MITSUBISHI LOGISNEXT EUROPE, S.A.

Estado de información no financiera 31/03/2023

MITSUBISHI LOGISNEXT EUROPE, S.A.

Estado de información no financiera 31/03/2023

Capítulo 1

INTRODUCCIÓN...3

01 Quiénes somos

02 De dónde venimos

03 Nuestros productos

04 Evolución del ejercicio

05 El marco ético que nos guía

Capítulo 2

NUESTROS PILARES...12

06 Nuestra contribución a los objetivos de desarrollo sostenible

07 Construyendo relaciones de confianza

08 Análisis de materialidad

Capítulo 3

LAS PERSONAS...26

09 Somos nuestras personas

10 Desarrollo de personas

11 Entorno de confianza y bienestar

Capítulo 4

NUESTRO ENTORNO...46

12 Responsabilidad

Capítulo 5

NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD...52

13 Transición energética

14 Compromiso social

15 Fiscalidad responsable

Capítulo 6

ANEXO...57

Logisnext

Logistical Equipment & System Solutions Next

Capítulo 1

INTRODUCCIÓN

MITSUBISHI FORKLIFT TRUCKS

CAT Lift Trucks

TCM

UNICARRIERS

Introducción

El presente Estado de Información No Financiera forma parte del informe de gestión de Mitsubishi Logisnext Europe S.A. (en lo sucesivo MLESA o Sociedad), como un anexo al mismo, e incluimos información sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, a la Sociedad, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. El contenido a incluir en el presente Estado de Información No Financiera se ha desarrollado tomando como referencia 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.

A lo largo del presente Estado de Información No financiera se presentará la descripción de las políticas que aplica MLESA respecto a las cuestiones no financieras, así como los resultados de las mismas incluyendo los indicadores clave. Ha sido elaborado a partir de las expectativas y requisitos de los Grupos de Interés identificados como consecuencia del trabajo de evaluación y valoración realizado en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023, prestando especial atención a aquellos temas que hemos identificado como más relevantes para estos y que suponen el mayor impacto en la estrategia de la Sociedad.

Para mantener el máximo rigor y transparencia, este documento ha sido elaborado siguiendo los requerimientos de los estándares internacionales de referencia en materia de Reporting, los Standards de Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018". Los contenidos asociados han sido verificados por Deloitte según la norma ISAE 3000.

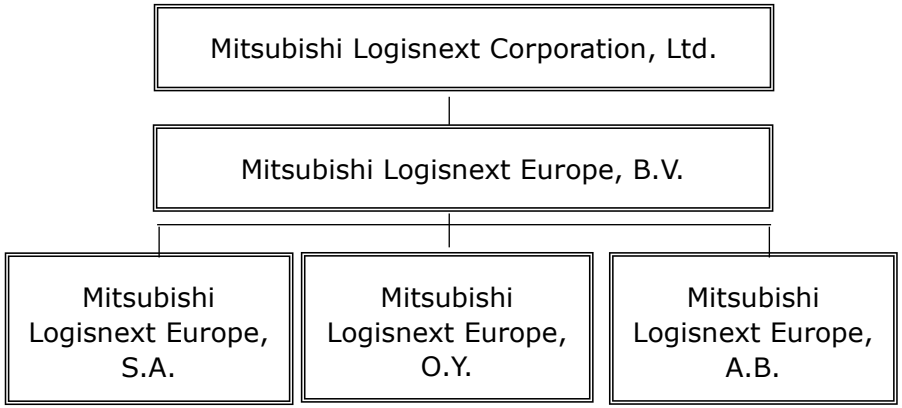
Alcance

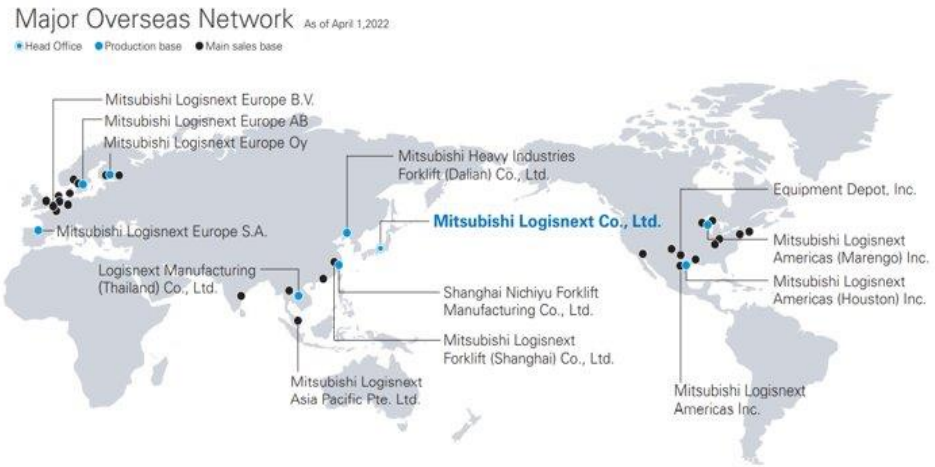
Se cubre el periodo comprendido entre el 1 de abril del 2022 y el 31 de marzo de 2023. No es necesario facilitar datos comparativos al ser la primera vez que publicamos un Estado de Información No Financiera.

MITSUBISHI LOGISNEXT EUROPE, S.A. (MLESA)

Localizada en Navarra (España) es una de las 14 fábricas mundiales de Mitsubishi Logisnext (ML), uno de los principales proveedores de soluciones logísticas del mundo. Se fabrican carretillas contrapesadas eléctricas y de combustión interna.

Dentro de Mitsubishi Logisnext, la división europea es Mitsubishi Logisnext Europe (MLE), que está formado por diferentes entidades. La sede central se encuentra en Almere (Países Bajos); y posee tres plantas de fabricación en Järvenpää (Finlandia), Pamplona (España) y Mölnlycke (Suecia), y, además, cuenta con sucursales comerciales directas en 9 países que ofrecen un contacto de primera mano con nuestros clientes en estos mercados.





Valores

Los valores de Mitsubishi Logisnext Europe S.A., son nuestra esencia. Todos los que formamos parte del Grupo, compartimos estos mismos valores.

Mitsubishi Logisnext significa ofrecer un producto bajo los estándares de seguridad y calidad más elevados, para generar vínculos duraderos con nuestros clientes.

Respetamos la integridad y los derechos de cada persona y la empoderamos para que sean la imagen de nuestra entidad.

La tecnología y el medioambiente son pilares fundamentales, luchamos por la conservación del medioambiente a nivel global a través del desarrollo e implementación de tecnología punta en nuestros productos, para que nos ayuden a solventar los retos de las generaciones futuras.

02 DE DÓNDE VENIMOS

Desde 1989, MLESA es la única empresa en España que produce carretillas elevadoras de forma constante. Su extensa y amplia historia ha dado forma a la empresa moderna que es hoy en día demostrando su capacidad de adaptación y evolución a lo largo de los años.

1958
Fundación de "Motorización Agrícola"

1980
Nissan Motor Ibérica S.A.

1989
Comienzo de fabricación de carretillas elevadoras

2012
Creación de Unicarriers Corporation

2016
MHI adquiere UniCarriers

2020
Mitsubishi Logisnext Europe, S.A.

La empresa MLESA se fundó en 1958 como fabricante de maquinaria agrícola pero no fue hasta 1966 cuando comenzó en Motor Ibérica, que más tarde pasó a llamarse Nissan Motor Ibérica en 1980 al ser adquirida por el fabricante japonés de vehículos Nissan.

En 1989, hace más de 30 años, la empresa comenzó a producir/fabricar carretillas elevadoras, pasando a formar parte de la división de carretillas de Nissan en 1995, cuando se creó Nissan Forklift España, S.A. Para el año 2008 ya se habían fabricado más de 100.000 unidades de carretillas.

En 2012 Nissan se asoció con INCJ y TCM, acordando la creación de UniCarriers Corporation, pasando a ser en 2013 UniCarriers Manufacturing Spain S.A.

No mucho después, en 2016, Unicarriers Corporation fue adquirida por Mitsubishi Heavy Industries (MHI). En 2020 se realizó el cambio de nombre legal a Mitsubishi Logisnext Europe, S.A (MLESA).

CARRETILLA ELEVADORA CON MOTOR DE COMBUSTIÓN INTERNA (DIÉSEL Y LPG)

Las carretillas elevadoras motorizadas de diésel y LPG destacan en el manejo de materiales intensivo, versátil y de servicio pesado. Su estructura robusta, control avanzado de emisiones y sistemas inteligentes de gestión del motor se combinan con un diseño inherentemente estable

La gama incluye capacidades de carga desde 2,0 a 3,5 toneladas y todos los modelos cuentan con una especificación generosa de características avanzadas de serie.

CARRETILLA ELEVADORA ELÉCTRICAS

Los modelos de carretillas eléctricas de Mitsubishi ofrecen un alto rendimiento robusto y preciso en interiores o exteriores. Sus sistemas avanzados garantizan que su funcionamiento intuitivo siga siendo productivo aun en los turnos más largos y su cómodo entorno de trabajo ayuda a contrarrestar la fatiga del operario.

La gama incluye capacidades de carga desde 2,5 a 5,5 toneladas y todos los modelos cuentan con una especificación generosa de características avanzadas de serie.

179M€
Ventas

incremento 26% respecto del año anterior

6,6M€
EBITDA

incremento 44% respecto del año anterior

276
Personas (media)

incremento 36% respecto del año anterior

94M€
Total activos

incremento 5% respecto del año anterior

NUESTROS HITOS CLAVE

El ejercicio ha estado marcado por la incorporación de un nuevo modelo térmico en la producción y una inestabilidad en la demanda. Al comienzo del ejercicio partíamos de una cartera de pedidos elevada y la estrategia de la Sociedad fue aumentar la producción para reducir esa cartera de pedidos y reducir asimismo los plazos de entrega. Por tanto, el gran reto de la Sociedad ha sido ir adaptando el personal, la gestión de almacenes, los turnos de fabricación, el sistema de logística a las necesidades del mercado. Estos cambios en tiempo récord son los que nos han permitido acabar el ejercicio adaptando el ritmo productivo a la demanda real.

1. Cambios en el equilibrado: Empezando el ejercicio con una producción de 14 Uds./día, incrementando en junio a 37 Uds./día, y reduciendo de nuevo en febrero a 28 Uds./día.
2. Incorporación de un nuevo modelo térmico.
3. Obtención del premio al mejor producto sostenible 2022. Nuestro modelo de carretilla XL.

EDIA XL: PREMIO ARCHIE 2022 AL MEJOR PRODUCTO SOSTENIBLE DEL AÑO

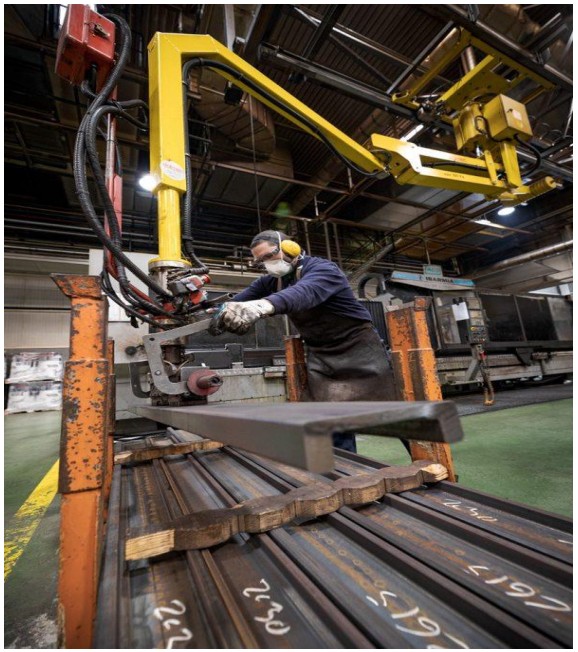
El esfuerzo en innovación y nuestra preocupación por el medioambiente se han visto premiados.

Nuestra carretilla EDiA XL ha recibido el premio a producto del año en la 27ª edición de los premios The Archies, organizados por la organización comercial UKHMA.

El jurado del evento determinó que nuestra carretilla eléctrica es una alternativa real a las carretillas con motor de combustión interna.

✓ El marco ético que nos guía

Desde el inicio, nos hemos comprometido a llevar a cabo las actividades de acuerdo con los más altos estándares éticos y legales. Cada uno de los directivos y empleados de la compañía somos personalmente responsables de garantizar que estos estándares se mantengan de manera continua y que no se toleren bajo ningún concepto y por ningún motivo prácticas contrarias a las leyes. El incumplimiento de estos requisitos pone el nombre, la reputación, la integridad y la actividad empresarial de la Sociedad en peligro. Por ello, y aunque es un objetivo de Logisnext ejercer una posición de liderazgo del mercado y alcanzar el éxito empresarial, no podemos tolerar la utilización de prácticas empresariales o personales que vulneren el orden establecido para alcanzarlo.



✓ La equidad como principio

Nuestro código de conducta global recoge expresamente que estamos firmemente comprometidos con los derechos de nuestros empleados. Mediante este Código de Conducta, la empresa pretende respaldar y desarrollar una cultura corporativa común única y consolidada, caracterizada por la inclusión y la confianza mutua, en la que todos los que trabajen para Mitsubishi Logisnext Europe, S.A. independientemente de su condición sean tratados equitativamente, con dignidad y respeto, sin importar la raza, color, religión, convicción política, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, estado civil, discapacidad ni cualquier otra característica protegida por las leyes locales o nacionales.

En el Grupo, y por tanto en Mitsubishi Logisnext Europe S.A., no toleraremos el tratamiento discriminatorio de ningún tipo. Nuestra dirección respalda el compromiso adquirido por el Grupo en materia de igualdad. Desde MLESA, nos hemos comprometido a establecer y desarrollar las políticas necesarias que

integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Este compromiso se refleja en la disposición final sexta de nuestro convenio colectivo. Así mismo, nos comprometemos a propiciar y fomentar las medidas oportunas tendentes a conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como uno de los principios estratégicos dentro de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de la compañía.

✓ Defensa de los Derechos Humanos

Asegurar el respeto de los Derechos Humanos a lo largo de toda la cadena de valor es una de nuestras prioridades. Para ello tomamos como referencia, entre otros:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Los Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desde la Sociedad nos comprometemos a prevenir y mitigar posibles acosos, castigos físicos y psicológicos y de cualquier abuso que puedan sufrir nuestros empleados. Para asegurarnos que esto su cumplimiento, realizamos formaciones y campañas con el objetivo de animar a cualquier persona que haya sufrido algún trato semejante a denunciar dicha situación a través del canal de denuncias que hemos puesto a disposición, el cual se encuentra accesible las 24 horas del día.

- Dirección para realizar una denuncia online

  @ mitsubishilogisnext.navexone.eu

- Teléfono del canal de denuncias:

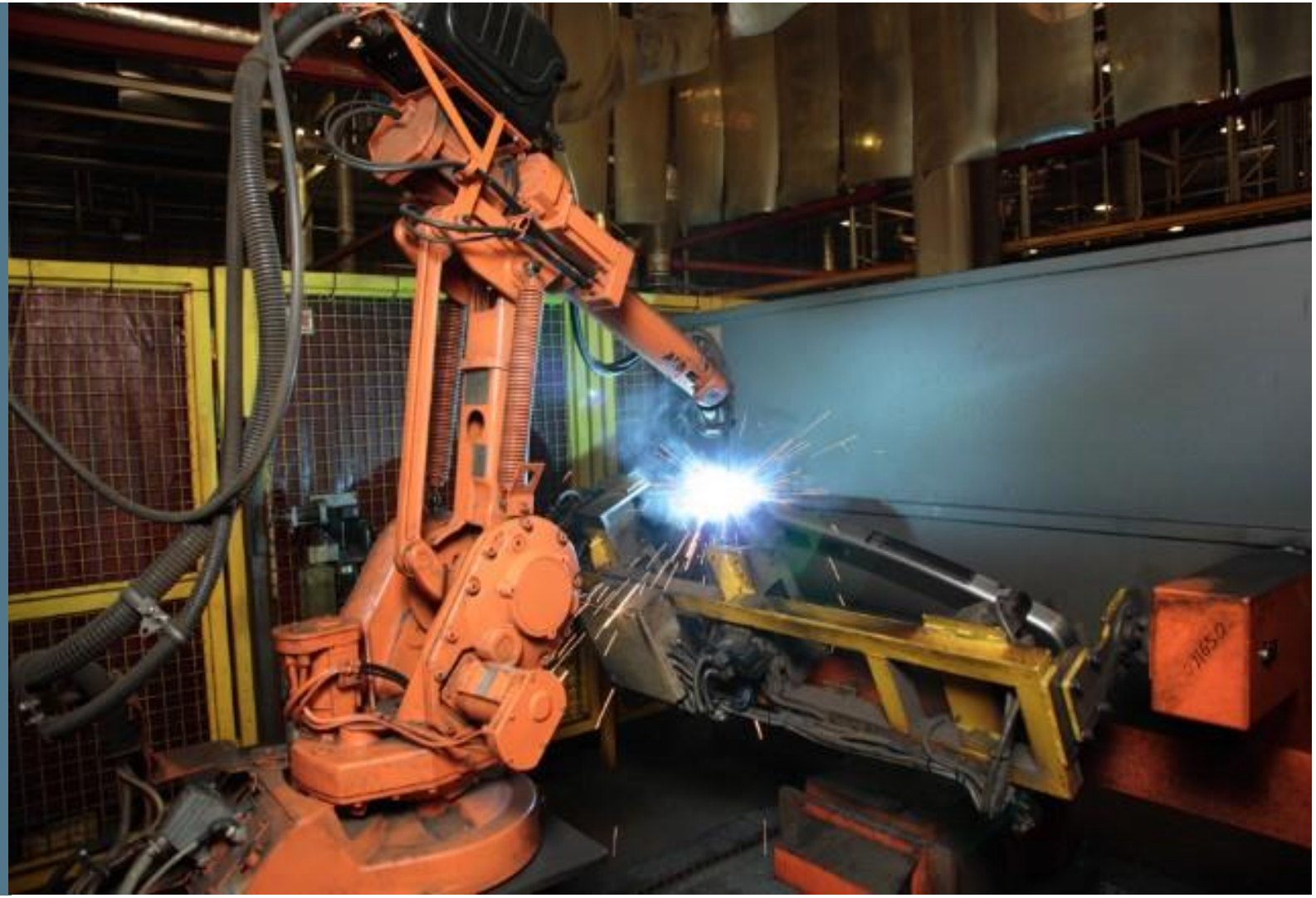
  +34 900 876 131

- El canal está externalizado para garantizar el anonimato y asegurar un trato imparcial.

Nuestro sistema de denuncias se encuentra centralizado en Grupo, por lo que todas las denuncias que se puedan realizar desde cualquier sociedad del Grupo, en cualquier punto geográfico, se recogen en un buzón único. En la Sociedad, hemos desarrollado un plan de actuación ante estas vulneraciones a través del Protocolo de conductas de acoso. A lo largo del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023, no hemos recibido ninguna denuncia por esta razón ni ninguna otra.

Capítulo 2

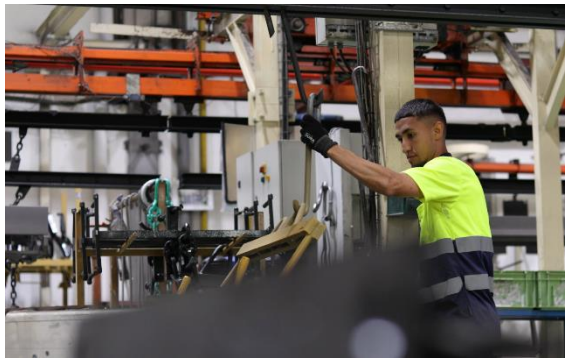
NUESTROS PILARES



06 NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En la Sociedad, nos hemos comprometido a enfocar nuestro negocio de forma sostenible de acuerdo con nuestra filosofía corporativa de:

"Moving the world forward as the leading provider of innovative logistics and material handling solutions".



La generación de un impacto positivo en el entorno y en la sociedad no se puede llevar a cabo sin atender la complejidad de los retos definidos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Queremos dar un impulso a los ODS con el objetivo de integrar en la cultura el compromiso, la difusión y la acción en favor del cumplimiento de la agenda global. Para ello, desde el Grupo al que pertenecemos se han trabajado en varias iniciativas y se han seleccionado como preferentes algunos ODS para realizar seguimiento del cumplimiento de los compromisos asociados a los mismos en cada pilar.

Políticas relacionadas con los ODS

En la Sociedad, como fabricante de carretillas elevadoras que respaldan las operaciones logísticas en todo el mundo, apoyamos los objetivos de los ODS defendidos por las Naciones Unidas, ofreciendo soluciones a los problemas sociales a través de nuestras operaciones comerciales, y contribuimos al desarrollo sostenible del planeta y la sociedad en general, al tiempo que ayudamos a construir un futuro mejor.

1. **Conservación del medioambiente**
   Nos esforzaremos por proteger el medio ambiente con una perspectiva global.
   Para mayor detalle ver capítulo "4. Nuestro entorno

2. **Desarrollo de las comunidades locales**
   Estableceremos buenas relaciones con los grupos de interés, ofreceremos soluciones a los problemas sociales a través de nuestras operaciones comerciales y contribuiremos al desarrollo continuo de las comunidades locales. *Para mayor detalle ver capítulo "5. Nuestra contribución a la Sociedad"*

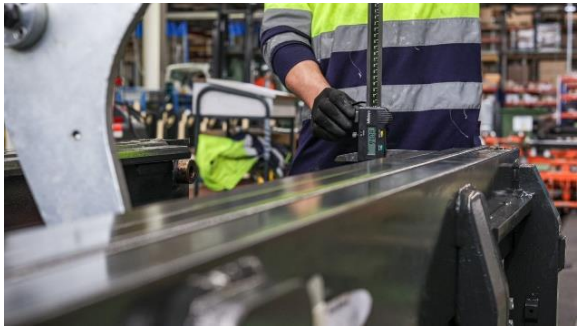
3. Desarrollo de nuestros empleados

Respetaremos los derechos humanos, la individualidad y la creatividad de todos y cada una de las personas que forman el Grupo, brindaremos un ambiente de trabajo gratificante, apoyaremos el crecimiento personal y desarrollaremos personal que sea capaz de apoyar a nuestra sociedad global.

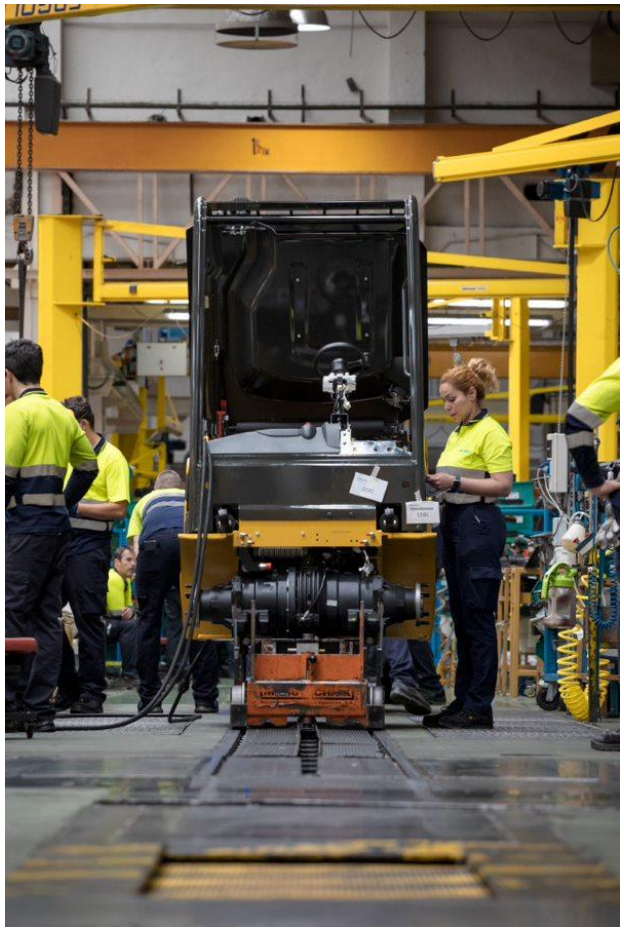
Para mayor detalle ver capítulo "3. Las personas"

4. Fortalecimiento del gobierno corporativo

Implementaremos un sistema de gobierno corporativo efectivo para garantizar prácticas comerciales justas y honestas mientras cumplimos con nuestros compromisos sociales.



Para mayor detalle ver capítulo "5. Nuestra contribución a la Sociedad"



06 NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Las personas, nuestro eje

Hemos identificado ocho ODS de particular relevancia para nuestra actividad y nuestros grupos de interés.

Nuestra priorización de los ODS

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo. Promover el empoderamiento de las mujeres.

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas y todos.

Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.

La creación de valor, nuestra prioridad

✓ Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles promoviendo la movilidad sostenible.

✓ Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

✓ Aumentar la proporción de energía renovable consumida e impulsar la eficiencia energética.

Respetemos nuestro entorno

✓ Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

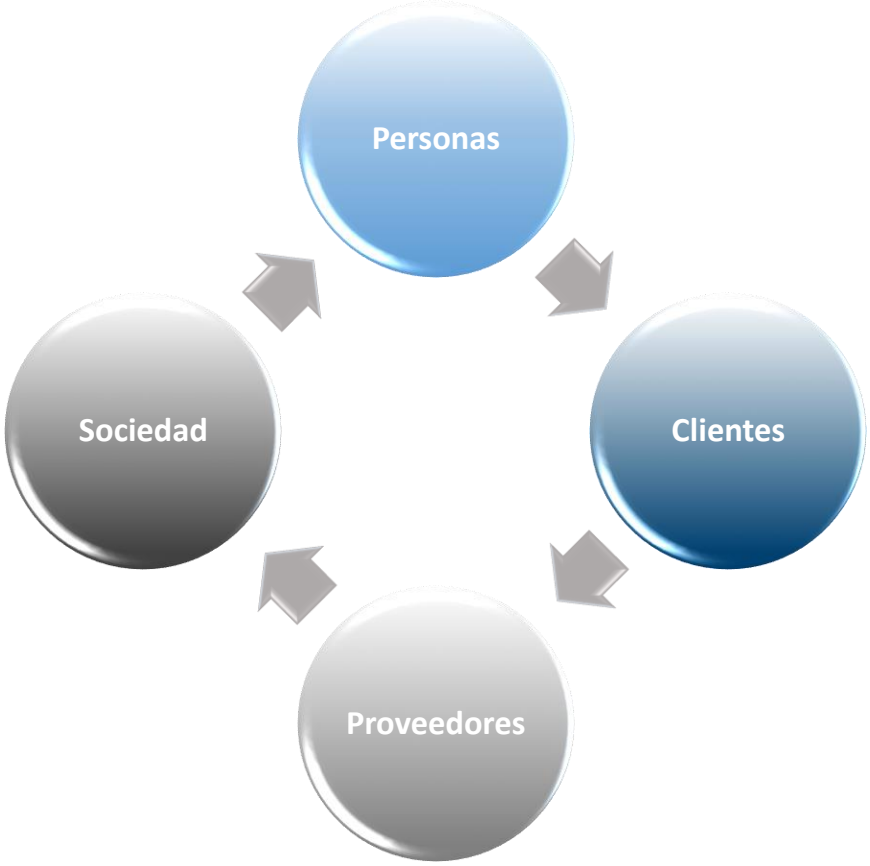
✓ Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

07 CONSTRUYENDO RELACIONES DE CONFIANZA

Estamos comprometidos con cubrir las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés.

Los grupos de interés se definen como entidades o individuos de los que, razonablemente, se puede esperar que se vean afectados significativamente por nuestras actividades, productos o servicios, o cuyas acciones se puede esperar que afecten a nuestra capacidad de organización para llevar a cabo con éxito nuestras estrategias y alcanzar nuestros objetivos.

Nuestras relaciones con ellos toman como principios la transparencia y la confianza, para así poder establecer relaciones duraderas y contribuir en la medida de lo posible a la sociedad a través de nuestra actividad económica.



07 CONSTRUYENDO RELACIONES DE CONFIANZA

Nuestro trato con proveedores

En Mitsubishi Logisnext Europe S.A. consideramos esencial que nuestra cadena de suministro esté alineada con nuestros valores y exigencias en materia de seguridad y salud, respeto a los derechos humanos, medioambiente, ética e integridad; uno de nuestros objetivos es fomentar la responsabilidad social en nuestra cadena de suministro.

El grueso del volumen de compras se concentra en los componentes necesarios para la fabricación de las carretillas, al cual sumamos una nutrida red de proveedores con los que contamos en nuestra operativa diaria: mantenimiento, fabricación de utillajes, nuevas infraestructuras, etc.

La política de compras de MLESA se basa en la cercanía de su cadena de suministro, la cercanía con nuestros proveedores es lo que nos permite una optimización del proceso de fabricación, mediante la entrega de materiales secuenciados para la producción diaria.

A su vez, esa cercanía a nuestra cadena de suministro promueve y dinamiza laboral y económicamente el entorno que nos rodea.

Mitsubishi Logisnext Europe S.A. compra anualmente 40,9 millones de euros en componentes para su producción a 41 proveedores locales (en un radio inferior a 200 Km); a los que se añaden otros 5, 7 millones de euros en servicios a empresas locales (en un en un radio inferior a 200 Km).

Para determinar si un proveedor cumple con los requisitos necesarios para suministrarnos, debe ser previamente auditado siguiendo los criterios del grupo Mitsubishi Logisnext.

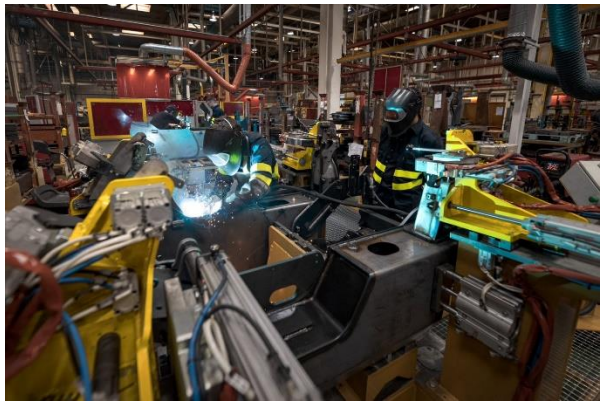
Desde MLESA estamos muy comprometidos con la sostenibilidad, contando con una cadena de suministro igualmente implicada con el medioambiente, teniendo como objetivo que todos nuestros proveedores que se rijan bajo la norma ISO 14001.

En aquellos casos en los que el proveedor no tenga todavía la certificación requerida, el proveedor debe rellenar un cuestionario que nos permita evaluar el compromiso de nuestros posibles colaboradores con el medioambiente y su evolución a lo largo del tiempo.

La seguridad y calidad del producto, pilar clave de la satisfacción del cliente

Las carretillas elevadoras deben ser seguras tanto para el operador que haga uso de ellas, para la carga que transporta y las personas que trabajan alrededor.

07 CONSTRUYENDO RELACIONES DE CONFIANZA



En MLESA, nuestros productos pasan por estrictos controles de calidad tanto en su fase de diseño como durante el proceso productivo.

Durante el proceso productivo se comprueba no solamente el funcionamiento básico de la carretilla, sino que se realiza en el 100% de los productos exigentes pruebas de velocidad, frenado, capacidad de giro y de carga.

Se utilizan las últimas tecnologías como la Visión Artificial para evaluar la velocidad de elevación, descenso y la estanqueidad de todo el circuito hidráulico. Todo esto se termina con un proceso de inspección final por parte del equipo de Control de Calidad que certifica que la carretilla cumple con todos los requisitos exigidos.

Un ejemplo a seguir en calidad

Nuestra cadena de montaje cuenta con una sección de control de calidad una vez se finaliza la fase de montaje de la carretilla. En esta sección, se analiza que el producto sea seguro y ofrezca su mayor rendimiento. **La relevancia que otorgamos a esta sección se ve reforzada a través de la ISO 9001**, la cual certifica los altos estándares con los que cumple nuestro producto en materia de calidad; y la declaración de conformidad. Esta declaración es facilitada a los clientes en todo momento y puede encontrarse en el portal web corporativo disponible para toda la red comercial.

Nuestra entidad ha sido capaz de adaptarse a multitud de contextos y situaciones que han tenido lugar desde nuestra fundación. Esta capacidad de adaptación, hemos sido capaces de trasladarla a nuestro producto. Se trata de un producto que se adapta a las necesidades de nuestros clientes. Es por ello por lo que contamos con diversas gamas y accesorios que complementan a cada máquina de una manera única y adaptada a cada necesidad única que nos transmiten nuestros clientes.

07 CONSTRUYENDO RELACIONES DE CONFIANZA

Garantía

Debemos considerar que nuestro modelo de negocio tiene lugar en un marco "Business to Business" por lo que nuestras máquinas cubren mayoritariamente necesidades de otras empresas.

En MLESA estamos altamente comprometidos con la oferta de un producto de calidad y seguro. Cuando desarrollamos una carretilla, ponemos todo nuestro esfuerzo en ella para que estas cualidades perduren en el producto con el paso del tiempo. El mantenimiento de estas cualidades también depende de nosotros por lo que hemos trabajado en el desarrollo e implementación de un sistema único para la gestión de las reclamaciones relacionadas con nuestros productos y servicios, que es liderado y centralizado por el Grupo. Desde el Grupo nos derivan todas aquellas reclamaciones que estén asociadas a incidencias ocurridas en nuestra planta productiva

Contamos con un procedimiento de quejas y reclamaciones corporativo en el que se establece el proceso a seguir desde que se recibe la reclamación, hasta la recopilación de información, evaluación y clasificación de la incidencia. Es decir, el procedimiento interno establece las pautas a seguir desde la apertura de una incidencia hasta la conclusión de esta.

Vías de comunicación

La satisfacción del cliente es nuestra prioridad por lo que a nivel corporativo consideramos que la comunicación con los clientes debe ser fluida. Desde Noain, Navarra, atendemos a parte del mercado europeo aportando carretillas elevadoras y recambios de estas para que las máquinas de Mitsubishi sigan funcionando y ofreciendo el mayor de los rendimientos. Nosotros aseguramos la calidad que Mitsubishi Logisnext brinda al encontrarnos geográficamente cerca del mercado europeo.

La comunicación con los clientes se realiza principalmente a través de la red comercial que tiene Mitsubishi Logisnext Europe para cada mercado y que proporciona información sobre la calidad de nuestros productos y servicios.

Por otro lado, las visitas de clientes a la fábrica son una herramienta de comunicación muy habitual y utilizada por la red comercial, ya que permite ver al cliente el proceso productivo de nuestro producto y tener un contacto directo con el personal de fábrica el día de la visita.

PRINCIPALES CANALES DE COMUNICACIÓN

Encuestas

Buzones físicos

Vía telefónica

Web Corporativa

Intranet

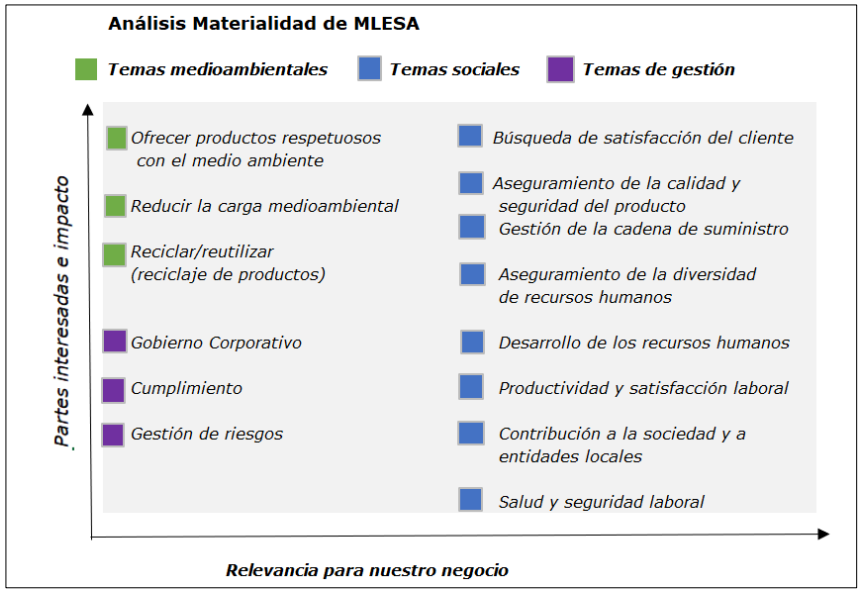
Reuniones periódicas

En esta línea, **operamos con justicia, transparencia y equidad, protegiendo el interés común de todos ellos**, salvaguardando asimismo el de la Compañía, entendiendo que la confianza y el compromiso son pilares para mantener una relación profesional y con vocación duradera. Para ello es imprescindible tener una comunicación fluida y clara, permitiendo el intercambio de ideas y opiniones.

En el Grupo al que pertenecemos, se ha realizado una identificación de los asuntos más relevantes en materia de sostenibilidad mediante la realización de un análisis de materialidad.

Concretamente, desde el Grupo se han identificado 14 asuntos materiales en consideración a su relevancia para el negocio y su influencia e interés para los grupos de interés. Asimismo, para cada tema material se han establecido indicadores clave de rendimiento, mediante los cuales se pueden evaluar y dar a conocer el rendimiento en dichos asuntos materiales.

La realización del análisis de materialidad resulta fundamental para entender las expectativas de los grupos de interés, planificar una respuesta adecuada y asumir compromisos en temas no solo económicos; sino también ambientales, sociales y de buen gobierno. Por ello, por nuestra parte, en línea con el trabajo ya realizado en el Grupo, hemos procedido a realizar nuestro propio análisis de materialidad, adaptándolo a nuestra geografía y a las concreciones de nuestro negocio. Lo hemos realizado siguiendo las mejores prácticas en la materia, de acuerdo con lo requerido por el estándar GRI y las últimas exigencias surgidas en este ámbito.



La metodología ha consistido en 3 fases: **Identificación, Priorización y Validación.**

En base a lo identificado, desarrollamos y aplicamos diversos compromisos, políticas, procedimientos de gestión y medidas de mitigación para actuar en consecuencia. Nuestro modelo de gestión se basa en la identificación de los posibles impactos y riesgos en sostenibilidad que pudieran derivarse de nuestras actividades, así como el impacto que los riesgos de sostenibilidad tienen en nuestro negocio.

1. Identificación de aspectos materiales en materia de sostenibilidad

El objetivo de esta primera fase es comprender las necesidades y los requisitos de los diferentes grupos de interés, como fuente para definir los principales temas de ASG en los que debemos poner foco. Para ello, hemos mantenido reuniones con los principales grupos de interés de la compañía y hemos realizado un análisis del contexto interno y externo:

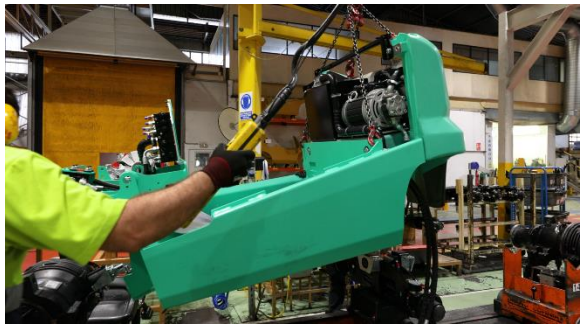
✓ Análisis de contexto interno: revisión de toda la información vinculada con ASG que se dispone dentro de la empresa, y del Grupo, y comunicaciones recibidas por parte de los grupos de interés.

✓ Análisis de contexto externo:

- Revisión de documentación pública de sostenibilidad de los competidores.
- Examinar las obligaciones legales que afectan o pudieran afectarnos en términos de sostenibilidad (entre

otras, la Ley de Información No Financiera, la directiva de información corporativa de sostenibilidad, la directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y derechos humanos, la taxonomía ambiental, la ley de cambio climático y transición energética).
- Chequeo de las noticias que han sido publicadas de Mitsubishi Logisnext Europe S.A. en prensa, identificando los asuntos reflejados desde el 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023.

Como resultado se han obtenido 14 potenciales asuntos materiales dimensionados en el ámbito Ambiental, Social o de Gobernanza, que han servido como base para la segunda fase del proceso.



2. Priorización de los temas relevantes

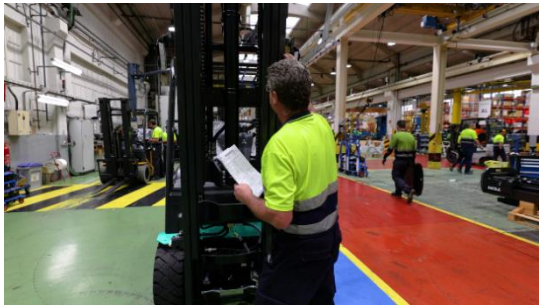
Para proceder a priorizar las 14 temáticas

identificadas en la fase anterior, hemos tenido en cuenta la valoración para la importancia externa y la valoración para la importancia interna.

- Valoración importancia externa: se ha contabilizado y ponderado el número de veces que se mencionan/aparecen cada una de las 14 temáticas como temas relevantes para los diferentes grupos de interés.

- Valoración importancia interna: se han realizado encuestas con las personas responsables de las áreas clave para que procedan a su valoración. Concretamente, 12 responsables han participado en la valoración. En estas encuestas y reuniones se ha puesto de manifiesto la importancia operacional y reputacional de cada uno de los temas relevantes identificados previamente.

Todo lo anterior, nos ha permitido ordenar los asuntos según el grado de relevancia para los grupos de interés y para el negocio.



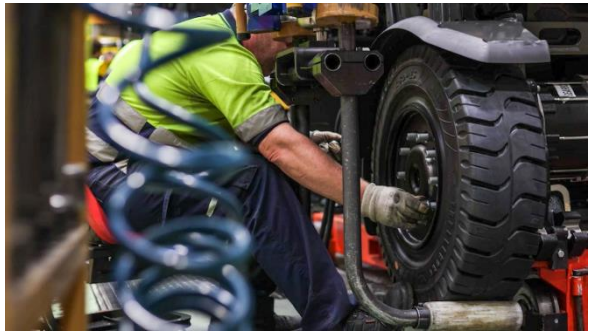
3. Validación

Una vez finalizado y cuantificado el análisis, se ha realizado una consolidación y ponderación de los resultados obtenidos, y se ha realizado una validación de los resultados.

Principales resultados

Fruto de este trabajo, se desprende el conocimiento de los aspectos más relevantes tanto para los grupos de interés, como para Mitsubishi Logisnext Europe S.A.

Todos estos asuntos nos influyen en nuestra capacidad de crear valor, poniendo especial foco en los 5 prioritarios:



Ambientales

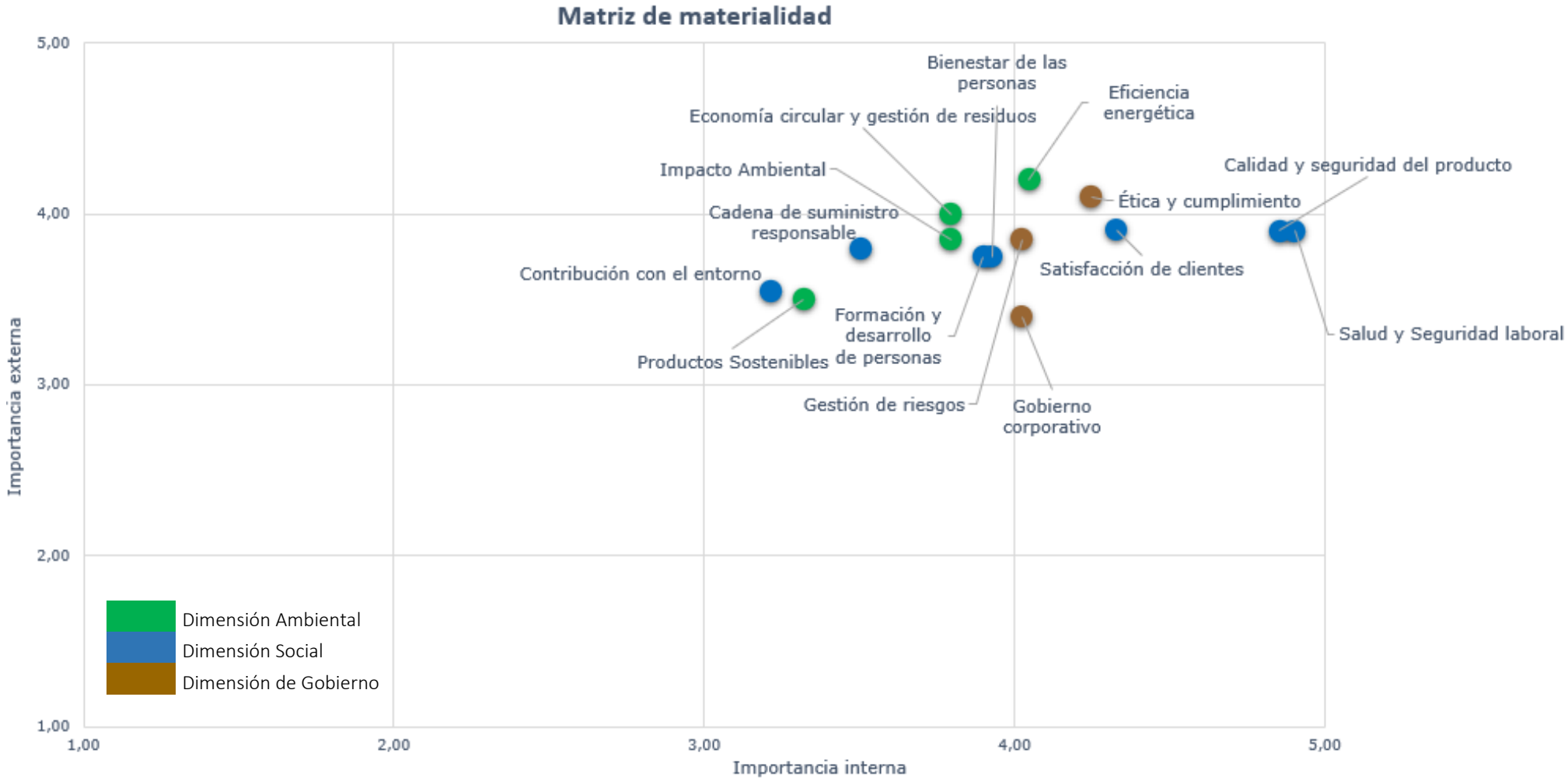
- ✓ Eficiencia energética

Sociales

- ✓ Calidad y seguridad del producto
- ✓ Satisfacción de clientes
- ✓ Salud y seguridad laboral

Gobernanza

- ✓ Ética y cumplimiento


Matriz de materialidad
Importancia externa
Importancia interna
5,00
4,00
3,00
2,00
1,00
1,00
2,00
3,00
4,00
5,00
Bienestar de las personas
Eficiencia energética
Economía circular y gestión de residuos
Impacto Ambiental
Calidad y seguridad del producto
Ética y cumplimiento
Cadena de suministro responsable
Satisfacción de clientes
Contribución con el entorno
Formación y desarrollo de personas
Salud y Seguridad laboral
Productos Sostenibles
Gestión de riesgos
Gobierno corporativo
Dimensión Ambiental
Dimensión Social
Dimensión de Gobierno

Capítulo 3

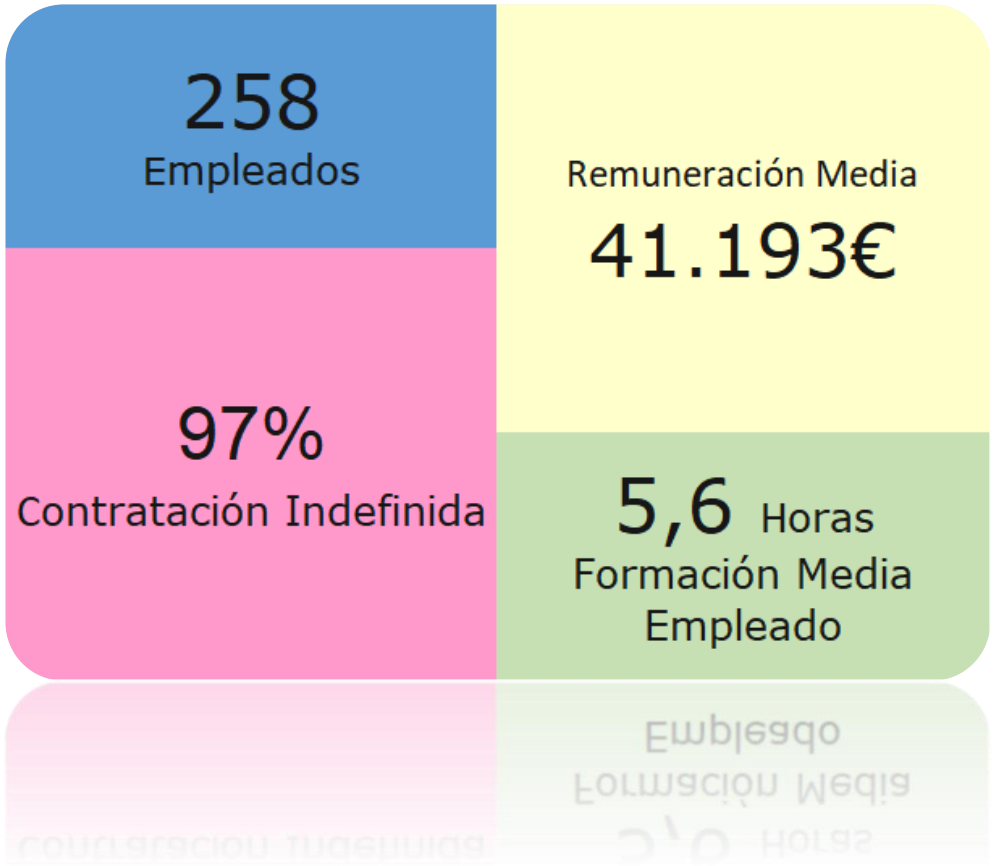
LAS PERSONAS

09 SOMOS NUESTRAS PERSONAS

Somos muy conscientes de que sin personas no podemos ser un referente, por lo que situamos al talento como uno de nuestros ejes.

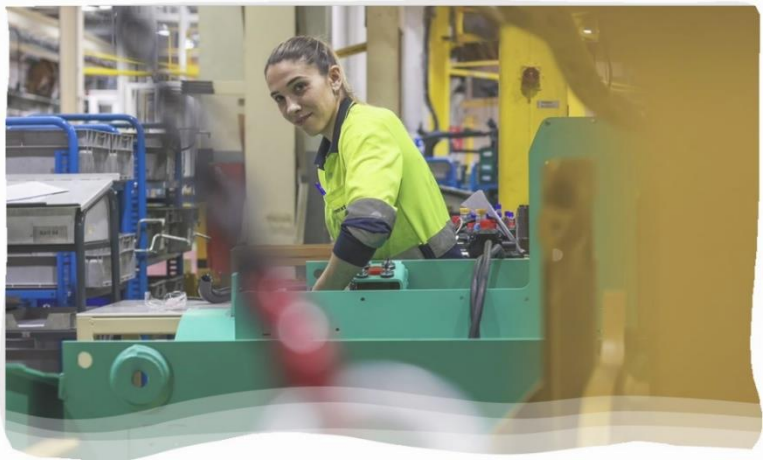
Contamos con un equipo humano multidisciplinar compuesto de profesionales cualificados, competentes y comprometidos, que gracias a su trabajo y buen hacer, nos permiten afrontar con éxito los retos que se nos presentan.

Trabajamos para fomentar el crecimiento personal y profesional de todo nuestro equipo, promoviendo la comunicación bidireccional entre los diferentes estratos de la organización, proporcionando medidas de conciliación y fomentando la igualdad de oportunidades.

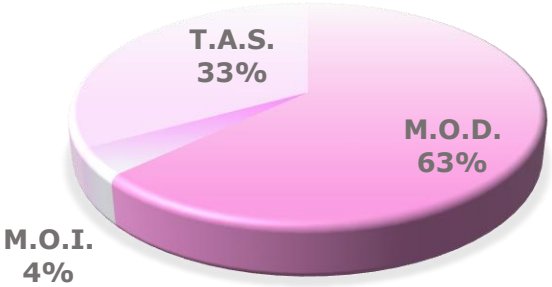


09 SOMOS NUESTRAS PERSONAS

Empleo: A **cierre del anual finalizado** el 31 de marzo de 2023 contamos con una plantilla de 258 personas. La desagregación por: categoría profesional, género, tramos de edad y tipo de contrato se detalla a continuación:

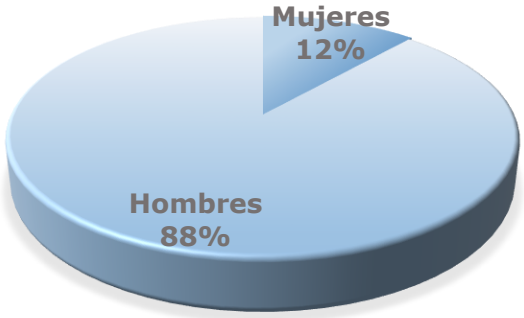


CATEGORÍA PROFESIONAL

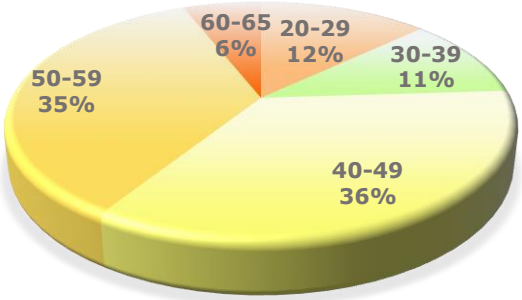


- ✓ T.A.S.: Técnico Administrativo y Servicios
- ✓ M.O.I.: Mano de Obra Indirecta
- ✓ M.O.D.: Mano de Obra Directa

GÉNERO



TRAMOS DE EDAD

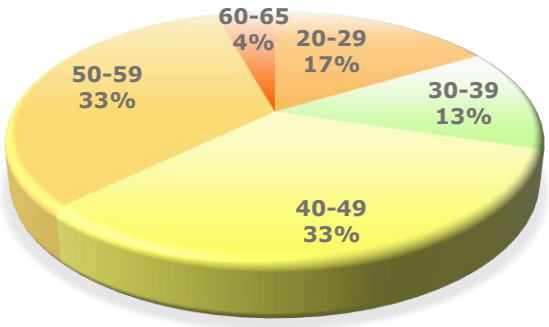


TIPO DE CONTRATO

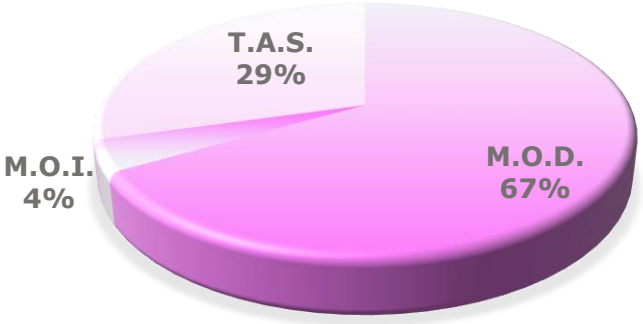
09 SOMOS NUESTRAS PERSONAS

Empleo: La **plantilla media**, ha sido 276 empleados. La desagregación por género y tipo de contrato no varía a la anterior explicada. Sin embargo, los tramos de edad y la categoría profesional se detallan a continuación:

TRAMOS DE EDAD



CATEGORÍA PROFESIONAL

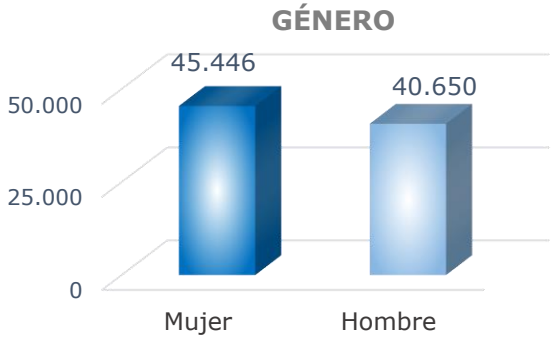


Remuneraciones medias

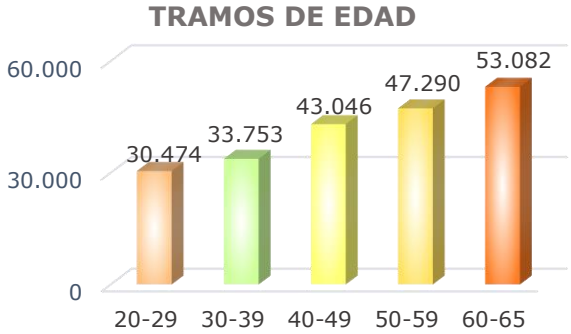
La remuneración que ofrecemos está calculada en base a las valoraciones de los puestos de trabajo y se encuentra clasificada en categorías. Cada categoría tiene su remuneración definida por convenio. De este modo, nos aseguramos de tener un posicionamiento que sea equitativo para todas las personas.

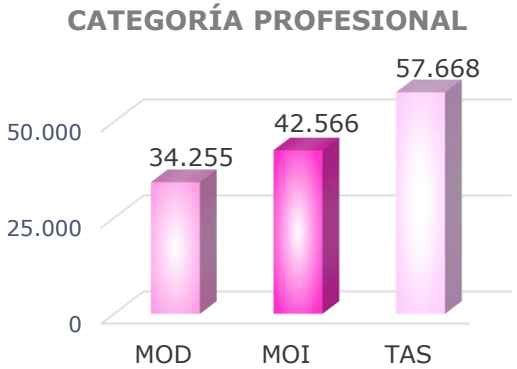
Asimismo, el salario de todos nuestros grupos profesionales se encuentra por encima del salario mínimo interprofesional correspondiente.

A continuación, detallamos la remuneración media anual del ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2023, considerando la retribución total y desagregada por género:



La remuneración media de las mujeres es superior a la de los hombres dado que la mayoría de los hombres se encuentran en la categoría mano de obra directa, que tiene una remuneración media menor asociada.





Si desagregamos la remuneración de la Alta Dirección incluida en TAS, las remuneraciones devengadas por los miembros de la Alta Dirección de la Sociedad durante el ejercicio 2022/23 ascienden a 1.433 miles de euros, de los que 1.348 miles de euros corresponden a salarios y 85 miles de euros a aportaciones al plan de aportación definido por compromiso por prestaciones salariales de pensiones. Con relación a los salarios, la remuneración media de hombres de la alta dirección se corresponde con 93 miles de euros y la de mujeres de la alta dirección con 80 miles de euros.

Brecha salarial

Tal y como hemos comentado, la remuneración del personal se establece de forma equitativa en función de parámetros objetivos, y está definida según el puesto de trabajo y su adscripción al grupo profesional concreto, tal y como se regula en el convenio colectivo de MLESA. Con independencia de quién sea la persona que ocupe dicho puesto, evitando la existencia de discriminación en la fijación de salarios por cuestiones de género, condición religiosa, raza, etc.

La brecha salarial ha sido calculada teniendo en cuenta la remuneración media (sin antigüedad) de los hombres con respecto a la de las mujeres, siempre y cuando un puesto de trabajo tenga representación de ambos géneros. Si detallamos la brecha salarial por tipo de mano de obra (plantilla en puestos productivos y, técnicos y administrativos) tenemos los siguientes datos:

11,15% Brecha Salarial MOD
9,99% Brecha Salarial TAS

El resultado de la brecha salarial se debe a distintos factores, entre ellos, a que nuestro sector históricamente ha estado muy masculinizado, siendo la proporción de hombres en puestos de responsabilidad mayor que el de mujeres.

Según los últimos informes publicados por Eurostat, la brecha salarial en España es de un 9,4% y en Europa de un 13%.

Estamos trabajando en el diseño de un plan de trabajo que nos ayude a seguir incorporando mujeres en los diferentes puestos de trabajo, especialmente en puestos directos y puestos con mando o de dirección, reduciendo así estas diferencias, siendo nuestro objetivo inicial, estar por debajo de la media en nuestro sector.

Desarrollo de personas

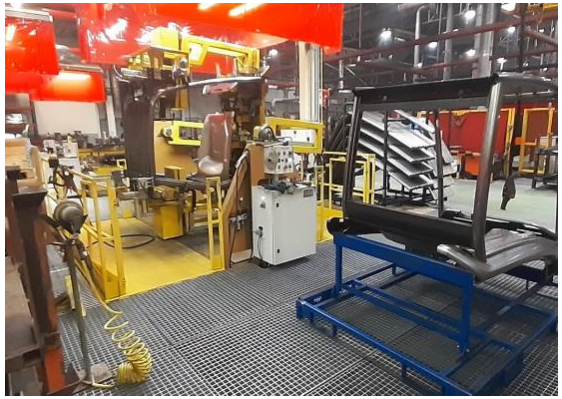
Somos conscientes de que crear y mantener un equipo unido requiere compromiso y dedicación. Por ello, la gestión del talento es un eje fundamental de nuestra estrategia.

Esto nos lleva a incorporar políticas y metodologías considerando y adecuando las mejores prácticas para conseguir que nuestra empresa sea un lugar donde los profesionales quieran desarrollar sus carreras.

La eficacia con la que logramos alcanzar las metas propuestas depende en gran medida de la forma en que nuestro personal es seleccionado, y formado, de tal modo que nuestros procesos garantizan la cobertura de las necesidades de nuestra organización para disponer de una plantilla capacitada y comprometida.

Entre las actividades fundamentales de la gestión de RR.HH. está la de identificar las necesidades de contratación de nuevo personal, la de elaborar planes de formación e implantar programas de capacitación, involucrar a los empleados para que entiendan que sus actividades forman parte de un proceso y además sea una fuente de motivación y compromiso con el proyecto de empresa.

Como muestra de nuestra apuesta, hemos diseñado un sistema de formación para mejorar la capacitación de nuestros empleados y además como herramienta de motivación en el trabajo. Nuestro plan de formación se elabora en base a las necesidades detectadas y ofrece a los trabajadores la posibilidad de seguir aprendiendo y poder obtener una formación que mejore sus conocimientos, polivalencia y potencial de crecimiento.



Este plan de formación se realiza anualmente, y en él se recogen las acciones formativas para todo el colectivo de trabajadores, en colaboración con la línea jerárquica correspondiente, garantizando la mejora de sus competencias a nivel personal y profesional considerando todas las categorías (operarios, técnicos y directivos) y adaptándose a sus conocimientos y capacidades.

Para la preparación de nuestros planes de formación seguimos los siguientes pasos:

10 DESARROLLO DE PERSONAS

1. Diagnóstico de necesidades de formación trienal, con entrevistas a dirección, empleados y representantes de los trabajadores para conocer las necesidades de la organización e inquietudes profesionales

Las entrevistas y el análisis de necesidades basadas en nuestros retos futuros se realizan cada 3 años. Esto nos permite adaptar la forma de trabajo a las condiciones del proyecto, consiguiendo flexibilidad e inmediatez en la respuesta que nos requiere el mercado para amoldarnos al proyecto y a las circunstancias específicas del entorno.

2. Detección de necesidades de los puestos y perfiles que necesitamos.

3. Creación de un plan anual teniendo en cuenta toda la información obtenida en los procesos anteriores, y fijación de objetivos.

Realizamos un plan anual acorde a la información recibida. El plan anual tiene en cuenta las necesidades que cada año son analizadas y valoradas por los diferentes responsables.

4. Realización anual de evaluaciones de desempeño y seguimiento de objetivos.

Por último, las evaluaciones de desempeño son realizadas a partir de marzo, es decir, cuando nuestro año está a punto de finalizar. Debemos mencionar que las evaluaciones de nuestros empleados se realizan de manera distinta atendiendo a si la persona es un empleado de mano de obra directa o un empleado con funciones técnicas, administrativas o de dirección. Esto se debe principalmente a que las habilidades requeridas, los objetivos, iniciativa y responsabilidades son distintas, por lo que deben ser evaluadas de manera diferenciada. Para el personal de mano de obra directa e indirecta, se valora su actitud/aptitud, comportamiento y alineación con los valores de la empresa. Mientras que, a los empleados con puestos administrativos, técnico y de dirección, además de esos comportamiento y valores, se les valora el cumplimiento de sus objetivos anuales.

Para fomentar el esfuerzo, la dedicación y la motivación, hemos desarrollado una política interna que recoge nuestra forma de proceder en relación con los procesos de selección, formación y promoción de nuestros empleados para que tengan las opciones, preparación y capacidad para ocupar cargos de mayor responsabilidad.

Ejemplo del desarrollo y la promoción interna es la promoción de muchos de nuestros empleados/as a puestos de mando y dirección, así como el nombramiento de nuestro director general como CFO de la organización en Europa.

Potenciando el aprendizaje continuo

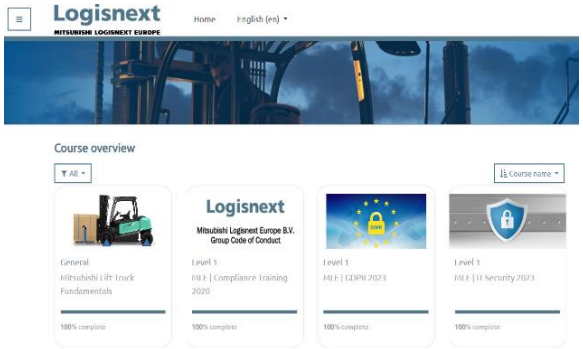
En MLESA ofrecemos oportunidades de desarrollo profesional estableciendo diferentes retos que permiten mejorar las capacidades dentro de la compañía, ligando el desarrollo de nuestros empleados a planes de formación que son revisados y evaluados periódicamente.

La formación es un aspecto esencial para el desarrollo de nuestros empleados, que, a su vez, permiten mantener una cadena de producción eficiente y optimizada. En la compañía, ponemos especial atención en que cada producto sea fabricado conforme a los estándares de calidad y seguridad de la compañía y por las personas más preparadas. Esto nos permite ofrecer un producto de calidad y seguro en todos los aspectos.

Ha sido un año de muchos cambios en el que hemos modificado nuestra gama de productos y aumentado nuestra producción, lo que ha provocado un incremento de la plantilla. Esto ha supuesto un reto para nuestros empleados con más años de experiencia que, además de hacer frente al incremento productivo, han debido transmitir su conocimiento a las nuevas incorporaciones.

Para establecer un orden en este crecimiento productivo y para promocionar el desarrollo de nuestros empleados, nos hemos valido de la **metodología ILU**. Se trata de un método productivo innovador que hemos aplicado en nuestra cadena de producción que tiene como objetivo compartir el conocimiento entre puestos de trabajo. Este método implica que cada persona debe conocer 3 puestos de trabajo y que, a la vez, un puesto de trabajo debe ser conocido por 3 personas. Se trata de un sistema que, además de afianzar el conocimiento en la cadena de producción, es capaz de suplir en gran medida bajas y absentismos que puedan suceder.

Adicionalmente, los empleados cuentan con acceso a múltiples formaciones a través de nuestra academia interna **Logisnext Academy**. Además, una vez se finaliza un curso, se genera un título de manera automática para certificar el conocimiento adquirido.

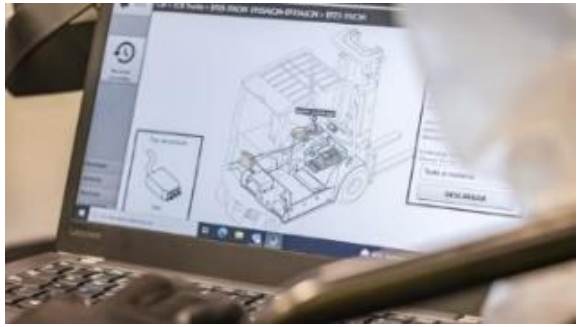


10 DESARROLLO DE PERSONAS

Para continuar mejorando en este proceso y escoger las formaciones adecuadas a las necesidades detectadas, contamos con varios procesos:

1. Se elabora un diagnóstico de Formación, siguiendo la metodología de "Guy le Boterf", y abarca un periodo de 3 años.

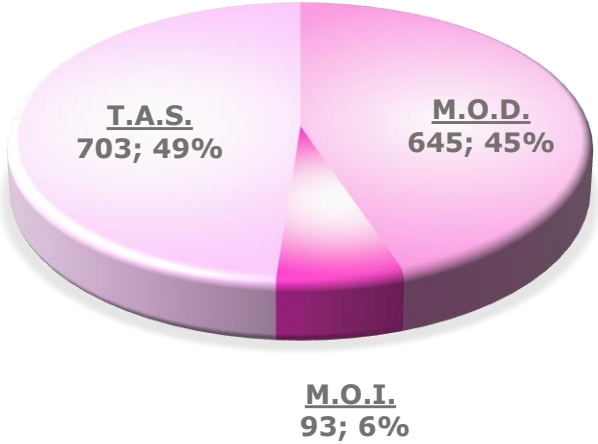
2. Anualmente se elabora el Plan de Formación para ese año, basándonos en las fuentes y necesidades recogidas en el Diagnóstico de Formación. Dicho plan cubre las necesidades detectadas por todas las áreas de la empresa.



Con el fin de comprobar la eficacia de la formación, así como su calidad. Cada persona que ha asistido a una acción formativa debe evaluarla rellenando un cuestionario de evaluación.

Una vez que la formación se ha puesto en práctica en el puesto de trabajo y se han aplicado los conocimientos adquiridos, se completa, por parte de su responsable un cuestionario que permite medir y evaluar objetivamente los resultados reales de la eficacia de la formación y su transferencia al puesto de trabajo.

1.441 horas anuales totales de formación



Potenciando el aprendizaje continuo

En el próximo ejercicio, nuestra formación tendrá como objetivo reforzar la organización para abordar con garantías los diferentes retos en temas como:

- ✓ Nuevos productos.
- ✓ Desarrollo de los recursos humanos de la Sociedad.
- ✓ Mejora en todas las actividades y relaciones tanto internas como externas de la Sociedad.
- ✓ Desarrollo de la sistemática de gestión de la Sociedad.
- ✓ Mejorar la competitividad de la Sociedad.
- ✓ Introducción de nuevas herramientas: Industria 4.0, Power BI, Big Data…

Para ello, hemos previsto que en torno a 1.070 horas de formación en cursos con entidades externas.

Asimismo, para mejorar la capacitación de nuestra plantilla en el aprendizaje de un idioma, se han previsto 580 horas.

11 ENTORNO DE CONFIANZA Y BIENESTAR

Las personas que pertenecen a la Sociedad son un aliado estratégico al que debemos cuidar y ofrecer puestos de trabajo dignos, de calidad y seguros. Por ello, nos esforzamos en el bienestar de nuestros empleados para que además de que trabajen seguras, trabajen satisfechas.

Resulta destacable mencionar, que desde el Grupo al que pertenecemos, Mitsubishi Logisnext Europe, se realizan cuestionarios a nivel global para calibrar el bienestar de la plantilla, conociendo el estado de todas las personas que lo forman, incluyéndonos a nosotros.

Principales magnitudes de salud y bienestar

24,50 Índice de Frecuencia
0,64 Índice de gravedad

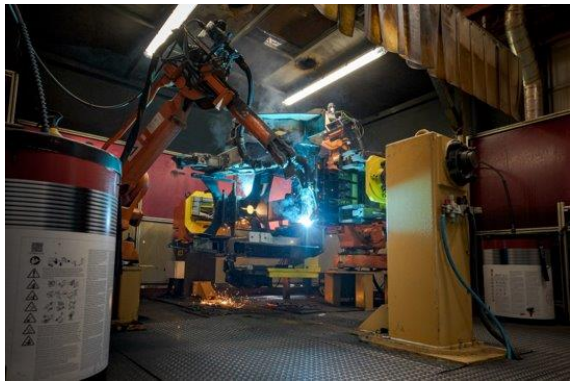
La seguridad es nuestra prioridad

Garantizar un espacio de trabajo seguro resulta indispensable. Para la implementación de las medidas adecuadas hemos tenido en cuenta todos los puestos de trabajo. De igual manera, contamos con diversas medidas que garantizan un espacio libre de accidentes en cualquiera de las áreas de la fábrica.

Medidas de seguridad y ergonomía

Tenemos desarrollado un Plan de Prevención cuyos criterios generales sirven para definir la política y la organización de la empresa en materia preventiva, y que permite una integración efectiva de la prevención en el conjunto de la estructura de la empresa. Nuestro Plan constituye el punto de partida para la implantación de la organización preventiva y el desarrollo de las actividades que sea necesario aplicar para el control de la siniestralidad laboral en la empresa, así como para el cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención.

A partir de este Plan de Prevención se han implementado procedimientos y otros documentos que se irán definiendo, en función de las necesidades que se detecten en las evaluaciones de riesgos y en los controles periódicos que se realicen en nuestra empresa.



Este Plan de Prevención se compone de dos partes:

✓ La Estructura Organizativa que queda recogida en el presente documento, en el cual se define la política preventiva de la empresa, la organización, las funciones y responsabilidades, así como los recursos que se utilizarán para el desarrollo del sistema preventivo de la empresa.

11 ENTORNO DE CONFIANZA Y BIENESTAR

✓ El Manual de Procedimientos, que está constituido por el conjunto de documentos donde se recogen las instrucciones concretas y las medidas a adoptar para la realización de los diferentes procesos que se realizan en la empresa.

Para la elaboración del Plan de Prevención, en especial para el Manual de Procedimientos, así como para su continuo mantenimiento, se han tenido en cuenta, como instrumentos esenciales, las evaluaciones de riesgos, las planificaciones periódicas de la actividad preventiva, así como las acciones de seguimiento y control de las anteriores.

La formación es un eje relevante en el afianzamiento de un entorno con cero accidentes. La formación en cada puesto de trabajo no solamente consiste en la transmisión de conocimientos técnicos, también se contemplan conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales asociados a cada puesto de trabajo. Cada persona que opera en el taller debe completar como mínimo 4 horas de formación anual en seguridad y prevención de su puesto de trabajo.

Además de contar con la formación en materia de seguridad de cada puesto, contamos con una formación anual genérica en prevención de riesgos laborales que recuerdan las medidas de protección principales y obligatorias en cada espacio de nuestra empresa.

Así mismo, para vigilar y supervisar todos estos ámbitos, contamos con un comité de salud y seguridad que se reúne cada mes con el fin de implementar nuevas políticas y normativas internas que garanticen la seguridad de todas las personas que se encuentren en nuestras instalaciones. Una de nuestras políticas más recientes establece la prohibición de usar cascos de música o auriculares y teléfonos móviles a personas que se encuentren en las plantas de producción, al suponer una distracción por atraer la atención de las personas. Este tipo de dispositivos generan situaciones en las que se incrementa considerablemente el riesgo de que suceda un accidente.

11 ENTORNO DE CONFIANZA Y BIENESTAR

La Dirección de la empresa, tal y como se recoge en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, ha mostrado su apoyo a la Política General adoptando los siguientes compromisos:

✓ Integrar a todo el sistema productivo en el programa de seguridad: dirección, mandos, personal directo e indirecto, representantes sindicales y personal externo.

✓ Eliminar aquellos riesgos profesionales que pudieran desencadenarse en accidentes laborales, enfermedades profesionales y daños materiales.

✓ Mejorar las condiciones de trabajo de las diferentes secciones y dependencias, así como de los puestos específicos de trabajo.

✓ Concienciar, sensibilizar y mentalizar a todos los trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud Laboral.

Asimismo, MLESA se compromete a desarrollar sus actividades dentro del marco de la promoción de la Seguridad y la Salud, para:

✓ Evitar o minimizar los riesgos, combatiéndolos en su origen.

✓ Adecuar el puesto de trabajo a la persona que lo ocupa.

✓ Eliminar o sustituir los productos y equipos peligrosos.

✓ Proporcionar la adecuada protección a los trabajadores.

✓ Asegurar la debida formación preventiva.

En concreto la actividad preventiva se aplicará en todas las áreas, a través de:

✓ Cumplimiento requerimientos legales y emisión de normas y procedimientos.

✓ Análisis condiciones de seguridad y salud de los puestos de trabajo.

✓ Establecimiento visitas programadas de seguridad.

✓ Planes emergencia y primeros auxilios

✓ Vigilancia de la salud.

✓ Control de compras que puedan afectar a la salud.

11 ENTORNO DE CONFIANZA Y BIENESTAR

✓ Coordinación actividad preventiva con empresas externas.
✓ Información y formación a los empleados.

Para ello se dotará de los medios materiales y recursos necesarios en cada caso, y se cuidará el cumplimiento de los compromisos a los que se obliga, que abarcarán a todas las personas que componen la organización.

Todos los puestos de trabajo disponen de una documentación con las funciones específicas de cada puesto y un análisis de todos los riesgos y las medidas que deben considerarse según el puesto de trabajo. De esta manera, contemplamos los peligros más relevantes de la cadena de producción.

La ergonomía es otro aspecto relevante. Se considera este factor desde las primeras fases del desarrollo y definición de los puestos de trabajo, adecuando cada puesto del proceso productivo con instalaciones, medios y accesorios que facilitan y evitan esfuerzos o posturas forzadas.

Campañas de seguridad

La seguridad es algo que trabajamos desde que se accede a nuestras instalaciones. A lo largo del ejercicio, hemos realizado campañas de seguridad que recuerdan las normas principales que deben respetarse en todo momento para disminuir la probabilidad de accidentes.

Nuestro personal ha sido formado en temas de prevención y es periódicamente informado acerca de las medidas de Prevención en Riesgos Laborales, a través de campañas, acciones formativas y otros medios de información, como acceso en red a todo nuestro sistema y documentación preventiva, cartelería digital en todos nuestros talleres y oficinas, etc.

Lograr un espacio de trabajo de cero accidentes en nuestra planta de producción es nuestro objetivo, siendo uno de nuestros valores “la seguridad lo primero”.

11 ENTORNO DE CONFIANZA Y BIENESTAR

Plan de prevención y emergencia

En MLESA hemos puesto en funcionamiento un Sistema de Gestión de la Prevención que se integra en la organización general de la empresa, basándose en los siguientes objetivos generales:

✓ Ayudar a conseguir una cultura común entre las diferentes áreas y niveles de la empresa, asegurando la correcta comunicación en lo que se refiere a la Prevención de Riesgos Laborales.
✓ Ayudar a la organización en el cumplimiento de los requisitos legales, reduciendo la posibilidad de incumplimiento de la normativa vigente.
✓ Ofrecer directrices para poner en práctica y evaluar las estrategias de gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

Es imprescindible asegurar una adecuada implantación del Sistema de Gestión preventiva para:

✓ Que ésta sea una herramienta integrada en la actividad de la gestión general de la empresa.
✓ Que incluya todos los aspectos de la organización que tengan repercusión en la Prevención de Riesgos Laborales.
✓ Que asegure que las actividades de la organización sean acordes con la Política en materia de Prevención definida en forma de objetivos y metas.

Nuestro Plan de Prevención es la referencia preventiva permanente en la empresa y lo suficientemente flexible que se adapta a la evolución de los tipos y naturaleza de los riesgos detectados, a las tecnologías existentes en cada momento para el control de los riesgos, así como a los cambios que se produzcan en los procesos internos de la organización.

El modelo de gestión recogido en nuestro Plan de Prevención se inspira en el concepto de "Seguridad Integrada", basado en la asunción por parte de todos los estamentos de la empresa de las obligaciones correspondientes en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En la implantación del Sistema de Gestión participarán, por lo tanto, y de forma activa, todos los empleados desde sus respectivas competencias en la empresa.

En aplicación de lo anteriormente dicho, el presente Plan de Prevención recoge la metodología para desarrollar los siguientes aspectos fundamentales:

✓ La evaluación de los riesgos laborales en el trabajo.
✓ La planificación de la actuación preventiva.
✓ La formación de los trabajadores.
✓ La información, participación y consulta de los trabajadores.
✓ Los controles periódicos.
✓ El seguimiento de la siniestralidad.
✓ Las medidas para actuaciones en caso de emergencias.
✓ Los controles del entorno ambiental y la vigilancia de la salud, en particular la de los trabajadores especialmente sensibles.

11 ENTORNO DE CONFIANZA Y BIENESTAR

Por otro lado, nuestro plan de emergencia también contempla la protección y evacuación de nuestros empleados en caso de ocurrir alguna situación de riesgo.

El Documento "Actuaciones frente Emergencias" establece la secuencia de acciones a desarrollar para el control inicial de las emergencias, así como preparar y organizar los medios humanos y materiales disponibles y la evacuación del personal, en caso de que sea necesario, dentro del mejor orden y en el menor tiempo posible, pautando la conducta a seguir por todas las personas que se hallen en las instalaciones de MLESA en el momento de producirse una emergencia.

En este documento, se establecen las actuaciones tanto para el personal a los que se ha asignado cometidos específicos para combatir la emergencia, como al resto del personal, incluido el no perteneciente a MLESA.

Igualdad, flexibilidad y conciliación

Con el objetivo de ofrecer un entorno de bienestar, promovemos medidas de conciliación familiar y fomentamos la igualdad de oportunidades. Concretamente, contamos con una política y un plan de igualdad, y diferentes políticas de medidas sociales y de conciliación de la vida personal y familiar, que ponen el foco en la equiparación de géneros y la conciliación del trabajo con la vida familiar y en beneficios sociales.

Una de las principales medidas para hacer efectivo el principio de igualdad es el establecimiento de mejoras en las condiciones de trabajo y aplicación de medidas de carácter social, de conciliación e igualdad que se incluyen en nuestras políticas y que abarcan múltiples medidas en diferentes ámbitos, tales como:

- ✓ Condiciones de trabajo.
- ✓ Política retributiva y beneficios sociales.
- ✓ Clasificación profesional y promoción.
- ✓ Promoción profesional y formación.
- ✓ Selección y contratación.
- ✓ Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral: conciliación, permisos y jornada.
- ✓ Prevención del acoso sexual y violencia de género. Canal de denuncias.
- ✓ Salud laboral.
- ✓ Gestión del tiempo y reuniones.
- ✓ Comunicación.

11 ENTORNO DE CONFIANZA Y BIENESTAR

Desconexión

Somos conscientes que nuestros empleados tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Por ello hemos desarrollado una Política de desconexión que comprende las medidas implementadas por MLESA para garantizar el respeto del tiempo personal y familiar de nuestros empleados, permitiéndoles disfrutar de manera efectiva de su tiempo de descanso y vacaciones.

El derecho a la desconexión digital es un derecho que se les reconoce a todos nuestros trabajadores con independencia del puesto que desempeñen.

Principalmente las medidas de desconexión digital se centran en el uso de los sistemas de información durante el tiempo de descanso, bien propio, bien de otras personas trabajadoras.

Entre otras medidas de desconexión que tenemos implementadas sea a través del convenio de empresa o política interna, cabe destacar las siguientes:

✓ Uso del correo electrónico: recomendamos a nuestros empleados que no envíen un correo electrónico profesional fuera del horario laboral, así como que se aseguren de que el receptor del correo se encuentra dentro de su jornada laboral. En caso de querer enviarlo igualmente, rogamos que valoren la urgencia de la comunicación y la necesidad real de remitir la información.

✓ Teléfonos móviles: el teléfono privado de nuestros empleados deberá usarse en situaciones de urgencia, justificadas o causas de fuerza mayor y deberá evitarse contactar con clientes o proveedores fuera de su tiempo de trabajo. En caso de que el receptor de la llamada se encuentre en tiempo de descanso vacacional o por baja médica, debemos ponernos en contacto con la persona designada.

✓ Herramientas de mensajería instantánea: solicitamos analizar si el número de teléfono asociado se trata de un número profesional o particular y, de ser contactado, que se realice durante la jornada laboral. Rogamos a nuestros empleados no emplear este método de comunicación como medio habitual, solamente en caso de urgencia o circunstancias excepcionales que requieran una respuesta rápida.

11 ENTORNO DE CONFIANZA Y BIENESTAR

✓ Dispositivos portátiles: estos dispositivos permiten realizar el trabajo en remoto de manera parcial o total por lo que se recomienda emplear estos medios dentro del tiempo de trabajo y un responsable jamás podrá solicitar a su equipo que trabaje fuera del horario de trabajo.

Registro Jornada

Disponemos de una política en materia de registro de jornada, donde se regulan los horarios de entrada y salida, se recogen diferentes medidas de flexibilidad, así como otras normas internas de cómo proceder ante una prolongación de jornada.

Absentismo laboral

Debido al aumento de volumen de producción de la compañía en el último periodo, se han establecido dos turnos de trabajo en nuestra cadena de producción. Este incremento productivo ha supuesto la incorporación de más personas en nuestra empresa. A pesar de contar con un porcentaje de absentismo estructural derivado de bajas, enfermedades y contingencias comunes, la plantilla actual es capaz de cubrir la producción de acuerdo con la demanda de mercado.

Para ello contamos con un sistema de organización que favorezca la transmisión de conocimiento, nos permite mantener una plantilla completa con pleno conocimiento del proceso productivo y capaz de mantener un elevado ritmo de producción.

Estas prácticas protegen nuestra cadena de producción de sufrir retrasos, pero no supone una medida que reduzca el absentismo laboral. Para medir la tasa de absentismo, contamos con indicadores y medidas propias que nos permiten hacer un seguimiento preciso y personalizado de las horas de trabajo dedicadas por cada uno de nosotros al proceso productivo. Por ello, a 31 de marzo de 2023 nuestro número total de horas de absentismo asciende a 31.388 horas, que equivale a una tasa de absentismo de 6,86%. La tasa ha sido calculada considerando los absentismos por contingencias comunes y profesionales por lo que contiene entre otros, enfermedades comunes, accidentes y enfermedades profesionales, diferentes permisos y licencias, y horas por crédito sindical.

Relaciones sociales

En la Sociedad, nos preocupamos por el bienestar de nuestros empleados. Como muestra de esta preocupación, todos nuestros trabajadores se ven amparados por todas las políticas que tenemos desarrolladas en nuestra organización, así como por nuestro convenio colectivo de empresa, plan de prevención y plan de igualdad.

11 ENTORNO DE CONFIANZA Y BIENESTAR

Mantenemos un contacto abierto y regular con los 13 representantes sindicales. Esta relación estrecha y continua con los representantes de los trabajadores se mantienen: bien con el comité de empresa en pleno o a través de las diferentes comisiones que contempla nuestro convenio y que son:

- ✓ Comité de empresa
- ✓ Comité de seguridad y salud
- ✓ Comisión mixta de métodos y tiempos
- ✓ Comisión de asuntos generales
- ✓ Comisión valoración puestos de trabajo
- ✓ Comisión interpretación y vigencia del convenio
- ✓ Comisión de igualdad

En estas reuniones se debate, acuerda e informa sobre diferentes aspectos que afectan a nuestra compañía y se tratan los cambios o novedades relevantes que puedan afectar a la operativa.

Comprometidos con la igualdad y la inclusión

La igualdad como muestra de equidad

A día de hoy, en la Sociedad contamos con un Plan de Igualdad y con un Comité de Igualdad. Nuestro Plan de Igualdad es una muestra del compromiso unilateral que hemos adquirido por promover una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón color, sexo, tendencia sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, discapacidad o cualquier otra condición.

Para los casos en los que alguien, sea parte de nuestra plantilla o colabore con nosotros como tercero externo, se vea discriminado por alguna razón, nuestra política de denuncias y acoso establece un canal de denuncias accesible las 24 horas del día. Este canal de denuncias garantiza el anonimato en todo momento, puesto que su supervisión y control depende de terceros; garantizando así la libertad de expresión y eliminando el sesgo de valoración de conflictos que se podría generar en caso de que se gestionara el proceso inicialmente de manera interna. Así, una vez abierto el canal de denuncias, ésta se tramita y se comunica directamente a la dirección para que tome las medidas que estime convenientes.

Por otro lado, nuestro Comité de Igualdad, con el objetivo de mantener un clima laboral agradable y respetuoso, se reúne cada 6 meses para repasar las políticas e iniciativas internas. Este comité fomenta la comunicación interna para tener conocimiento de los problemas o inquietudes de todos nosotros y mediar ante los mismos. De igual manera, también busca de manera constante una mejora en las políticas y planes internos para seguir promoviendo la igualdad y equidad en la Sociedad.

Capítulo 4

NUESTRO ENTORNO

12 RESPONSABILIDAD

Somos responsables de nuestro entorno

Compartimos la preocupación que existe por el futuro del planeta. Para preservarlo, contamos con un sistema de gestión medioambiental que establece, entre otros, nuestra manera de funcionar y nuestros principios. Así mismo, una prueba de los compromisos adquiridos es que llevamos años certificándonos en la ISO 14001.

En lo que respecta a provisiones medioambientales, al 31 de marzo de 2023, no existe registrado en el balance, al no ser necesario, provisión alguna para riesgos y gastos derivados de actuaciones medioambientales, ni existen litigios en curso, indemnizaciones ni contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente.

El objetivo a nivel Grupo es ser neutros en carbono para 2040. Para alcanzar este objetivo, todos tenemos que aportar nuestro grano de arena. En la Sociedad, nos marcamos objetivos anuales para reducir de manera paulatina nuestra huella de carbono y contribuir a la descarbonización de la economía. Nuestro compromiso se refleja en **acciones,** como, por ejemplo, la realización de auditorías energéticas, y **mejoras concretas** que hemos realizado en el ejercicio, así como en objetivos futuros.

CO_2 OBJETIVOS REDUCCIÓN DE EMISIONES

Objetivo/Año	Nuestra reducción de emisiones de CO2 de actividades de negocios
2030	**-40% (FY2017)**
2040	**0%**

Objetivo: La neutralidad de carbono para 2040

La necesidad de lograr la neutralidad de carbono es un desafío global. Nuestra filosofía corporativa es *"moving the world forward as the leading provider of innovative logistics and material handling solutions"*. En consecuencia, preservar el medio ambiente global, como la base misma de esta filosofía, sigue siendo nuestra principal prioridad.

Como miembro del grupo Mitsubishi, que cuenta con un historial probado en descarbonización, creemos que nuestra misión es tomar la iniciativa en la implementación de contramedidas para combatir el cambio climático. Para lograr la neutralidad de carbono para 2040 (objetivo del grupo Mitsubishi), contribuiremos a la descarbonización, electrificación y mejora de todos sus negocios, productos y servicios.

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua

Cifras del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023:

12.485 m^3 Consumo de agua total
2,09 m^3/ud Consumo m^3 de agua por unidad fabricada

Acciones y mejoras realizadas en el ejercicio:

✓ Se ha optimizado el funcionamiento del sistema de ultrafiltración en la depuradora de aguas de proceso para evitar cambiar el agua de lavado de las membranas frecuentemente.

✓ Hemos renovado los contadores de agua para poder monitorizar de forma precisa el consumo de agua en cada parte del proceso productivo y poder fijar acciones concretas, lo que se ha traducido en una reducción del 45% del consumo de agua respecto del ejercicio anterior.

Consumo de electricidad

Cifras del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023:

4.098.896 kWh Consumo total de electricidad
666 kWh/ud Consumo kWh electricidad por unidad fabricada

Acciones y mejoras realizadas en el ejercicio:

✓ Hemos eliminado la torre de refrigeración de soldadura y está planificado sustituir a LED el alumbrado de la nave de pintura este año. El resto de las naves se ha cambiado a LED paulatinamente.

✓ Hemos introducido un control en el sistema de bombeo. Actualmente, hemos sustituido el sistema de llaves de paso de agua por variadores de frecuencia que regulan de manera electrónica el paso de agua.

✓ Hemos obtenido una reducción del 20% de la energía que consumíamos en el ejercicio anterior

✓ Hemos realizado un estudio de viabilidad para la implantación de paneles solares con autoconsumo compartido. El autoconsumo compartido nos permitiría, además de consumir nuestra propia energía, prestar la electricidad generada restante a otras sociedades de los alrededores. Esta iniciativa contribuiría además de a los receptores de nuestra energía a ser más sostenibles, a una sociedad menos contaminada.

✓ Nuestro proveedor de energía garantiza que nuestra energía consumida es de origen renovable.

Consumo de gas

Cifras del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023:

6.410.014 kWh Consumo total de gas
1.041 kWh/ud Consumo kWh gas por unidad fabricada

Acciones y mejoras realizadas en el ejercicio:

✓ Sustituimos los aerotermos antiguos por unos más modernos y eficientes, habiéndose detectado una reducción en el consumo de gas de un 32% respecto del año anterior.

✓ Hemos instalado cortinas de aire en las puertas de la nave de soldadura para optimizar el consumo de gas.

Consumo de materias primas

Cifras del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023:

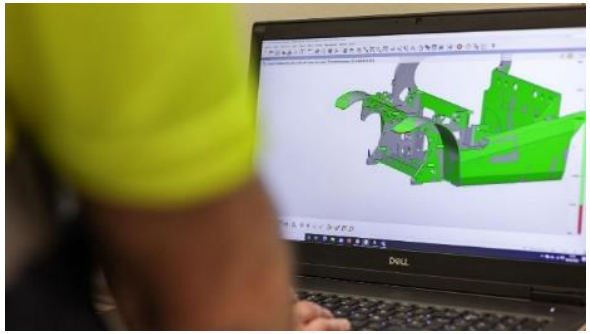
10.089 toneladas de hierro
10.798 toneladas de acero
941 toneladas de goma

En base al peso medio de la máquina, la tipología y la producción se ha estimado un consumo de materias primas de:

Acciones y mejoras realizadas en el ejercicio:

✓ Estudio de nuevas mejoras ambientales. y hemos realizado un estudio de viabilidad para introducir la cataforesis, proceso que permite pintar las piezas por inmersión en pintura, en nuestro proceso productivo. Esto puede suponer un ahorro de materias primas y recursos naturales.

Objetivos 2023



✓ Reducción del consumo de recursos: reducir el consumo de agua, gas y electricidad en un 1% y mejora en el proceso de pintura para reducir los cambios de color.

✓ Mejoras de medioambiente: continuar con la reducción de envases contaminados.

✓ Estudio de nuevas mejoras ambientales: analizar la posibilidad de independizar los climatizadores de las diversas naves para obtener el consumo de cada uno de ellos y tomar medidas en consecuencia que supongan una reducción del consumo energético.

✓ Instalar válvulas termostáticas con control de temperatura en los radiadores de la zona de oficinas para continuar con la reducción paulatina del como el gas.

Economía circular y gestión de residuos

La economía circular para nosotros es un sistema que fomenta la sostenibilidad. Pretende mantener nuestra producción industrial optimizando el uso de recursos para minimizar el consumo de materias primas o recursos, dando lugar a la generación de menos residuos y generando un beneficio económico. Al reducir la adquisición de materiales y recursos energéticos, para producir el mismo volumen de carretillas, se genera así un beneficio ambiental.

A nivel de grupo, nuestro mayor logro en este sistema económico ha sido la implementación de un programa de segunda mano. Cuando un cliente no necesita de nuestras carretillas por querer actualizarlas a una versión mejorada, por quedar en desuso o cualquier otro motivo, nuestros compañeros se encargan de recoger la máquina y se preocupan de darle una nueva vida.

En nuestro caso, debido a nuestro sistema productivo en el que producimos bajo pedido y contamos con una capacidad de almacenamiento muy limitada, no podemos participar en esta iniciativa.

Actualmente estamos trabajando con algunos proveedores para retornar los envases vacíos contaminados y volver a reutilizarlos, dando más vida al uso del envase y reduciendo así la cantidad de envases contaminados generados.

Por otro lado, hemos implementado el sistema de paños Mewan. Este tipo de paños no son desechables, se usan, se lavan y se reutilizan. El impacto de esta iniciativa se adapta a nuestro concepto de economía circular ya que compramos menos paños y les damos muchos usos a los pocos con los que contamos.

Nuestros principales datos referentes a la generación de residuos del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023, se refieren a una generación de residuos peligrosos de 154.803 kilogramos.

Potenciando la movilidad sostenible

Uno de nuestros mayores logros en el ámbito de la movilidad sostenible ha sido la implementación de un autobús que se encargue del transporte de nuestros empleados de casa al centro de trabajo. Así, además de reducir considerablemente el riesgo de accidentes *in itinere*, reducimos nuestras emisiones. Este autobús recorre la Comarca de Pamplona y realiza hasta 8 servicios atendiendo a los turnos de producción por lo que son muchas personas quienes hacen uso de este servicio.

En la Sociedad no dejamos a nadie de lado. Para aquellas personas que no hacen uso del autobús de la Sociedad, se les facilitan recomendaciones que tienen como finalidad última la reducción de emisiones. Además, las personas a las que se les ha facilitado coche de empresa, se les ha dispuesto de un vehículo híbrido. Esta condición de los vehículos permite que los desplazamientos desde el hogar hasta el centro de trabajo supongan una contaminación reducida debido a que la distancia entre ambos lugares es corta por lo que todo el recorrido puede hacerse con la carga eléctrica. Cabe destacar que, para dar cobertura absoluta al recorrido que realizan estos vehículos, hemos puesto a disposición de sus usuarios y de cualquier persona que trabaje con nosotros de cargadores de baterías en nuestro aparcamiento.

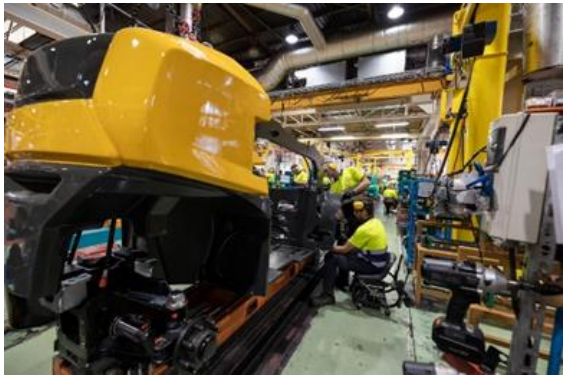
Capítulo 5

NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

Nuestra contribución a impulsar la transición energética

Parte de nuestra visión como grupo es **avanzar como proveedor líder de soluciones innovadoras de logística contribuyendo a la transición hacia una economía descarbonizada.** Por ello, hemos comenzado a desarrollar carretillas elevadoras con motores eléctricos que fomentan la movilidad sostenible.

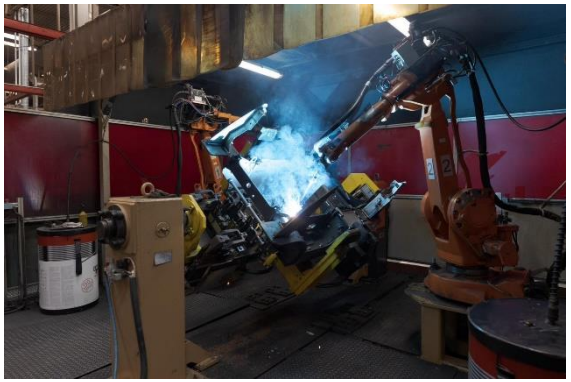
Nuestra innovación en el producto nos ha permitido producir carretillas eléctricas capaces de ofrecer el mismo rendimiento que una carretilla que emplea combustibles fósiles. La incorporación del modelo EDiA XL nos ha permitido hacer frente a la demanda europea que representa el 90% de nuestros pedidos de carretillas elevadoras eléctricas. Como ya anticipábamos, esta carretilla ha sido galardonada en el presente ejercicio por presentarse como una alternativa real a las carretillas impulsadas por motor de combustión capaces de levantar hasta 5 toneladas de peso.



Por otro lado, llevamos años comprometidos en desarrollar equipos con menos emisiones de gases de efecto invernadero. Por ejemplo, los motores desarrollados en los últimos años incorporan una función "Eco", que optimizan la energía reduciendo el consumo de la misma ofreciendo un rendimiento similar pero menos perjudicial para el medioambiente.

Compromiso social

En MLESA queremos aportar nuestro grano de arena al desarrollo local. Somos conscientes de que podemos contribuir a la sociedad de maneras distintas además de mediante nuestra actividad principal.



Nuestras contribuciones en el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2023 han sido las siguientes:

✓ Hemos realizado dos aportaciones a la Fundación Industrial Navarra de 1.350 euros y 2.700 euros respectivamente. Esta organización sin ánimo de lucro actúa como clúster transectorial con el objetivo de impulsar el desarrollo industrial y económico de Navarra a través de la prestación de ayudas a empresas con el fin de que sean más competitivas.

✓ Destinamos 400 euros a la Asociación Deportiva de Patinaje Noain en concepto de patrocinio y con el objetivo de promocionar el deporte y la actividad física.

✓ Destinamos 2.500 euros a la Noain Jai-alai Club-Elkartea en concepto de patrocinio de la cesta punta con el objetivo de promocionar el deporte y la actividad física.

Las contribuciones al desarrollo del entorno local no son nuestra única contribución a la sociedad. Algunos de nuestros empleados colaboran en su tiempo libre con entidades sin ánimo de lucro que contribuyen a hacer un mundo mejor, nosotros premiamos su esfuerzo y realizamos aportaciones como entidad a sus proyectos.

14 COMPROMISO SOCIAL

Nuestra iniciativa social consiste en proponer a nuestros empleados que cada mes donen parte de su nómina a un fondo de la Sociedad. La cantidad acumulada al final del ejercicio se ve duplicada por la empresa, que aporta la misma cuantía que la recaudada por las donaciones de los empleados.

Finalizado el año, realizamos una selección de dos proyectos sociales de entre todos los presentados para repartir el 60% de lo recaudado al proyecto más votado y el 40% restante al segundo proyecto.

La selección de los proyectos se realiza de la siguiente manera: cada año, nuestros empleados presentan entidades sin ánimo de lucro en las que colaboren o simplemente conozcan. Cerrado el plazo de presentación que otorgamos para que las presenten, toda nuestra plantilla vota para determinar los dos proyectos que más interesantes les resulten.

En el ejercicio comprendido entre el 1 de abril de 2022 y el 31 de marzo de 2023, se recaudaron un total de 6.296 euros que fueron repartidos de la siguiente manera:

✓ 3.777 euros fueron destinados a la Asociación FRIDA (Asociación de Fibromialgia y síndrome de Fatiga Crónica y sensibilidad química múltiple), cuyo objetivo radica en mejorar la calidad de vida de los afectados por la fibromialgia, así como informar y sensibilizar a la sociedad sobre esta enfermedad.

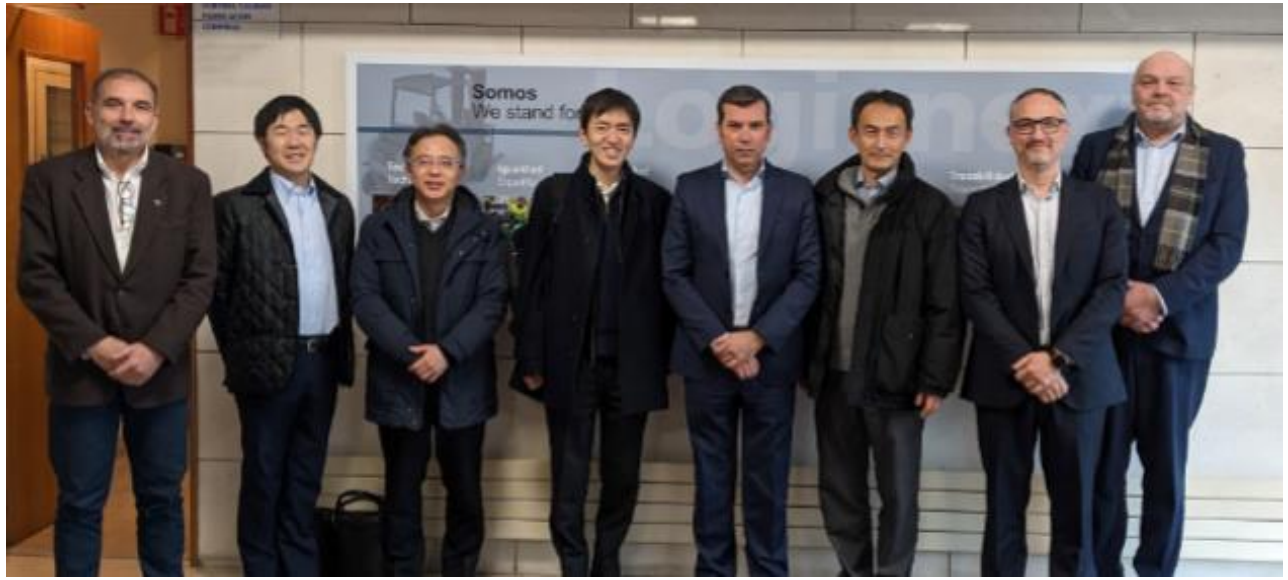
✓ 2.519 euros restantes, fueron destinados al proyecto Connect Destiny, el cual se centra en brindar apoyo al entorno educativo, social de familias en situación vulnerable y riesgo social en el sur de India, concretamente en el estado de Tamil Nadu.

Fiscalidad responsable

Somos conscientes del impacto de una buena gestión fiscal para la estabilidad económica del territorio local en el que operamos. La Dirección Financiera del Grupo es el Departamento ejecutivo encargado de velar por el cumplimiento de esta, elevando los temas materiales al Comité de Dirección. Los riesgos asociados son tratados mensualmente por el equipo financiero del Grupo, apoyándose en asesores externos para los temas más relevantes.

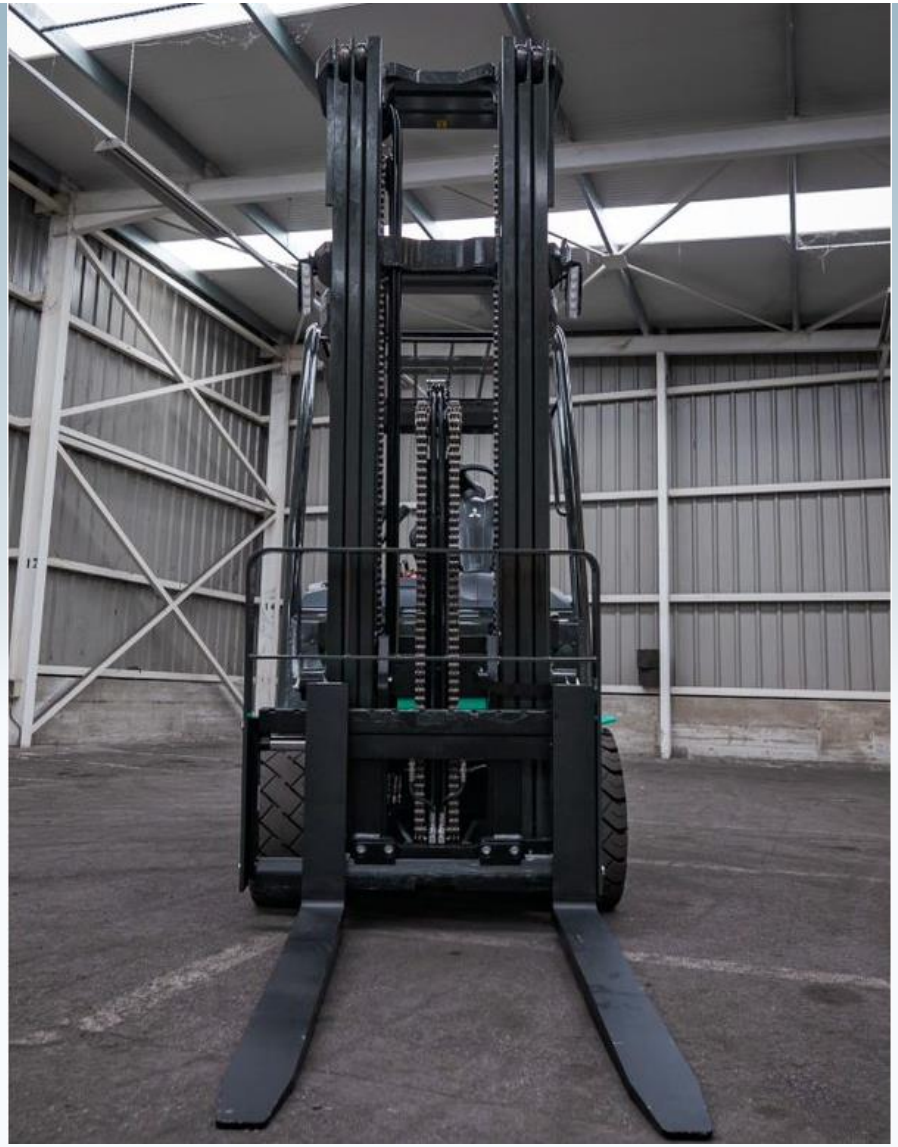
El ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2023 hemos obtenido un beneficio antes de impuestos de 3.799 miles de euros. Asimismo, el impuesto sobre beneficios pagados ha sido de 224 miles de euros, tal y como se indica en el Estado de Flujos de Efectivo.

En lo que respecta a subvenciones, se detalla la información en las notas 5.3 y 11 de las cuentas anuales.



Capítulo 6

ANEXO



Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Capítulo /Página	Comentarios
• Descripción del modelo de negocio • Presencia geográfica • Objetivos y estrategias • Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	Capítulo 1 – Introducción 5- 9 Capítulo 2 – Nuestros pilares 13 - 17	
Análisis de materialidad	GRI 3-2, GRI 3-3	Capítulo 2 – Nuestros pilares 21 - 25	
Información sobre cuestiones medioambientales			
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 3-2	Capítulo 4 – Nuestro entorno 46- 51	
✓ Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-24, GRI 3-1	Capítulo 4 – Nuestro entorno 47	
✓ Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-1	Capítulo 4 – Nuestro entorno 46- 51	
✓ Aplicación del principio de precaución	GRI 2-24	Capítulo 4 – Nuestro entorno 47	
✓ Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1	Capítulo 4 – Nuestro entorno 47	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Capítulo /Página	Comentarios
Medidas para prevenir la contaminación	GRI 302-4	Capítulo 4 – Nuestro entorno 47, 51	
Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos	GRI 306-2	Capítulo 4 – Nuestro entorno 50-51	No se facilita información de los residuos no peligrosos al haberse comenzado a monitorizar en el 2023.
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3, GRI 303-5	Capítulo 4 – Nuestro entorno 48-50	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3	Capítulo 4 – Nuestro entorno 49	
Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4	Capítulo 4 – Nuestro entorno 48-50	
Cambio climático. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático. Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero.	GRI 305-5	Capítulo 4 – Nuestro entorno 47, 51	
Biodiversidad: ✓ Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. ✓ Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.			No aplica al haberse identificado como tema no material, tal y como se observa en "08 Análisis de materialidad"

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Capítulo /Página	Comentarios
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional, tipo de contrato	GRI 2-7	Capítulo 3 – Las personas 28	
Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	Capítulo 3 – Las personas 29	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	Anexo	Se han realizado 19 despidos de mano de obra directa, 18 de hombres y 1 de mujer. Por tramos de edad, 10 personas de 20-29, 6 personas de 30-39, y 3 personas de 40-49.
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	Capítulo 3 – Las personas 30	
Brecha Salarial	GRI 405-2	Capítulo 3 – Las personas 31	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 3-3	Capítulo 3 – Las personas 30	
Remuneración media de consejeros y directivos, desagregada por sexo	GRI 3-3, GRI 405-2	Capítulo 3 – Las personas 30	
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	Capítulo 3 – Las personas 43 – 44	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Capítulo /Página	Comentarios
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Anexo	3 personas y medidas alternativas
Organización del tiempo de trabajo	GRI 2-7	Capítulo 3 – Las personas 43 – 44	
Número de horas de absentismo	GRI 403-9	Capítulo 3 – Las personas 44	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3	Capítulo 3 – Las personas 45	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2, GRI 403-6	Capítulo 3 – Las personas 37 – 42	
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	Capítulo 3 – Las personas 37 – 42	La totalidad de los accidentes de trabajo indicados se refieren a hombres. Se han detectado 4 casos de enfermedades profesionales correspondientes a hombres.
Organización del diálogo social	GRI 3-3, GRI 2-29	Capítulo 2 – Nuestros pilares 20 Capítulo 3 – Las personas 44-45	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Capítulo /Página	Comentarios
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	Anexo	94% de la plantilla está acogida dentro convenio.
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 2-30	Capítulo 3 – Las personas 45	
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	Capítulo 3 – Las personas 32 – 36	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	Capítulo 3 – Las personas 35	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	Anexo	Cumplimos por lo exigido por las normativas pertinentes.
Igualdad	GRI 405-1	Capítulo 3 – Las personas 45	
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 2-26	Capítulo 1 - Introducción 10- 11	
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3	Capítulo 1 - Introducción 10- 11	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-26, GRI 411-1	Capítulo 1 - Introducción 10- 11	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	GRI 3-3	Capítulo 1 - Introducción 10- 11	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Capítulo /Página	Comentarios
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales	GRI 2-26, GRI 205-2	Capítulo 1 - Introducción 10- 11	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28, GRI 413-1	Capítulo 5 – Nuestra contribución 53- 55	
Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 413-1	Capítulo 5 – Nuestra contribución 53- 55	
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	Capítulo 5 – Nuestra contribución 53 – 55	
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3	Capítulo 2 – Nuestros pilares 17	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-2, GRI 414-2	Capítulo 2 – Nuestros pilares 17	
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas	GRI 308-2, GRI 414-2	Capítulo 2 – Nuestros pilares 17	
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1	Capítulo 2 – Nuestros pilares 17-19	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Capítulo /Página	Comentarios
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-26	Capítulo 2 – Nuestros pilares 17-19	
Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	Capítulo 5 – Nuestra contribución 56	
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4	Capítulo 5 – Nuestra contribución 56	
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Capítulo 5 – Nuestra contribución 56	

Logisnext
Logistical Equipment & System Solutions Next