máquinas de café y los cubiertos que se utilizan en las cantinas.

g) Compromiso con el buen gobierno y el comportamiento ético.

Industrie Ilpea España S.A. ha establecido los procedimientos necesarios para poner en práctica los valores esenciales de la organización y la transparencia que guía nuestro comportamiento empresarial, mediante una adecuada Política de conducta ética, una estructura de control interna, y una evaluación permanente de la eficacia de estos controles.

h) Compromiso con el desarrollo de la sociedad en que opera.

Entendemos a la sociedad como el pilar fundamental del entorno en el que operamos. La organización promueve el apoyo a iniciativas sociales, de innovación y realiza directamente actuaciones de formación y concienciación de cultura ética y responsabilidad profesional.

i) Compromiso con el carácter reservado de la información y con la protección y tratamiento adecuado de los datos personales.

Tomando como base el carácter reservado de la información, promovemos la seguridad de los datos legalmente protegidos y el buen uso de las herramientas, la convergencia con las directrices y especificaciones técnicas del Grupo y nuestra política. En el ámbito de las redes informáticas industriales, la racionalización, optimización y simplificación de la gestión informática, así como la mejora continua de la eficacia y la eficiencia de los sistemas de información.

j) Compromiso legal y mejora continua.

Asumimos un compromiso con el cumplimiento de todos los requisitos legales, de prevención de efectos negativos, riesgos derivados por nuestros actos, así como de mejora continua, de transparencia y de integración de las partes interesadas.

Es deseo expreso de la Dirección que esta Política de Gestión Integrada, cuyos compromisos nacen de los principios y valores contenidos en el Código Ético aprobado por el Consejo de Administración del Grupo ILPEA, y que la misma sea difundida a todos los empleados y personas que trabajen para Industrie ILPEA España, S.A. y se insta a los mismos para que la apoyen y realicen su trabajo de forma tal que se puedan alcanzar los objetivos establecidos.

k) Compromiso con el plan de igualdad

Industrie Ilpea España S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. La empresa está comprometida con impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización tal como se establece en el Plan de Igualdad de la compañía, estableciendo

la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2.3 La debida diligencia de INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA S.A, el modelo de cumplimiento, el Código Ético y de Conducta, sus políticas y procedimientos

Una compañía no puede ser sostenible si no garantiza el respeto a la dignidad y de los derechos fundamentales de las personas. Para Industrie Ilpea España S.A, respetar a las personas constituye un elemento esencial en todas sus actividades, lo que se refleja en el vigente Código Ético y de Conducta de la compañía, que recoge las pautas de conducta que guían la actuación y el comportamiento de los profesionales de Industrie Ilpea España S.A en asuntos de orden ético, social y ambiental.

En los últimos años Industrie Ilpea España S.A decidió dotarse de un modelo de cumplimiento, basado en los más altos estándares internacionales, para fortalecer así la cultura ética de la compañía y prevenir comportamientos ilícitos. La dirección general de Industrie Ilpea España S.A aprobó un nuevo Código Ético y de Conducta para el Grupo; Además, a través de un comunicado, recordó a todo el Grupo su compromiso con la aplicación de los más altos estándares de integridad y cumplimiento normativo en sus negocios. En el 2019, se aprobaron una serie de planes de acción/ políticas que conforman el Modelo de Cumplimiento de Industrie Ilpea España S.A. Estos son:

- **El Código Ético y de Conducta.**
- **Creación de la figura del Compliance Officer.**
- **Política de línea directa.**
- **Política de las Puertas Abiertas.**
- **Protocolo para la prevención y erradicación de acoso.**
- **Protección de los datos personales**

Con la implementación de los anteriores, se refuerza y ratifica el compromiso de Industrie Ilpea España S.A por una conducta ejemplar de todos sus miembros, incluyendo cuestiones relacionadas con derechos humanos, corrupción, soborno, seguridad y salud, y la aplicación de éstas por las personas de Industrie Ilpea España S.A y en sus relaciones con terceros.

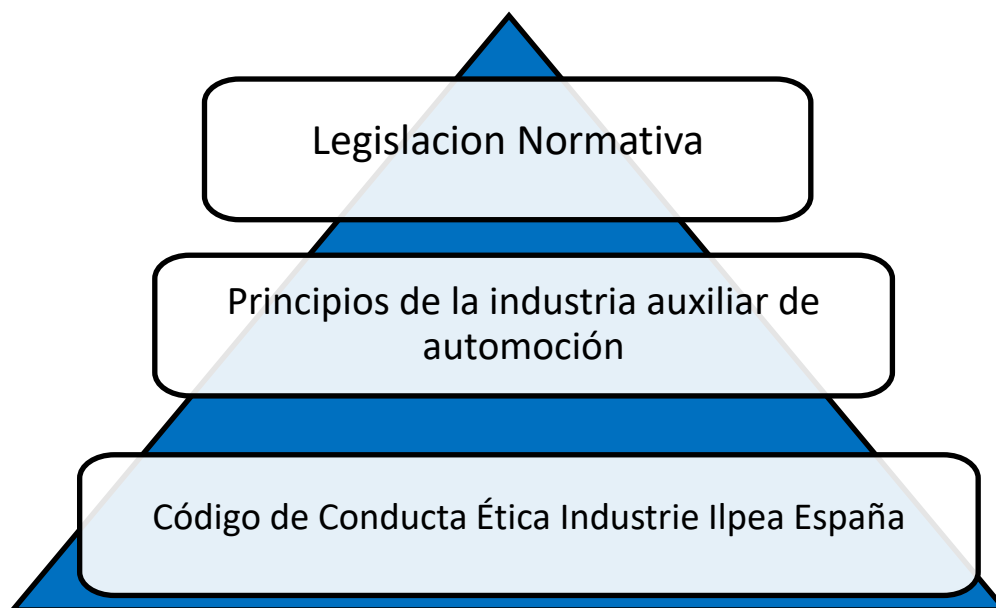
2.4 El Código Ético y de Conducta de Industrie Ilpea España S.A.

El vigente Código Ético y el bloque normativo de Cumplimiento (Políticas y Sistemas de Cumplimiento, de gestión de riesgos y de cumplimiento penal y anticorrupción, Manual de prevención y respuesta ante el delito, Canal Ético, Comité de respuesta, Reglamento Interno de conducta en relación con el mercado de valores, Código de conducta fiscal,

Norma marco de control fiscal, adhesión al Código de buenas prácticas tributarias y el Manual de Normas Generales), son los instrumentos esenciales a los que se sujeta la operación de todas las plantas del Grupo y todos sus empleados, por ende deben ser objeto de constante revisión y actualización con la finalidad de adecuarse a las mejores prácticas empresariales.

Todos los empleados y directivos de Industrie Ilpea España S.A deben conocer estos instrumentos y guiar su actuación por los principios y normas que integran la cultura de cumplimiento dentro de Industrie Ilpea España S.A, fomentando su aplicación y colaborando de manera intensa y prioritaria en su mejora, cuando sean requeridos para ello o por propia iniciativa. Se recuerda la obligación de comunicar, a través de los canales confidenciales habilitados a tal efecto, potenciales irregularidades o malas prácticas de las que sean conocedores.

En nuestra actividad diaria todos los colaboradores de Industrie Ilpea España S.A dejan una huella de responsabilidad tanto de ámbito social como profesional y ambiental. La ética empresarial se base y se desarrolla según el siguiente orden:



- **El respeto y el cumplimiento de la legislación y normativa a nivel:**

1) **Derecho Internacional: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.** La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Los Tratados Internacionales firmados por España son fuente de derecho en España. En el ámbito laboral cabe destacar los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, así como, en aplicación subsidiaria los derechos fundamentales recogidos en varias cartas de derechos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

2) **Comunitario:** La Comunidad Europea goza de competencias compartidas con los Estados miembros en materia laboral, pudiendo emitir las siguientes disposiciones mínimas a través de Directivas y se deja a los Estados miembros la forma y los medios de alcanzar el resultado obligatorio:

- Mejora del entorno de trabajo.
- Condiciones de trabajo.
- Información y consulta a trabajadores.
- Integración de personas excluidas del mercado de trabajo.
- Igualdad entre hombres y mujeres.

3) **Legislación Estatal:**

- Constitución española. La norma suprema que establece un marco legal para todos los derechos y libertades propios de un estado democrático.
- Estatuto de Trabajadores.
- Convenios colectivos.
- Código Penal
- Código de Comercio.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, de la Seguridad Social
- Contratos de trabajos y anexos.

- Principios de la industria auxiliar de automoción

1) **Ética empresarial:** Industrie Ilpea España S.A. se compromete a mantener los más altos estándares de integridad y opera de manera honesta y equitativa a lo largo de la cadena de suministro en respetos de las normas.

GUÍA PRÁCTICA

Ética empresarial - incluye, pero no se limita a:



Abastecimiento responsable de materiales.



Anticorrupción. Responsabilidad financiera / Registros precisos. Divulgación de información.



Protección de datos personales e identidad. No represalias.



Competencia desleal / Antimonopolio. Conflictos de interés. Controles de exportación. Sanciones económicas.



Falsificación de piezas. Propiedad intelectual.

2) **Derechos humanos y condiciones de trabajo:** Industrie Ilpea España S.A se compromete a respetar los derechos humanos de los trabajadores y tratar con dignidad todas las personas como reconoce la comunidad internacional.

GUÍA PRÁCTICA

Derechos humanos y condiciones laborales – incluye, pero no se limita a:



**Trabajo infantil
Trabajo forzoso**



**Salarios y beneficios
Horas de trabajo**



Libertad de asociación



Salud y seguridad



**Acoso
No discriminación**

3) **Medio ambiente:** Industrie Ilpea España se compromete a tener un enfoque proactivo de responsabilidad ambiental protegiendo el medio ambiente, conservando los recursos naturales y reduciendo la huella ambiental en su producción, producto y servicios a lo largo de su ciclo de vida.

GUÍA PRÁCTICA

Medio ambiente – incluye, pero no se limita a:



Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero (incluida la supervisión y estrategia de gestión energética)



Calidad y consumo de agua (incluida la evaluación del estrés hídrico, medidas de conservación)



Calidad del aire (incluido el monitoreo, plan de gestión de emisiones atmosféricas)



Gestión de recursos naturales y reducción de residuos (incluidos objetivos de reducción de residuos, jerarquía de gestión de residuos, uso de recursos sostenibles y renovables)



Gestión responsable de sustancias químicas (incluidas las fichas de datos de seguridad, medición de la integridad de los datos frente a la lista de materiales)

- Código de conducta ética Ilpea

Industrie Ilpea España si compromete a Informar y Formar para ser responsables y motivo de cumplimiento de la una cultura ética ejemplar. Al mismo tiempo nos aseguramos el Cumplimiento de la Legislación y Normativa penal, civil, Laboral y Mercantil evitando riesgos por responsabilidad de carácter Civil e incluso Penal y a llevar a cabo un seguimiento y control estrictos de Políticas Internas y herramientas de Dirección de cumplimiento Normativo “Compliance Officer + Política de puertas abiertas + Línea Directa”.

Para garantizar el cumplimiento de los principios que recoge el Código Ético y de Conducta, son necesarios mecanismos de control. El Comité de Empresa y el director de RRHH & Compliance Officer supervisan la eficiencia del control interno de la compañía, incluyendo la evaluación de los riesgos relacionados con la Ética, la Integridad y el Cumplimiento e integrando éstos en el sistema de gestión y control del riesgo. La prevención, detección y respuesta ante el delito dentro de la compañía es responsabilidad del director de RRHH & Compliance Officer de Industrie Ilpea España. Adicionalmente, esta figura es también el responsable de supervisar la comunicación de incidencias en materia de ilícitos penales e infracciones del Código Ético y de Conducta. Además, Industrie Ilpea España S.A. pone a disposición de todos los empleados del grupo un canal de comunicación interna para informar sobre posibles incumplimientos del Código Ético y de Conducta. A este fin, se ofrece a los empleados una dirección de correo electrónico (jventura@ilpea.com) y un número de teléfono en caso del no cumplimiento del código ético de la compañía.

“Durante 2019 – 2022 Industrie Ilpea España S.A impartió formación presencial, online y obligatoria sobre el Código Ético y de Conducta y sobre los procesos diseñados para la minimización de los riesgos penales y acoso, así como de Ética empresarial. A esta formación presencial, asistió todo el personal MOD y MOI de las tres plantas de Industrie Ilpea España S.A. La formación fue coordinada por el director de RRHH & Compliance Officer de la compañía.”

2.5 La figura del Compliance Officer

Para garantizar el cumplimiento de los principios que recoge el Código Ético y de Conducta, son necesarios mecanismos de control. El Compliance Officer y director de RRHH supervisa la eficiencia del control interno de Industrie Ilpea España S.A, incluyendo la evaluación de los riesgos relacionados con la Ética, la Integridad y el Cumplimiento e integrando éstos en el sistema de gestión y control del riesgo. La prevención, detección y respuesta ante el delito dentro de la compañía es responsabilidad del Compliance Officer. Adicionalmente, él es también el responsable de supervisar la comunicación de incidencias en materia de ilícitos penales e infracciones del Código Ético y de Conducta. Además, Industrie Ilpea España pone a disposición de todos los empleados del grupo un canal de comunicación interna para informar sobre posibles incumplimientos del Código Ético y de Conducta. A este fin, se ofrece a los empleados una dirección de correo electrónico, así como una dirección postal dirigida a la atención del Compliance Officer. Durante el 2023 el Compliance Officer de Industrie Ilpea España S.A impartió formación presencial y online del Código Ético y de Conducta, el Modelo de Cumplimiento y sobre los controles y procesos diseñados para la minimización de los riesgos penales y acoso. A esta formación presencial, asistieron todos los colaboradores (MOD y MOI) de Industrie Ilpea España S.A.

Industrie Ilpea España S.A no concibe su actividad fuera de la protección y respeto de los derechos humanos y actúa, dentro de su ámbito de influencia, de acuerdo con el marco legal de cada país, fomentando su cumplimiento. En particular, manifiesta su total rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzoso y al realizado en condiciones penosas, extremas, inhumanas o degradantes y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, así como los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas en los lugares en los que desarrolle su actividad. Este compromiso lo recoge la Política marco de Derechos Humanos de Industrie Ilpea España, elaborada en 2018.

Esta política se basa en un diagnóstico del impacto de su actividad en todas las sociedades y comunidades en las que el Grupo opera, y en el ejercicio de la debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de vulneraciones, contemplando una declaración formal en materia de derechos humanos, estableciendo la responsabilidad de su gestión, implantando formación y sensibilización en materia de derechos humanos, y constituyendo mecanismos para identificar, prevenir y mitigar potenciales consecuencias negativas sobre los derechos humanos. En esta Política, el Grupo refleja sus compromisos en torno a siete pilares básicos para garantizar el respeto de los Derechos Humanos.

- Trabajo forzoso y trabajo infantil;
- Seguridad y Salud
- Diversidad e inclusión
- Empleo digno y remunerado
- Libertad de asociación

- Privacidad de los datos
- Respeto a las comunidades

2.5.1 Histórico y Plan de acciones a implementar de prevención de riesgos legales en Industrie Ilpea España.

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2015 en 1 de julio de 2015 esta nueva norma incluyó, un completo detalle de los sistemas de debido control que deben establecer las empresas para prevenir el delito (art. 31 bis CP)

Con anterioridad a la aprobación del presente Análisis y MAPA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LEGALES dentro del PROGRAMA DE GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LEGALES Y BUEN GOBIERNO ILPEA, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- El día 10 de enero de 2016 el Consejo de Administración de Industrie Ilpea España S.A aprueba y transmite a todas las sedes de esta como Norma de Obligado Cumplimiento y difusión. Siendo la misma, resultado de la Transposición del Código Ético del Grupo ILPEA aprobado a 30 de mayo de 2012 hasta la fecha en vigor.

- El 15 de mayo de 2018 se analiza y estudia la implementación de la figura de Compliance Officer, y se crea y Publica el procedimiento, canales y política de Puertas Abiertas y Denuncia “Línea Directa” para la canalización de activación del protocolo de actuación en caso de irregularidades, que puedan realizar los empleados, directivos, proveedores o clientes de INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA S.A.

-El día 22 de octubre de 2018, se acordó en Comité de Dirección, la Nominación del Sr. Ventura como Compliance Officer de la Compañía, así como el inicio de sus funciones e implantación del Plan de Prevención de Delitos del grupo de empresas dentro del Programa Normativo de Compliance y Buen Gobierno, la divulgación y certificación de la norma ética, y se designan las siguientes actuaciones;

1. Designación de un órgano con poderes autónomos de iniciativa y control para la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado. **(Compliance Officer).**

2. Establecimiento por el órgano de administración de un modelo de organización y gestión que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos. **(Presente Programa)**

3. Identificación de las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos. **(“Mapa de Riesgos y Auditoría Interna Legal”)**

4. Implantación de protocolos o procedimientos que concreten el proceso de adopción de decisiones y de ejecución de estas con relación a los riesgos analizados. **(Plan de acciones de Prevención)**

5. Obligación de supervisión e información de detección de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención. **(Auditoría interna y Canales de Denuncia de irregularidades de acciones contra Conducta ética)**

6. Verificación periódica del modelo y del Protocolo de actuación, cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

- El día 29 de octubre de 2018 se implementa el programa FORMACIÓN para empleados y directivos en Conducta ética ILPEA y Comunicación de conocimiento de Responsabilidad Penal y Riesgos Civiles y Mercantiles de las Personas Jurídicas, que se realizará, a través de cursos presenciales.

- En el transcurso de las semanas 48 y 50 de 2018, se forma a todos los empleados y directivos de INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA S.A del CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICO. para su conocimiento y cumplimiento como compromiso.

Se imparte a todos los empleados y directivos, formación en materia de ética y compliance, que corresponde al primer taller para todos los empleados, para que conozcan los principios que lo informan y apliquen tales figuras en el ejercicio de su actividad profesional, para la prevención de delitos o actividades impropias de la Cultura Empresarial en el ejercicio de su actividad profesional y el Procedimiento de actuación de activación del canal de “Denuncia” e inicio de Protocolo de actuación.

Tras la formación, se procede a firmar el “Compromiso de Conducta Ética ILPEA” por parte de todos los empleados de la Compañía.

- El día 29 de Octubre de 2018 se acuerda la redacción y confección del presente PROGRAMA DE GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LEGALES Y BUEN GOBIERNO ILPEA, adjuntando el Análisis de Prevención de Riesgos Jurídicos y el Plan de Acciones y supervisión/gobierno Plan de acción y seguimiento Prevención de Riesgos Jurídicos ILPEA., designándose para su elaboración y seguimiento con carácter Normativo el Compliance Officer de Industrie Ilpea España S.A., un órgano Unipersonal, que asume las Funciones del Comité de Cumplimiento y Prevención Jurídico y Penal que tiene por Funciones la vigilancia, control, supervisión y prevención de riesgos de incumplimientos y delitos.

Destacar una vez más, que por la derivación de conocimientos y adaptación, se aprovecha y hace necesario no solo analizar los posibles riesgos penales en que se pudiera incurrir, sino, además, la implantación de un modelo de prevención de delitos o incumplimientos legales de cualquier naturaleza, un sistema de supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del mismo, así como de un modelo disciplinario, la implantación de un SISTEMA y protocolos de comunicación y actuación que permita la detección precoz de conflictos entre equipos o de actuaciones y omisiones contrarias o que puedan generar conflicto o riesgos de cualquier tipo a la compañía y que prevenga la comisión de delitos o actuaciones no ajustadas a derecho.

Por todo lo anterior, el Comité de Dirección y órgano rector, de Industrie Ilpea España S.A, concluye establecer y llevar a cabo un seguimiento y supervisión continuado del Plan de acciones y seguimiento que le será reportado TRIMESTRALMENTE asegurando la

prevención, seguimiento y control Jurídico y de Buen gobierno de ILPEA, así como establecer en caso necesario las acciones oportunas necesarias si se requieren en aquellas acciones detectadas y que puedan derivar un riesgo jurídico a la Compañía.

2.6 Línea directa

La línea directa de Industrie Ilpea España S.A., se instaura con el fin de asegurar y dotar de herramientas de comunicación efectivas en virtud del estricto cumplimiento de nuestra cultura, valores y código Ético, en cada una de nuestras acciones como miembro de Industrie Ilpea España S.A.

Abrimos la comunicación para que cualquier persona que se relacione con nuestra organización y actividades pueda ponerse en contacto de modo confidencial y directo con la Dirección de la Compañía en el caso de tener conocimiento de conductas o actividades contrarias a nuestros valores o ética empresarial llevadas a cabo por cualquier de nuestros colaboradores.

2.7 Política de puertas abiertas

La Política de puertas abiertas de Ilpea, se instaura con el fin de flexibilizar las relaciones interpersonales entre los empleados y la línea directiva.

Abrimos la comunicación con el fin de permitir a cualquier persona ponerse en contacto y evitar que la misma se sentía intimidada para escribir, hablar con sus superiores, directores y gerentes y si lo desea, pueda concretar una reunión con ellos, fomentando el flujo de la comunicación directa entre todo el personal.

Industrie Ilpea España S.A. se compromete a:

- Facilitar a cualquier empleado la posibilidad de hablar, concretar una reunión, y/o mandar un email con un gerente o director sin recurrir a su superior directo, o pedir permisos especiales.
- Mantener las puertas de los despachos abiertas para atender a cualquier empleado.
- Fomentar en trabajo de equipo y la confianza, que consideramos como un recurso altamente eficaz y necesario para alcanzar los objetivos marcadas por la Dirección.

2.8 Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato digno y respetuoso. Por ello, en el ámbito laboral, el derecho a la salud debe defenderse no solo frente a los riesgos que puedan ocasionar daño físico sino también frente a los que puedan originar deterioro a la salud psíquica, como resultado de un trato desigual, denigrante o discriminatorio. El desarrollo de un clima laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la organización

en no tolerar situaciones de acoso son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad y rentabilidad. La ley Orgánica 3/2017 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dio un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual por razón sexual, así como definiendo estas conductas a los artículos 7, 8, 48, 62.

A los efectos de lo previsto en el presente protocolo, las conductas que tienen cabida dentro del genérico Acoso y Violencia Psicológica Laboral son las siguientes:

- Acoso Sexual

Se entiende como acoso sexual toda conducta o cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje), como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

CONDUCTAS VERBALES

⇒ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

⇒ Comentarios sexuales obscenos.

⇒ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

⇒ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

⇒ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

⇒ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.

⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

⇒ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

⇒ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo

o la conservación del puesto de trabajo.

⇒ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

⇒ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

⇒ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

⇒ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

⇒ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

⇒ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Acoso Psicológico o Moral /Mobbing

Supone la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquél/la/s desde una posición de poder, jerárquica y/o en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este; suponiendo tanto un atentado contra la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud. El abuso de poder hace referencia a una conducta determinada de dichas personas, en el ejercicio de las funciones propias de su puesto, dirigida hacia un concreto trabajador o grupo de trabajadores cuando la misma se desvía de los objetivos y fines propios de la organización y dirección del servicio que se encuentra bajo su responsabilidad. Es decir, el abuso de autoridad es una desviación de poder en la que el mando adopta decisiones que se apartan de la lógica organizativa o productiva de la organización y producen un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de un trabajador que se encuentre bajo su dependencia.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

⇒ De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

⇒ De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

⇒ De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

Trato Vejatorio

El trato vejatorio es la conducta realizada por un trabajador o trabajadora de la organización que por su reiteración o relevancia suponen una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad de la persona. Puede tratarse de conductas como insultar o menospreciar repetidamente a una persona en público; reprender reiteradamente y de manera particularmente ofensiva a una persona, delante de sus compañeros/as o representantes de otras organizaciones o entidades colaboradoras o proveedoras; o difundir rumores falsos sobre su trabajo o sobre su vida privada. La definición de estas conductas es imprecisa y obedece a patrones culturales de lo que se considera en cada caso intolerable o inaceptable de acuerdo con el contexto o las circunstancias. En cualquier caso, esta valoración debe obedecer a patrones objetivos de valoración social, teniendo a este respecto en cuenta el patrón cultural de la presunta víctima, y no a los patrones subjetivos de las personas que se consideran humilladas e insultadas por estas conductas.

2.9 Protección de Datos Personales

Industrie Ilpea España responde a la obligación establecida por la legislación vigente en materia de RGPD, basada en el Reglamento europeo 2016/679 en materia de protección de datos de carácter personal, en que se regular entre otras, el análisis de riesgo de vulnerabilidad de los ficheros, el registro de tratamiento de estos y las medidas de seguridad para tales ficheros y tratamiento tanto automatizadas como no automatizadas que contengan datos de carácter personal de los empleados de Industrie Ilpea España S.A..

Industrie Ilpea España S.A. se compromete a implementar y actualizar los contenidos de esta normativa de seguridad, de obligado cumplimiento para todo el personal con acceso a los datos protegidos o a los sistemas de información que permitan acceso a las mismas.

Industrie Ilpea España S.A. ha nombrado un equipo de personas con la misión de llevar a cabo y actualizar constantemente la protección de los datos personales:

- Responsable del tratamiento: la persona física o jurídica que solo o juntamente con otros es responsable del tratamiento de datos personales y de su custodia, confidencialidad, seguridad y preservación.
- Encargado del tratamiento: es la persona trata datos personales por cuenta del responsable del fichero.
- Responsables de Seguridad cuyas funciones serán las de coordinar y controlar las medidas definidas por la empresa.

- Administradores del sistema: es el encargado de administrar o mantener el entorno operativo.

Son obligaciones básicas del personal usuario de los sistemas de información de los ficheros, las siguientes:

- Cumplir las normas y procedimientos establecidos.
- Mantener correctamente definidas y documentadas las medidas de seguridad adoptadas en este documento.
- Conocer las normas y procedimientos de seguridad, así como las consecuencias de no cumplirlas.
- Guardar “Secreto profesional” sobre los datos de carácter personal que conozcan durante el ejercicio de sus funciones. Deber que subsistirá después de finalizar su relación profesional con el responsable de los ficheros.

2.10 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La accesibilidad universal es la condición mediante la que un entorno es plenamente accesible a todos los individuos, sin importar si estos sufren de alguna discapacidad motriz que dificulta su desplazamiento.

En las instalaciones de Industrie ILPEA España, S.A. se cuenta con accesos para personas con movilidad reducida y discapacidad en las áreas de producción mediante rampas y sistemas de facilitación de accesos. En cuanto a las áreas de oficinas, en todas las instalaciones de Industrie ILPEA España S.A. hay áreas de acceso adaptado para personas con discapacidades motrices en las que pueden encontrar los mismos servicios que en el resto de las áreas de oficinas, ya sean comedores, acceso a internet, vestuarios, baños, áreas de trabajo y salas de reuniones.

3. EL PERSONAL DE INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA S.A.

Industrie Ilpea España S.A. trabaja cada día por lograr la excelencia en el desempeño de sus empleados, impulsar el talento de sus equipos y fomentar un entorno laboral inclusivo, saludable y libre de toda discriminación, con una visión a largo plazo. El grupo refleja este compromiso con los empleados en su Política de Recursos Humanos y lo demuestra a través de numerosos procedimientos internos, programas y acciones que revisa y mejora de manera continua.

Detrás de cada proyecto de Industrie Ilpea España S.A. hay un gran equipo de personas dispuesto a hacerlo realidad.

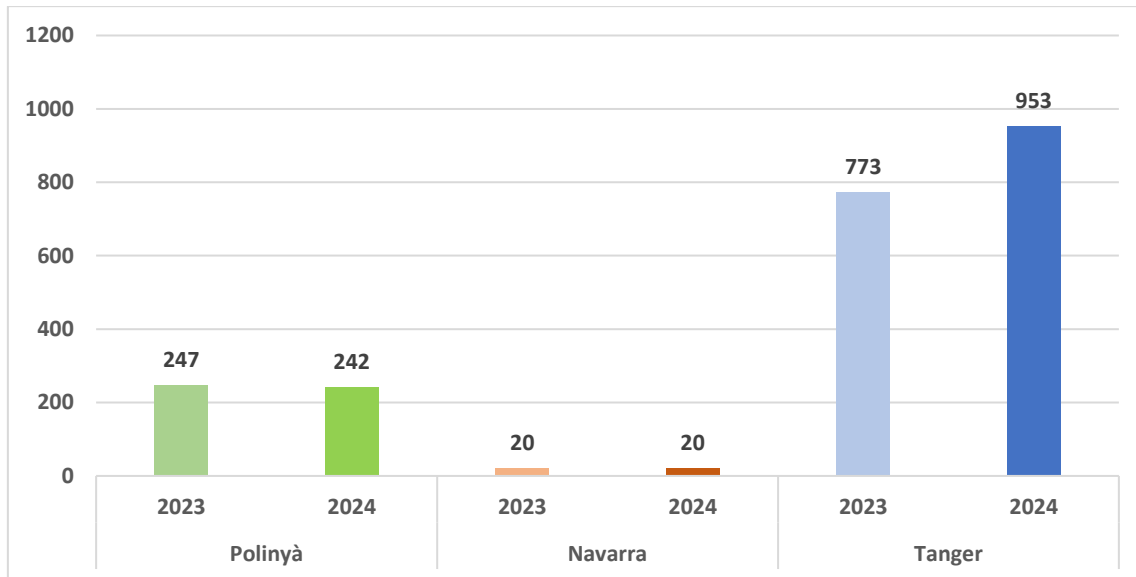
El nexo común entre todos los profesionales es parte de la cultura empresarial, que se sustenta en los propios valores de Industrie Ilpea España S.A. Todo el equipo comparte una visión: ser un Grupo Internacional de referencia en el sector de la automoción, que ofrece soluciones globales e innovadoras enfocadas en el progreso sostenible de la sociedad. Salvo en aquellos supuestos en los que se señale específicamente, los datos que se proporcionan incluyen el ámbito internacional. En los supuestos en los que no se incluye, se debe tener en cuenta la diversidad de las distintas legislaciones aplicables, la dificultad de disponer de datos homogéneos ante la existencia de distintos sistemas de información, así como la pendiente consolidación de los criterios internos definidos al respecto.

3.1. Datos claves de empleo en Industrie Ilpea España

Las actividades que desempeña Industrie Ilpea España S.A se encuentran diversificadas en áreas de negocio de distinta naturaleza. Por ello, la compañía necesita contar con una plantilla diversa, integrada por diferentes perfiles profesionales.

En la siguiente tabla se puede ver el detalle de nuestro personal dividido según el tipo de contrato en las tres plantas productivas de Industrie Ilpea España S.A. del año 2024.

	Polinyà	Navarra	Tánger
Indefinido	240	20	953
Temporal	2	0	0
Total	242	20	953



Respecto al año anterior vemos que ha habido un aumento en el número general de trabajadores. En la ubicación de Polinyà los empleados han aumentado en 15 personas. En Navarra se ha mantenido el número de trabajadores y en Tánger debido al aumento de las instalaciones y la adquisición de nuevos proyectos se han contratado a 140 personas.

A continuación, detallamos la información referente a los trabajadores de las diferentes plantas distribuido por edad, sexo, categoría profesional y país origen (los datos son referentes al cierre del ejercicio a fecha octubre 2024):

POLINYÀ:

Por edad y sexo:

Edad	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 30	20	6	26
Entre 30 y 50	59	45	104
Más de 50	49	63	112
Total	128	114	242

Por clasificación profesional y sexo:

Categoría Profesional	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
G2	0	0	0
G3	27	74	101
G4	62	24	86
G5	23	13	36
G6	5		5
G7	5	1	6
G8	6	2	8
Total	128	114	242

Por país de origen y categoría 2024:

<i>País de origen</i>	G3	G4	G5	G6	G7	G8	TOTAL
ESPAÑA	88	82	35	4	6	8	223
ARGENTINA	1						1
BOLIVIA	1						1
ITALIANA		1	1				2
MARROQUI		1					1
MAURITANIA	8						8
SENEGAL	1	1					2
PORTUGUESA				1			1
UCRANIA		1					1
MEXICO	1						1
RUMANA	1						1
Total	101	86	36	5	6	8	242

NAVARRA:

Por edad y sexo:

Edad	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 30	0	1	1
Entre 30 y 50	2	4	6
Más de 50	6	7	13
Total	8	12	20

Por clasificación profesional y sexo:

Categoría Profesional	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
G2	0	1	1
G3	1	5	6
G4	5	5	10
G5	2	0	2
G6		1	1
G7			0
G8			0
Total	8	12	20

Por país de origen y categoría:

<i>Pais de origen</i>	G3	G4	G5	G6	G7	G8	TOTAL
ESPAÑA	7	10	2	1			20
ARGENTINA							0
BOLIVIA							0
ITALIANA							0
MARROQUI							0
MAURITANIA							0
SENEGAL							0
PORTUGUESA							0
UCRANIA							0
MEXICO							0
RUMANA							0
Total	7	10	2	1	0	0	20

TANGER:

Edad	H	M	Total
<30 anos	393	250	643
30-50	220	88	308
>50	2	0	2
	615	338	953

Por clasificación profesional y sexo:

Categoría	H	F	Total
ouvriers	511	302	813
Agents de maitrise	51	12	63
Techniciens	33	8	41
Cadres et assimilés	20	16	36
	615	338	953

Por país y categoría 2024:

<i>Pais de origen</i>	ouvriers	Agents de maitrise	Techniciens	Cadres et assimilés	TOTAL
ESPAÑA					0
ARGENTINA					0
BOLIVIA					0
ITALIANA					0
MARROQUI	813	63	41	36	953
MAURITANIA					0
SENEGAL					0
PORTUGUESA					0
UCRANIA					0
MEXICO					0
RUMANA					0
Total	813	63	41	36	953

3.2 Política de Igualdad en Industrie ILPEA España S.A.

Como mencionado anteriormente en el subtítulo 2.2.3 *sistema de gestión integral interna y compromisos de Industrie Ilpea España S.A apartado k*; la empresa está completamente comprometida con la igualdad de género en todas sus áreas laborales operativas, rechazando cualquier tipo de discriminación por sexo y fomentando la igualdad en la organización.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de Industrie Ilpea España S.A., desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, hasta la salud laboral y la conciliación; Industrie Ilpea España S.A. asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por “la situación en que una disposición, criterio o practica aparentemente neutros, pone una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

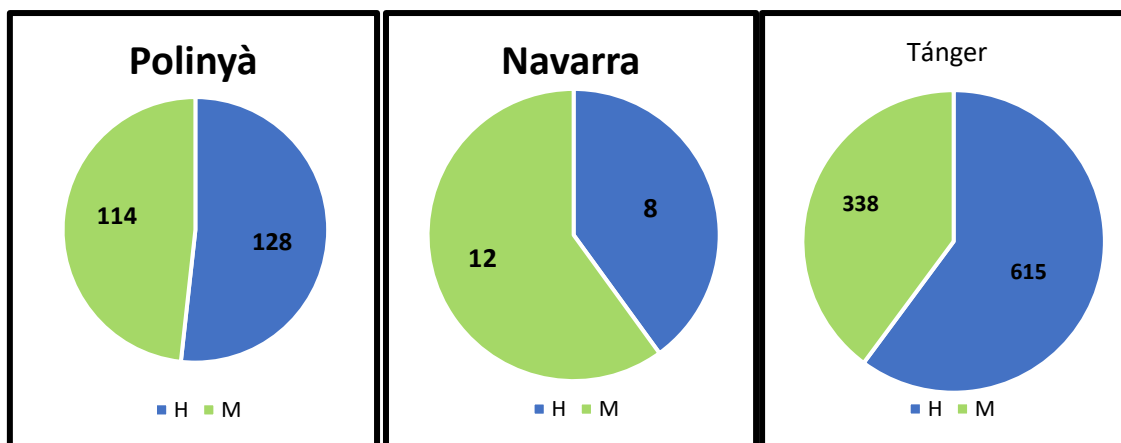
3.2.1 Igualdad de tratamiento en Industrie Ilpea España S.A

Industrie Ilpea España S.A se enfoca en comunicar, tanto de manera interna como externa, este principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es por esto que en sus plantas se procura un balance en la contratación de personal de ambos sexos. Evidencia de esto en los siguientes gráficos.

El plan de igualdad se pone diferentes objetivos:

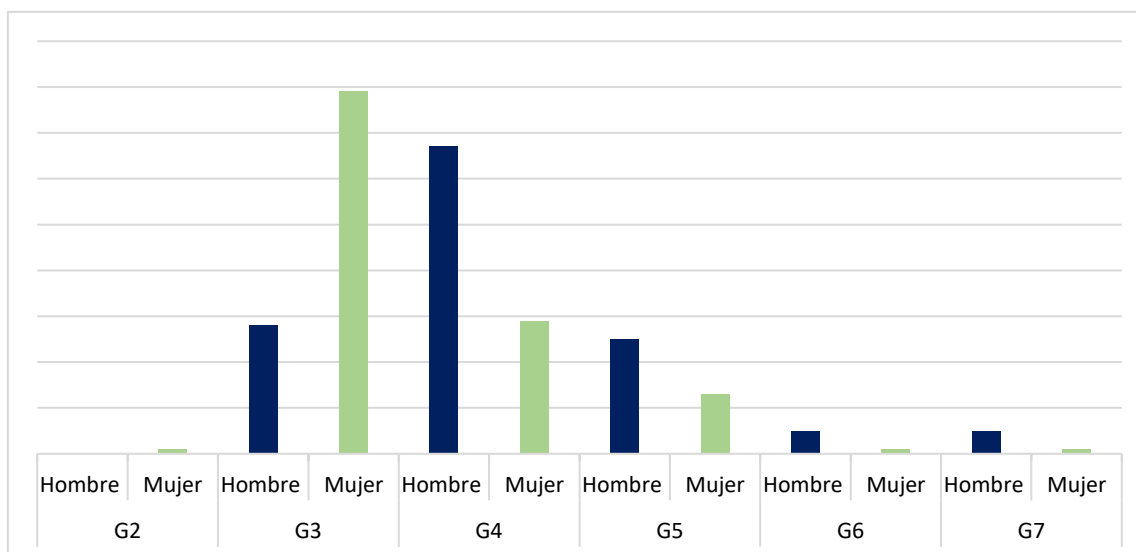
- **Mejora del clima laboral:** facilitar a los empleados la conciliación de vida familiar y personal, así como eliminar la discriminación por razón de género.
- **Optimización de los recursos:** La mejora en lo que respecta a la estructura de la organización también va a suponer una utilización más racional de los recursos. Esto también permitirá una adaptación más rápida a las demandas y cambios que regulan el mercado.
- **Aumento del sentimiento de pertenencia en la empresa:** Una empresa comprometida con la sociedad siempre va a ser motivo de orgullo para quienes forman parte de ella. Creer en la organización de la que formas parte siempre será clave para que las acciones de los trabajadores vayan en la misma línea que la empresa.
- **Mejora de la imagen de la empresa:** Implementar un plan de igualdad en tu organización lleva implícito una mejora de la imagen de la marca de la empresa de forma inmediata frente a los clientes, así como frente a la sociedad en general.

PERSONAL DE LAS TRES PLANTAS DE INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA S.A (HOMBRES- MUJERES)



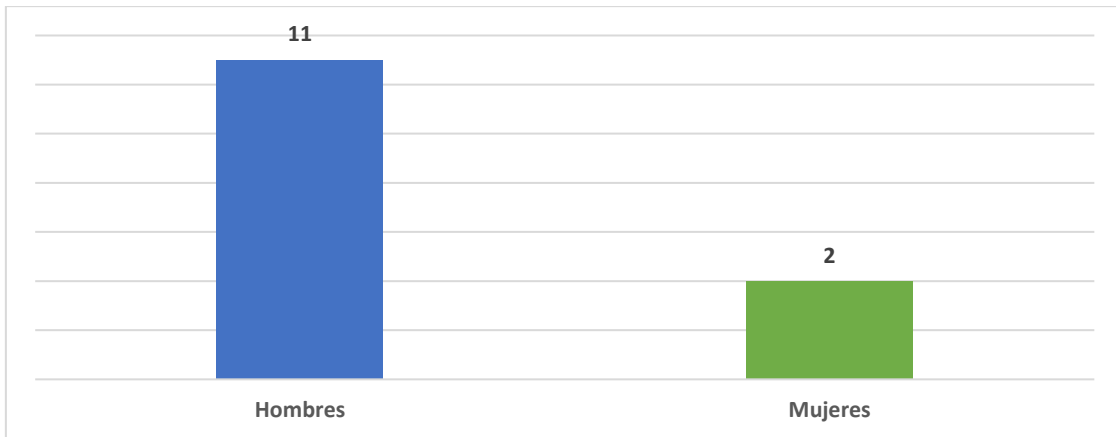
Adicionalmente, el sistema de remuneración de Ilpea no está sujeto al sexo del trabajador, más si se adapta a la estructura salarial que se fija en los convenios colectivos de aplicación que por regla general, se compone de un salario base, antigüedad y adiciones ligadas con las condiciones, calidad y/o la cantidad de trabajo realizado por la persona.

El plan de igualdad se sigue de forma estricta en todas las instalaciones de la compañía y la proporción de hombres y mujeres es un factor importante a la hora de realizar contrataciones de nuevos empleados.



3.2.2 Extinciones de la relación laboral

En el último año las extinciones de contrato por causas no imputables al trabajador han obedecido a necesidades puntuales de ajustes en distintos contratos, para adaptarse a la realidad productiva y organizativa de las distintas áreas de negocio de la compañía. Se hace constar a continuación el número de terminaciones de contrato dividido según sexo y clasificación.



NÚM. EXTINCIONES	
Mujer	2
Hombre	11
Total general	13

	Hombres	Mujeres
Cese Voluntario	8	
Jubilación	2	
Agotamiento IT	1	2
Total	11	2

La mayoría de los ceses han sido por cese voluntario y no ha habido ninguna por Fin de contrato. También destacan 3 jubilaciones de empleados. El número de bajas total es muy similar al periodo anterior.

3.2.3 Contrataciones últimos año en Industrie Ilpea España S.A (2024)

Núm. Contrataciones	Por Sexo
Mujeres	3
Hombres	6
Total	9

3.3 Atraer, motivar, desarrollar y retener el talento

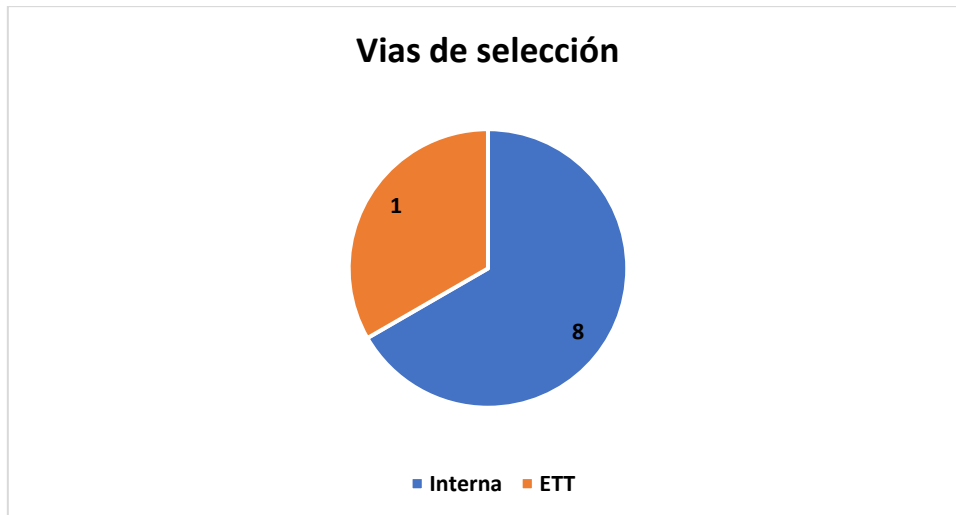
La gestión del talento y el desarrollo es uno de los aspectos claves para mejorar la posición de la sociedad frente a sus competidores con el fin de conseguir un marco para desarrollar un sistema de gestión de la calidad global, que afecta a todos los profesionales de Industrie Ilpea España S.A.

Industrie Ilpea España S.A. fomenta un entorno de trabajo adecuado con el objetivo de atraer, motivar, desarrollar y retener a los mejores profesionales. Para alcanzar su objetivo, el primer paso es el proceso de selección. Ilpea España recurre a fuentes internas y externas de reclutamiento por ello, busca tener una presencia importante en muchas de ellas como lo son: LinkedIn, Infojobs, y demás páginas web de servicios públicos de empleo o universidades y asociaciones profesionales. Éstas, no sólo ofrecen un gran número de potenciales empleados, sino que también aportan mayor visibilidad a Industrie Ilpea España S.A como empleador. No obstante, su fuente de selección más habitual es la movilidad interna que Industrie Ilpea España S.A. ofrece a sus profesionales; esta brinda nuevas oportunidades de desarrollo y facilita la movilidad entre negocios y países, mejorando las redes informales, la comunicación transversal, el aumento de las sinergias y el traspaso de conocimientos entre negocios. Una vez atraído el talento, Industrie Ilpea España S.A. centra sus esfuerzos en contribuir al desarrollo de sus profesionales con un doble objetivo, que no sólo dispongan de habilidades técnicas y de gestión avanzadas, sino que acaben convirtiéndose en líderes y referentes del sector.

Tal y como se desarrolla en la política de Selección interna de Industrie Ilpea España S.A., los principios fundamentales de actuación en relación con la selección y contratación son:

- Desarrollar un programa de homogeneización de los procesos de selección de Industrie Ilpea España S.A que se pueda aplicar a todas sus plantas productivas.
- La oferta de valor de Industrie Ilpea España debe componerse a partir de una retribución competitiva, un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, el proyecto empresarial, el balance de la vida personal y profesional y la conciliación.
- Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los empleados a tiempo parcial y a tiempo completo.
- Velar por que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales, evitando que en el proceso de selección de familiares de profesionales del Grupo o de personas con otra vinculación personal análoga intervengan los empleados con los que estén vinculados.

La misión de internacionalización de Industrie Ilpea España S.A. hace que constantemente estemos buscando a colaboradores con perfiles y aptitudes de profesionalidad, confianza, compromiso, autonomía y liderazgo que nos acompañen en nuestra expansión a través de las vacantes internas que se generan. Por facilitar este procedimiento se lanzó el plan “Recomienda”, basado en la plena confianza con cada uno de nuestros colaboradores actuales, con el objetivo de cubrir las nuevas vacantes.



En la figura anterior se evidencia que la principal fuente de nuevos trabajadores de la empresa es la vía interna, lo cual garantiza que el proceso de selección de empleados primero se difunde al interno de la compañía para luego ser externalizado. Este proceso pretende desarrollar un sentido de pertenencia en los trabajadores y demuestra la imparcialidad con respecto al sexo de sus empleados.

3.3.1 Formación en Industrie Ilpea España S.A.

En Industrie Ilpea España S.A la formación de los propios colaboradores es uno de los aspectos más importantes; por ello la formación interna se basa en unos principios fundamentales de actuación que son:

- El establecimiento de un marco conceptual en el que se incluye todas las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación de la plantilla, adaptándola a un entorno de trabajo de compromiso y polivalencia, permeable a los cambios culturales, expandiendo los principios recogidos en la Misión, Visión y Valores, creando valor para el Grupo y favoreciendo el desarrollo sostenible de los negocios de la sociedad.
- La puesta en marcha de programas y planes de formación y desarrollo, que favorezcan el perfeccionamiento profesional y el desempeño del puesto de trabajo, la adecuación de los recursos humanos a los cambios tecnológicos y organizacional para la adaptación de los nuevos empleados a las exigencias del Grupo y una mayor capacidad de desarrollo profesional.
- Que la formación sea un elemento clave de cualificación profesional y abra las oportunidades de promoción dentro de Industrie Ilpea España S.A.
- Que los programas de formación contengan aspectos que fomenten una cultura de comportamiento ético.
- La difusión del conocimiento existente en el Grupo, el aprendizaje continuo y el intercambio cultural, de forma que se aumente la eficiencia operativa gracias al uso apropiado del capital intelectual, de conformidad con lo dispuesto con la

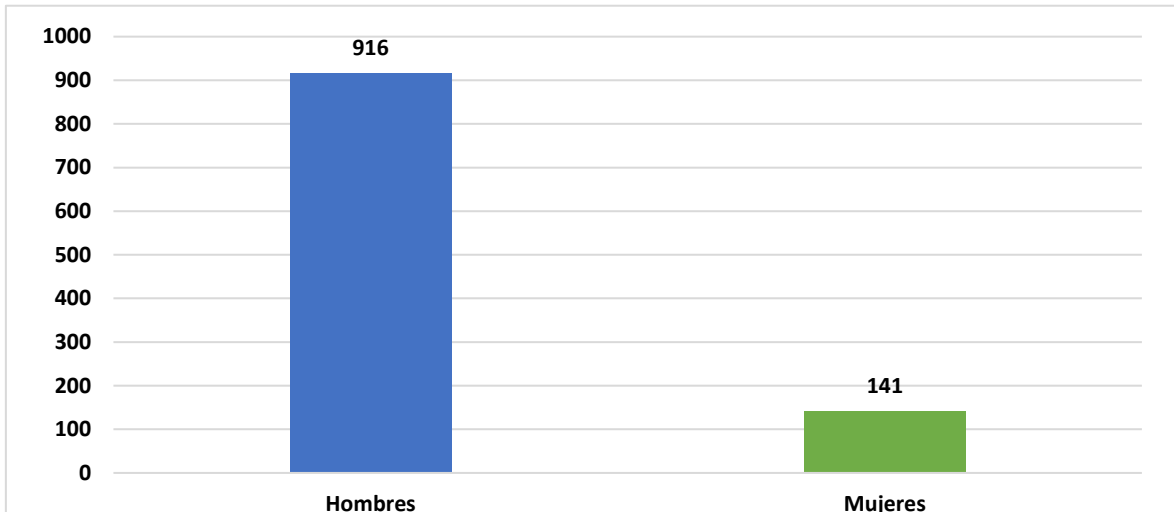
política de gestión del conocimiento.

A nivel transversal, durante el 2023, se han realizado una serie de acciones formativas de gran impacto, y en absoluta consonancia con los valores y cultura de Industrie Ilpea España S.A. adaptándonos a la no presencialidad y la digitalización:

- Lanzamiento del plan de formación del Código Ético y de Conducta, con el fin de establecer los principios que guíen el comportamiento en el Grupo y fortalecer la cultura de cumplimiento con las leyes y normas internas.
- Formación en riesgos y controles, con el objetivo de identificar los riesgos estratégicos, operativos, de cumplimiento y financieros, que faciliten la gestión continua a través de planes de acción.
- Formación en protección de datos ante la aplicación del Reglamento General de Protección de Datos.
- Formación a toda la plantilla sobre el Protocolo de acoso interno.
- Desarrollar la cultura preventiva y transmitir los conocimientos específicos de Prevención de Riesgos Laborales y volver a formar el equipo de primera intervención.
- Desarrollar la cultura interna de Industrie Ilpea España S.A y de calidad a través de un programa de sensibilización de la importancia de la Política de Management y culturas propias de la empresa, así como, seguir los procesos de calidad como principio de Mejora Continua.
- Mejorar la capacidad de comunicación en lenguas extranjeras.
- Desarrollo de las habilidades directivas y de *management*, tanto de mandos intermedios como de directivos. El objetivo de esta área es proporcionar conocimientos sobre las técnicas de dirección de personas y equipos de trabajo mediante la motivación, comunicación, gestión y formación, además de mejorar la capacitación técnica de los mandos intermedios para la dirección de equipos.
- Mejorar las competencias comerciales haciendo hincapié en la negociación y el conocimiento de los productos de la compañía.
- Apoyar el desarrollo personal y profesional de las administrativas comerciales dándoles mayor conocimiento de las tareas específicas del puesto de trabajo y conseguir aunar la polivalencia en los puestos de trabajo análogos.
- Formación sobre buenos hábitos en cuanto a medioambiente, reciclaje y defensa del medioambiente.

Los objetivos generales que persigue Industrie Ilpea España S.A., son el desarrollo de competencias técnicas y de *management*, así como desarrollar personal y profesionalmente a las personas que forman parte de la plantilla, acordes a las necesidades empresariales y del personal.

HORAS FORMACIONES INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA S.A)	
Mujer	141
Hombre	916
Total	1057



Como evidenciado en las dos últimas figuras los objetivos de formación han sido satisfechos, y a tanto hombres como mujeres se les ha facilitado un programa de formación acorde a sus posiciones y las necesidades de la empresa.

Por último, es de especial interés el programa para la formación de nuevos talentos desarrollado en la sede central de Industrie Ilpea España, S.A.:

- Programa Internacional “Welcome Day” para nuevas incorporaciones puesto en marcha durante 2019: la formación pretende potenciar el desarrollo de recién incorporados a la compañía para después asegurar la cobertura de posiciones en proyectos internacionales y nacionales de la compañía. Los objetivos de este programa interno son:
 - Selección y creación de personal con potencial y “ADN ILPEA”
 - Desarrollo de una carrera interna en ILPEA
 - Proyección en la compañía e internacionalización
 - Conocimiento de la compañía, sus áreas de negocios y los diferentes departamentos.

Para la sesión de 2023 se han escogido entre las recientes incorporaciones, así como las personas que tienen un recorrido más largo y prometedor dentro de la compañía. En la última edición han participado un total de 17 personas de diversos departamentos de la compañía.

3.4 Organización del empleo

Para garantizar el bienestar de sus empleados, consideramos fundamental la gestión adecuada de la organización del trabajo y contamos con diferentes iniciativas para lograr su objetivo.

3.5 Conciliación



Diseño participativo
Involucrar a los miembros del Grupo para implementar iniciativas que tengan en cuenta sus perspectivas y experiencias



Desarrollo de las habilidades y los recursos personales
Dotar a las personas de un conjunto de conocimientos que les permita tener una visión global de su trabajo



Planes de flexibilidad
Compatibilizar el tiempo de los empleados con sus necesidades individuales



Tecnología de la Información
Distribuir el conocimiento a toda la organización



Redes de empresas del Grupo
Lograr soluciones complejas que satisfagan las necesidades de los clientes y los proyectos

La conciliación laboral es algo muy valorado hoy por los trabajadores de nuestra compañía.

La no conciliación supone un estrés añadido para los trabajadores, especialmente en las grandes ciudades. En ellas, las grandes distancias que se recorren hasta llegar al puesto de trabajo suponen invertir tiempo extra que se suma al tiempo que dura la jornada laboral, y se resta del tiempo libre, de ocio. Implantar la conciliación laboral no solo es beneficioso para los trabajadores, sino que tiene unas consecuencias muy positivas para la empresa.

Algunas de las medidas llevadas a cabo por Industrie ILPEA España para garantizar una conciliación de horario, S.A. son:

- Jornada intensiva los viernes.
- Flexibilidad en la elección de la fecha de disfrute de vacaciones y ampliación del periodo de disfrute fuera del año natural.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida en oficinas y en el horario de comida.

- Ampliación del tiempo de lactancia, reducción de jornada o de la excedencia para el cuidado de familiares.
- Ampliación del plazo de reserva del puesto de trabajo en casos de excedencias por cuidado de hijos o familiares.
- Ampliación de permisos por nacimiento, enfermedad grave o fallecimiento, con ampliación adicional por desplazamiento.

Las ventajas de un buen plan de conciliación laboral permiten a Industrie Ilpea España S.A.:

1. Aumento generalizado de la productividad, ya que mejora el estado de ánimo de las personas y su motivación, a la vez que reduce el estrés. Todo esto mejora la concentración y potencia el rendimiento y la consecución de objetivos.
2. Ahorro de (ciertos) costes para la empresa. Favorecer algunas medidas, como la flexibilidad horaria o el teletrabajo, puede traer interesantes ventajas. Tanto la necesidad de espacio para el trabajo como algunos gastos (en electricidad, por ejemplo) se podrían ver reducidos, con el ahorro que ello supone. Además, al estar ofreciendo incentivos no económicos a los trabajadores, podrías ajustar un poco los salarios.
3. Hace a la empresa más atractiva para el talento, además de que los propios trabajadores harán el papel de «evangelizadores» hablando bien de la empresa y de sus condiciones laborales. Mejora la imagen de la empresa, por tanto, y el employer branding.
4. Menor rotación de empleados, ya que los trabajadores valoran su puesto de trabajo. Además, se ampliará considerablemente la cantidad de trabajadores que quieren optar a un puesto de trabajo en la empresa, lo que significa que podremos elegir y acceder a los más cualificados.
5. Se reducirá el absentismo laboral. En parte ya lo hemos adelantado, puesto que los empleados están satisfechos y motivados y, por tanto, acuden a su puesto de trabajo con mayor probabilidad.

Todos estos factores han hecho que Industrie Ilpea España S.A. aposte para una mayor conciliación entre vida laboral y profesional.

3.6 Desconexión

Industrie ILPEA España, S.A. está comprometida con el bienestar de sus trabajadores y reconoce el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida personal y familiar.

La filosofía de la compañía es que los usuarios de recursos tecnológicos no deberán conectarse a los mismos fuera de su horario de trabajo, siempre que no tengan que cumplir con alguna obligación o responsabilidad inaplazables propias de su puesto de trabajo.

En esta línea, el Grupo ILPEA está elaborando una propuesta de política, que se

implementará acompañada con determinadas acciones formativas, con el fin de sensibilizar y formar a los trabajadores sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, evitando el riesgo de fatiga informática.

Por otra parte, y a estos efectos, interesa señalar el desarrollo tecnológico que permite la adecuada conciliación y desconexión; como la gestión de asuntos propios, que permite hacer solicitudes de vacaciones, así como el acceso a nóminas, a través de plataformas digitales.

3.7 Relaciones Sociales y comunicación interna y externa de Industrie Ilpea España

Ilpea entiende que para establecer un vínculo con sus empleados, es necesario el diálogo social y la interlocución con sus trabajadores, los representantes legales de los mismos, sindicatos y demás agentes sociales para promover la realización de acuerdos, a través de la negociación colectiva y que los distintos procesos de carácter colectivo se lleven a cabo, con transparencia, constituyendo comités de seguimiento y facilitando a los empleados y a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria.

La comunicación juega un papel fundamental en el desarrollo de Industrie Ilpea España. El “Plan de comunicación” se basa en alcanzar 5 objetivos:

1) Informar: los trabajadores tienen que estar al corriente de la misión de la empresa, de su filosofía, de sus valores, de la estrategia, etc. En definitiva, tienen que estar al tanto de lo que sucede dentro de la empresa en todo momento, en la medida que sea posible. En este sentido, la organización se tiene que mostrar transparente y no debe tener miedo a compartir lo que sabe o lo que ocurre. Proporcionar información reduce la incertidumbre y previene los rumores.

2) Democratizar la comunicación: facilitar el dialogo entre la dirección y los trabajadores, el feedback de abajo hacia arriba, es fundamental para que las propuestas, las ideas y las dificultades circulen y se puedan tener siempre en cuenta. Escuchar a los equipos es fundamental para Industrie Ilpea España S.A.

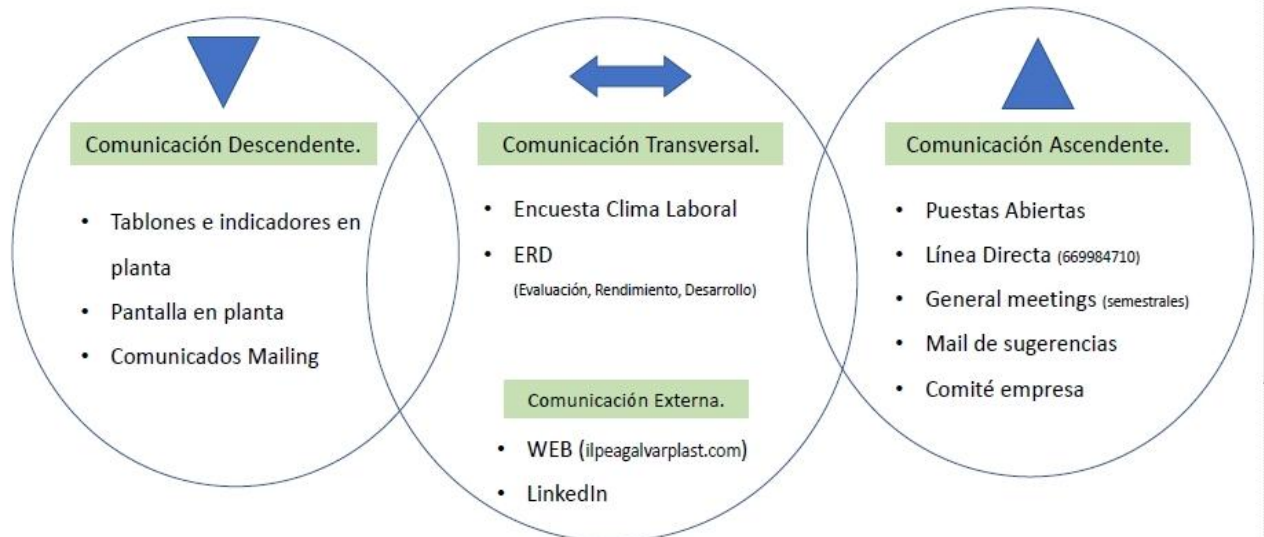
3) Potenciar la identidad y el sentimiento de pertenencia de los trabajadores a la compañía: Conseguir retener el talento. El equipo humano aumentará su eficacia en la medida que se sienta parte del proyecto y su papel en la organización sea valorado positivamente. Solo así, estarán dispuestos a dar lo mejor de ellos mismos. Además, los equipos humanos son la cara visible de la empresa, con lo cual es imprescindible que se sientan identificados con la cultura de la organización para que puedan, así, transmitir sus valores.

4) Implicar y motivar: involucrar a todos los miembros de la organización, que todos se sientan partícipes del proyecto común y tengan espacio para hacer aportaciones y tomar decisiones. También, resaltar sus virtudes, hacerlos brillar en aquello que sean mejores. Si los trabajadores participan activamente en la planificación del proyecto y durante todo el proceso, se harán suyos los objetivos a alcanzar y dedicarán todas sus energías a ello.

5) Innovar: buscar e implementar diferentes medios que permitan la comunicación, haciendo uso de nuevas estrategias y herramientas que vayan más allá de las tradicionales (redes sociales internas, newsletter, tablón de comunicación, anuncios,

etc.). Industrie Ilpea España S.A no olvida al mismo tiempo los espacios de comunicación formal, como los espacios de comunicación informal, los que nacen de la espontaneidad.

3.8. Herramienta de comunicación de Industrie Ilpea España

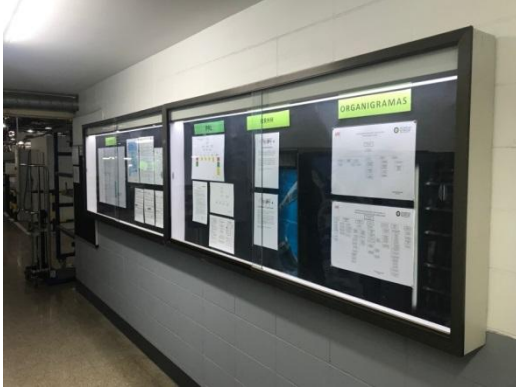


3.8.1 Comunicación Descendente

La comunicación descendente se produce cuando la información y los mensajes fluyen hacia abajo a través de la cadena de mando formal o estructura jerárquica de una organización. En otras palabras, los mensajes y los pedidos comienzan en los niveles superiores de la jerarquía organizativa y avanzan hacia los niveles inferiores. Las respuestas a las comunicaciones descendentes avanzan por el mismo camino. Este tipo de comunicación permite:

- **Una disciplina organizacional:** La comunicación descendente sigue la jerarquía de la organización. Esto significa que la disciplina organizativa y el cumplimiento de los miembros es mucho más fácil de mantener.
- **Eficiencia:** la comunicación descendente proporciona a los subordinados las orientaciones, órdenes, instrucciones y explicaciones necesarias sobre varios problemas complejos. Esto, finalmente, aumenta la eficiencia de los empleados. Ofrece eficiencias porque las instrucciones y la información provienen de las fuentes del poder, que pueden coordinar las actividades desde la parte superior de la organización.
- **Comunicación efectiva:** alta gerencia puede comunicar fácilmente los objetivos y asignar responsabilidades con respeto al logro de esos objetivos. Tomar decisiones desde arriba permite a los líderes tener claros los objetivos y expectativas.

También les da a los empleados más tiempo para centrarse en sus tareas de trabajo, en lugar de asistir a reuniones donde se discuten las posibles orientaciones de la empresa.



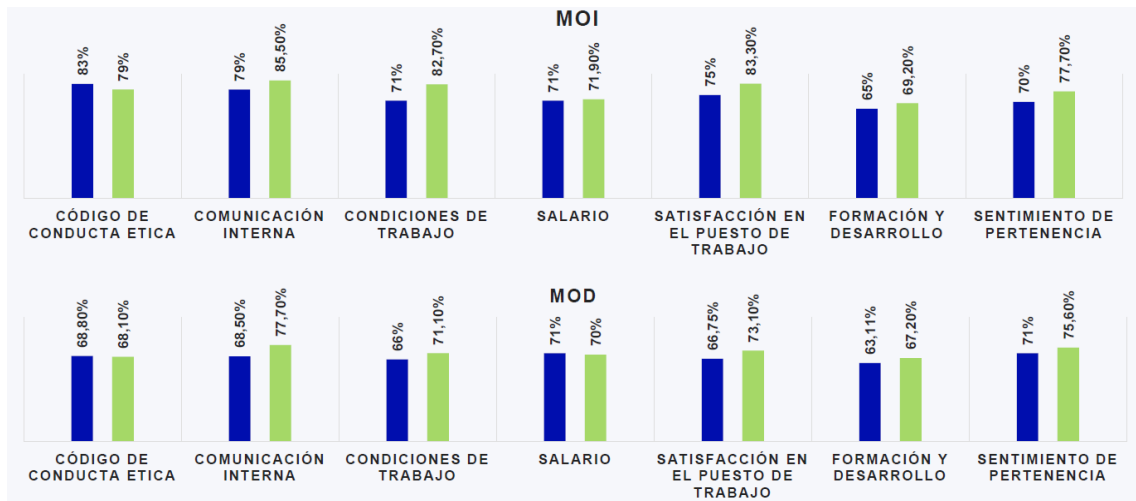
3.8.2 Comunicación transversal

Encuesta de clima laboral

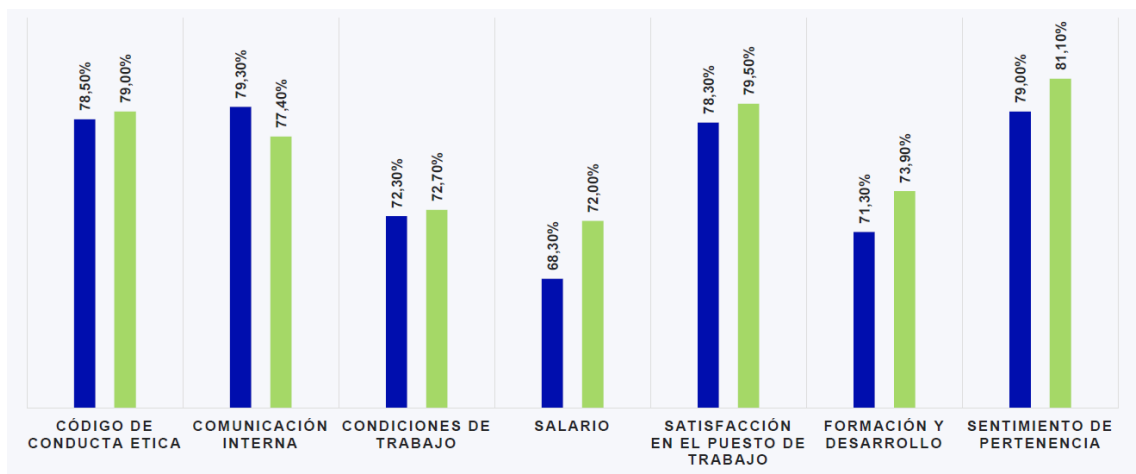
Industrie Ilpea España, S.A., se compromete anualmente, a realizar a todos sus colaboradores en todos los centros productivos, una encuesta de clima laboral. Dicha encuesta sirve para revisar diferentes puntos que influyen sobre la vida laboral de los empleados de la compañía como la ética, comunicación interna, condiciones de trabajo, satisfacción con la compañía, etc.

Obteniendo en la última encuesta realizada los siguientes resultados que han visto 154 participantes entre MOD y MOI en planta productiva de Polinyà de Industrie Ilpea España. La misma encuesta de clima laboral se ha realizado en las otras dos plantas productivas de Industrie Ilpea España Tánger y Navarra.

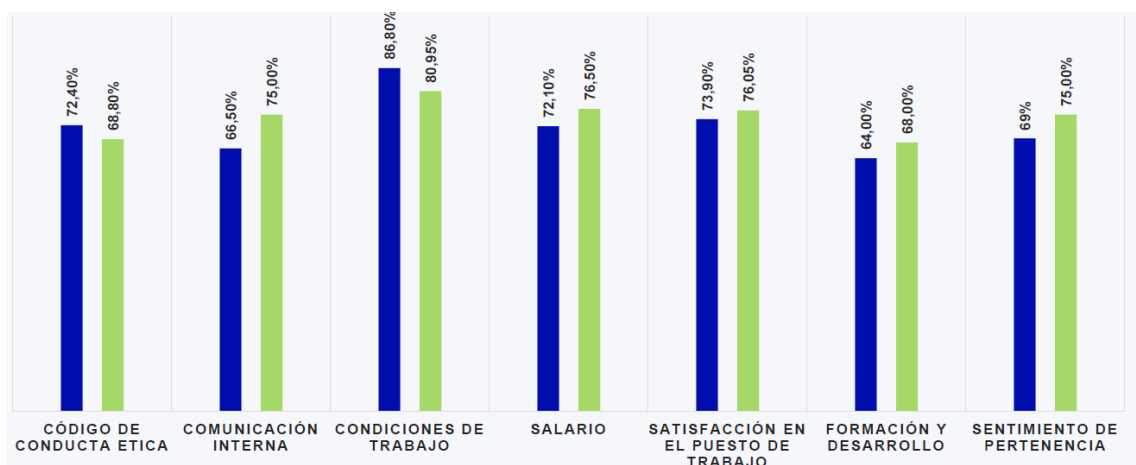
Encuesta Clima Laboral Polinyà



Encuesta Clima Laboral Tánger



Encuesta Clima Laboral Aoiz

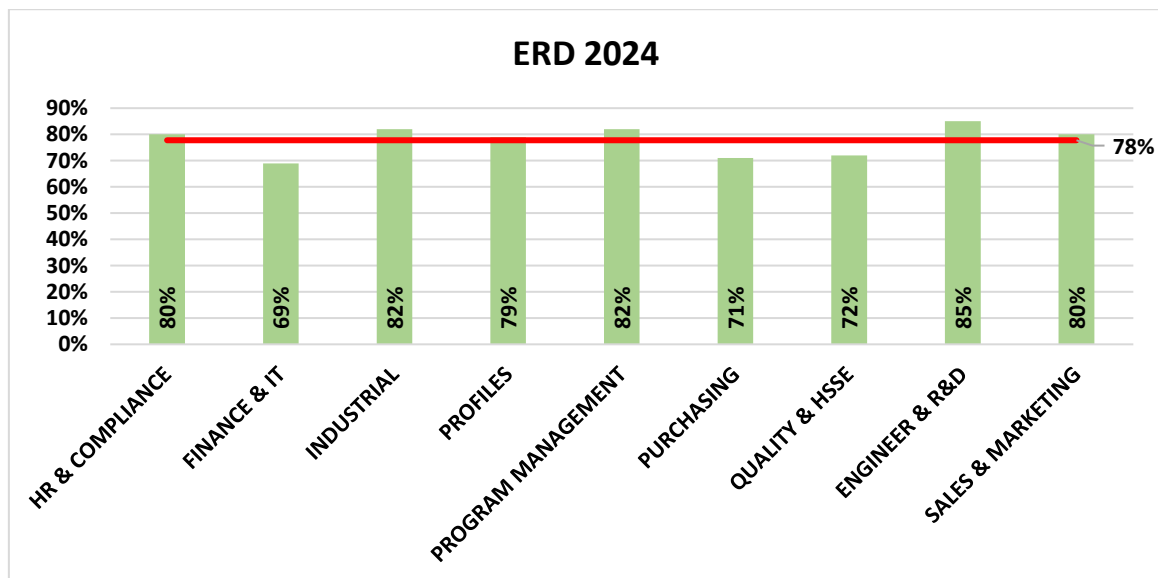


La evaluación de rendimiento y desarrollo ILPEA ERD

Industrie Ilpea España S.A. realiza cada dos años una ERD en sus plantas productiva con el fin de conocer a sus empleados y evaluar objetivamente sus actividades y resultados detectando los puntos fuertes y débiles para potenciarlos y encontrar puntos a mejorar a través de un feedback constante, honesto y directo. El objetivo del plan es alinear a todos los trabajadores con nuestra cultura y Principios Ilpea, y capacitar a los mismos de herramientas de modo que estén a gusto en su actividad para que logren desenvolverse de la mejor manera dando siempre su 100%.

La Evaluación de Rendimiento y Desarrollo es una herramienta fundamental para conseguir el máximo rendimiento, eficiencia y compromiso mutuo, por lo que en Ilpea somos altamente cuidadosos y actuamos con la máxima diligencia profesional tanto en su confección como seguimiento.

- Toda Evaluación, entrevista y resultados del proceso, es totalmente confidencial, siendo únicamente conocido por el evaluador, el evaluado, Dirección General y Dirección de RRHH de Industrie Ilpea España S.A.
- El proceso de evaluación solo puede llevarse a cabo por los Directores de Departamento y los responsables con personal a su cargo.
- Se evaluará a todo Director de Departamento (por Director General), Managers, Responsables (por directores), empleado Indirecto (por Director de Departamento o Responsable/Manager designado) también a los empleados Directos (por director o Supervisores/Responsables designados).



El resultado medio de la Evaluación de Rendimiento y desempeño en ILPEA es del 77%.

3.8.3 Comunicación ascendente

La comunicación ascendente ocurre cuando la información fluye hacia arriba a través de la jerarquía de la empresa, desde los subordinados a los superiores. La comunicación es una parte muy importante del trabajo en un entorno empresarial. Los gerentes deben

ser capaces de comunicarse con los empleados y viceversa, con el fin de conseguir un negocio rentable. La comunicación ascendente es el flujo de información que va de los empleados a los gerentes, supervisores y directores.

Las ventajas que tiene este tipo de comunicación son las siguientes:

- **Desarrollo del plan:** la información recibida de los subordinados juega un rol importante para ayudar al desarrollo del plan de la organización.
- **Proporcionar sugerencias y comentarios:** mediante este sistema de comunicación, los subordinados toman sugerencias y opiniones de los superiores sobre cuestiones relacionadas con el trabajo de la organización.
- **Motivación de empleados:** un sistema de comunicación ascendente permite al personal de nivel inferior expresar su postura u opinión al personal de nivel superior. Como resultado, los subordinados están motivados para trabajar más hacia la consecución de objetivos.
- **Proporcionar sugerencias constructivas:** todos los empleados pueden suministrar mensajes constructivos importantes que pueden ayudar a poner en práctica las metas u objetivos.
- **Buena relación entre personal y dirección:** la comunicación ascendente es participativa por naturaleza. La información es sugerida desde los niveles más bajos de ejecutivos y empleados a los altos ejecutivos para que tomen una decisión. Por lo tanto, debería existir una buena relación entre subordinados y jefes para la mejora de la organización.

Industrie Ilpea España S.A para fomentar la comunicación ascendente, en los últimos años, ha ido desarrollando e implementando toda una serie de acciones como:

- **General meeting,** reuniones periódicas y programadas de cada Departamento y sus responsables con Dirección General y RRHH. En estas se muestran Indicadores de CEO, Indicadores de Departamento, Comunicados/Novidades por Gerencia y se dedica un tiempo a preguntas y sugerencias.
- **La Política de Puertas Abiertas,** permite a los empleados acudir a sus superiores para expresar problemas, quejas y/o inquietudes en el desarrollo de sus actividades.
- **Tú idea gana:** La posibilidad de que los empleados de la compañía puedan dar ideas para mejorar los procesos que se llevan a cabo en la empresa. Premiando e implantando las mejores ideas que se presenten.

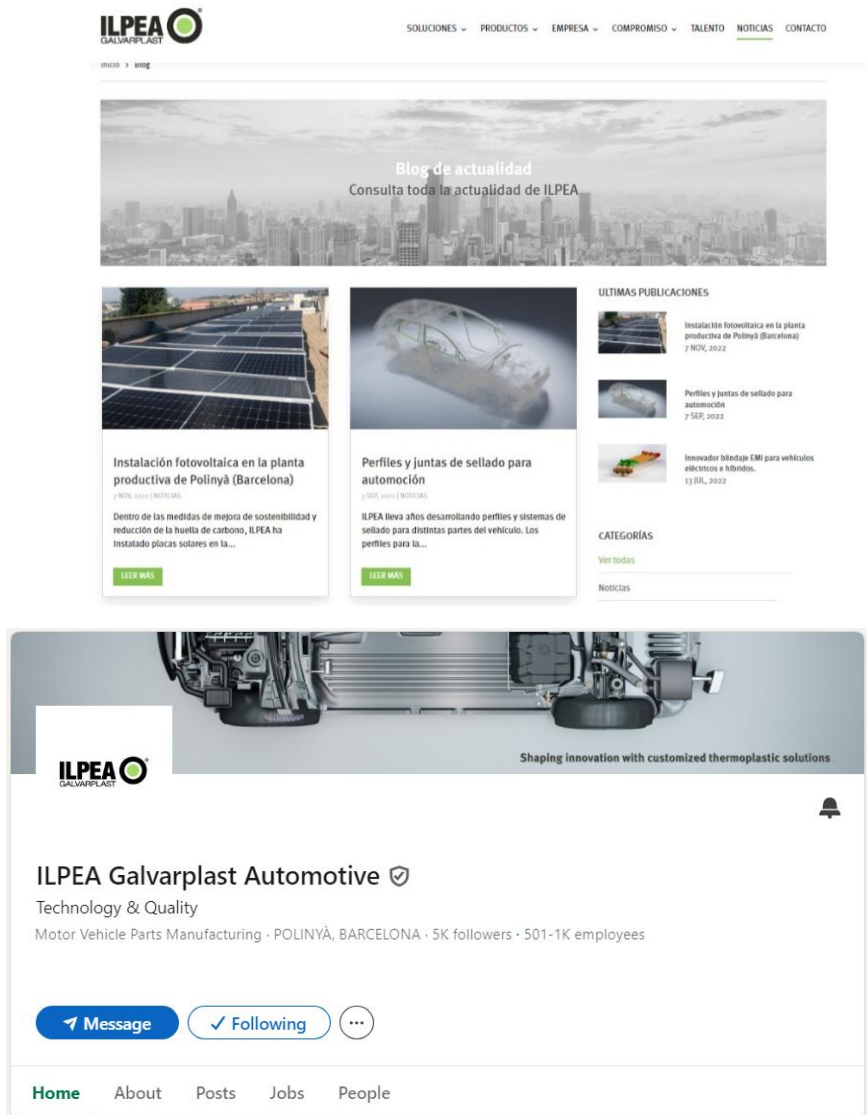
3.8.4 Comunicación externa y colaboraciones

En Industrie ILPEA España, S.A. para informar y comunicar a todos los colaboradores y no solo sobre novedades de la compañía, contamos con diferentes herramientas que utilizamos activamente para que todos los empleados y las personas externas estén al corriente de todas las novedades que incumben en el ámbito laboral dentro de la compañía.

En los últimos años hemos crecido a nivel de comunicación externa es decir que se han desarrollado y implementado un conjunto de actividades destinadas a crear, mantener o mejorar las relaciones comerciales con diferentes públicos, desde proveedores hasta accionistas y administraciones públicas y privadas.

“Una buena imagen permite al mercado un conocimiento, una opinión y una valoración positiva de nuestra organización y de nuestros productos y servicios.”

- WEB: (Comunicados on-line, RRSS, www.ilpeagalvarplast.com y [Linkedin](https://www.linkedin.com/company/ilpeagalvarplast))



4. MEDIOAMBIENTE

En conformidad con lo dispuesto en el Propósito y valores del grupo ILPEA, y el respeto por el medioambiente son los pilares de su modelo de producción energética y el factor que la distingue en su sector como una de las compañías líderes de nuestro sector.

Industrie Ilpea España, S.A. trata de contribuir a la mejora y preservación del medio ambiente, al bienestar de los ciudadanos y su entorno.

El objetivo de Ilpea en materia de medioambiente es la protección y preservación de los entornos naturales promoviendo acciones que incentiven el cuidado del mismo. Es por ello que la empresa actúa contratando servicios como la recogida, tratamiento, reciclado, valorización energética, eliminación de residuos, valorización, tratamiento y eliminación de residuos industriales, asegurándose siempre de que las empresas encargadas de tratar los recursos hagan un uso correcto y respetuoso con el medioambiente en su actividad y manejen de manera apropiada de los residuos que se encargan de tratar.

En conformidad a nuestra Política de Gestión Integral y en conformidad a la normativa reguladora interna IATF 16949, juntamente con las certificaciones en la norma ISO 45001 que previene y certifica un óptimo sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo y la ISO 14001 cuyo propósito es la aplicación de un plan de manejo del medioambiente y los recursos naturales en la compañía. En Industrie ILPEA España, S.A. somos conscientes de que los recursos naturales son un bien finito y estamos concienciados con su gestión óptima y responsable.

Ilpea está comprometida con la realización de su actividad dentro de los parámetros de un desarrollo sostenible, manteniendo el control y la gestión de los aspectos ambientales que resultan de su actividad, así como todo lo relativo a la Seguridad y Salud de todos y cada uno de los empleados de Industrie ILPEA España, S.A. Para cumplir y alcanzar los objetivos establecidos en materia medioambiental se regimos por los siguientes principios fundamentales:

- I. Prevenir y reducir de manera continua la huella ambiental y el impacto de nuestras actividades mediante:
 - El control y reducción del consumo energético y de emisiones nocivas a la atmósfera.
 - La minimización y valorización de los residuos por su óptima gestión y reciclaje.
 - El control y consumo responsable de agua y Gas en nuestras actividades.
- II. Mantener un Sistema de Gestión Ambiental con el objeto de garantizar la mejora continua de la eficiencia ambiental adecuándose a las reglamentaciones y compromisos voluntarios del grupo y nuestro sector.
- III. Sensibilizar y concienciar a todos nuestros colaboradores sobre los retos medioambientales y comunicar los resultados conseguidos por las acciones y campañas de prevención y reducción de riesgos medioambientales.

La política medioambiental tiene la finalidad de proyectar a todos los grupos de interés que se relacionan con la sociedad el compromiso con la reducción de emisiones nocivas,

la utilización eficiente de la energía, el respeto y compromiso hacia la implementación de actividades que favorezcan la preservación del medioambiente, su reciclaje y la intención de dar una segunda vida a materiales u objetos utilizados en la operación; por lo anterior Ilpea se inclina hacia ser conformada como una compañía “Eco-responsable”. Para cumplir con eso Industrie Ilpea España S.A. se compromete a:

- Ser una empresa comprometida con el medioambiente.
- Adecuar nuestra actividad a las normativas y estándares medioambientales internacionales, así como a nuestras propias políticas.
- Reducir el impacto ambiental proveniente de nuestra producción y de todos nuestros productos. Según el principio “el mejor residuo es el que no se produce”.
- Prevenir y reducir nuestra huella ambiental en consumo eléctrico, residuos, agua, gas y emisiones.
- Maximiza la sostenibilidad en nuestra compañía.
- Reducir al máximo el uso de cartón y madera, y en lo posible sustituirlos por embalajes reutilizables.
- Evitar mediante indicadores los riesgos medioambientales de nuestras instalaciones y actividad.
- Informar y promocionar un comportamiento sostenible y acorde con nuestra política medioambiental, entre los clientes, proveedores y colaboradores.
- Eliminar el uso de sustancias que puedan agredir al medio ambiente, reciclándolas y dándoles una segunda vida. Reducir al máximo la generación de residuos.
- Incorporar nuevamente al producto, los residuos reciclados.

Respetar y adecuarnos escrupulosamente a las normativas ISO 45001 y ISO 14001.

Por lo anterior, consideramos el medioambiente como el elemento central del concepto de sostenibilidad y, en particular, uno de los tres pilares indispensables para alcanzar un modelo energético sostenible, junto con la competitividad y calidad de nuestras actividades.

Además, la Sociedad concibe el respeto por el medioambiente como uno de los valores corporativos que determinan toda su estrategia de negocio al ser clave en la configuración de un modelo energético sostenible, lo que se traduce, en el ámbito medioambiental, en menores emisiones y mayor eficiencia en la producción y uso de la energía, así como en el cumplimiento de la normativa ambiental y de las mejores prácticas internacionales establecida en el sector en el que operamos.

Con todo ello, mediante una política de información transparente y una estrategia de dialogo constante, queremos dar respuesta activa a las expectativas en relación con la

preservación del medioambiente y las exigencias regulatorias cada vez más intensas y necesarias.

4.1 Información ambiental

En la información de medioambiente tenemos 2% de reducción de las emisiones en relación con el volumen de producción; más del 3% de las inversiones brutas totales del grupo en iniciativas bajas en carbono. También tenemos material reutilizable en las operaciones de la Sociedad, de los que un 15% son biológicos de origen sostenible; 15306 m3 de agua consumida total, 2014 m3 de agua reciclada.

Ilpea ha actualizado su Política de medioambiente para reforzar sus compromisos en la lucha contra el cambio climático, la prevención de la contaminación, el uso del agua, la biodiversidad y la economía circular.

Así, la Sociedad se compromete a:

- Luchar contra el cambio climático, evitando y reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de sus operaciones, productos y servicios, así como evaluar los riesgos asociados e implementar medidas de mitigación y adaptación.
- Integrar los principios de la economía circular en sus procesos, productos y servicios, optimizando el uso de recursos y fomentando el uso de recursos alternativos y renovables obtenidos de manera sostenible.
- Proteger y conservar la biodiversidad, los ecosistemas y los servicios ecosistémicos asociados, gestionando los impactos y dependencias sobre estos, en especial en áreas protegidas.
- Realizar una gestión del agua que incluya su uso y abastecimiento durante todo el ciclo de vida de sus operaciones, productos y servicios, la protección de los recursos hídricos y la reducción de la captación de agua dulce procedente del medioambiente, en especial en zonas de riesgo hídrico.
- Prevenir y controlar las emisiones contaminantes al aire, el agua y el suelo, minimizando el impacto ambiental de sus operaciones y productos.

La Compañía también promueve el cumplimiento de estos compromisos entre sus socios, proveedores y otras relaciones comerciales

4.2 Principios básicos de actuación del Grupo en materia medioambiental

En ILPEA, se han establecido políticas medioambientales integrales como parte del compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa. Estas políticas guían las acciones de la empresa para minimizar su impacto en el medio ambiente y promover prácticas empresariales responsables en todas sus operaciones.

Consumo de Agua y Electricidad:

La empresa se esfuerza por reducir de manera continua su consumo de agua y electricidad como parte de su compromiso con la conservación de los recursos naturales

y la mitigación del cambio climático. Para lograr este objetivo, se han implementado medidas de eficiencia energética en todas las instalaciones.

Se han realizado inversiones en tecnologías avanzadas y equipos energéticamente eficientes para optimizar el uso de agua y electricidad en las operaciones. Además, se han establecido programas de concientización y capacitación para los empleados, con el fin de promover prácticas de consumo responsable y eficiente de estos recursos en todo el personal de la empresa.

El consumo de agua aproximado registrado al cierre del 31 de octubre de 2024 fue de 15306 m³ lo que representa un gasto anual aproximado de 50000 euros al cierre de octubre de 2024.

El consumo energético se dedica mayormente al suministro de electricidad para el sistema de climatización, para el sistema de iluminación y para el sistema de fuerza. En el ejercicio cerrado el 31 de octubre de 2024 el consumo aproximado de electricidad fue de aproximadamente 8684600Wh, lo que representa más de 780000 euros en 2024.

Huella de Carbono:

La empresa reconoce la importancia de reducir su huella de carbono como parte de su compromiso con la mitigación del cambio climático y la conservación del medio ambiente. Se han llevado a cabo evaluaciones exhaustivas de la huella de carbono para identificar áreas de mejora y establecer objetivos ambiciosos de reducción.

Para alcanzar estos objetivos, se han implementado diversas iniciativas, como la optimización de las rutas de transporte para reducir las emisiones asociadas, la adopción de tecnologías de energía renovable para disminuir la dependencia de combustibles fósiles y la promoción del teletrabajo para reducir las emisiones derivadas de los desplazamientos de los empleados.

Además, la empresa está comprometida con la compensación de sus emisiones mediante la inversión en proyectos de reforestación y conservación de carbono. Esta acción no solo ayuda a reducir la huella de carbono de la empresa, sino que también contribuye positivamente a la protección y restauración de los ecosistemas.

En conclusión, en ILPEA se aplican políticas medioambientales y medidas concretas para gestionar el consumo de agua y electricidad, así como para reducir la huella de carbono. Estas acciones reflejan el compromiso continuo de la empresa con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente en todas sus operaciones.

4.2 Organización medioambiental

La sociedad se ha dotado de una organización que aborda la gestión del medioambiente; la dirección General y el personal directivo de la Sociedad deben establecer, y supervisar la aplicación, control y la organización medioambiental a nivel del Grupo.

Por su parte, la Dirección de Calidad, bajo las funciones propias en PRL y MA, coordina toda la acción y supervisión medioambiental.

Para lograr la puesta en práctica de estos compromisos, Industrie Ilpea España S.A se guiará por los siguientes principios básicos de actuación:

A) Respetar la normativa medioambiental vigente en los países donde operamos y, en la medida de lo posible, anticiparnos a la aplicación de nuevas normativas, cuando sean más exigentes, y cumplir con los compromisos voluntariamente adquiridos y con la normativa internacional de comportamiento ambiental del sector, especialmente cuando estos sean más ambiciosos.

B) Conocer y evaluar de forma continua los riesgos medioambientales de las instalaciones productivas, así como mejorar y actualizar constantemente los mecanismos e indicadores de seguimiento diseñados para mitigarlos o erradicarlos.

C) Establecer indicadores y sistemas de reporte que permitan conocer y comparar de forma objetiva el impacto ambiental de las distintas actividades, categorizándolos y permitiendo la trazabilidad de sus causas, con el objetivo de poder emplear dicha información de forma eficaz en el proceso de toma de decisiones.

D) Integrar plenamente la dimensión medioambiental, su gestión y el respeto al entorno natural en la estrategia del Grupo.

E) Asegurar permanentemente la compatibilidad de la protección del medioambiente, la satisfacción de las necesidades sociales en materia energética y la creación de valor sostenible a través de la innovación y la ecoeficiencia, contribuyendo a un modelo energético sostenible y responsable.

F) Consumir responsablemente, haciendo un uso sostenible de los recursos y aumentando la circularidad de las actividades del Grupo.

G) Incorporar la dimensión medioambiental a los procesos de decisión sobre las inversiones y a la planificación y ejecución de actividades, fomentando su consideración en los análisis coste – beneficio.

H) Establecer sistemas de gestión adecuados, basados en la filosofía de la mejora continua, que contribuyan a reducir los riesgos medioambientales y que incluyan:

- Un esfuerzo continuo de identificación, evaluación y reducción de los efectos medioambiente negativos de las actividades, instalaciones, productos y servicios del Grupo.
- Información y formación a los empleados, inculcando a los efectos positivos de una buena gestión medioambiental y de recursos, y efecto sobre su salud y sobre el medioambiente.
- El desarrollo de planes y programas que establezcan objetivos y metas y la actualización de planes que permitan minimizar los efectos medioambientales negativos y controlar regularmente los avances y la eficacia de las medidas aplicadas, fomentando la mejora continua de los procesos y prácticas del Grupo en la Gestión medioambiental.

I) Identificar e incorporar las mejores técnicas disponibles para la reducción de emisiones y aumentar la eficiencia en la utilización de luz, agua y electricidad en nuestras

operaciones y actividades.

4.3 Cambio climático

La estrategia de transición energética de la Sociedad está alineada con el objetivo establecido en el Acuerdo de París de limitar la temperatura global por debajo de los 2 °C respecto a los niveles preindustriales, realizando el máximo esfuerzo para no sobrepasar los 1,5 °C a finales de este siglo. Para ello se apoya en diferentes palancas que le permiten, por un lado, descarbonizar progresivamente sus propias actividades (reduciendo sus emisiones de alcance 1 y 2) y, por otro, contribuir a la descarbonización de la cadena de valor, en especial de los consumidores, mediante el desarrollo de un portafolio de combustibles de bajo o nulo carbono que progresivamente desplace a los de origen mineral (reduciendo así sus emisiones de alcance 3, categoría 11).

En este contexto, la Sociedad ha establecido el objetivo de alcanzar las cero emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050, en los alcances 1, 2 y 3 a lo largo de su cadena de valor. La Sociedad está planteando fijar dos metas intermedias de reducción de emisiones absolutas para 2030: una referente a las emisiones directas (alcance 1 y 2 bajo control operacional) respecto a 2016 y otra referente a las emisiones totales (alcance 1, 2 y 3) respecto a 2018, considerando en el alcance 3 las emisiones asociadas a la producción. Para el seguimiento del plan de descarbonización también se utilizará el Indicador de Intensidad de Carbono (IIC) como métrica complementaria para evaluar el progreso hacia la descarbonización por unidad de energía producida.

Dado que la transición energética no solo implica reducir emisiones, sino también satisfacer la demanda energética de la sociedad, la Sociedad también utiliza el IIC como métrica complementaria para evaluar el progreso hacia la descarbonización por unidad de energía producida y que permite incorporar el efecto de los pilares de descarbonización clave de su estrategia, como son la producción de electricidad y de combustibles renovables.

4.4. Prevención de la contaminación

La Política de Medioambiente de la Sociedad establece compromisos para prevenir y controlar las emisiones contaminantes al aire, el agua y el suelo, minimizando el impacto ambiental de sus operaciones y productos. En este sentido, la Sociedad sigue implementando acciones.

4.5. Agua y recursos marinos

Entre las principales acciones desarrolladas en los activos, se incluyen la reducción del consumo de agua dulce mediante la detección y reparación de fugas, el uso eficiente de agua, mejoras operativas para aumentar la recirculación interna del agua o el uso de fuentes alternativas al agua dulce y la instalación de estaciones de descarga de agua reciclada.

La Sociedad ha establecido nuevos objetivos relacionados con la prevención de la contaminación y el uso de recursos y economía circular.

La Sociedad ha establecido objetivos de gestión del agua alineados con su Política de Medioambiente, enfocados a la reducción de la captación de agua dulce. Para sus centros industriales, la ambición es reducir en un 20% en 2035 y con un incremento de la reutilización de agua hasta un 50% en 2030 y un 75% en 2038, siempre de forma proporcional al volumen de producción, y una acción concreta de regeneración del capital natural del ecosistema en este entorno.

4.6. Uso de los recursos y economía circular

La Sociedad ha adoptado una serie de compromisos mediante su Política de Medioambiente para integrar los principios de la economía circular en sus procesos, productos y servicios, que incluyen la optimización del uso de recursos y materias primas, así como fomentar el uso de recursos alternativos y renovables obtenidos de forma sostenible. La política también promueve el desarrollo de nuevos productos con menor impacto ambiental, y se extiende a la cadena de valor, abarcando socios, proveedores, contratistas, distribuidores y otras relaciones comerciales.

En su actualización del Plan Estratégico para 2025-2026, se han establecido metas específicas relacionadas con el uso de recursos y la economía circular:

4.7 Seguridad y salud en el trabajo en los convenios colectivos

En un alto número de los convenios colectivos que resultan de aplicación en España, se dedica una especial atención a la seguridad y salud laboral en un sentido amplio. Así como el cumplimiento estricto de la normativa ISO 45001 que proviene y audita a las empresas con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo adecuado a las normas y estándares internacionales.

En los distintos convenios de empresa o centro de trabajo se dedica igualmente atención especial a la materia de seguridad y salud. Las cláusulas que de forma más recurrente han sido incluidas en los convenios colectivos suscritos respecto a seguridad y salud laboral han sido las siguientes:

- Existencia de planes de prevención: evaluación de riesgos y acción técnico-preventiva
- Alusiones a la mejora continua de las condiciones generales de los centros de trabajo
- Medidas preventivas específicas como equipos de protección personal, y ante situaciones de emergencia o trabajos con riesgos especiales
- Comunicación e interlocución con los servicios de prevención
- Aspectos sobre vigilancia de la salud: revisiones médicas periódicas
- Regulaciones con relación a derechos de los trabajadores: participación, formación e información

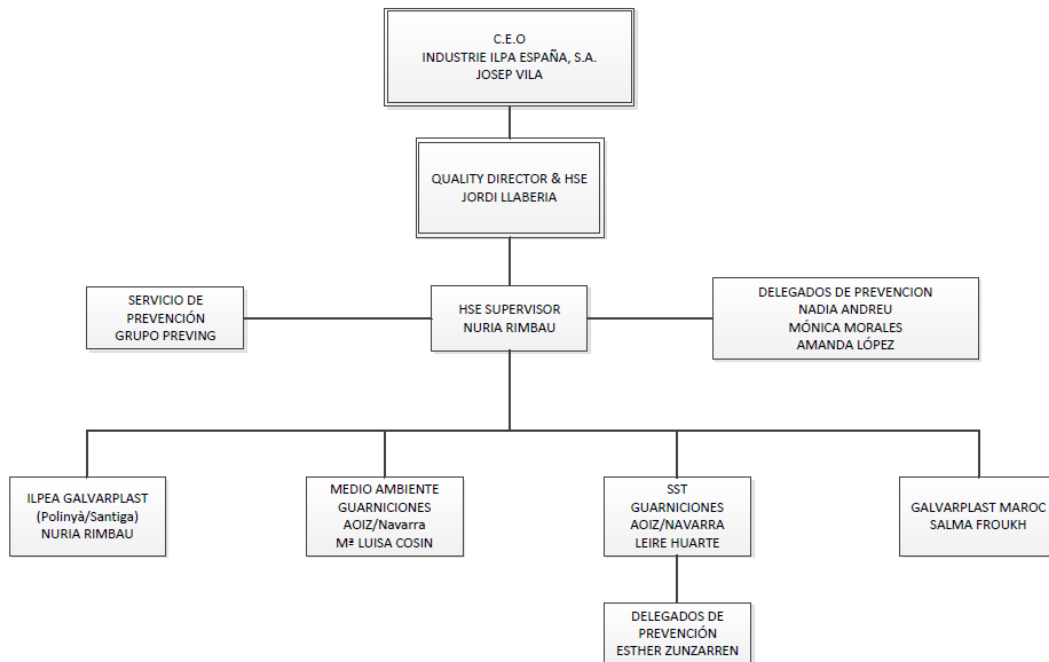
- Representación legal de los trabajadores: comités de seguridad y salud y delegados de prevención

INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA, S.A., ha establecido como objetivos brindar sus servicios con adecuados estándares de seguridad y eficiencia, a fin de ser competitiva y rentable, manteniéndose entre las empresas del sector que prestan una mayor atención a la seguridad. Considera que su capital más importante son los trabajadores, siendo prioridad de la empresa mantener buenas condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como, mantener al personal motivado y comprometido con la Prevención de Riesgos Laborales.

En nuestra filosofía de mejora continua, esperamos ampliar el alcance del Sistema a todas nuestras actividades. Con tal motivo la Dirección General ha establecido la siguiente Política:

- Proteger la Salud y Seguridad de los trabajadores, así como de los usuarios, visitas, contratistas y demás partes interesadas.
- Cumplir tanto la normativa de Seguridad y Salud en el trabajo aplicable a nuestras actividades, así como los requisitos que voluntariamente se suscriban.
- Proponer la mejora continua de nuestro desempeño en la Prevención de Riesgos implementando un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del cual se involucra a todos los empleados en la identificación continua de los peligros y evaluación de riesgos a fin de poder tomar oportunas y eficaces medidas para el control de estos.
- Promover y motivar a nuestro personal la Prevención de los Riesgos del Trabajo en todas sus actividades, mediante la comunicación y participación en las medias para el control de estos.
- Fomentar y garantizar las condiciones de Seguridad, Salud e Integridad física, mental y social de los trabajadores durante el desarrollo de las labores en el centro de trabajo y en todos aquellos lugares a los que se les comisione por necesidad del servicio, siendo uno de sus objetivos principales evitar riesgos, incidentes y enfermedades profesionales.
- Revisar periódicamente y llevar a cabo auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para verificar y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas de Seguridad y Salud con el fin de mejorarlo, y adecuar esta Política a las condiciones cambiantes de la Organización.
- Certificar todas las plantas de Industrie ILPEA España, S.A. con las certificaciones internacionales relativas a Seguridad y Salud en el trabajo y en Gestión del Medio Ambiente (ISO 45001 y ISO 14001).

4.8 Organigrama prevención Industrie Ilpea España, S.A.:



La compañía dispone de un manual del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, aplicable a todos los centros productivos de Industrie Ilpea España, S.A.

El objeto de este Manual es describir todas las actividades que forman parte del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA, S.A., de forma que sirva de guía para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la empresa, en concordancia a las normas implantadas.

El presente documento tiene como objetivo la descripción del Sistema de Gestión implantado en INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA, S.A. al objeto de servir como referencia en su implantación y puesta en práctica en todos los ámbitos de la organización.

El objetivo del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales es el de llevar a cabo de manera eficaz la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, tomando como referencia:

- Ley 31/1995 y 54/2003, de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto 889/2015 por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- OSHAS 18 001:2007, Sistemas de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales
- ISO 45001:2018, Sistemas de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo.

- ISO 14001:2015, Gestión Medioambiental.

Esto supone la necesidad de mejorar continuamente la gestión y la forma de hacer las cosas. Por ello, nuestro compromiso con la gestión del sistema es total y permanente.

4.9 Documentación del sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

La documentación del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales utilizada por INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA, S.A., estará configurada por la siguiente estructura documental:

- Manual de Prevención
- Procedimientos generales
- Procedimiento Normalizado de Trabajo
- Manual de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Manual del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Es el documento básico del sistema de gestión de la prevención, en el cual se establece la política de prevención y se describe el sistema de gestión de la prevención de los riesgos laborales.

Procedimientos generales. Son documentos que contienen las instrucciones necesarias para la realización de las actividades del Sistema de Gestión de la Prevención de los Riesgos Laborales, de modo correcto y coherente con lo dispuesto en el Manual de Prevención.

Procedimiento Normalizado de Trabajo. Son documentos que contienen las instrucciones necesarias para la realización de las actividades del Sistema de Gestión de la Prevención de los Riesgos Laborales, que, por razones de criticidad, especificidad o complejidad, requieren un tratamiento más detallado que los procedimientos generales.

Responsabilidades y funciones

Dado que es función de todos minimizar los riesgos para todos los empleados, actuando de forma interdisciplinar en la identificación y evaluación de riesgos, proponiendo y llevando a término medidas correctoras y preventivas, generando una concepción integrada de la Prevención en la que participen todos los empleados, se establecen las siguientes funciones y responsabilidades en el desarrollo de la actividad preventiva en INDUSTRIE ILPEA ESPAÑA, S.A., sin perjuicio de las que se puedan establecer particularmente en otros documentos que se desarrollen en el marco de este Sistema de Gestión de la Prevención de los Riesgos Laborales:

Dirección general

- Esta Dirección es la responsable de definir la Política sobre Prevención de Riesgos Laborales en la Compañía, en todos sus centros de trabajo y para todos sus

empleados.

- También de dotar los recursos necesarios para la correcta aplicación de la Política sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- Así como de velar por la aplicación adecuada de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, en todos sus centros de trabajo y por parte de todos sus empleados.

Dirección industrial / Calidad.

- Son los responsables máximos del sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Aprueban y hacen cumplir el Manual de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Establecen los Objetivos anuales y la Programación correspondiente de las metas necesarias para la consecución de éstos.
- Procuran los medios materiales y humanos necesarios para la implantación del sistema y la aplicación de la programación anual.
- Coordinan los planes y programas de acción preventiva.
- Determinan las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Revisan el seguimiento y medición de la evolución de la programación anual.
- Presiden las reuniones del Comité de Dirección Prevención, para recibir información, controlar el cumplimiento de los programas y sugerir cambios si son necesarios.

Responsables de Departamento

- Son los responsables de aplicar los procedimientos del Manual de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en sus respectivos departamentos.
- Partiendo de los Objetivos generales de la empresa, establecen los Objetivos anuales para el Departamento, así como la Programación de las metas necesarias para la consecución de éstos.
- Proporcionan instrucciones y adiestramiento en colaboración con Calidad, a su personal en materia de prevención y fomentan las prácticas preventivas alentando la participación y las sugerencias de sus colaboradores.
- Analizan los datos procedentes de sus departamentos en materia de Prevención y deciden y ponen en marcha las acciones preventivas de acuerdo con los Programas y Normas en vigencia.
- Revisan el seguimiento y medición de la evolución de la programación anual de su Departamento.
- Pueden participar en los Planes de Inversiones en Prevención, e intervienen la puesta en marcha de los mismos y posterior seguimiento y evaluación

- Lideran la participación en cuantas actividades derivadas de la aplicación de los procedimientos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, se requiera en los procedimientos e instrucciones que lo conforman.
- Velan por la correcta y adecuada aplicación de las medidas de seguridad y salud necesarias en su área de responsabilidad, manteniendo su presencia en el lugar de trabajo cuando sea preciso o se establezca normativamente.

Empleados

- Cooperan con la Dirección para garantizar la consecución de los objetivos fijados en aplicación de la Política de Prevención, de los que son también responsables.
- Velan, según sus posibilidades y usando los medios y equipos de protección facilitados, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de sus compañeros.
- Participan activamente en la Política de Prevención, mediante sus sugerencias a nivel individual o a través de sus representantes, en los órganos legal y convencionalmente previstos para ello y de acuerdo con el procedimiento de los programas de desarrollo del Manual de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Usan correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los equipos de trabajo relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar, y en ningún caso los anulan.
- Mantienen en correcto estado de conservación, orden y limpieza, los equipos con los que realizan su trabajo y el área donde lo desarrollan.
- Utilizan adecuadamente y según las instrucciones recibidas, los equipos de trabajo, herramientas, sustancias químicas, y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollan su actividad.

Delegados de prevención

- Promueven y fomentan la cooperación de los empleados en la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Ejercen labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa vigente.
- Forman parte del Comité de Seguridad y Salud
- Acompañan a los técnicos en evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- Recaban la adopción de medidas de carácter preventivo y de mejora de los niveles de protección.
- Son informados y consultados en cuanto a medidas de seguridad, en las implantaciones de nueva maquinaria y cambios en los procedimientos de trabajo, para la aportación de propuestas de mejora.

- Proponen al órgano de representación de los empleados la adopción del acuerdo de paralización de actividades de acuerdo con la normativa vigente.
- Son informados de los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Aplican cuantas competencias y facultades les reconoce la legislación vigente.

Comité de seguridad y salud

- Participa en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de la Gestión de la Prevención de Riesgos en el centro de trabajo.
- Promueve iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.
- Vigila el cumplimiento y desarrollo del Manual de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, según la normativa aplicable al mismo.
- Conoce y analiza los daños, si los hay, producidos en la salud o integridad física de los empleados para valorar sus causas y proponer medidas preventivas.
- Conoce los informes relativos a las condiciones de trabajo
- Se encarga de coordinar la renovación de normativas internacionales y la correcta certificación de la compañía.

4.10 Trabajadores en la cadena de valor

La Sociedad gestiona su cadena de suministro respondiendo tanto a las expectativas de los grupos de interés como al cumplimiento de los estándares éticos, laborales, ambientales, de seguridad y de derechos humanos. La protección de los derechos de los trabajadores de la cadena de valor es un aspecto clave de esta gestión. Entre las políticas corporativas y el Código de Ética se establecen los principios mínimos que la Sociedad espera de sus proveedores, fomentando su conocimiento y aceptación antes de iniciar una relación contractual y su cumplimiento durante toda la relación comercial.

La Sociedad dispone de un modelo de gestión de riesgos de la cadena de suministro para identificar, evaluar y minimizar los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) en las distintas etapas del proceso de compra. Este modelo consta de una fase de debida diligencia para conocer y evaluar a las terceras partes con las que se relaciona, y establece requerimientos ESG en el proceso de compra (incluyendo clausulados específicos según la naturaleza de la compra o servicio) y un proceso de evaluación de desempeño, así como mecanismos de auditoría y control que aseguran la implantación efectiva de todo el proceso. La Sociedad promueve la participación de empresas locales en su red de proveedores y contratistas, promoviendo el desarrollo económico y social en las áreas en las que opera. En 2024, más del 25% del volumen de compras se ha realizado a proveedores locales. La Sociedad también fomenta la inclusión social y la sostenibilidad en su cadena de valor mediante la contratación de centros especiales de empleo y la formación en aspectos ESG para sus proveedores. La Sociedad

ha definido objetivos para los próximos años con el propósito de fortalecer las buenas prácticas de sostenibilidad en la cadena de suministro, así como potenciar la integración de criterios de seguridad y medioambiente en la gestión de proveedores y en todas las contrataciones de bienes y servicios de alto riesgo en seguridad y medioambiente.

4.11 5's Industrie Ilpea España

Industrie Ilpea España S.A Incentiva la calidad de trabajo de nuestros colaboradores en 5 aspectos: clasificación, orden, limpieza, estandarización y mejora continua.

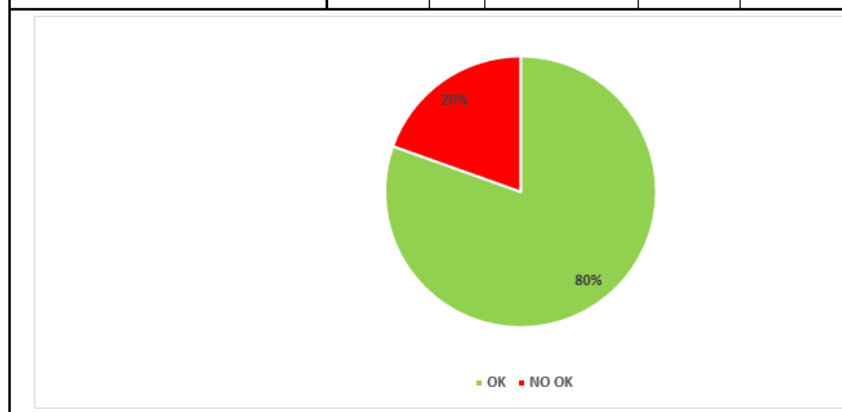
Esto además es posible ya que se desarrolla una continua supervisión de posibles acciones futuras de mejora sobre la eficiencia energética, reciclaje del material y la ergonomía de cada centro de trabajo en nuestras instalaciones.

Industrie Ilpea España S.A activo el programa 5's en las oficinas de la planta de producción de Polinyà con un plan de acción dividido en dos fases:

1) Pre-Auditoria: "Ruta de control" en todos los departamentos para detectar y señalar las incidencias y problemática.

2) Auditora 5S: con el envío de un informe a cada responsable de departamento sobre las problemáticas y puntos de mejoras detectados en las auditorias.

Departamento	OK	No ok	OBJETIVO	OK	NO ok
Oficina Técnica	32	8	40	80%	20%
Sales & Marketing	32	8	40	80%	20%
Laboratorio	32	8	40	80%	20%
Oficinas Mantenimiento & Producción	32	8	40	80%	20%
Fin & IT	32	8	40	80%	20%
Purchasing	32	8	40	80%	20%
Finance	32	8	40	80%	20%
HR & Compliance	32	8	40	80%	20%
Quality & HSSE	32	8	40	80%	20%
Industrial	32	8	40	80%	20%
Oficinas de Ing. 2ª Planta	34	6	40	85%	15%



El cumplimiento de las 5s en los centros de trabajo es mayor al 75% y a pesar de que aún hay espacio de mejora los resultados son positivos y se debe seguir trabajando en estos para incrementar el porcentaje "OK" del indicador.

4.12. Ciberseguridad

Los riesgos relativos a la ciberseguridad tienden a incrementarse a nivel mundial, por motivos de naturaleza geopolítica y tecnológica, por lo que se han continuado reforzando en 2024 las medidas de prevención, protección y respuesta.

La Dirección supervisa la estrategia de ciberseguridad, recibiendo informes periódicos del responsable.

En 2024 se han centrado en las operaciones industriales, realizándose también ataques simulados, formación de empleados y evaluaciones de impacto de la IA generativa, entre otras.