



| ISTOBAL, S.A. y sociedades dependientes |

Informe de gestión consolidado correspondiente al
ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021

www.istobal.com

Estado de información no financiera consolidado

1. Introducción

A finales del ejercicio 2018, entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra Istobal S.A. y sus sociedades dependientes, en adelante, Istobal o el Grupo, deben preparar un estado de información no financiera, que debe incorporarse en el informe de gestión consolidado o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos, y que incluya, entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo, el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, debiendo incluir las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

En este contexto, Istobal incorpora el estado de información no financiera consolidado en el informe de gestión consolidado del Grupo, que acompaña a las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2021.

Para el cálculo de los indicadores clave de resultados no financieros incluidos en este estado de información no financiera consolidado se ha utilizado como referencia, entre otras, la guía GRI (Global Reporting Initiative), marco internacional de reporte, que se contempla en el nuevo artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

2. Modelo de negocio

La actividad de Istobal consiste principalmente en la fabricación, distribución y mantenimiento de instalaciones para el lavado de vehículos tanto a nivel nacional como internacional, así como a la compraventa y arrendamiento operativo de máquinas de lavado de automóviles en el mercado nacional e internacional.

Istobal mantiene su esencia de empresa familiar, y es hoy la tercera generación la que dirige el Grupo.

Somos la empresa española líder en el diseño, fabricación y comercialización de soluciones de lavado para la automoción. En la actualidad disponemos de una amplia red de distribuidores por todo el mundo, diez filiales y una planta de ensamblaje en España, además de otras tres filiales que a su vez son plantas de ensamblaje en EEUU, Brasil y China.

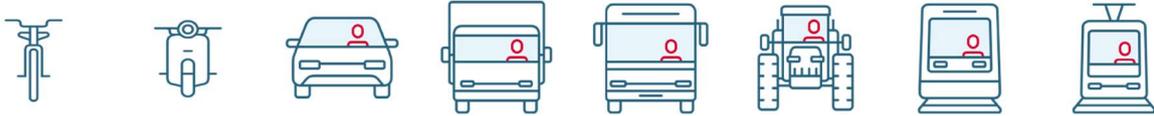
Actualmente, el 71% de su facturación, que en el último ejercicio consolidado alcanzó los 145,7 millones de euros, corresponde a ventas internacionales.

Nuestra firme estrategia de internacionalización nos ha permitido posicionarnos como uno de los líderes del sector a nivel europeo. La apuesta por la innovación y el compromiso por ofrecer soluciones globales eficientes nos convierten en un referente internacional con presencia en más de 75 países de todo el mundo.



Istobal cuenta con una plantilla de más de 850 profesionales, además de una amplia red de distribuidores por todo el mundo que consolida su presencia exterior. La orientación al servicio permite a Istobal proveer de soluciones integrales que abarcan el diseño, desde un departamento de I+D en constante generación de ideas, prototipos y patentes; la fabricación e ingeniería de procesos de gran flexibilidad operativa y con los últimos logros tecnológicos; hasta la comercialización y asistencia técnica de los equipos, gracias a una red consolidada de comerciales y técnicos preparados y en constante actualización.

Entendemos las instalaciones de lavado como espacios globales para el cuidado integral de todo tipo de vehículos. Nuestra gama de productos cubre todas las necesidades para el lavado exterior e interior de vehículos de los sectores de la automoción, el transporte y la movilidad.



ISTOBAL evoluciona junto a estos sectores anticipándose a sus futuras demandas y dando respuesta a sus necesidades con soluciones de lavado innovadoras que se adaptan a los cambios y miran hacia el futuro.

Desarrollamos soluciones globales e integrales que comprenden desde el diseño y la fabricación hasta la comercialización y la asistencia técnica. También contamos con una línea propia de productos químicos e incluso somos proveedores de soluciones de arrendamiento flexible y servicios de mantenimiento, tecnológicos, de marketing y posventa para nuestros clientes.



La misión de ISTOBAL es “ofrecer soluciones globales y completas que aportan gran rentabilidad al negocio del lavado y cuidado del vehículo, utilizando las últimas tecnologías y dando el mejor servicio al cliente”.

Para llevar a cabo esta misión, ISTOBAL integra los siguientes valores en la organización:

- **Curiosidad y creatividad.** Ser curioso es saber mirar siempre hacia fuera, de la empresa y del sector, ser inquieto y estar abierto al exterior. Ser creativo es salirse de lo previsible y pensar diferente.
- **Orientación al cliente.** La compañía pone el foco en el cliente, para comprender sus necesidades y poder entregar, valorar y medir el servicio que presta en su totalidad.
- **Integración y diversidad.** ISTOBAL es un equipo multicultural y diverso, capaz de entender las posiciones y necesidades de los demás.
- **Cooperación.** Trabajamos en común, alcanzando acuerdos y aportando soluciones consensuadas.
- **Seguridad.** Las personas son el valor más importante en cualquier organización, y como tal, garantizar su seguridad es clave en todo momento. Estamos comprometidos con la seguridad de nuestros trabajadores en las fases de producción, montaje e instalación, con la de nuestros clientes en las operaciones de mantenimiento y en el cumplimiento de normativas, y, además ampliamos ese compromiso también a los usuarios de las instalaciones con numerosas medidas para que la experiencia de lavado sea completamente segura.

La aplicación de todos estos valores contribuye a alcanzar la visión de ISTOBAL como empresa. La compañía busca “transformar la experiencia de uso del lavado y cuidado del vehículo para que sea fácil, rápida, eficaz y divertida y aportar el máximo valor a los clientes”.

“EMBRACE OUR VALUES



3. Organización del Grupo

Istobal es un grupo societario encabezado por Istobal, S.A., con sede en l'Alcúdia, que es la sociedad holding, donde consolidan el resto de empresas, y que además se encarga de ofrecer servicios centralizados que dan soporte al resto de filiales y empresas del grupo bajo una política de flexibilidad y adaptación a las características de cada mercado.

Serrallo Real State, S.L.U. es la empresa que realiza la gestión inmobiliaria de la propiedades de grupo, tanto propias, como arrendadas.

Istobal Manufacturing Spain, S.L.U. es la empresa fabricante, recibe los pedidos de todas las filiales y distribuidores, aprovisiona y recepciona los materiales y productos, produce los equipos y sirve los pedidos.

Istobal Servicios Integrados, S.L.U., se dedica a la compraventa de máquinas de lavado para su posterior arrendamiento a los clientes en España, del mismo modo que Joywash Betriebsges m.b.H. en Austria e Istobal Rental Service, Ltd. en Reino Unido.

Adicionalmente, Istobal cuenta con 10 filiales que realizan la labor comercial y de mantenimiento en sus diferentes áreas geográficas de actuación: Istobal España, S.L.U., Istobal Portugal Unipessoal, Lda., Istobal UK Limited, Istobal Handelsges m.b.H., Istobal Sverige AB, Istobal Danmark A/S, Istobal Italia, SRL, Istobal USA Corporation, Istobal do Brasil Indústria e Comércio Ltda e Istobal Vehicle Wash & Care (Zhejiang) Co., Ltd. Estas tres últimas filiales poseen también plantas de montaje y ensamblaje.

Istobal ofrece a sus clientes una amplia oferta personalizada adaptándose a las características, necesidades y circunstancias de cada cliente.



Para poder ofrecer este tipo de servicios integrales, hemos necesitado configurar un modelo de negocio con una estructura operativa que asegure las capacidades clave necesarias para garantizar el mejor servicio al cliente. Algunas de esas claves son la cercanía con el cliente, la inmediatez en la respuesta y la simplicidad en las operaciones.

La tradición nos lleva a conservar el legado histórico del Grupo y cumplir no sólo los objetivos que nos marcamos, sino hacerlo con excelencia, destacándonos en calidad e innovación y siendo corresponsables en el desarrollo de la sociedad en general en la que ejercemos nuestra actividad.

La certificación ISO 9001:2015, vinculada con el diseño, desarrollo, fabricación, comercialización y servicio posventa de equipos de lavado de vehículos, de tratamiento de aguas y de sus consumibles, persigue contribuir al modelo de crecimiento sostenible de Istobal en el ámbito de la cultura de excelencia y los procedimientos relacionados con la gestión de la calidad, siendo la misma y la satisfacción de nuestros clientes el objetivo prioritario.

Adicionalmente, nuestro sistema de gestión ambiental, certificado según ISO 14001:2015 ayuda a Istobal a identificar, priorizar y gestionar los riesgos ambientales, como parte de sus prácticas de negocios habituales.

Al cierre del ejercicio 2021 las entidades Istobal, S.A., Istobal España, S.L.U. e Istobal Manufacturing Spain, S.L. se encuentran certificadas tanto en ISO 9001 como en ISO 14001.



4. Aspectos materiales y grupos de interés

Istobal consolida su apuesta por un diálogo abierto y continuo con sus grupos de interés con el objetivo de aportarles valor a través de una actitud abierta y participativa pionera en el sector. Potenciando este dialogo en nuestra estrategia empresarial, producimos mejoras en la competitividad y en la calidad de nuestros productos y servicios.

Los grupos de interés están formados por los individuos o entidades a los que los servicios de Istobal pueden afectar de manera significativa, y cuyas acciones pueden afectar a la capacidad del Grupo para desarrollar con éxito su estrategia y alcanzar sus objetivos.

En Istobal tenemos diferenciados nuestros grupos de interés o stakeholders en dos grupos: los internos (empleados y accionistas) y los externos (clientes, proveedores, agentes sociales y comunidades locales).

En relación con los grupos de interés externos, nuestras prácticas están orientadas a respetar los derechos humanos, a la no connivencia con la corrupción o el soborno, a asignar recursos para las comunidades donde operamos y a la disminución del impacto de nuestra actividad en el medio ambiente.

Dentro de Istobal, nuestro comportamiento socialmente responsable se manifiesta en el respeto de los derechos de los trabajadores, a la libre negociación colectiva, a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la no discriminación por razón de edad, origen racial, religión o discapacidad, y a la prevención de la salud de nuestros empleados.

En este modelo, la gestión ética, responsable y sostenible es marco de referencia para nuestro equipo. Esto, junto con los valores corporativos citados anteriormente, nos permitirá adaptar nuestra organización a los cambios que se producen continuamente en la sociedad actual.

El Consejo de Administración de Istobal, S.A. reconoce y asume la importancia que tiene contar con un sistema de Gobierno Corporativo que oriente la estructura y funcionamiento de sus órganos sociales, en interés de la sociedad y de sus accionistas. El Consejo es el máximo órgano de gobierno de la compañía en materia de responsabilidad corporativa, estando compuesto al cierre del ejercicio 2021 por cuatro miembros de los que tres son hombres y una mujer.

Las instalaciones corporativas del Grupo han sido concebidas y diseñadas primando los amplios espacios y la presencia de luz natural en todas sus áreas, con especial incidencia en la fábrica y en las oficinas. En el citado contexto se ha venido trabajando en implantar soluciones avanzadas que permitan lograr una mayor eficiencia energética, así como una constante evolución en materia de prevención de riesgos laborales.

Istobal contribuye al desarrollo económico, tecnológico y social de su entorno. La creación de riqueza, empleo y conocimiento, son los principales beneficios generados.

Gestión de riesgos

Istobal ha identificado como sus principales riesgos en el medio y largo plazo los siguientes:

- Incertidumbre económica global
- Evolución en sistemas de movilidad
- Velocidad de cambios de nuevas tecnologías
- Cambios en políticas ambientales
- Potenciales nuevos competidores low-cost

5. Aspectos medioambientales

El impacto medioambiental de nuestros productos y servicios y de todos los procesos de nuestra organización es una de las grandes preocupaciones de Istobal.

Es por ello que, en el desarrollo de nuestras actividades, mostramos una especial sensibilidad con el entorno, promoviendo una mejora continua en nuestras prácticas medioambientales e involucrando a los trabajadores en el desarrollo de nuestra política medioambiental.

La elección de las mejores técnicas disponibles para optimizar los procesos y con ello la preservación de los recursos naturales, mediante un menor consumo de materias primas y energías, contribuye de manera significativa a la minimización de los efectos de nuestra actividad, garantizando un desarrollo sostenible.

En el citado contexto, establecemos procesos con el fin de minimizar la contaminación y, en general, cualquier impacto medioambiental de nuestra organización de forma coordinada.

La mejora continua nos impulsa a poner en marcha iniciativas medioambientales más ambiciosas que las impuestas por las administraciones debido a que la protección del medio ambiente es un estándar de nuestra organización.

Adicionalmente, colaboramos con nuestros clientes, y cuantos trabajan con nosotros, en la protección del medio ambiente, poniendo en marcha mecanismos para asegurar que nuestra organización encuentre soluciones para reducir al máximo el impacto medioambiental de las actividades ligadas a ella.

La base de partida de nuestro sistema ha sido la obtención del certificado de gestión medioambiental ISO 14001, así como la realización de auditorías por parte de asesores externos con el objetivo de evaluar los impactos medioambientales de Istobal.

Divulgamos nuestra política de protección medioambiental a cuantas personas, organismos y empresas colaboran con nosotros, para potenciar la extensión y el avance de estos principios de sensibilización por la correcta gestión medioambiental, tanto interna como externamente.

En el ejercicio de estas responsabilidades y con el objeto de desarrollar lo establecido en el ideario de Istobal, en el ejercicio 2021 se actualizó nuestra política ambiental con las mejores prácticas en la materia, estableciéndose una apropiada evaluación de riesgos vinculada con los aspectos ambientales en todos los procesos y etapas del ciclo de vida de los productos y servicios, así como las medidas preventivas para reducir los impactos de los citados riesgos.

La citada política medioambiental tiene la finalidad de proyectar a todos los grupos de interés que se relacionan con Istobal su compromiso por el medio ambiente y es aplicable para todas las sociedades que integran el Grupo.

En el citado contexto los principios básicos de actuación ambiental seguidos por Istobal son los siguientes:

- **Fomentar e impulsar** en todos los niveles de la organización una cultura interna de mejora continua, formando, implicando y responsabilizando al personal, a través de la información, consulta y participación de todos los miembros de la organización en la planificación y realización de las actividades preventivas, estableciendo objetivos concretos y revisándolos, así como asegurando la disponibilidad de los recursos necesarios para el cumplimiento de estos objetivos
- **Ofrecer** a sus clientes soluciones integrales para el tratamiento y reutilización del agua empleada en sus equipos de lavado.
- **Mantener** un sistema de revisión de los procesos con el fin de minimizar sus impactos ambientales y prevenir la contaminación. En particular, se compromete a:
 - **Minimizar** la producción de residuos en origen y su repercusión mediante su correcta segregación y gestión, así como estudiar alternativas que reduzcan la peligrosidad de los residuos generados
 - **Optimizar** el consumo de agua y mantener un control sobre sus vertidos
 - **Vigilar** la eficiencia de los consumos energéticos
 - **Mantener** un control sobre las emisiones a la atmósfera



- **Cumplir** con la legislación y reglamentación aplicable, así como con otros requisitos que se suscriban con las partes

interesadas.

- **Monitorizar** la evolución de los Sistemas de gestión de la Calidad, la repercusión Ambiental y la Seguridad y Salud Laboral de forma que podamos asegurar el mantenimiento y mejora continua.
- **Promover** la cultura preventiva a través de la concienciación y captación permanente de sus empleados, informando, consultando y haciendo partícipes a todos los miembros de la organización en la actividad preventiva.
- **Evaluar** los riesgos asociados a la propia organización, sus procesos, productos y servicios, así como a las necesidades y expectativas de sus partes interesadas, y determinar las acciones oportunas sobre los mismos.
- **Analizar y disminuir** los impactos ambientales de sus productos durante su ciclo de vida

En el ámbito de nuestro sistema de gestión ambiental según ISO 14001, Istobal identifica y evalúa periódicamente sus aspectos ambientales más significativos. En la evaluación correspondiente a 2021, los principales riesgos ambientales derivados de estos aspectos fueron:

- Contaminación atmosférica por las emisiones de baños de tratamiento y pintado de piezas.
- Contaminación de suelos por la producción de residuos peligrosos.
- Contaminación acústica en el entorno de la planta de producción.
- Agotamiento de recursos por los consumos de agua de red, gas natural, electricidad y materiales de embalaje.

Nota: En los aspectos de emisiones, sólo tienen relevancia los asociados a las instalaciones de producción en España.

En el citado contexto, los principales objetivos medioambientales de Istobal durante el ejercicio 2021 se han focalizado en la reducción de los residuos de envases de nuestros productos consumibles, del consumo de madera para el embalaje de nuestros productos, del consumo de Electricidad en nuestro proceso productivo, y del consumo de gasoil en nuestros vehículos del servicio técnico en España.

A nivel operativo, en 2022, se están ampliando acciones para la reducción de los residuos de envase de nuestros productos consumibles, reducciones en los consumos de cartón de embalaje, consumo de electricidad en nuestras instalaciones principales y de reducción de emisiones de CO2 en los vehículos del servicio técnico en España, estas últimas incluyendo acciones con impacto en otras filiales distribuidoras europeas.

Energía

Nuestras principales fuentes primarias de energía son el gas natural y la electricidad. No producimos energía primaria. Los consumos directos e indirectos de energía desglosados por fuentes primarias durante el ejercicio 2020 han sido los siguientes:

- Gas natural: 5.979,76 Mwh
- Electricidad: 3.279,47 Mwh

Cabe destacar que la electricidad suministrada en 2021 en las instalaciones de Istobal en España procede en más del 36% de fuentes de energía renovable. El impacto ambiental de nuestro consumo de energía es de 1.690 toneladas de CO2 equivalente, correspondiendo 1003 al gas natural y 687 al consumo eléctrico.

Durante el ejercicio 2020, se llevó a cabo la auditoría de eficiencia energética por parte de entidades externas requerida reglamentariamente, siendo sus recomendaciones orientadas a la optimización de la iluminación y climatización de instalaciones, así como al consumo por equipos informáticos. Estas recomendaciones han sido revisadas con las áreas correspondientes. Se implantaron 20 de las 30 propuestas específicas en 2020 y en 2021 se han realizado 9, quedando pendiente únicamente 1 para 2022 la instalación de temporizadores de apagado de luces en los vestuarios.

En el ámbito energético, se fijó un objetivo para la reducción de consumo eléctrico con sus acciones de ejecución y seguimiento, aun así, no se pudo alcanzar. Para el consumo de gas natural, se han ejecutado varias acciones como optimización de bastidores, de procesos de limpieza y nuevos TPMs para reducción de averías, lo que ha originado un descenso del consumo de gas natural en todo Istobal Manufacturing Spain. Para 2022 se ha lanzado el proyecto de eficiencia energética para optimizar los consumos de recursos energéticos e impulsar la sostenibilidad de la empresa.

Así mismo, se han realizado acciones enfocadas a la reducción del consumo de combustible en los vehículos empleados por el servicio técnico de España, como el sistema de reaprovisionamiento automático de las furgonetas del SAT, optimización de los avisos atentados por Soporte (remota) o contratación de técnicos para cubrir mayor zona sin grandes desplazamientos, lo que a originado conseguir el objetivo fijado para 2021 e implantar el nuevo para 2022 de reducción de emisiones de CO2.

Emisiones

Durante el ejercicio 2021, al igual que en los ejercicios anteriores, se han llevado a cabo las inspecciones periódicas establecidas reglamentariamente para los focos de emisiones a la atmósfera, evaluando los niveles de emisión respecto a los valores límite establecidos en las correspondientes autorizaciones administrativas.

Debido a la naturaleza de las actividades de Istobal, los aspectos ambientales asociados, sus riesgos asociados y los resultados de su evaluación, Istobal no tiene objetivos específicos de reducción de emisiones de carbono.

Agua

Nuestro consumo de agua se reparte entre consumo de agua de pozo y agua de red, siendo nuestra captación actual muy inferior al volumen anual autorizado. En la actualidad, no reciclamos ni reutilizamos el agua salvo para las pruebas de los prototipos.

Durante el ejercicio 2021, se han extraído, respectivamente, 15.275 m3 de agua de pozo y 3.960 m3 de agua de red.

Consumo de materias primas y packaging

Los principales consumos de materias primas de Istobal en 2021, por tipología, han sido:

	Kilogramos
Acero	1.704.333
Aluminio	276.861
Inoxidable	214.068
Pinturas al disolvente	14.265
Baños de tratamiento	14.595

Istobal presenta periódicamente a la Administración las medidas de prevención para reducir el impacto ambiental de los envases y embalajes empleados en sus productos, estando en vigor el Plan empresarial de prevención de envases y residuos en envases 2019 - 2021.

En relación con el citado Plan y los objetivos de nuestro sistema de gestión ambiental, existe un equipo de trabajo multidisciplinar formado por marketing, compras, calidad y producción que trabaja continuamente en la optimización de los envases mediante la reducción de materiales, así como la sustitución de materiales por reciclados o con mayor facilidad de reciclado y la optimización logística de nuestra cadena de suministro.

Fruto de estas acciones en 2021 son las reducciones del 13% del indicador de consumo de plástico de embalajes y del 20% de madera de embalaje, ambos en la planta de producción española.

Residuos

Istobal trata sus residuos a través gestores autorizados por la administración y cuenta con las inscripciones y permisos correspondientes a las cantidades y tipología de los residuos generados por su actividad.

Los residuos con mayor producción son las chatarras, madera, inertes, papel y cartón, detergentes caducados, baños agotados del tratamiento superficial de metales y aguas de lavadero de los decantadores de la máquinas. La cantidad total de residuos generados durante el ejercicio 2021, por tipología y potencial contaminante, han sido los siguientes:

No peligrosos

	Toneladas
Chatarra mezclada	156,68
Madera	129,91
Residuos inertes	129,50
Papel y cartón	65,62
RNP Polvo de Pintura	21,16
Cenizas de zinc	10,29
Cables eléctricos	5,79
Chatarra de aluminio	5,63
Matas de zinc	3,16
Chatarra de acero inoxidable	2,46
Otros	2,18
Total	532,38

Peligrosos

	Toneladas
Detergentes caducados	79,46
Baños desengrase agotado	43,15
Baños decapado agotado	19,93
Aguas de Lavadero	28,45
Baños de fluxado	18,37
Pinturas y barnices pastosas	9,97
Lodos depuración aguas	5,39
Envases de plásticos cont.	2,56
Cartón contaminado	2,41
Envases metálicos cont.	2,40
Otros	2,33
Total	214,42

Principio de precaución

En lo que al principio de precaución se refiere, no procede que Istobal aborde este principio, ya que las actividades que llevamos a cabo no generan impactos que puedan llevar asociados daños graves o irreversibles al medio ambiente.

Aun así, Istobal cuenta con una póliza de seguro con cobertura específica de 4.000.000 € por posible Contaminación Accidental.

Biodiversidad

Los terrenos propiedad de Istobal no se encuentran adyacentes o dentro de espacios naturales protegidos o de alta biodiversidad, por lo que no se generan impactos significativos en la biodiversidad.

7. Cuestiones sociales y relativas al personal

Istobal cuenta con empleados completamente dedicados y apasionados por su trabajo, y su retención en la organización y su desempeño son clave para la misma.

Los principales riesgos a los que se enfrenta Istobal en el ámbito laboral se encuentran vinculados con la fuga de talento, la falta de adecuada capacitación, la insatisfacción de los empleados y potenciales incumplimientos normativos, habiéndose diseñado e implementado medidas a nivel corporativo para mitigar adecuadamente los mismos.

Istobal respeta la no discriminación por edad, discapacidad, género, estado civil, embarazos, maternidad, raza, nacionalidad, origen étnico, religión o creencias, no habiéndose producido incidente alguno durante 2021.

Istobal dispone desde el año 2010 de un plan de igualdad en el que se establece el protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso laboral existiendo tolerancia cero ante este tipo de comportamientos. El citado protocolo ofrece cobertura para los siguientes ámbitos: acceso al empleo, contratación, segregación ocupacional, promoción, formación, retribución, conciliación vida laboral, personal y familiar, así como prevención de acoso.



Empleo

El número total y distribución de empleados por países al 31 de diciembre de 2021 es el siguiente:

	Número empleados
España	639
Reino Unido	58
EEUU	46
Dinamarca	39
Austria	31
Brasil	20
Suecia	17
China	12
Portugal	11
Italia	4
Total	877

El número total y distribución de empleados al 31 de diciembre de 2021 por sexo, edad, y clasificación profesional es el siguiente:

	Número empleados					
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Alta dirección	3	1	4	--	--	4
Dirección	10	1	11	--	1	10
Mandos intermedios	91	18	109	3	53	53
Técnicos, Oficiales y Ventas	194	101	295	65	135	95
Servicio técnico	199	--	199	14	86	99
Operarios producción	247	11	258	27	135	96
Total	745	132	877	109	410	358

El número total y la distribución de modalidades de contrato de trabajo, por tipología de contrato, al 31 de diciembre de 2021 es la siguiente:

	Número empleados					
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Indefinido	731	131	862	103	403	356
Temporal	14	1	15	6	7	2
Total	745	132	877	109	410	358

El número total y la distribución de modalidades de contrato de trabajo, por clasificación profesional, al 31 de diciembre de 2021 es la siguiente:

	Número empleados		
	Indefinido	Temporal	Total
Alta dirección	4	--	4
Dirección	11	--	11
Mandos intermedios	109	--	109
Técnicos, Oficiales y Ventas	289	6	295
Servicio técnico	200	--	200
Operarios producción	249	9	258
Total	862	15	877

El promedio anual durante el ejercicio 2021 de contratos indefinidos y temporales por sexo, edad y clasificación profesional es el siguiente:

	Promedio anual contratos (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Indefinido	83,66%	14,84%	98,50%	11,39%	46,25%	40,87%
Temporal	0,99%	0,51%	1,50%	0,68%	0,46%	0,36%
Total	84,65%	15,35%	100,0%	12,07%	46,71%	41,23%

	Promedio anual contratos (%)		
	Indefinido	Temporal	Total
Alta dirección	0,62%	0,00%	0,62%
Dirección	1,05%	0,00%	1,05%
Mandos intermedios	12,78%	0,03%	12,81%
Técnicos, Oficiales y Ventas	32,66%	0,91%	33,57%
Servicio técnico	22,57%	0,02%	22,59%
Operarios producción	28,82%	0,53%	29,36%
Total	98,50%	1,50%	100,0%

El promedio anual durante el ejercicio 2021 de empleados a jornada completa y parcial por sexo, edad y clasificación profesional es el siguiente:

	Promedio anual empleados (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Completa	83,66%	14,84%	98,68%	11,99%	46,18%	40,51%
Parcial	0,99%	0,51%	1,32%	0,07%	0,53%	0,72%
Total	84,65%	15,35%	100,0%	12,07%	46,71%	41,23%

	Promedio anual empleados (%)		
	Completa	Parcial	Total
Alta dirección	0,62%	0,00%	0,62%
Dirección	1,05%	0,00%	1,05%
Mandos intermedios	12,78%	0,03%	12,81%
Técnicos, Oficiales y Ventas	33,12%	0,45%	33,57%
Servicio técnico	22,28%	0,31%	22,59%
Operarios producción	28,82%	0,54%	29,36%
Total	98,68%	1,32%	100,00%

Durante 2020, la Sociedad realizó Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por causas ETOP, con alcance a las sociedades Istobal, S.A., Istobal Manufacturing Spain, S.L.U. e Istobal España, y periodos de afectación de abril a diciembre.

El número total y distribución de empleados afectados en 2021. por sexo, edad, y clasificación profesional es el siguiente:

	Número empleados afectados por ERTE					
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Alta Dirección	1	--	1	--	--	1
Dirección	2	--	2	--	1	1
Mandos intermedios	17	2	19	--	6	13
Técnicos, Oficiales y Ventas	77	48	125	31	65	29
Servicio técnico	46	--	46	2	25	19
Operarios producción	160	1	161	12	75	74
Total	303	51	354	45	172	137

Durante el período de aplicación de los ERTE, la sociedad ha complementado la prestación de los trabajadores en ERTE hasta el 80% del salario bruto en salarios hasta 30.000€ brutos anuales y hasta el 70% en salarios por encima de 30.000€ brutos anuales. Así mismo, la suspensión por ERTE no ha supuesto merma ni en el devengo de pagas extras ni en el devengo de vacaciones.

El número anual durante el ejercicio 2021 de despidos por sexo, edad y clasificación profesional es el siguiente:

Número despidos						
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Despidos	30	11	41	12	15	14

	Número despidos
Alta dirección	1
Dirección	3
Mandos intermedios	2
Técnicos, Oficiales y Ventas	15
Servicio técnico	10
Operarios producción	10
Total	41

La tasa de rotación de personal durante el ejercicio 2021 ha sido la siguiente, por sexo, edad y clasificación profesional:

Porcentaje (%)						
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Grupo	5,9%	9,1%	6,4%	15,4%	5%	5,3%
España	2,5%	5,7%	3%	5,5%	3,1%	2,1%

	Porcentaje (%)	
	Grupo	España
Alta dirección	-	-
Dirección	-	-
Mandos intermedios	8,2%	3,8%
Técnicos, Oficiales y Ventas	5,9%	4,6%
Servicio técnico	13,4%	5,7%
Operarios producción	1,2%	0,0%
Total	6,4%	2,2%

El modelo retributivo aplicable con carácter general a la plantilla de Istobal se materializa a través de dos elementos diferenciados:

- **Una retribución fija**, tomando como base lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, que tiene en consideración el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad interna y el valor de su función constituye una parte relevante de la compensación total. La concesión y el importe de la retribución fija se basa en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.
- **Una retribución variable** constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, que gira sobre parámetros variables. Esta retribución ésta ligada, con carácter general, a la consecución de objetivos previamente establecidos.

La política de retribuciones de Istobal promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, que no establezca ni fomente la diferenciación salarial. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

La remuneración media por género, edad y categoría profesional es la siguiente:

	Euros
Alta dirección	201.383
Dirección	99.924
Mandos intermedios	54,384
Técnicos, Oficiales y Ventas	30,241
Servicio técnico	35.370
Operarios producción	20,485

	Euros (*)					
	18-30		31-45		>45	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Mandos intermedios	22,361	-	51,700	48.777	60.055	54.653
Técnicos, Oficiales y Ventas	23.740	20.217	30.709	24.312	46.292	21.888
Servicio técnico	18.246	-	35.095	-	39.099	-
Operarios producción	17.058	15.120	20,308	20.145	21.775	20.862

(*) "La composición actual del Consejo de Administración y/o Directivos/Alta Dirección de la compañía no permite ofrecer la información de la retribución media percibida desagregada por sexo y/o tramo de edad, puesto que esa presentación permitiría deducir, de forma inequívoca, la retribución concreta e individual de uno de sus directivos, no existiendo la obligación legal de hacerla pública, de modo que la sociedad debe preservar su carácter estrictamente privado y confidencial."

La brecha salarial de Istobal por categorías profesionales homogéneas se ha calculado considerando la diferencia de las remuneraciones medias entre mujeres y hombres, expresada como un porcentaje sobre la remuneración media de los hombres.

Dada la heterogénea distribución de los empleados de cada sexo entre las distintas categorías profesionales, su antigüedad en la organización, así como de la aplicación de la fórmula de cálculo anteriormente descrita, la brecha salarial para el conjunto de Istobal, asciende al 15%.

Al cierre del ejercicio 2021 el consejo de administración de la Sociedad dominante está formado por tres hombres y una mujer habiendo registrado un gasto de 80 miles de euros por retribuciones devengadas por los miembros del consejo de administración en concepto de dietas, siendo la citada retribución equivalente a nivel medio, en un importe de 20 miles de euros, entre los consejeros y la consejera.

La retribución a los directivos y la alta dirección durante 2021 ha ascendido a 2.185 miles de euros en concepto de retribuciones salariales, de las que un porcentaje significativo corresponde a retribución fija, así como 20 miles de euros en concepto de retribuciones en especie y 489 euros en concepto de dietas, a la alta dirección. La remuneración media de los directivos y la alta dirección asciende a 168 miles de euros.

La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de Istobal en España asciende a 15.885 euros de salario inicial, siendo el ratio entre el citado salario y el mínimo local de 1,4.

Organización del trabajo

Los horarios y jornadas de trabajo de Istobal vienen determinadas por el Convenio Colectivo de aplicación en cada situación. El personal de oficinas realiza jornada partida de lunes a jueves y continua el viernes, flexibilizándose tanto la entrada como la salida en una hora. El personal de servicio técnico (SAT) realiza jornada partida de lunes a viernes y el personal de fábrica realiza jornada continua en turnos. La mayor parte del personal hace únicamente el turno de mañana y el trabajo en turno de noche es casi inexistente.

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, y con el objetivo de ser más productivos y eficientes, se han implementado iniciativas como hacer un mejor uso de las reuniones, reduciendo el número de las mismas, ajustando la duración y el número de personas convocadas y utilizando documentación más sintética, clara y sencilla en las mismas.

Cualquier decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo se notifica al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

El número total de horas de absentismo durante el ejercicio 2021 ha ascendido a 38.981, suponiendo una tasa de absentismo del 2,71%.

Durante el ejercicio 2021 la totalidad de empleados del Grupo que han podido disfrutar del permiso parental, 28 hombres y 7 mujeres, se ha reincorporado a su puesto de trabajo una vez finalizado el mismo.

Salud y seguridad laboral

La Dirección de Istobal consciente de que cualquier actividad puede incidir en la seguridad y salud de los trabajadores o la de terceras personas, actualizó en 2021 su política de seguridad y salud laboral conforme a los siguientes principios:

- **Fomentar e impulsar** en todos los niveles de la organización una cultura interna de mejora continua, formando, implicando y responsabilizando al personal, a través de la información, consulta y participación de todos los miembros de la organización en la planificación y realización de las actividades preventivas, estableciendo objetivos concretos y su revisión y asegurando la disponibilidad de los recursos necesarios para el cumplimiento de estos objetivos
- **Planificar y realizar** las actividades preventivas oportunas para evitar que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales



- **Cumplir** con la legislación y reglamentación aplicable, así como con otros requisitos que Istobal suscriba con sus partes interesadas
- **Monitorizar** la evolución de los Sistemas de gestión de la Calidad, la repercusión Ambiental y la Seguridad y Salud Laboral de forma que podamos asegurar el mantenimiento y mejora continua.

El comité de seguridad y salud de Istobal Manufacturing Spain, S.L.U., compuesto en 2021 por 6 personas, se reúne trimestralmente con los sindicatos para tratar, entre otros, los aspectos vinculados con políticas de prevención de riesgos laborales.

El número de accidentes y sus índices de frecuencia y gravedad, por hombres y mujeres en 2021 han sido:

	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes	17	--	17
Índice de Frecuencia	11,82	--	11,82
Índice de Gravedad	0,23	--	0,23

Durante el ejercicio 2021 no ha sido declarada ninguna enfermedad profesional en Istobal.

Relaciones sociales.

De conformidad con la regulación vigente, las condiciones laborales y los derechos de los empleados de Istobal, tales como la libertad de asociación y representación sindical, se encuentran recogidos en normas, y en convenios y acuerdos suscritos, en su caso, con las correspondientes representaciones de los trabajadores. El diálogo y la negociación forman parte del modo de abordar cualquier diferencia o conflicto en Istobal, para lo que existen procedimientos específicos de consulta con los representantes sindicales.

El convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios de la industria del metal para la provincia de Valencia es el convenio de referencia para todas las empresas del grupo en España, con la excepción de los operarios del lavadero que tiene en Alzira la empresa Istobal Servicios Integrados a quienes es de aplicación el convenio colectivo de garajes, aparcamientos, servicios de lavado y engrase y auto estaciones de la provincia de Valencia. En la actualidad, Istobal cumple con la legislación laboral aplicable en todos los países en los que está presente.

Los representantes de los trabajadores, siempre que se convoquen las elecciones correspondientes, son elegidos cada cuatro años por sufragio personal, libre, directo y secreto, y son informados de los cambios relevantes que se puedan producir en la organización del trabajo en el Grupo, en los términos previstos en la legislación en vigor.

Formación

La formación de los empleados en Istobal ha sido un elemento clave en nuestra estrategia de personas hasta diciembre de 2021, ya que la preparación y actuación de nuestros profesionales nos otorgan un valor diferencial como organización. Por ello, contamos con acciones y programas adaptados a cada puesto de trabajo y a sus diferentes niveles de experiencia, a los que hay que añadir numerosas acciones puntuales y flexibles orientadas a informar y actualizar sobre las novedades que se producen.

La mayor parte de los cursos presenciales se dirigen a la formación continua de especialización y perfeccionamiento del personal, con el objetivo de conocer las novedades comerciales y de producto, aprender los nuevos procesos administrativos y de gestión implantados y, en general, mejorar las habilidades para el desempeño de las diferentes tareas y responsabilidades.

Realizamos cursos bonificados y otros cursos no bonificados, vinculados con las directrices establecidas por el área de Personas. Todos los cursos impartidos obedecen a necesidades de formación detectadas en la plantilla y han supuesto durante el ejercicio 2021 una totalidad de 13.464 horas, de las que 260 se llevaron a cabo por la alta dirección y directivos, 2.833 por mandos intermedios, 8.426 por técnicos, oficiales y ventas, 1.298 por el servicio técnico y 648 fueron impartidas a los operarios de producción.

Estas cifras de 2021 han aumentado con respecto al año anterior a causa de la normalización de la situación sufrida durante 2020 con el Covid 19 y las extraordinarias circunstancias por las restricciones derivadas, que originaron no poder realizar todas las adaptaciones en aulas virtuales y forzando a realizar aplazamientos de las mismas para 2021.

Cada año, se elabora desde el área de Personas un plan de formación que se adecúe tanto a las inquietudes manifestadas por los distintos departamentos de la plantilla, así como las directrices de la Dirección. Se procura que el alcance de los cursos llegue a todos los empleados. Desde la organización se hace un especial hincapié en cursos encaminados a la integración de nuestros empleados con la organización, idiomas, actualización de productos, sistemas de información y aquellos que tengan que ver con la prevención de riesgos y actuaciones frente a emergencias.



Accesibilidad

Al 31 de diciembre del 2021, Istobal contaba con 11 personas con capacidades diferentes. En el citado contexto Istobal apoya la integración laboral y la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral. La distribución por género y categoría del número medio de personas empleadas por Istobal al 31 de diciembre de 2021, con discapacidad mayor o igual del 33%, es la siguiente:

	Hombres	Mujeres
Técnicos, Oficiales y Ventas	2	-
Operarios producción	9	-
Total	11	-

Istobal también integra su compromiso social en su actividad empresarial. Así, colabora desde 2014 con Ilunion, empresa del Grupo ONCE y su Fundación, en su apuesta por la igualdad de oportunidades y la inserción laboral de las personas con discapacidad. Distintas áreas y etapas del proceso de fabricación están subcontratadas a Ilunion, contribuyendo a la integración laboral y social de 119 trabajadores de esta compañía.

Adicionalmente, se sigue avanzando en la accesibilidad de las instalaciones corporativas y productivas, mediante ascensores y tornos dobles, respectivamente.

Igualdad

Istobal 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, así como en el impulso y fomento de medidas para mantener la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de Istobal, desde la selección hasta la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad establecidas para aquellas empresas del Grupo que tengan la obligación legal o a través de la implantación futura de un plan que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

El plan de igualdad vigente en Istobal prevé las reuniones trimestrales o a petición de cualquiera de las partes con el objetivo de realizar un adecuado seguimiento del cumplimiento y desarrollo del mismo.

8. Derechos humanos

El total cumplimiento de la normativa de recursos humanos consideramos que no necesita de certificación externa alguna ya que los compromisos más relevantes asociados a la misma han ido asumiéndose por Istobal en función del desarrollo normativo en el citado ámbito:

I. Istobal no utiliza, ni apoya el uso de trabajo infantil.

II. Istobal no utiliza, ni auspicia el uso de trabajos forzados a los empleados.

III. Istobal establece un entorno laboral seguro y saludable, toma las medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones. Se evalúan todos los riesgos que no hayan podido evitarse. Se planifican acciones encaminadas a eliminar o reducir los riesgos identificados. Las instalaciones son correctas respecto a la prevención de riesgos laborales.

IV. Istobal respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y que estos puedan elegir un sindicato de su elección. Istobal garantiza que los representantes de personas no sean discriminados y puedan tener acceso al resto de trabajadores en el lugar de trabajo.

V. Istobal no efectúa, ni auspicia ningún tipo de discriminación por razón de raza, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, participación sindical, orientación política, ideológica, categoría laboral o edad. Istobal no permite comportamientos, gestos y lenguaje que atenten a la dignidad o integridad de las personas.

VI. Istobal no utiliza, ni apoya castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.

VII. Los trabajadores de Istobal disponen de al menos un día libre durante cada período de siete días de trabajo. Las horas extraordinarias se pagan según convenio y son siempre voluntarias para los trabajadores, a no ser que estén pactadas en convenio o instrumento similar.

VIII. El salario pagado cumple las exigencias legales de salario mínimo por puestos de trabajo. Istobal cumple todas las obligaciones de carácter laboral y de seguridad social establecida en la legislación española.

IX. Istobal controla el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de prevención de riesgos laborales por parte de los proveedores y subcontratas.

En línea con este compromiso, hemos aprobado también nuestro Código Ético, una herramienta de la que nos hemos dotado para mantener los principios que han guiado a Istobal desde sus inicios y que desarrolla sus valores. En 2021 no se han identificado riesgos en el ámbito de los derechos humanos ni se ha recibido ninguna denuncia aparejada a este tema.

9. Lucha contra la corrupción y el soborno

El modelo de prevención de riesgos penales de Istobal constituye una de las bases en las que la organización afianza el compromiso institucional para desarrollar todas sus actividades y negocios en cumplimiento riguroso con la legalidad vigente en cada momento y de acuerdo con estrictos cánones de comportamiento ético. Para lograrlo, son pilares básicos del sistema de cumplimiento de la organización: (i) el Código Ético, (ii) el modelo de control interno y (iii) la función de cumplimiento, instrumentalizada en el órgano de control del modelo de prevención de riesgos penales (Comité de Compliance) que se responsabiliza de la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del citado modelo de prevención.

El Código Ético establece las pautas de comportamiento que, de acuerdo con los principios de Istobal, ajustan la conducta a los valores internos organizativos. Para ello, establece para todos sus integrantes el deber de respeto a las leyes y normas aplicables, de manera íntegra y transparente, con la prudencia y profesionalidad que corresponde al impacto social de la actividad y a la confianza que los accionistas y clientes han depositado en Istobal.

Adicionalmente, a la aplicación a todo el personal (empleados, asociados, colaboradores y directivos) de las sociedades que forman Istobal, el citado Código Ético será difundido a los proveedores, auditores, asesores, clientes, empresas asociadas e instituciones con las que colabora Istobal.

El modelo de control interno de Istobal, construido, conforme a las mejores prácticas, sobre la existencia de tres niveles diferenciados de control, lo que comúnmente se conoce como modelo de tres líneas de defensa está dirigido a identificar, prevenir y corregir las situaciones de riesgo inherentes al desarrollo de su actividad en los ámbitos y lugares en los que despliega su negocio.

La función de cumplimiento del modelo de prevención de riesgos penales está gestionada por el Comité de Compliance del modelo, y se integra en la segunda línea de defensa, que tiene encomendada por el Consejo de Administración la función de promover y supervisar, con independencia y objetividad, que Istobal actúe con integridad, particularmente en ámbitos como la prevención del blanqueo de capitales, la conducta con clientes, la prevención de la corrupción y otros aspectos que puedan representar un riesgo reputacional para Istobal.

La función de prevención penal tiene como objetivos:

- **promover** una cultura de cumplimiento dentro de Istobal, así como el conocimiento por sus integrantes de las normas y regulaciones aplicables a las anteriores materias, a través de acciones de asesoramiento, difusión, formación y concienciación.
- **definir e impulsar** la implantación y total adscripción de la organización a los marcos y medidas de gestión del riesgo relacionado con las cuestiones de cumplimiento.

Para reforzar estos aspectos y en concreto, la independencia de las áreas de control, el Consejo de Administración acordó en el ejercicio 2018, la aprobación del modelo de prevención de riesgos penales y de la política de cumplimiento de Istobal, así como la creación del órgano de supervisión y control y/o Comité de Compliance del modelo de prevención de riesgos penales, la cual tiene dependencia directa del Consejo de Administración.

Entre las funciones operativas principales del Comité de Compliance de Istobal se encuentran las siguientes:

- **la revisión y análisis** periódico de la normativa y regulación aplicables.
- **la emisión, promoción o actualización** de políticas y procedimientos en la materia.
- **el asesoramiento** a la organización en la interpretación del código de ético o de las políticas de cumplimiento.
- **la supervisión continua** de las actividades con riesgo de cumplimiento.
- **la gestión** del canal ético de denuncias.
- **la participación en los comités** donde se traten aspectos relacionados con las cuestiones de cumplimiento.
- **la participación en los procesos** de revisión independiente en la materia.
- **el reporte periódico** a la dirección (consejeros delegados) y a los órganos sociales (consejo de administración).

Un mecanismo fundamental para la gestión del riesgo de conducta de Istobal es su Canal Ético de denuncias. Tal y como señala el modelo de prevención de riesgos penales, los integrantes de Istobal tienen como obligación no tolerar comportamientos que se separen del citado Código o cualquier conducta en el desempeño de sus funciones profesionales que puedan perjudicar la reputación o el buen nombre de la organización.

El Canal Ético de denuncias constituye un medio para ayudar a los empleados o terceros a comunicar los incumplimientos que observen o les comuniquen sus colaboradores, clientes, proveedores o compañeros. Las denuncias recibidas son tramitadas con diligencia y prontitud. Se promueve su comprobación e impulsan las medidas para su resolución. La información es analizada de manera objetiva, imparcial y confidencial.

El modelo de prevención de riesgos penales de Istobal, se encuentra sometido periódicamente a procesos de revisión y se configura como un proceso dinámico y en continua evolución, de manera que la experiencia en su aplicación, las

modificaciones en la actividad y en la estructura de Istobal y, en particular en su modelo de control, así como las novedades jurídicas, económicas, sociales y tecnológicas que se produzcan permitirán su adaptación y mejora.

Dentro de los posibles delitos incluidos en el modelo de prevención de riesgos penales se encuentran los relacionados con la corrupción y el soborno, en tanto que existen una serie de riesgos que en una entidad de las características de Istobal podrían manifestarse. Entre dichos riesgos figuran, entre otros, los relacionados con actividades como el ofrecimiento, entrega y aceptación de regalos o beneficios personales, los eventos promocionales, los pagos de facilitación, las donaciones y patrocinios, los gastos, la contratación de personal, las relaciones con proveedores, agentes, intermediarios y socios comerciales, los procesos de fusiones, adquisiciones y joint ventures o la contabilización y registro de operaciones.

El delito de blanqueo de capitales pese a no ser una organización sujeta a la citada normativa también se ha evaluado en el contexto del modelo de prevención de riesgos penales no identificándose ningún aspecto relevante en relación con el mismo.

Para regular la identificación y gestión de estos riesgos, Istobal dispone de un cuerpo normativo interno conformado por principios, políticas y otros desarrollos internos, entre los que destacan su Código Ético en el que se incluyen aspectos vinculados entre otros aspectos con los conflictos de interés, prácticas fraudulentas y promesas engañosas, relaciones comerciales y con la competencia, regalos, pago de comisiones, donaciones u otros beneficios.

Por otra parte, a lo largo del ejercicio 2019 desde el Comité de Compliance se redactaron algunas políticas adicionales para reforzar el cuerpo normativo interno. Entre ellas, cabe destacar la política de Facturación y Cobro, así como la de Regalos, ambas con el fin de mitigar los riesgos mencionados con anterioridad.

Durante el ejercicio 2021 no se ha iniciado ningún procedimiento sancionador directamente relacionado con la comisión de algún delito por parte de Istobal ni de sus empleados ni tampoco se ha producido ninguna sanción vinculada con el modelo de prevención de delitos de la misma.

10. Contribución a la Sociedad

Patrocinios y colaboraciones

Istobal ha desarrollado una política de patrocinios y colaboraciones orientada a apoyar e impulsar aquellos proyectos e iniciativas alineados con los valores corporativos de la organización: curiosidad y creatividad, orientación al cliente, integración y diversidad, cooperación y seguridad. La citada política mantiene las siguientes premisas básicas:

- **Vinculada** al desarrollo y promoción local de L'Alcúdia, localidad donde se ubica la sede central de la compañía desde sus orígenes
- **Comprometida** con el impulso del talento joven, la innovación tecnológica, el espíritu emprendedor y de superación a través de la educación, la investigación y el deporte
- **Colaboración** en programas de crecimiento empresarial y proyección internacional para contribuir al impulso de empresas líderes españolas en el exterior



Istobal, forma parte de distintas iniciativas universitarias, formativas, culturales y deportivas, y participa en programas institucionales de gran reconocimiento.

En colaboración con la Universidad Politécnica de Valencia (UPV), Istobal cuenta con la Cátedra Istobal de Innovación Abierta con la finalidad de favorecer la transmisión de conocimiento entre universidad y empresa. Centrada en los servicios y las tecnologías para el lavado y cuidado de vehículos, la Cátedra da soporte a acciones de investigación y contribuye a desarrollar el talento de los jóvenes estudiantes a través de una serie de actividades que configuran un ecosistema de aprendizaje.

La compañía participa, además, en el programa de transformación empresarial Cre100do, de la Fundación Innovación Bankinter, el ICEX y el Círculo de Empresarios, que contribuye al impulso de la innovación, la competitividad y la internacionalización de las empresas españolas.



Así mismo, también contribuye a la formación profesional y universitaria a través de su participación en programas educativos de diversas entidades, como: Cámara de Comercio de Valencia, Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de la Comunidad Valenciana, Escuela de Empresarios EDEM, Universidad Internacional de Valencia y Universidad Politécnica de Valencia.

El torneo internacional de fútbol COTIF Promesas es otra de las colaboraciones que Istobal ha puesto en marcha para apostar por el talento joven. El COTIF es un campeonato que desde hace más de 30 años tiene lugar en L'Alcúdia y que se ha convertido en un referente nacional e internacional de las jóvenes promesas del fútbol.

En su compromiso con el desarrollo y promoción de L'Alcúdia, ISTOBAL firmó un convenio de colaboración con el Ayuntamiento de esta localidad para la creación de un nuevo campo de fútbol 8 en la ciudad deportiva Els Arcs, a iniciativa del COTIF, con una inversión de más de 48.000 euros por parte de ISTOBAL.

En 2021 ISTOBAL también se integró en la Fundación LAB Mediterráneo, el nuevo proyecto promovido por la Asociación Valenciana de Empresarios (AVE) para impulsar la innovación y el emprendimiento en la Comunitat Valenciana.

A nivel local Istobal también da su apoyo a los equipos oficiales de fútbol y baloncesto de L'Alcúdia como parte de su compromiso social con la localidad y su colaboración con los valores de superación y trabajo en equipo que transmite el deporte.

Las principales aportaciones de Istobal en 2021 ha sido:

	Aportaciones / Patrocinios
Nuevo Campo de fútbol L'Alcúdia	48.379 €
Fundación LAB	30.000 €
Campeonato COTIF	15.000 €
Club de básquet de L'Alcúdia	1.000 €
Cátedra Istobal	15.000 €
Fundación Cre100do	10.000 €
Total	119.379 €

Asociaciones

Istobal es miembro y colabora con el Foro de Marcas Renombradas Españolas (FRME), una alianza público-privada compuesta por administraciones públicas y por más de un centenar de marcas líderes en sus respectivos sectores y con destacada presencia y proyección internacional. Esta colaboración contribuye a impulsar la internacionalización de la compañía, potenciando su marca y la imagen de sus productos y servicios en el exterior.

Istobal está asociada o colabora con un gran número de institutos tecnológicos, asociaciones y entidades vinculadas a su actividad empresarial, entre las que destacan: EUnited Vehicle Cleaning (European Association of Vehicle Cleaning Equipment Manufacturers), IFSF (International Forecourt Standards Forum), ENFIT (International Association Supply Chain Safety), TEKOM (European Association for Technical Communication), AVE (Asociación Valenciana de Empresarios), APD (Asociación para el Progreso de la Dirección), FEMEVAL (Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana), Instituto ai2 (Instituto Universitario de Automática e Informática Industrial de la Universidad Politécnica de Valencia), IDF (Instituto de Diseño y Fabricación), CMT (Instituto Universitario de Motores Térmicos de la Universidad Politécnica de Valencia), Instituto VRAIN (Valencian Research Institute for Artificial Intelligence), AIDIMME (Instituto Tecnológico Metalmeccánico, Mueble, Madera, Embalaje y Afines), ITE (Instituto Tecnológico de la Energía), o ITI (Instituto Tecnológico de Informática de la UPV).

Premios y reconocimientos

En los últimos años Istobal ha obtenido diversos premios a la innovación y otros reconocimientos por su internacionalización, contribución al sector industrial y respeto al medio ambiente, entre los que destacan los siguientes: Recogemos el Premio Empresa y Sostenibilidad de Levante-EMV y Banc Sabadell (2021), Premio Cámara de Valencia 2018 a la Excelencia del Modelo de Gestión Empresarial, Premio Seguridad de Repsol (2018), Premio Economía 3 en la modalidad de liderazgo empresarial por su contribución al crecimiento económico y social de la Comunidad Valenciana (2017), Premio Galería Innovación Motortec Automechanika al Asistente Virtual para la selección de programas de lavado para la automoción (2017), etiqueta ecológica Nordic Swan Ecolabel por la sostenibilidad y eficacia de sus productos químicos ISTOBAL essens® (2016) y premio FEMEVAL a la proyección exterior por su internacionalización (2016).



Servicio de atención al cliente

Istobal cuenta con un procedimiento operativo en el que se establece la sistemática para la recepción, atención, enfoque y solución de las quejas y reclamaciones que puedan presentar los clientes, tanto como por un producto como por un servicio prestado.

En el momento que se recibe la reclamación y se evalúa, si se considera aplicable, se introduce en el buzón de incidencias de cada sociedad. El departamento implicado analiza la información recibida, comprueba que la clasificación es correcta y realiza las consultas oportunas a los departamentos o funciones necesarios hasta disponer de los suficientes datos para determinar las causas y la solución adecuada a la incidencia.

Con el cierre de la incidencia, la aplicación emite un comunicado al departamento emisor que, en caso de considerarlo oportuno o necesario, trasladará la resolución de la queja o reclamación a la parte interesada correspondiente. Aún en el caso de no quedar registrada en la aplicación, toda reclamación recibida por escrito (mail, correo, etc.) desde un cliente, será respondida del mismo modo y el departamento receptor o responsable de la incidencia guardará registro de la respuesta.

Las quejas o reclamaciones son consideradas como no conformidades detectadas por el cliente. Del estudio de las mismas por parte de los departamentos implicados, y en función de su importancia o reiteración, se pueden originar acciones correctivas. Periódicamente, dentro del proceso se realizará el estudio de las incidencias recibidas, aceptadas y rechazadas por tipología con el fin de determinar tendencias en las mismas y posibles acciones de mejora.

El volumen de reclamaciones recibidas durante el ejercicio 2021 de clientes y admitidas a trámite por Istobal no ha sido significativo en relación con volumen total de operaciones, manteniéndose en niveles similares a los de años anteriores, recibiendo un total de 1.036 reclamaciones (menos de 6,3 reclamaciones / millón €), quedando, a mediados de febrero de 2022 sólo un 1,7% de reclamaciones pendientes de resolución final. En el citado contexto las valoraciones de satisfacción recibidas por parte de los clientes en relación con el servicio de reclamaciones durante el ejercicio 2020 han sido razonablemente satisfactorias (2,64/4,00).

Istobal no tiene registradas multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa relacionada con aspectos de seguridad y salud de los consumidores que pudieran ser significativas.



Proveedores

Cada uno de los elementos que entran en juego en nuestra compañía está buscado para alcanzar la excelencia en nuestro producto final, que es, al fin y al cabo, nuestra carta de presentación a los clientes. Estos componentes los buscamos en los mejores proveedores, aquellos que, a su vez, nos brindan lo mejor de sí mismos para contribuir a nuestro crecimiento sostenible y responsable.

Sin la relación de confianza y lealtad que forjamos con el esfuerzo y el trabajo diario de nuestros proveedores no podríamos lograr los estándares de calidad de los que tan orgullosos estamos. Durante el ejercicio 2021 el 12,17% de los aprovisionamientos a la filial fabril española ha sido realizado por proveedores locales, el 52,05% proveedores de la comunidad valenciana y el 92,43% a proveedores nacionales, considerando en los dos últimos % los proveedores de locales y de la comunidad valenciana, respectivamente.

Dentro de nuestro modelo, la homologación de nuevos proveedores y la revisión continua de su calidad forma parte de los procesos de control y a los mismos.

En el citado contexto, desde Istobal exigimos a nuestros proveedores los mismos estándares que nos caracterizan como organización.

Información fiscal

El beneficio consolidado de Istobal del ejercicio 2021, después de impuestos, asciende a 8,98 millones de euros y los impuestos sobre beneficios pagados han ascendido a 3,10 millones de euros.

Los resultados consolidados y los impuestos sobre beneficios pagados por zonas al 31 de diciembre de 2021 han sido los siguientes:

	Miles de euros	
	Resultados después de impuestos	Impuestos sobre beneficios
Europa *	8.689	2.398
América **	1873	704
Asia***	(1.584)	1
Total	8.979	1.065

* Incluye las sociedades: Istobal, S.A., Istobal Manufacturing Spain, S.L.U., Istobal España, S.L.U., Serrallo Real Estate, S.L.U., Istobal Portugal Unipessoal, Lda., Istobal UK Limited, Istobal Handelsges m.b.H., Istobal Sverige AB, Istobal Danmark A/S, Istobal Italia, SRL, Istobal Servicios Integrados, S.L.U., Joywash Betriebsges m.b.H., Istobal Rental Service, Ltd., Istobal D.O.O. Beograd, Istobal Metal Works, S.L.U. y SARL FDI +

** Incluye las sociedades: Istobal USA Corporation e Istobal do Brasil Indústria e Comércio Ltda.

*** Istobal Vehicle Wash & Care (Zhejiang) Co., Ltd.

En el ejercicio 2021, Istobal no ha recibido ayudas públicas que tengan por objeto promover el desarrollo de su actividad y que sean significativas.

Contenidos del Estado de Información No Financiera					
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Pág. Informe	
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	p. 2 a 4	
			GRI 102-4 Localización de las actividades		
			GRI 102-6 Mercados servidos		
			GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave		
			GRI 102-7 Dimensión de la organización		
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	p. 5 a 7	
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	p. 5 a 9	
			GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución		
			Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	p. 5 a 9
				GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	
	General	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	p. 5 a 9	
			GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución		
			GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales		
				GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Pág. Informe
Información sobre cuestiones medioambientales	General	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Véase nota 18 de la memoria consolidada adjunta.
		Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	p. 9
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	p. 9
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305) GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de los productos y servicios GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	p. 5 a 9
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 306)	p. 8
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente GRI 303-2 Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua GRI 303-3 Agua reciclada y reutilizada	p. 8
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300) GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados	p. 8
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía) GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	p. 7

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Pág. Informe
Información sobre cuestiones medioambientales	Uso sostenible de los recursos	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización GRI 302-3 Intensidad energética GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	p. 7
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	p. 7
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	p. 5 a 9
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI)	Si bien Istobal no establece al no ser significativas objetivos cuantitativos de reducción de emisiones, sus esfuerzos en medioambiente están focalizados en mejorar significativamente año a año en los ejes de actuación mencionados en el presente EINF.
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por las actuaciones u operaciones en áreas protegidas	No incluido GRI	p. 9
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 102-35 Políticas de retribución	p. 10 a 17

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	p. 10
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1. b) Empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías, sexo y grupo de edad	p. 10 y 11
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	p. 11 y 12
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	No incluido en GRI: prevé el número total de empleados por contrato (indefinido/temporal y completo/parcial) por sexo y región, pero no el promedio por edad y clasificación profesional (recálculo de 102-8).	p. 11 y 12
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (solo lo relativo a despidos) No incluido en GRI: Número de despidos por clasificación profesional	p. 13
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Se debe informar sobre la remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional y su evolución (comparación con el último año). Para su cálculo, deberán tomarse en cuenta el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie, por lo que para el cálculo deberá tenerse en cuenta los beneficios a los que hace referencia el GRI 401-2.	p. 14

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Brecha Salarial	*OCDE: La brecha salarial de género se define como la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres	p. 14
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local (se utiliza este indicador, ya que a medida que se avanza en la carrera profesional, pueden incidir diversos factores en la definición de la retribución de cada persona).	p. 14
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-35 Políticas de retribución GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución (para el enfoque de gestión) GRI 201-3 Obligaciones derivadas de planes de beneficios sociales y otros planes de jubilación No incluido en GRI: Información desagregada por sexo.	p. 14.
		Implantación de medidas de desconexión laboral	No incluido en GRI	Si bien Istobal no tiene una política de desconexión laboral, existe por su parte un compromiso irrenunciable de respetar la jornada laboral de sus trabajadores y favorecer la conciliación familiar.
		Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables).	p. 17
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo. No incluido en GRI el tipo de pausas y descansos en la jornada laboral	p. 12 y 15	

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Pág. Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a)	p. 15
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3 Permisos parentales No incluido en GRI: enfoque de gestión sobre otras medidas de conciliación	p. 15
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 403 Salud y Seguridad)	p. 15 y 16
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a) GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	p. 16 Dadas las actividades de Istobal, no se ha identificado ningún puesto de trabajo de alto riesgo
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a) GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	p. 16 Dadas las actividades de Istobal, no se ha identificado ningún puesto de trabajo de alto riesgo
		Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva) GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	p. 15
	Relaciones Sociales	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva No incluido en GRI: desglosado por país	p. 15 y 16
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	p. 15 y 16

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Pág. Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Relaciones Sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	p. 15 y 16
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	p. 16
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado No incluido en GRI: horas totales de formación.	p. 16
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	p. 17
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades)	p. 17
		Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	p. 17
		Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 401 Empleo) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	p. 10 a 17
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	p. 10 a 17
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	p. 17
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 10 a 17

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Pág. Informe
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	p. 18
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
	GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos			
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	p. 18
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	p. 18
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos		GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	p. 18 Durante el ejercicio 2019 no se han producido este tipo de denuncias en Istobal.	
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)		
	GRI 411-1 Derechos de los pueblos indígenas GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico			
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 406 No discriminación; 407 Libertad de asociación y negociación colectiva; 408 Trabajo Infantil; 409 Trabajo forzoso u obligatorio y 412 Evaluación de Derechos Humanos)	p. 18		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	p. 19 y 20

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	p. 19 y 20	
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) - Si la entidad presenta el 205-2, también cubre con este indicador este requisito de la ley	p. 19 y 20
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	p. 19 y 20
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	p. 19 y 20
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 21	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	p. 21 y 22	
		Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	p. 21 y 22

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Pág. Informe
Información sobre la sociedad	Principales riesgos	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	p. 21 y 22
			GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad) GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	p. 21 y 22
	Acciones de asociación y patrocinio	GRI 102-12 Iniciativas externas	p. 21 y 22	
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414)	p. 24
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 Cadena de suministro GRI 103-3 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414) GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	p. 24
			Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	p. 23 Istobal no tiene registradas multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa relacionada con aspectos de seguridad y salud que pudieran ser significativas.
			Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución) GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Pág. Informe
Información sobre la sociedad	Consumidores	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.	p. 23
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	No incluido en GRI: Se verifica junto con la Información Fiscal	p. 24
		Impuestos sobre beneficios pagados	No incluido en GRI: Se verifica junto con la Información Fiscal	p. 24
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	p. 24

Anexo información comparativa 2020

A efectos de dar información comparativa, mostramos a continuación los datos del ejercicio 2020.

1. Residuos

Residuos Peligrosos generados en 2020

	Toneladas/año
Baño desengrase	39,48
Detergentes caducados	36,66
Aguas de lavadero	31,70
Baño decapado	19,70
Baño de fluxado	10,96
Pinturas y barnices	9,35
Lodos depuración aguas	7,86
Baterías usadas de plomo	3,12
Cartón contaminado	2,43
Envases metálicos	1,94
Otros	3,84
Total	167,03

Residuos No peligrosos generados en 2020

	Toneladas/año
Chatarra mezclada	301,81
Residuos inertes	170,42
Madera	154,99
Papel y cartón	56,70
Polvo de Pintura	16,89
Cables eléctricos	11,66
Chatarra de aluminio	7,11
Matas de zinc	7,02
Cenizas de zinc	5,25
Chatarra de acero inoxidable	1,97
Otros	2,44
Total	736,26

2. Empleo

Número total y distribución de empleados por países al 31 de diciembre de 2020:

	Número empleados
España	642
Reino Unido	50
EEUU	42
Austria	33
Dinamarca	33
Brasil	18
Suecia	16
Portugal	11
Italia	4
Total	849

Número total y distribución de empleados al 31 de diciembre de 2020 por sexo, edad, y clasificación profesional:

	Número empleados					
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Alta dirección	3	1	4	--	--	4
Dirección	7	1	8	--	3	5
Mandos intermedios	86	21	107	2	49	56
Técnicos, Oficiales y Ventas	205	92	297	67	135	95
Servicio técnico	156	--	156	13	76	67
Operarios producción	264	13	277	29	145	103
Total	721	128	849	111	408	330

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por tipología de contrato, al 31 de diciembre de 2020:

	Número empleados					
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Indefinido	698	115	813	94	400	319
Temporal	23	13	36	17	8	11
Total	721	128	849	111	408	330

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por clasificación profesional, al 31 de diciembre de 2020:

	Número empleados		
	Indefinido	Temporal	Total
Alta dirección	4	--	4
Dirección	8	--	8
Mandos intermedios	106	1	107
Técnicos, Oficiales y Ventas	272	25	297
Servicio técnico	149	7	156
Operarios producción	274	3	277
Total	813	36	849

Promedio anual durante el ejercicio 2020 de contratos indefinidos y temporales por sexo, edad y clasificación profesional:

	Promedio anual contratos (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Indefinido	81,7%	13,5%	95,2%	11,1%	46,4%	37,7%
Temporal	3,8%	1,0%	4,8%	3,0%	1,2%	0,6%
Total	85,5%	14,5%	100,0%	14,1%	47,6%	38,3%

	Promedio anual contratos (%)		
	Indefinido	Temporal	Total
Alta dirección	0,6%	--	0,6%
Dirección	1,0%	--	1,0%
Mandos intermedios	12,6%	0,1%	12,6%
Técnicos, Oficiales y Ventas	31,7%	2,2%	33,9%
Servicio técnico	16,9%	0,5%	17,5%
Operarios producción	32,4%	2,0%	34,4%
Total	95,2%	4,8%	100,0%

Número anual de despidos por sexo, edad y clasificación profesional durante el ejercicio 2020:

	Número despidos					
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Despidos	71	10	81	23	28	30

	Número despidos
Alta dirección	1
Dirección	1
Mandos intermedios	9
Técnicos, Oficiales y Ventas	20
Servicio técnico	9
Operarios producción	41
Total	81

Tasa de rotación de personal durante el ejercicio 2020 por sexo, edad y clasificación profesional:

	Porcentaje (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Grupo	4,1%	8,0%	4,7%	9,9%	3,2%	4,6%
España	3,4%	5,7%	3,8%	7,5%	3,2%	3,2%

	Porcentaje (%)	
	Grupo	España
Alta dirección	-	-
Dirección	-	-
Mandos intermedios	4,6%	3,8%
Técnicos, Oficiales y Ventas	7,9%	6,8%
Servicio técnico	2,0%	2,3%
Operarios producción	3,0%	1,6%
Total	4,7%	3,8%

Remuneración media por género, edad y categoría profesional en 2020:

	Euros (*)					
	18-30		31-45		>45	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Mandos intermedios	13.488	30.731	45.526	46.600	71.924	54.315
Técnicos, Oficiales y Ventas	21.455	19.128	31.496	24.950	42.853	21.924
Servicio técnico	35.150	-	34.338	-	37.323	-
Operarios producción	18.616	15.237	22.037	21.344	25.905	27.539

(*) "La composición del Consejo de Administración y/o Directivos/Alta Dirección de la compañía no permite ofrecer la información de la retribución media percibida desagregada por sexo y/o tramo de edad, puesto que esa presentación permitiría deducir, de forma inequívoca, la retribución concreta e individual de uno de sus directivos, no existiendo la obligación legal de hacerla pública, de modo que la sociedad debe preservar su carácter estrictamente privado y confidencial."

3. Organización del trabajo

Promedio anual de empleados a jornada completa y parcial por sexo, edad y clasificación profesional durante el ejercicio 2020:

	Promedio anual empleados (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	18-30	31-45	>45
Completa	84,8%	14,1%	98,9%	13,9%	47,2%	37,8%
Parcial	0,7%	0,4%	1,1%	0,2%	0,4%	0,5%
Total	85,5%	14,5%	100,0%	14,1%	47,6%	38,3%

	Promedio anual empleados (%)		
	Completa	Parcial	Total
Alta dirección	0,6%	--	0,6%
Dirección	1,0%	--	1,0%
Mandos intermedios	12,6%	0,1%	12,7%
Técnicos, Oficiales y Ventas	33,4%	0,5%	33,9%
Servicio técnico	17,4%	0,0%	17,4%
Operarios producción	33,9%	0,5%	34,4%
Total	98,9%	1,1%	100,0%

4. Accesibilidad

Distribución por género y categoría del número medio de personas empleadas por Istobal al 31 de diciembre de 2020, con discapacidad mayor o igual del 33%:

	Hombres	Mujeres
Técnicos, Oficiales y Ventas	3	-
Operarios producción	8	-
Total	11	-

5. Información fiscal

Resultados consolidados e impuestos sobre beneficios pagados por zonas al 31 de diciembre de 2020:

	Miles de euros	
	Resultados después de impuestos	Impuestos sobre beneficios
Europa *	4.292	776
América **	571	289
Total	4.863	1.065

* Incluye las sociedades: Istobal, S.A., Istobal Manufacturing Spain, S.L.U., Istobal España, S.L.U., Istobal Portugal Unipessoal, Lda., Istobal UK Limited, Istobal Handelsges m.b.H., Istobal Sverige AB, Istobal Danmark A/S, Istobal Italia, SRL, Istobal Servicios Integrados, S.L.U., Joywash Betriebsges m.b.H., Istobal Rental Service, Ltd., Istobal D.O.O. Beograd, Istobal Metal Works, S.L.U. y SARL FDI +

** Incluye las sociedades: Istobal USA Corporation e Istobal do Brasil Indústria e Comércio Ltda.



www.istobal.com