

ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA

20
20

> ÍNDICE

01

**CUESTIONES
GENERALES.
MODELO DE NEGOCIO**

04

**INFORMACIÓN RELATIVA
A LA LUCHA CONTRA
LA CORRUPCIÓN Y EL
SOBORNO**

02

**INFORMACIÓN
SOBRE CUESTIONES
AMBIENTALES**

05

**INFORMACIÓN
SOBRE LA SOCIEDAD**

03

**INFORMACIÓN
SOBRE CUESTIONES
SOCIALES Y RELATIVAS
AL PERSONAL**

06

**TABLA DE
CONTENIDOS**



INTRODUCCIÓN

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

Para su elaboración se ha tomado como referencia los estándares establecidos en la Guía para la elaboración de indicadores para memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera, Intermas Group tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal, a la prevención de la corrupción y con relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. A continuación, se indica, para cada cuestión propuesta por la ley, el grado de relevancia que estas tienen para la compañía, las políticas asociadas a cada una, los riesgos relacionados con cada una y el indicador de referencia utilizado para su seguimiento y evaluación.

El presente Informe del Estado de Información No Financiera (EINF) de Intermas Nets, S.A. y sociedades dependientes corresponde al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020.



➤ 01

➤ CUESTIONES
GENERALES.
MODELO
DE NEGOCIO

SOCIEDADES Y PRODUCTOS

102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7

Grupo Interamas fundado en 1957 con sede en Cataluña es líder mundial en extrusión de mallas plásticas.

Historia

Durante sus más de 60 años de historia, el Grupo Interamas ha ido evolucionando la fabricación y aplicación de mallas y redes tubulares, ofreciendo soluciones en distintos sectores y geografías, que han sido la base principal de su crecimiento orgánico e inorgánico.

1957

- Interamas fue fundado en 1957 en Cardedeu por Josep Mas ofreciendo mallas tubulares de embalaje para el sector hortofrutícola. En 1973 se inicia la expansión industrial con la apertura de la fábrica de Llinars del Vallès.

2000

- En el año 2000 el Grupo se introduce en el mercado francés a través de la adquisición de la sociedad Celloplast, empresa líder en distribución de jardinería y agricultura y en 2005 compra Nortene Technologies, especialista en fabricación de mallas extruidas y laminadas.

2011

- En el año 2011 se prosigue con la internacionalización del Grupo a través de la adquisición de Viscoret (ahora Interamas Italia), fabricante italiano de malla naranja de señalización de construcciones y posteriormente con la apertura de la filial Interamas Nets USA (2013), lo que le permite reforzar la presencia en Estados Unidos y Canadá.

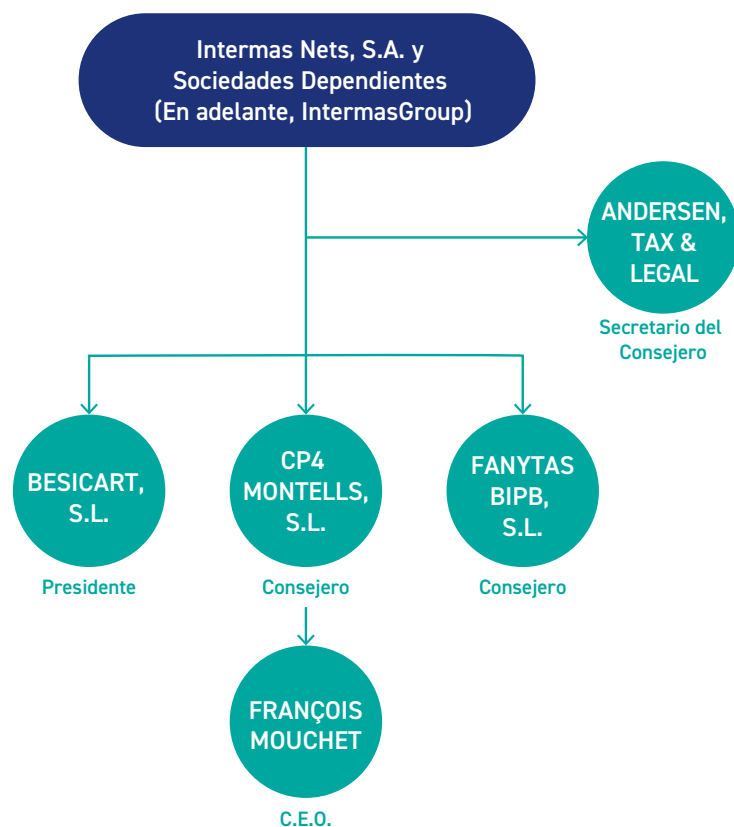
Interamas Nets, S.A., empresa matriz del grupo tiene la siguiente composición accionarial:

Accionista	Nº acciones	%
New Plus 3, S.L.	8.233	58,51%
Autocartera	3.379	24,01%
Palestrins, S.L.	1.805	12,83%
Otros	655	4,65%
Total	14.072	100,00%





A cierre del ejercicio 2020, el grupo está dirigido por un Consejo de Administración que tiene la siguiente estructura:



Líneas de negocio

La actividad del Grupo se concentra en 8 líneas principales de negocio, si bien sus productos tienen múltiples funcionalidades y distintos sectores destino. Destaca Jardinería que acumula el 43% al cierre 2020 (y 41% en 2019) seguido de Agricultura y Packaging.

Jardín

Soluciones para jardín, accesorios de bricolaje, ocultación, muebles de jardín o elementos decorativos. El 20% de las referencias son de fabricación propia.

Los principales países por destino de ventas son Francia y España, los productos son vendidos bajo la marca principal NORTENE además de GARDELYS; siendo las principales empresas clientes grandes almacenes del tipo Do It Yourself como Leroy Merlin o Bauhaus, centros de jardinería como Jardiland o Gamm Vert y Ferreterías como Ehlis o Optimus.

Envase y Embalaje (Packaging)

Malla extruida, bandas impresas y soluciones globales para el embalaje que permiten la protección de los productos y la conservación de su aspecto visual. Las soluciones para el embalaje producidas por el Grupo son aptas para el contacto con alimentos.

El principal mercado es España y venden tanto a empresas distribuidoras de packaging, como cadenas de supermercados.



Agricultura

Mallas de plástico extruidas y tejidas para las diferentes especialidades: arboricultura y silvicultura, protección y crecimiento de vegetales en espacios verdes.

El principal mercado es España y la tipología de clientela son empresas distribuidoras y cooperativas.



Obra Civil (Geosynthetics)

Desarrollo de proyectos personalizados, ofreciendo la solución que mejor se adapte a las necesidades del terreno.

Las principales empresas clientes se encuentran en España, Francia, Alemania e Italia siendo tanto contratistas, instaladores y constructores de obra civil.



Industria (Industry)

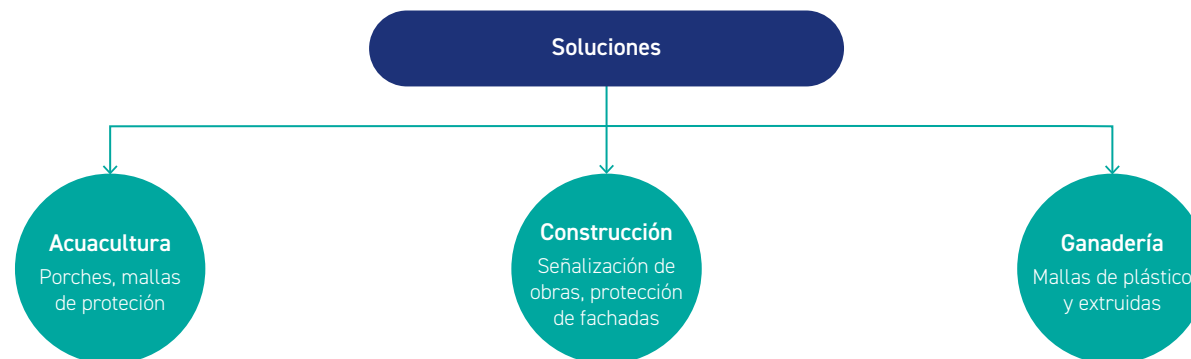
Soluciones innovadoras y personalizadas, con aplicaciones para filtración, protección y materiales compuestos.

Las principales empresas clientes se ubican en Alemania, Francia, Italia y España. Entre ellas están multinacionales con fábricas de producción por todo el mundo, fabricantes y distribuidores locales.



Otros: Incluye Construcción, Acuicultura, Ganadería y varios.

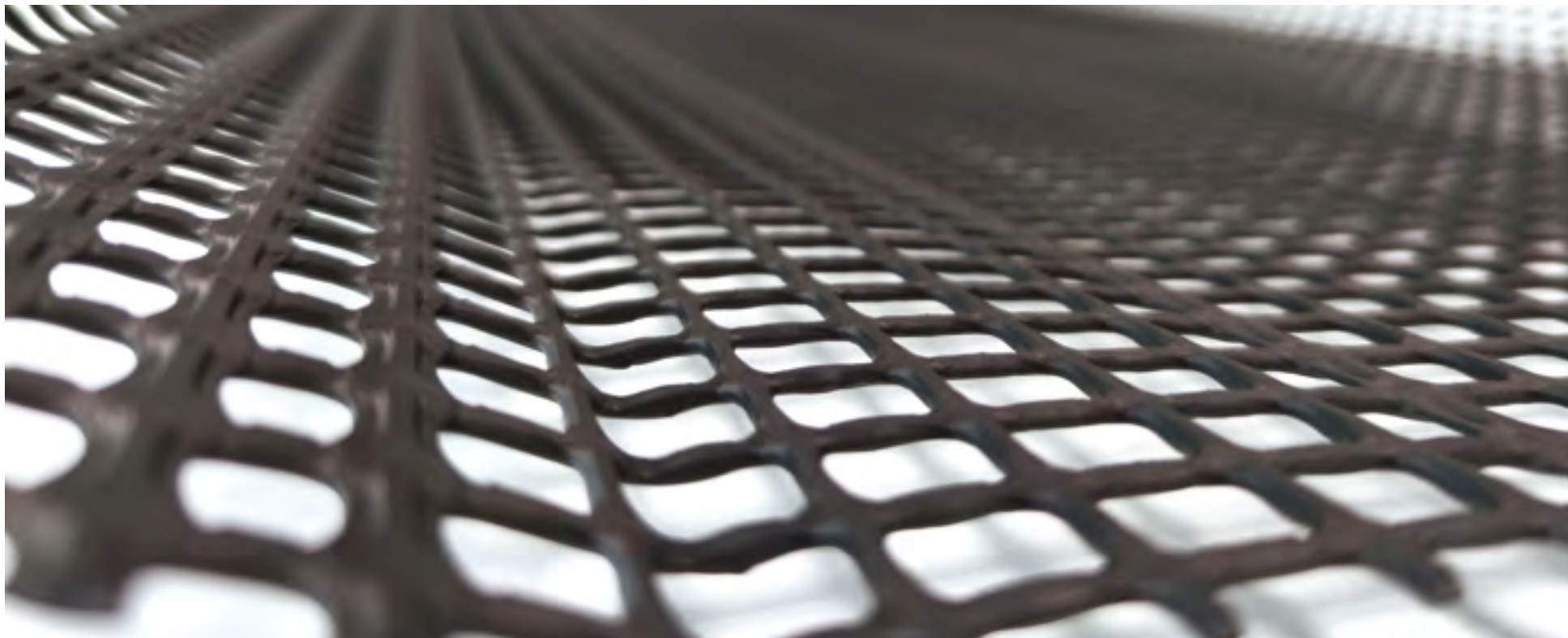
Otros agrupan las líneas de negocio que, conjuntamente tienen ventas que ascienden a €12,1M. Interamas dispone de soluciones para la acuicultura (*poches, mallas de protección*), construcción (*señalización de obras, protección de fachadas*) y ganadería (*mallas de plástico y extruidas*).



El **resto de las actividades, a excepción de Jardín**, las podemos englobar dentro de lo que denominadas actividades profesionales (*Business to Business*) y los productos son vendidos la marca Interamas.

En 2020, el Grupo Interamas ha conseguido alcanzar un importe neto de la cifra de negocios de 165,2 Millones de €, lo que supone un incremento del 1,6% respecto a los 162,6 Millones de € del año anterior. Cabe destacar que esta facturación proviene por una parte de una actividad comercializadora de mercaderías, pero también de una actividad industrial muy importante con los siguientes volúmenes de producción:

SOCIEDAD del Grupo	Tn Transformadas (2020)	Tn Transformadas (2019)
INTERMAS NETS, SA	12.129	12.203
NORTENE TECHNOLOGIES, SAS	3.350	3.468
INTERMAS ITALIA, SRL	2.810	2.809
TOTAL	18.290	18.480



EMPRESAS CLIENTE Y MERCADOS 102-6

Mercados—El Grupo ha basado su crecimiento en la expansión internacional, siendo Francia su principal mercado. Durante el ejercicio 2020, las filiales francesas han obtenido un 44% de las ventas totales consolidadas del Grupo seguido de las filiales españolas con un 40%. El objetivo del Grupo es focalizar el crecimiento a través de la expansión en Estados Unidos, Europa y Latinoamérica.

Ejercicio 2020

44%

Ventas consolidadas
de las filiales francesas

40%

Ventas consolidadas
de las filiales españolas

PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y EL ENTORNO 102-13

Todas las principales compañías del grupo están fuertemente implicadas en la participación en asociaciones tanto de carácter local, como sectoriales.

A continuación se detallan las asociaciones a las que pertenecen:

INTERMAS
NETS, S.A.

- › FEDEQUIM: Federación de empresas químicas
- › Centro Español de Plásticos
- › Empresa patrono de IESE, una de las principales escuelas de negocios a nivel mundial

NOPLEX
ARTES
GRÁFICAS,
S.L.U.

- › AIMPLAS: Instituto Tecnológico del Plástico

CELLOPLAST
SAS

- › GS1: asociación para el asesoramiento a empresas en relaciones comerciales (digitalización de venta de productos, optimización logística,...)
- › FCBA: promoción del progreso tecnológico
- › INOHA: Organización profesional de industriales del Bricolaje, Jardinería y menaje del hogar

NORTENE
TECHNOLOGIES
SAS

- › GIPCO: Agrupación de Industriales del plástico y Compuestos de Hauts de France et Ile-de-France
- › ARIA: Asociación regional de la industria del automóvil de Hauts de France

INTERMAS
ITALIA
SRL

- › ConfindustriaLeccoesondrio: asociación de comercio industrial

INTERMAS
EASTERN
EUROPE
KFT

- › Cámara de Comercio Regional

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Visión

Convertirnos en la empresa global de referencia en nuestras actividades industriales y de negocio, ofreciendo a nuestras empresas clientes soluciones innovadoras, sostenibles e integradas.

Misión

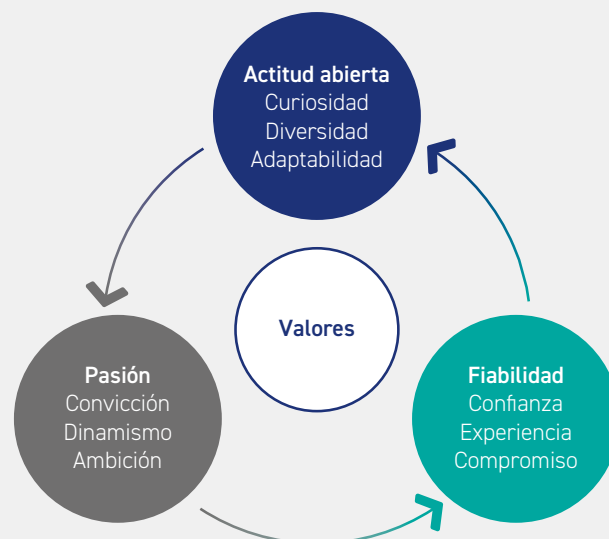
Imaginar, diseñar, fabricar y ofrecer los mejores productos en mallas plásticas y suministrar productos de alta calidad a fin de dar respuesta a las expectativas de nuestras empresas clientes y anticiparnos a las necesidades de los mercados.

Desarrollar estrategias de marca sólidas en el marco de nuestras actividades: jardín, agricultura & acuicultura, geosynthetics & construcción, industria y packaging.

Esforzarnos por ofrecer excelentes condiciones de trabajo, fomentar las relaciones basadas en el respeto y la confianza mutuos y desarrollar nuestros talentos.

Valorar las relaciones a largo plazo con todas las partes interesadas con el objetivo de mantener un crecimiento sostenible.

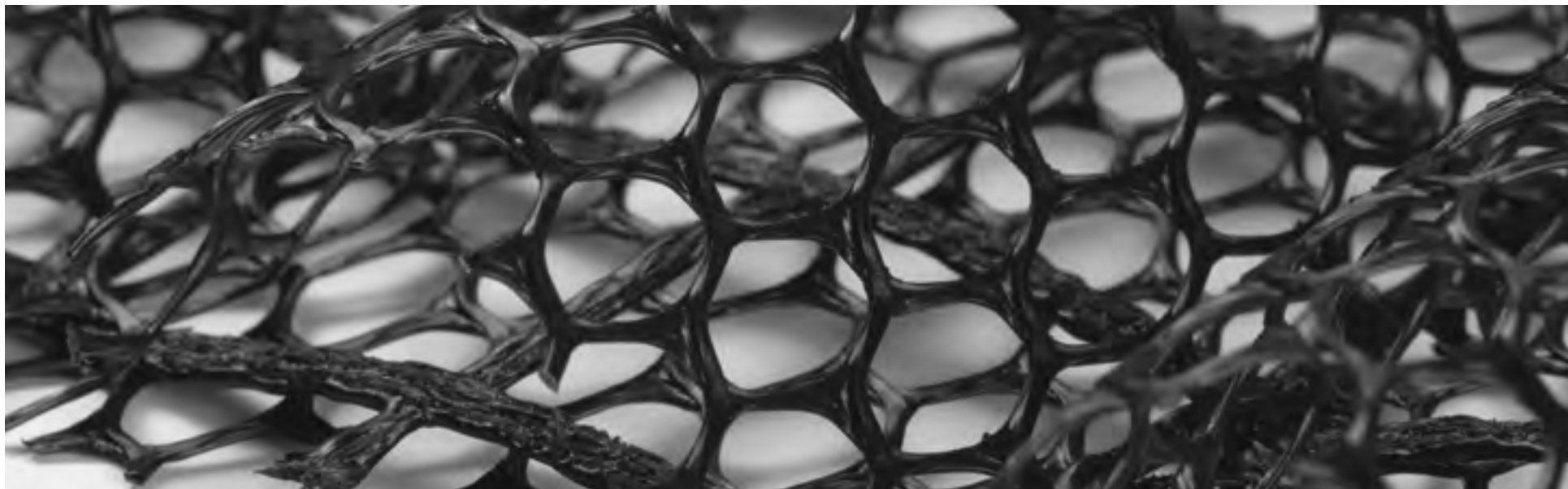
Valores



 intermas group

Estrategia de Sostenibilidad

La **sostenibilidad o aspectos ASG** (en inglés *ESG Environmental Social and Governance*) han ganado un importante terreno en la última década. Son cada vez más las empresas que incorporan la sostenibilidad o la responsabilidad social a su estrategia, como parte de la generación de valor de su actividad. A pesar de que los temas ASG son a largo plazo, algunos pueden surgir de forma repentina. La sostenibilidad se está generalizando. Las estrategias de sostenibilidad de las grandes organizaciones son tendencia de la última década. Aceptadas por los grupos de interés, estas estrategias han provocado el cambio y la diferenciación en los diversos sectores. Además, han ayudado a llevar la sostenibilidad al centro del negocio.



El compromiso con la sostenibilidad ambiental, social y económica está presente en Intermas Group.

Quedó demostrado, ya en 1998, con la obtención de la certificación ISO 14001 sobre Gestión ambiental por parte de la empresa matriz (Intermas Nets, SA). De este modo, Intermas Group dispone de un Sistema Integrado de Gestión (SIG) que incorpora la gestión ambiental y la gestión de la Calidad conforme a la ISO 9001. Asimismo, centra también sus esfuerzos a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de sus productos para la salud del consumidor final gracias a la certificación sobre seguridad alimentaria BRC Packaging. A través de los informes de información no financiera ha hecho visible su trabajo para contribuir al desarrollo sostenible y, actualmente, ya se están llevando a cabo acciones en este sentido. Con el objetivo de mejorar la sostenibilidad global de la compañía, progresar y avanzar en la gestión de los aspectos ASG, **Intermas Group se dispone a definir su estrategia de sostenibilidad.**

Las estrategias de sostenibilidad han demostrado ser la mejor manera de ir más allá del cumplimiento legal y conectar la sostenibilidad con un número creciente de productos y servicios de sus negocios.

Se han convertido en una herramienta clave para interactuar y comunicarse con los grupos de interés y garantizar el futuro de las organizaciones.

Integrar la sostenibilidad en el negocio es un comportamiento empresarial que contribuye al desarrollo sostenible, tiene en consideración las expectativas de los grupos de interés, cumple y va más allá de la legislación aplicable y es coherente con la normativa internacional y está integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

Por otra parte, la organización ha llevado a cabo un proceso de identificación de sus grupos de interés (administrador único, grupos financieros, socios de negocio, clientes, proveedores, autoridades, grupos políticos).

Matriz de Materialidad

En el marco de la estrategia de sostenibilidad, se ha considerado relevante llevar a cabo un análisis de materialidad a partir de una consulta directa para conocer aquellos temas que se consideran más relevantes para los diferentes grupos de interés con los que se relaciona la organización, así como por la propia organización de Interimas Group.

Tomando como referencia los Estándares GRI del Global Reporting Initiative (GRI), el proceso de análisis de materialidad se ha realizado desde la perspectiva externa, mediante la consulta a los grupos de interés de Interimas Group y desde la perspectiva interna, mediante una sesión participativa con diferentes miembros de la organización.

A partir de los resultados analizados, se ha obtenido la matriz de materialidad. Se han considerado materiales todos aquellos temas con importancia alta tanto para Interimas Group como por los grupos de interés (los temas en los cuadros azules representan los temas materiales).

Relevancia para los grupos de interés

Relevancia para los grupos de interés	Alta		
	Media		
	Baja		
		Baja	Media
		Alta	
		8. Emisiones 29. Mejora del clima laboral	9. Residuos 11. Salud y Seguridad en el trabajo 13. Igualdad de oportunidades 14. No discriminación 23. Cumplimiento normativo 24. Ética empresarial 25. Economía circular
	6. Agua		4. Materiales 5. Energía 10. Ocupación 12. Formación y capacitación 17. Seguridad de los clientes 28. Asegurar la calidad
	7. Biodiversidad 19. Privacidad de los clientes 21. Logística verde 22. Acción social 27. Cooperación logística	2. Prácticas de adquisición 3. Competencia desleal 15. Libertad de asociación y negociación colectiva 18. Márquetin y etiquetado 20. Innovación tecnológica 31. Potenciar el teletrabajo	1. Desempeño económico 16. Evaluación de los proveedores 26. Ecodiseño 30. Satisfacción del cliente

Relevancia para Interimas Group

Financiación Sindicada Sostenible (“verde”)

En 2019, la Loan Market Association (LMA), junto con la Asia Pacific Loan Market Association (APLMA) y la Loan Syndications and Trading Association (LSTA) lanzaron los Principios de los Préstamos Ligados a Sostenibilidad (Sustainability Linked Loan Principles (SLLP)). Estos fueron desarrollados por un experimentado grupo de trabajo, compuesto por representantes de instituciones financieras líderes activos en el mercado global de préstamos sindicados, y serán revisados de forma regular a la luz del desarrollo y crecimiento de los mismos.

Los SLLP centran su objetivo en promover el desarrollo y preservar la integridad del producto de préstamo vinculado a la sostenibilidad al proporcionar pautas que recogen las características fundamentales de estos préstamos, a la vez que facilitan y apoyan la actividad económica y el crecimiento desde un punto de vista ambiental y socialmente sostenible.

Los SLLP están destinados a utilizarse ampliamente en el mercado, proporcionando un marco dentro del cual la flexibilidad del producto de préstamo pueda mantenerse. De este modo, son directrices recomendadas, de carácter voluntario, para ser aplicadas por los participantes en el mercado caso por caso, dependiendo de las características subyacentes de la transacción.

INTERMAS Group firmó el pasado 29 de junio de 2020 un **préstamo sindicado sostenible** con aval ICO, con ocasión de la reordenación de su deuda financiera. La operación, cuyas condiciones están vinculadas a reducir el impacto ambiental de su producción industrial, tiene entre uno de sus destinos adaptar la empresa y su cadena de producción a los más altos estándares sostenibles. Es el primer préstamo sindicado realizado en España con aval ICO ligado a factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (rating ESG según sus siglas en inglés) y la primera operación de este sector.

INTERMAS Group es la primera empresa dedicada a la fabricación de soluciones plásticas en España en conseguir un préstamo verde sostenible. La operación es una financiación bajo el formato “ESG-linked”, cuyo tipo de interés se encuentra ligado a la evolución de parámetros de sostenibilidad de INTERMAS Group. De este modo, si se producen mejoras sobre su evaluación de sostenibilidad inicial, se reduce el tipo de interés del préstamo.

Para ello, el consultor de sostenibilidad independiente Anthesis Lavola emitirá un informe anual analizando el desempeño del grupo en cuestiones ambientales, sociales y de gobierno corporativo (“ESG”, de sus siglas en inglés Environmental, Social y Governance).

Con esta financiación, INTERMAS Group busca minimizar al máximo el impacto ambiental de su actividad, incrementando el reciclaje en sus plantas de producción, aplicando y usando materiales biodegradables en sus productos y activando y potenciando también la economía circular. Estas mejoras tienen como objetivo adaptar su negocio a los más altos estándares sostenibles y así cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, a la vez que cubren las necesidades de crecimiento de la empresa.



Intermas Group es la primera empresa dedicada a la fabricación de soluciones plásticas en España en conseguir un préstamo verde sostenible.





VISIÓN DEL ENTORNO

Con motivo de las circunstancias excepcionales acaecidas durante el ejercicio 2020, con la publicación del Real Decreto 463/2020 en fecha 14 de marzo de 2020, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria generada por el coronavirus (COVID-19), y que entró en vigor el mismo día 14 de marzo de 2020 con una duración hasta el pasado 21 de junio de 2020, así como con la publicación del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre de 2020, por el que se declaró de nuevo el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el coronavirus (COVID-19), y que entró en vigor el mismo día 25 de octubre, encontrándose vigente hasta el próximo 9 mayo de 2021, manifestamos que:

- Se han activado los planes de contingencia contemplados ante estas circunstancias, que han permitido la continuidad del negocio, intentando en la medida de lo posible aproximarla a la normalidad. Para ello, se ha llevado a la práctica la implementación de medidas organizativas para la gestión de la crisis, tanto individuales (gestión de situaciones de contagio o aislamiento), como colectivas. Dichas medidas, han resultado perfectamente compatibles con la continuidad de actividad y negocio, y se está en disposición de poder prorrogarlas el tiempo que la autoridad disponga, sin poner con ello en situación crítica la actividad de la Sociedad.
- La Sociedad no prevé imposibilidad de cumplimiento de obligación contractual alguna, y por tanto no se prevé ninguna consecuencia derivada de faltas de cumplimiento contractual a causa de la epidemia.
- A la fecha de formulación de las presentes informe, se desconocen los impactos económicos de la situación de crisis generalizada producida, y por tanto no es posible el realizar una cuantificación de los mismos, si bien el órgano de administración considera que la mencionada situación no ha tenido ni está teniendo un efecto relevante para la Sociedad.



La Sociedad está siguiendo de cerca la evolución de la propagación del COVID-19 y está tomando todas las medidas necesarias de prevención, control y contención de la pandemia que exige la normativa en vigor, además de medidas adicionales que permitan mejorar y garantizar aún más la seguridad y la salud.



➤ 02

➤ **INFORMACIÓN
SOBRE CUESTIONES
AMBIENTALES**

GESTIÓN AMBIENTAL

103-2, 103-3, 102-15, 102-29

El respeto y el cuidado del medioambiente ha sido uno de los pilares fundamentales de la Empresa Intermas. Este compromiso quedó demostrado cuando en el año 1998, la empresa matriz (Intermas Nets S.A.) obtuvo la certificación ISO 14001 sobre Gestión Medioambiental. En aquel momento se convirtió en la primera empresa española del sector plástico en obtenerla. En Intermas siempre hemos tenido claro que en este aspecto había que ir más allá de nuestras obligaciones legales.

A pesar de que esta certificación solo la tiene Intermas Nets, que representa a más del 50% del personal de los centros productivos, este compromiso se extiende a todas sus fábricas y están perfectamente definidos en sus Políticas.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) incorpora además de la gestión Medioambiental, la gestión de la Calidad conforme a la ISO 9001 implantado en las 6 empresas más importantes del grupo: Intermas Nets, Nortene Technologies, Intermas Italia, Noplex, Celloplast e IEE.

Por otro lado, durante el año 2020, **Intermas Nets ha continuado con la certificación sobre seguridad alimentaria, BRC Packaging**, manteniendo la nota A. Esta Normativa permite al Grupo ofrecer aun mayor garantía de que sus productos son seguros para la salud de los consumidores finales. Durante 2021 está previsto iniciar la implantación en la filial de Noplex.

Durante 2020, todas las empresas del grupo Intermas han adoptado un cuadro de mando específico para el seguimiento de los principales indicadores medioambientales.

Estos indicadores de seguimiento mensual son analizados anualmente por parte de la Dirección con el fin de determinar si es necesario un Plan de Acción para disminuir los riesgos e impactos negativos.

El compromiso de Intermas con el Desarrollo sostenible se materializa con la vigilancia a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros productos.

Cabe destacar que un total de 8 personas dedican una parte o la totalidad de su jornada laboral a gestionar todas las cuestiones relacionadas con el Medioambiente.

Por otro lado, también queremos mencionar que Intermas integra los aspectos medioambientales en las políticas de selección y homologación de empresas proveedoras incluyendo diversas cuestiones en los cuestionarios de validación utilizados.

Finalmente, Grupo Intermas tiene contratada una póliza de seguros que cubre los daños medioambientales que pudiera ocasionar en el caso de Intermas Nets Recycling, al estar obligada por el tipo de actividad que realiza (reciclaje de material plástico).



Un total de 8 personas dedican una parte o la totalidad de su jornada laboral a gestionar todas las cuestiones relacionadas con el Medioambiente.

Materias primas rigurosamente seleccionadas y Materiales reciclados

Como parte de su enfoque global de optimización del impacto ambiental, el grupo Intermas utiliza en sus procesos básicamente el polietileno y el polipropileno, dos de las resinas termoplásticas más utilizadas en nuestra vida cotidiana y que son inofensivas, no tóxicas y 100% reciclables. Las materias primas utilizadas cumplen con la legislación relativa a la ausencia de metales pesados. Como demostración de su compromiso medioambiental, el grupo ofrece soluciones ecológicas para los diversos sectores en los que opera. Como, por ejemplo, en las siguientes Bussines Units:

El incremento del uso y mejora de los materiales reciclados se consolida con la incorporación al Grupo de Intermas Nets Recycling en 2017.

Fabricación

En las tres plantas productivas nuestros equipos, particularmente implicados, llevan a cabo acciones continuas para la reducción del impacto ambiental de nuestras herramientas de producción. Estas acciones consisten en optimizar los recursos mediante:



ACUICULTURA

nuevas mallas de catinaje compostables y se ha patentado una nueva cuerda biocompostable.



PACKAGING

se utilizan materias primas biodegradables para la fabricación de ciertos productos.



APLICACIONES INDUSTRIALES

en estudio nuevas líneas de protectores y separadores compostables.



AGRICULTURA

fabricación de protectores para arboricultura, viticultura y espacios verdes 100% biodegradables.



La reducción de la cantidad de materias primas de origen fósil utilizadas tendiendo a usar siempre la menor cantidad de materia prima, estudiar cuando posible la incorporación de materia prima reprocesada (en interno) o reciclada (proveniente especialmente de fuente propias). También se está implementando cada vez más el uso de materiales compostables, siendo aún sujeto a la demanda final del mercado que aún no está consolidada.



La reducción del consumo de agua y la optimización de la gestión de aguas ya utilizadas.



Avanzando en la eficiencia energética.



El control del volumen y el reciclaje de los deshechos.

Embalajes

El embalaje de nuestros productos forma parte de nuestro compromiso global de reducción del impacto ambiental. En una primera fase se están renovando los embalajes existentes respetando nuestras exigencias en términos de higiene, seguridad y protección. En una segunda fase se desarrollarán nuevos embalajes que mejoren las características de los ya existentes.

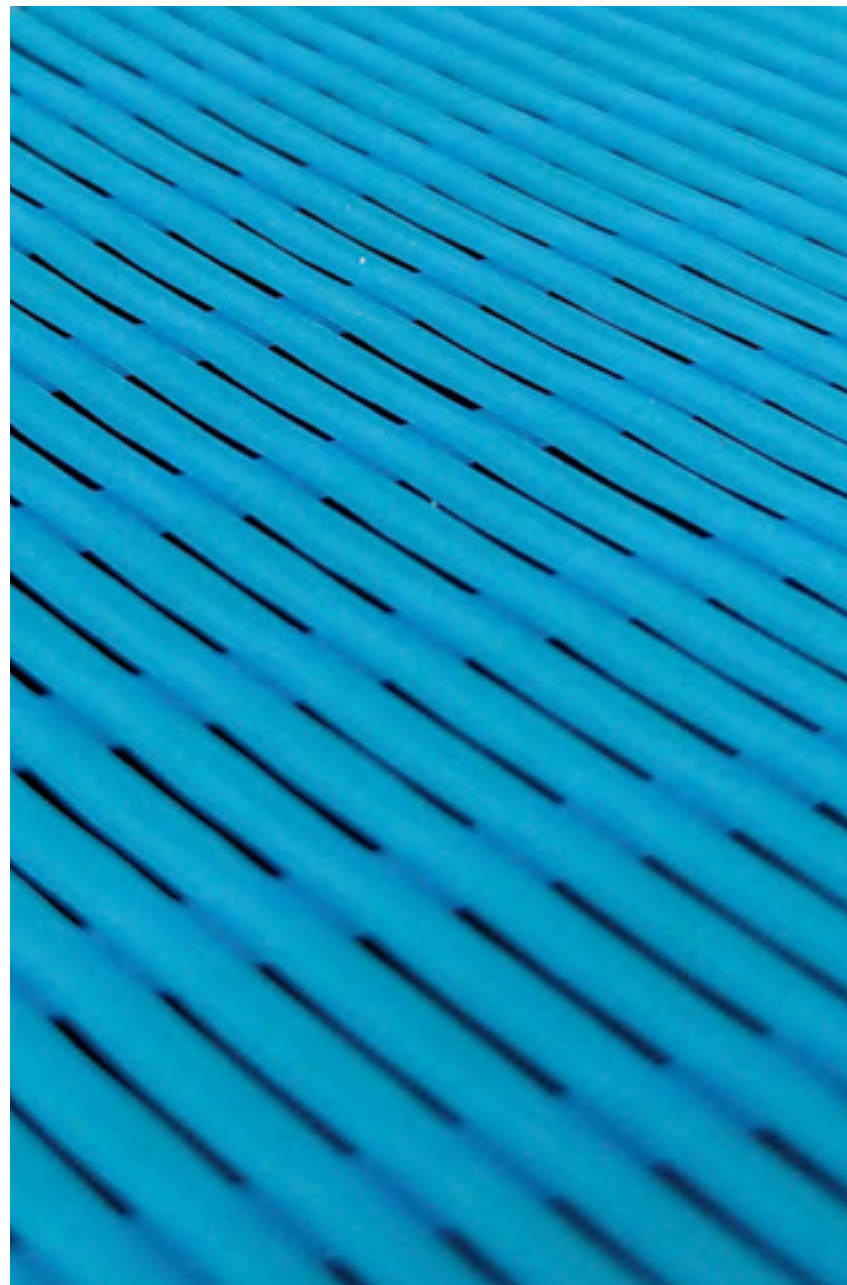
Un estudio de optimización de los embalajes nos ha permitido reducirlos, lo que contribuye a una mejora de las condiciones de transporte disminuyendo así las emisiones de CO2.

Intermas Nets está adherida a los Planes Empresariales de Prevención (PEP) a través de Ecoembes con el objetivo de reducir el impacto ambiental de los envases para hacerlos más sostenibles. Para ello podrá aplicar diferentes medidas como reducirlos, rediseñar nuevos embalajes, reutilizarlos reciclarlos o eliminarlos.

Transporte y Logística

Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y la contaminación del transporte de mercancías (tráfico, ruido...) es una de las prioridades del Grupo. Siempre que es posible nuestros compradores se proveen de materias primas lo más cerca de nuestras instalaciones de producción. Nuestros equipos trabajan juntamente con nuestras empresas proveedoras logísticas para optimizar las rutas de distribución, la tasa de ocupación de los camiones o contenedores y eligiendo, siempre que sea posible, los medios de transporte menos contaminantes.

Durante 2021 se comenzará a recoger información sobre la huella de carbono debido a las compras y expediciones.



Fin de vida de los productos

Nuestra implicación en la protección del medio ambiente nos ha llevado a invertir en la elaboración y la mejora continua de un circuito en la Business Unit de Acuicultura para retirar las pochas ostrícolas utilizadas por nuestras empresas clientes una vez ha finalizado su uso (Take-back). El control de este proceso nos permite reafirmar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

Dentro de la definición de la Estrategia de Sostenibilidad del grupo Interma que se empezó a desarrollar a finales del año, durante 2021 está previsto implantar un Plan de Acción para la parte Ambiental. Sus líneas estratégicas definidas bajo el concepto "Hacia una Economía Circular", serán las siguientes:



Desarrollo de productos sostenibles: trabajando con nuevas Materias primas, a través del Ecodiseño de productos y embalajes...



Seguir mejorando en la gestión de los residuos: reducir, reutilizar, reciclar....



Avanzar en la eficiencia energética y el uso de energías renovables: máquinas más modernas y eficientes, energía verde...



Interma Group neutro en carbono: Cálculo huella de carbono, reducción y compensación...

El principal riesgo que se enfrenta Interma es la presión mundial sobre el uso del plástico. Ante esta situación, Interma a través de su estrategia de Sostenibilidad piensa dar respuesta a esto reto tan importante.

El uso de packaging para productos alimentarios es un recurso muy útil contra el desbaratamiento alimentario ya que preserva los productos en las fases de transporte y manipulación a lo largo de la cadena de suministro. El hecho de ir implementando cada vez más productos compostables en las líneas de productos de Packaging es una garantía del compromiso de Interma además de un gran aporte al sector alimentario.

Por otro lado, Interma ya ofrece productos que son en su composición 100% reciclables y por lo tanto potencialmente no dañinos para el medioambiente.

Interma ya tiene dentro de su gama de productos soluciones sostenibles con mallas plásticas, como por ejemplo:

- Mallas de drenaje que permiten la no utilización (como ocurría en el pasado) de grava extraída en los ríos,
- la gama de mallas Trinter que ayuda al crecimiento de vegetación de los taludes de obras,
- las mallas utilizadas para la producción de aspas eólicas y por lo tanto que contribuyen a la creación de sistemas de energía verde.

Interma ha creado un **Comité de Seguimiento**, formado, entre otros, por los miembros del Comité Ejecutivo, como máximo órgano de Gobierno para los temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza.

A finales de 2020 se ha realizado una encuesta entre los grupos de interés para definir la matriz de materialidad del grupo.

Cada empresa realiza un seguimiento con el soporte de consultorías externas sobre las normativas que aplican a cada sitio productivo y/o producto. Durante el 2020 no se han registrado señalizaciones en materia por parte de la Publica Administración.

CAMBIO CLIMÁTICO Y OTROS TIPOS DE CONTAMINACIÓN

103-1, 103-2, 305-1, 305-2, 103-2

Conscientes de la importancia de los aspectos medioambientales que pueden afectar al cambio climático, Intermas ha apostado siempre por el uso de energías limpias y buscando siempre la eficiencia energética. Dentro de las actuaciones medioambientales desarrolladas este año 2020, se destacan:



AHORRO ENERGÉTICO

Intermas Nets apuesta por la eficiencia energética a través de una consultoría efectuada en 2020 y con la compra de equipos de medida para la monitorización de consumos eléctricos de manera que le permita emprender las acciones de mejora necesarias. Entre las acciones ya iniciadas, enumeramos:

- La renovación de 14 extrusoras, adecuando su potencia a sus necesidades evitando tener máquinas sobredimensionadas y con motores más modernos y eficientes.
- Instalación de aislantes térmicos para cuellos de extrusora y cabezales, para evitar pérdidas de calor.
- El cambio de iluminación de los almacenes de Intermas Nets previsto para este año, se culminará en 2021.



FLOTA DE VEHÍCULOS

El Comité ejecutivo ha decidido que a partir de la 2021, la renovación de la flota de vehículos se irá haciendo paulatinamente con coches híbridos para todas las empresas del grupo con la consecuente reducción de emisiones de CO2.



VIAJES

Debido al efecto COVID, la reducción de viajes de las personas del Grupo Intermas han quedado reducidas a las únicamente indispensables, representado ello un importante ahorro económico y una reducción del impacto en cuanto emisiones. El teletrabajo ha sido forzosamente implantado en todos los centros y para todas aquellas personas que por su función podían realizarlo. El uso masivo de videoconferencias, tanto para reuniones departamentales o con empresas clientes, así como formaciones online, han pasado a formar parte del día a día de la compañía. Para ello, el despliegue de medios técnicos por parte del departamento de IT ha sido notable y muy eficaz.

Las emisiones atmosféricas asociadas a estos consumos y con las bases de cálculo indicadas han sido:

Energía	Un	Total 2020	Total 2019
Electricidad	kWh	25.193.285	25.051.779
	kg CO ₂ /año*	6.071.582	6.037.479
Gas Natural	kWh	12.461.201	14.135.236
	m3	1.065.060	1.208.140
	kg CO ₂ /año*	2.289.879	2.597.501
Gasoil	litros	13.884	29.460
	kg CO ₂ /año*	39.848	84.550

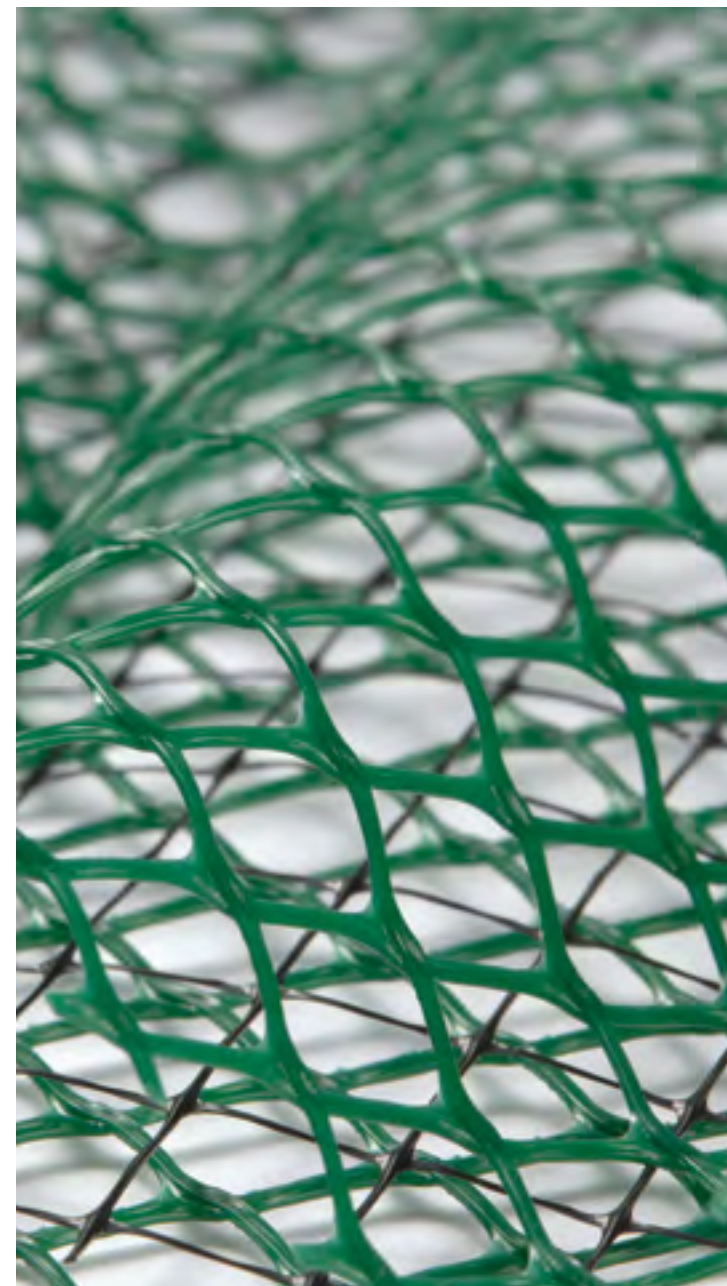
*Bases de cálculo

Para el año 2020 se utilizan las mismas bases de cálculo que en 2019 ya que en el momento de emisión de este informe, la Generalitat Catalana todavía no ha publicado los nuevos factores de conversión.

	2019/2020
Factor de emisión Electricidad: Kg CO ₂ /kWh de electricidad	0,241
Factor de emisión Gas natural: kg de CO ₂ /Nm3 de gas natural	2,15
Factor de emisión Gasoil C: kg de CO ₂ /l de gasoil	2,87

CONTAMINACIÓN

El hecho de que las empresas del grupo Interimas estén situadas en zonas industriales hace que el aspecto de la contaminación acústica y lumínica no sea relevante. En estos casos se cumple con las legislaciones de cada país sin ningún problema.



ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS 103-2, 306-2

Con la compra en 2017 de una compañía recicladora de plásticos, Intertermas apuesta claramente por cerrar el círculo y controlar todo el circuito de sus propios residuos de proceso. Gracias a un mejor control y al aumento de calidad de los materiales reciclados se promueve su uso en todos aquellos procesos y productos que así lo permitan.

El concepto de la reciclabilidad es básico en el diseño de nuestros productos.

El menor consumo de energía y una menor generación de residuos forman parte de nuestros objetivos anuales. En este aspecto cabe destacar la inversión en la compra de 14 nuevas extrusoras en el plazo de dos años, con mejor eficiencia energética, así como la puesta en marcha en 2020 de una nueva instalación de reprocesado de nuestras mermas internas.

El uso de materiales plásticos reciclables juntamente con el uso de nuevos materiales biodegradables en aquellos productos que sea posible supone un beneficio ambiental evidente.

Intertermas fomenta desde hace muchos años la recogida selectiva dentro de sus instalaciones atendiendo a residuos de tipo plástico, cartones, papeles, pilas....

Dentro de sus obligaciones legales, las empresas del grupo Intertermas gestionan y controlan sus residuos industriales, diferenciándolos entre Peligrosos o no, y entre Reciclables o no:

RESIDUOS

TOTAL RESIDUOS PELIGROSOS



TOTAL RESIDUOS NO PELIGROSOS



RESIDUOS TOTALES



La inversión iniciada en 2019 en una nueva instalación de reproceso en Intertermas Nets, ha culminado con su puesta en marcha durante 2020, permitiendo una reducción significativa en los residuos no peligrosos reciclables. Para este año se ha alcanzado un reproceso de más de 400 tn y se espera llegar a las 500 tn en 2021.

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

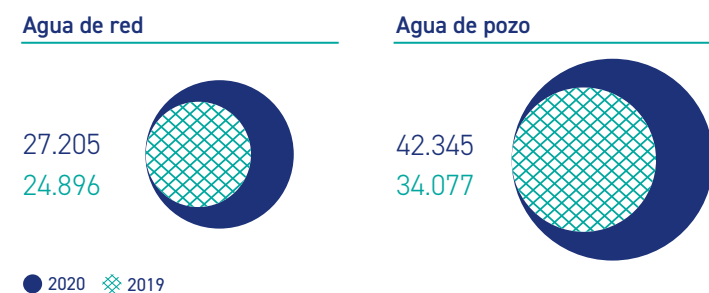
AGUA 303-1, 303-3, 303-5

El consumo de agua en Interma se realiza mayoritariamente en los centros productivos, en los que se utilizan las mejores prácticas disponibles para reducir la captación y el consumo de agua. A pesar de ello y debido a la puesta en marcha de 2 plantas de Osmosis en el Centro de Interma Nets, este año se ha aumentado el consumo. Las nuevas plantas de osmosis han permitido mejorar la calidad del agua hasta el nivel necesario para poder acceder a la certificación BRC, imprescindible para el futuro del negocio de productos Packaging (tanto PE como BIO).

Por otro lado, la compañía apuesta por un uso eficiente y responsable del agua sanitaria en las oficinas y edificios.

Los consumos son monitorizados periódicamente. Además, todas las plantas productivas se encuentran en zonas de bajo estrés hídrico, a exclusión de Noplex que no utiliza agua en sus procesos de fabricación.

CONSUMO DE AGUA (M³)



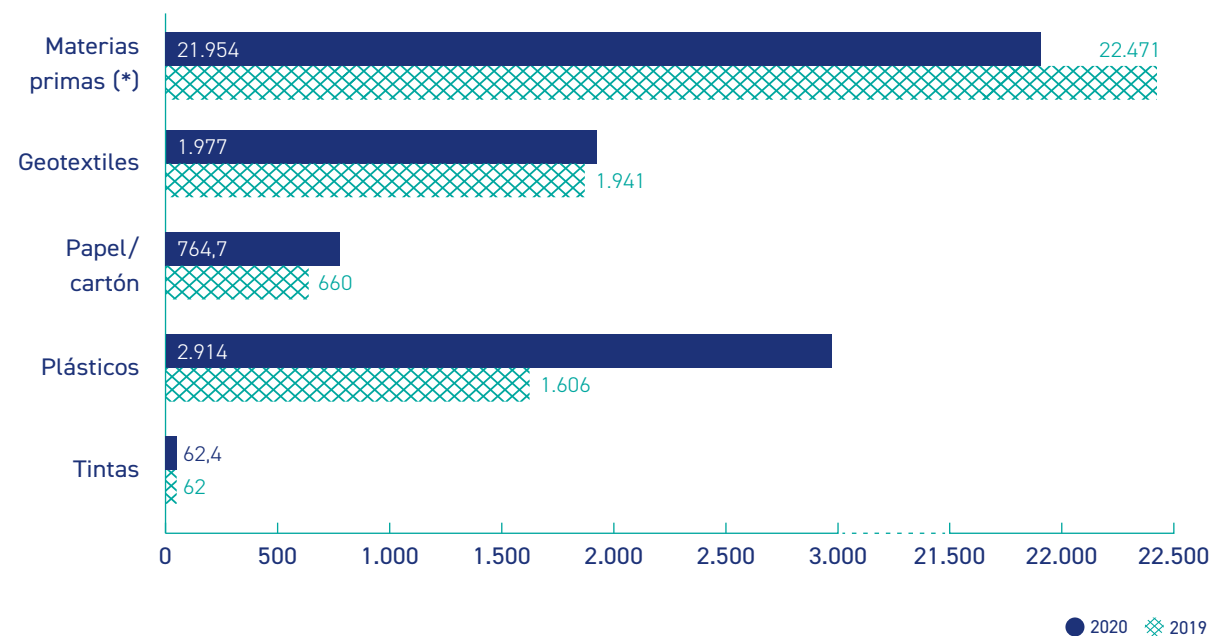
MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES 103-2, 301-1, 301-2

Interma, como fabricante de mallas plásticas extruidas para diferentes aplicaciones (como la agricultura, el envase y embalaje, aplicaciones industriales, jardinería, geosintéticos y acuicultura), utiliza en su proceso básicamente Polietileno y Polipropileno, virgen o reciclado.

Cuando es posible, se utiliza siempre total o parcialmente material reciclado o material reprocesado en interno.

En el proceso de fabricación, otros elementos como por ejemplo geotextiles, láminas de film, cartones y tintas para impresión pueden ser añadidos. El uso de envase de plástico o de cartón forman parte del embalaje habitual de nuestros productos.

MATERIALES MÁS CONSUMIDOS (TN)



(*) PE, PP, PA, BIO, ...

De todas las materias plásticas utilizadas, el uso de materiales reciclados representa el 21,4% del total en 2020 y del 21,2% en 2019.

Las medidas más habituales en cuanto a control de sobreconsumos, el uso de materiales reciclados y reprocesados, el uso de materiales biodegradables y el uso de embalajes más sostenibles forman parte de los objetivos de la compañía.

ENERGÍA 103-2, 302-1, 302-4

CONSUMOS DE LAS ENERGÍAS USADAS DENTRO DEL GRUPO

Electricidad (kWh)

2019	25.051.779
2020	25.193.285

Gas Natural (kWh)

2019	14.135.236
2020	12.416.201

Gasoil Ind. (M3)

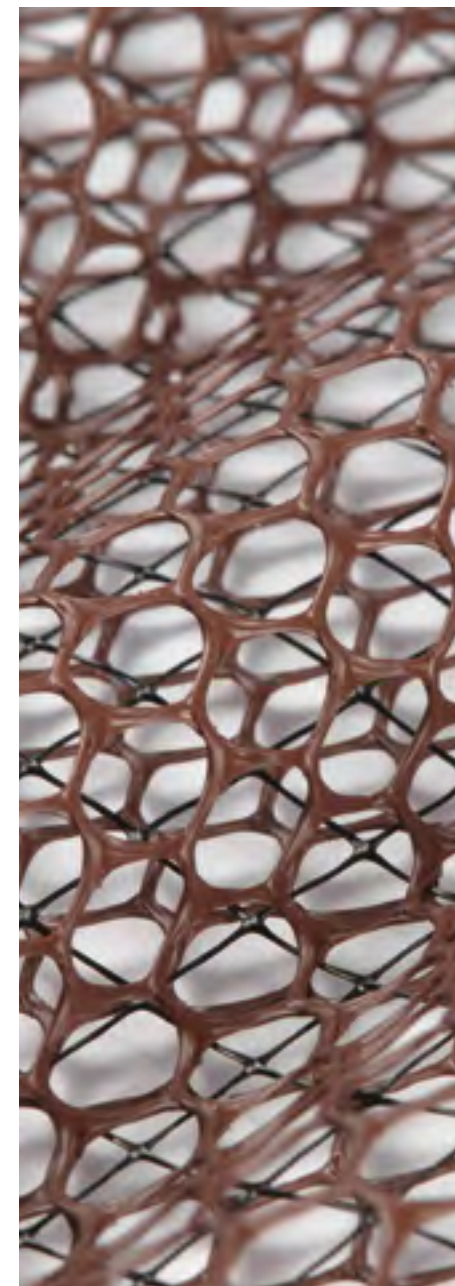
2019	29,46
2020	13,88

Durante 2020 Intermas Nets, matriz del grupo, ha realizado nuevamente la Auditoría energética según RD 56/2016. El resultado de esta auditoría juntamente con la consultoría que se ha iniciado ha de permitir definir claramente un plan de acción para los próximos años dentro de la Estrategia de Sostenibilidad del grupo.

Paralelamente se comenzará el estudio de la implantación de la norma ISO 50001, que es la norma de gestión de la energía empresarial más utilizada en el mundo. La certificación de un Sistema de Gestión de Energía según la ISO 50001, ayudaría a las organizaciones a implantar una política energética y a gestionar adecuadamente los aspectos energéticos derivados de su actividad, como son los servicios, instalaciones, productos, etc., lo que se traduciría en un ahorro real y cuantificable del coste energético en las organizaciones. Se espera iniciar dicha iniciativa en un plazo de 1 a 2 años siguiendo el plan de acción acordado en el Road Map Industrial.

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD 103-2, 304-2

A pesar de que ninguna de las actividades de las empresas del grupo tiene impacto directo en áreas protegidas, desde siempre Intermas ha mostrado el máximo respeto por las leyes en cuanto a contaminación, emisiones y vertidos.



➤ 03

➤ **INFORMACIÓN
SOBRE CUESTIONES
SOCIALES
Y RELATIVAS AL
PERSONAL**

103-2, 103-3, 102-15

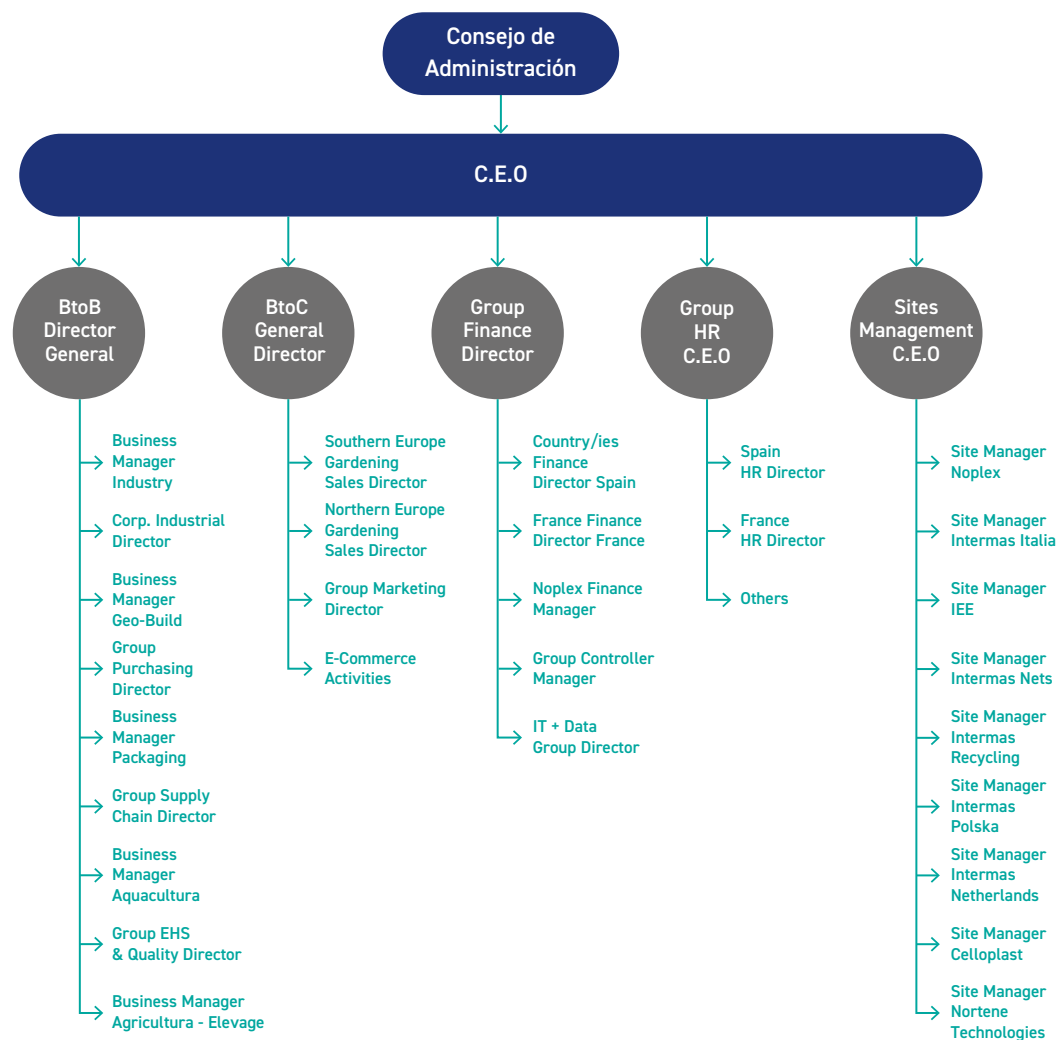
Intermas Group está organizado en 4 áreas básicas dentro de una estructura matricial a nivel de los diferentes países en los que actúa:

BtoB	BtoC	Área corporativa de finanzas	Área corporativa de RRHH
Área comercial BtoB y Servicios Corporativos de Operaciones y Supply Chain	Área comercial de BtoC y Marketing		

La dirección de estas 4 áreas reside en la empresa matriz del grupo ubicada en Llinars del Vallés. A nivel de país, existe una dependencia directa de estas cuatro áreas y su estructura organizativa está desarrollada en función del volumen de negocio y de personal.

Para dar respuesta a su modelo de negocio, Interimas Group inició un proceso de profesionalización, modernización y digitalización de las estructuras de trabajo, así como de definición de políticas a nivel corporativo que garantizarán una más ágil adaptabilidad del negocio a los cambios constantes del mercado.

A nivel de Recursos Humanos seguimos desarrollando nuestro sistema de gestión único donde se van centralizando los principales procesos de RRHH, como la evaluación y cálculo de objetivos y los procesos de merit increase. Durante el 2020 se ha preparado el sistema para la evaluación del desempeño de todo el personal en la misma herramienta para poder implementar en 2021. Adicionalmente, se ha iniciado la automatización del reporting de los KPI de RRHH en el sistema de reporting de Grupo para 2021.



Por otro lado, también disponemos de un Código Ético que establece unas bases mínimas a nivel de grupo:

- RESPETO POR LA LEY, DERECHOS INDIVIDUALES Y VALORES MORALES
- RESPETO POR LAS PERSONAS
- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DESARROLLO PROFESIONAL
- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO
- CONFLICTO DE INTERESES
- IMAGEN Y REPUTACIÓN DE LA COMPAÑÍA
- RELACIÓN CON EMPRESAS COLABORADORAS Y PROVEEDORAS
- RELACIÓN CON ACCIONISTAS Y EMPRESAS CLIENTES
- CORRUPCIÓN
- PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE
- COMPLIANCE

Respecto a cualquier tema relacionado con el incumplimiento de cualquiera de estos elementos, las personas trabajadoras pueden dirigirse actualmente al Departamento de RRHH local, y al canal de denuncias (ethicscompliancechannel.intermasgroup.com). Durante el 2020 la empresa no ha tenido ninguna denuncia por acoso laboral o violación de derechos humanos.

También durante el 2020 se han facilitado direcciones de correo electrónico a la plantilla que no disponía de ordenador como herramienta de trabajo, para tener acceso a la intranet, al sistema de gestión y facilitar así la comunicación y participación en todos los sentidos.

En relación con las políticas de contratación, Relaciones laborales y PRL, y Diversidad e igualdad de oportunidades, libertad de asociación y negociación colectiva cada país se rige por las normativas locales y bajo el espíritu de nuestro código ético.

En Intermas Group contamos con un sistema integrado de Calidad y medioambiente. Anualmente se realiza un análisis de puntos fuertes y debilidades, de riesgos y oportunidades y se hace seguimiento del mismo.

Los riesgos más importantes a nivel de RRHH tienen que ver con el envejecimiento de la plantilla por lo que se debe trabajar en la retención del conocimiento y la disminución del absentismo. Durante los últimos años, se ha optado por favorecer la opción voluntaria de la jubilación parcial.



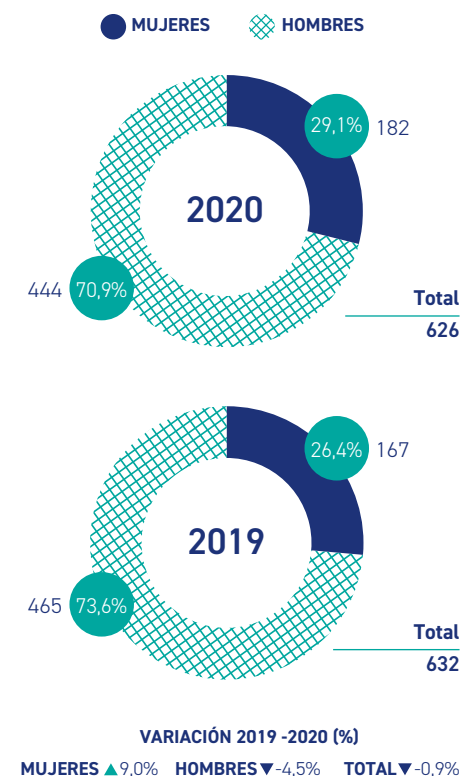
En Intermas Group contamos con un sistema integrado de calidad y medioambiente. Anualmente se realiza un análisis de puntos fuertes y debilidades, de riesgos y oportunidades y se hace seguimiento del mismo.

EMPLEO

OCUPACIÓN 102-8, 405-1, 401-1

En 2020 la plantilla es de 626 personas. Aunque hay una pequeña variación a la baja en el número de trabajadores, el número de mujeres aumenta en un 9% respecto al año anterior.

NÚMERO DE EMPLEADOS/AS, SEGÚN SEXO A 31 DE DICIEMBRE



A nivel de Países, es en España y Francia, donde existe mayor concentración de personas trabajadoras y al tener mayor rotación posibilita tomar acciones positivas en favor de la igualdad.

NÚMERO DE EMPLEADOS/AS, SEGÚN PAÍS A 31 DE DICIEMBRE

España

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
MUJERES	88	80	▲ 10,0%
HOMBRES	249	253	▼ -1,6%
TOTAL	337	333	▲ 1,2%

Francia

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
MUJERES	53	46	▲ 15,2%
HOMBRES	133	143	▼ -7,0%
TOTAL	186	189	▼ -1,6%

USA

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
MUJERES	1	1	= 0,0%
HOMBRES	2	2	= 0,0%
TOTAL	3	3	= 0,0%

Holanda

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
MUJERES	1	1	= 0,0%
HOMBRES	1	1	= 0,0%
TOTAL	2	2	= 0,0%

Hungría

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
MUJERES	28	28	= 0,0%
HOMBRES	25	28	▼ -10,7%
TOTAL	53	56	▼ -5,4%

TOTAL

2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
626	632	▼ 0,9%

Italia

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
MUJERES	8	8	= 0,0%
HOMBRES	27	31	▼ -12,9%
TOTAL	35	39	▼ -10,3%

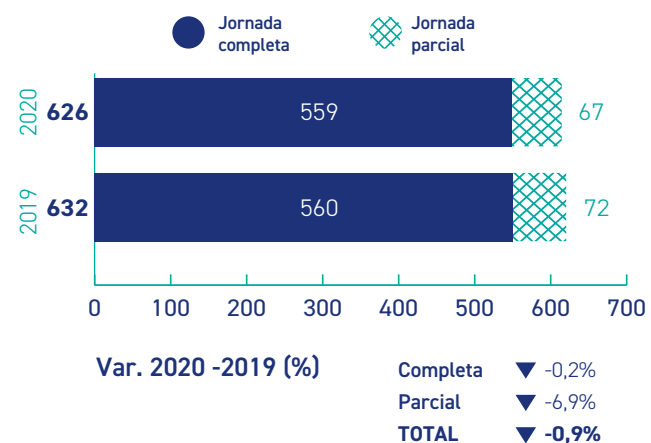
Polonia

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
MUJERES	3	3	= 0,0%
HOMBRES	7	7	= 0,0%
TOTAL	10	10	= 0,0%

A cierre del ejercicio 2020, el 92,2% de la contratación es de carácter indefinido. De los 49 contratos temporales a 31/12/2020, 23 corresponden a la modalidad de jubilación parcial, lo que en realidad supone un 95,8% de estabilidad en el empleo. Adicionalmente, este año ha habido un aumento de los permisos por cuidado de menores, que ha supuesto sustituciones temporales.

Por otro lado, la contratación parcial, va ligada principalmente a un turno de trabajo específico de fines de semana y festivos y que supone un 85% aproximadamente de la jornada anual de convenio y que retributivamente está equilibrado con una persona trabajadora en turno de lunes a viernes al 100% de la jornada.

Nº TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES CONTRATO A 31 DICIEMBRE



Teniendo en cuenta la plantilla media y el bajo nivel de temporalidad, no se considera relevante indicar los valores de temporalidad promedios.

Durante el 2020 se ha dado de alta un total de 63 contratos, de los cuales el 44,4% son mujeres.

En España, se encuentra la matriz del grupo y es donde se concentran el mayor número de puestos de responsabilidad o puestos técnicos cualificados. Después de un proceso de negociación colectiva, a final de año, se aprobó el nuevo plan de igualdad con una serie de objetivos como resultado del diagnóstico de situación.

Dentro de este diagnóstico, se puede observar cómo existe una feminización y masculinización de algunos puestos de trabajo y puestos de responsabilidad. Así, en los puestos ligados a producción y área comercial existe mayor presencia de hombres y en los puestos de Administración o servicios de soporte la presencia de mujeres es superior. Durante el 2019 y 2020 se han realizado esfuerzos importantes dentro del área de producción para eliminar las barreras físicas que limitaban desde el punto de vista de Prevención de riesgos, la incorporación de mujeres en esta área, y estos efectos se podrán percibir también a partir del 2021.



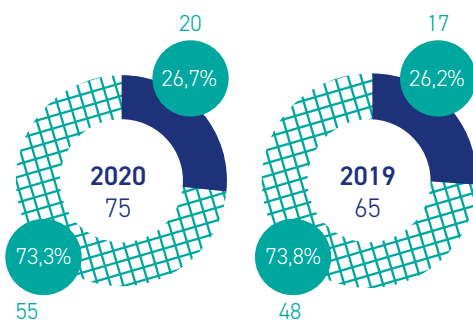
Durante el 2020 se ha dado de alta un total de 63 contratos, de los cuales el 44,4% son mujeres.

Por otro lado, la presencia de mujeres en puestos de Dirección y de responsabilidad, sigue siendo proporcionalmente más baja, sin embargo se puede observar una tendencia al alza. En este sentido, las acciones dentro de este ámbito están algo limitadas debido a la poca rotación existente dentro de la organización.

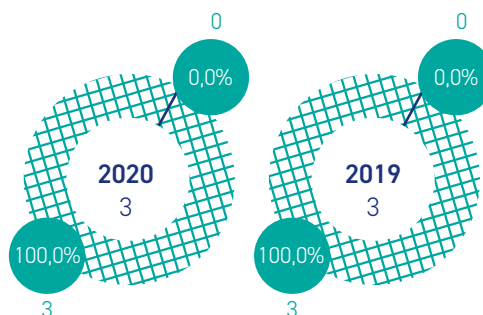
El nuevo plan de igualdad focaliza gran parte de sus esfuerzos en sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad de género y entender que es necesario realizar acciones concretas y cambiar la mentalidad para avanzar en esta materia.

Nº Y PORCENTAJE DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO A 31 DE DICIEMBRE

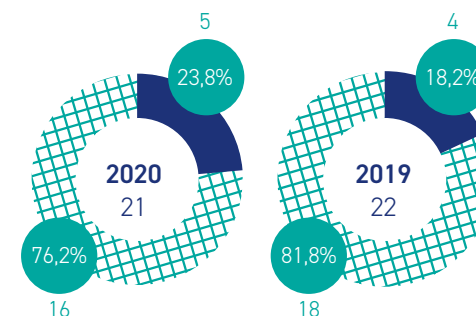
● MUJERES ■ HOMBRES



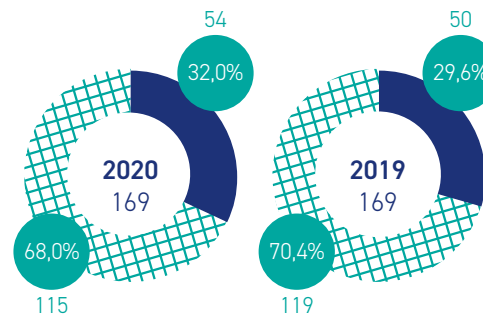
Dirección General



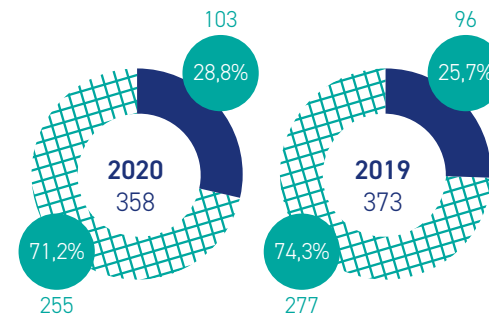
Cargos de Dirección



Personal técnico y Comercial



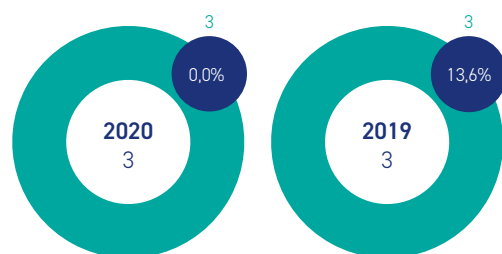
Puestos administrativos y operativos



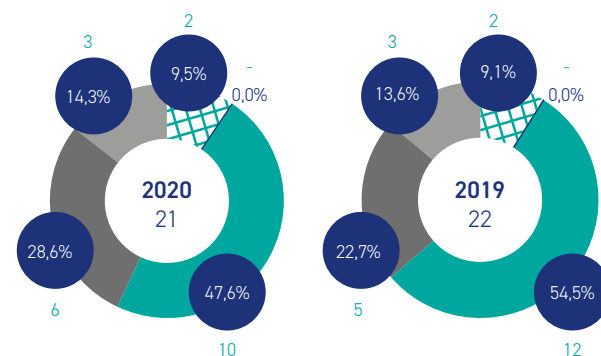
La distribución por categoría y por edades de la plantilla de Interimas Group es la siguiente:

Nº Y PORCENTAJE DE EMPLEADOS/AS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEGÚN GRUPOS DE EDAD A 31 DE DICIEMBRE

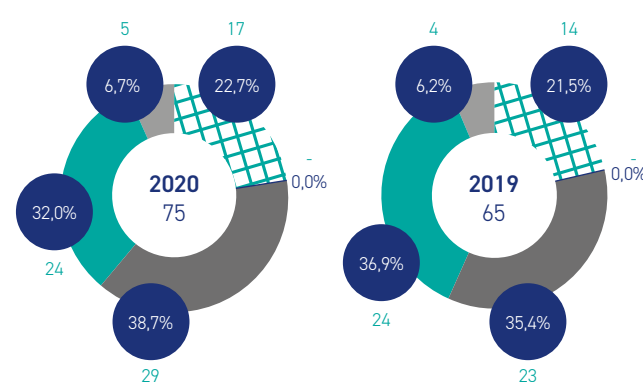
Dirección General



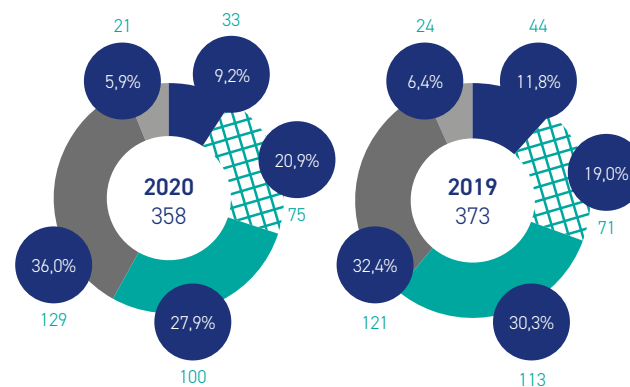
Cargos de dirección



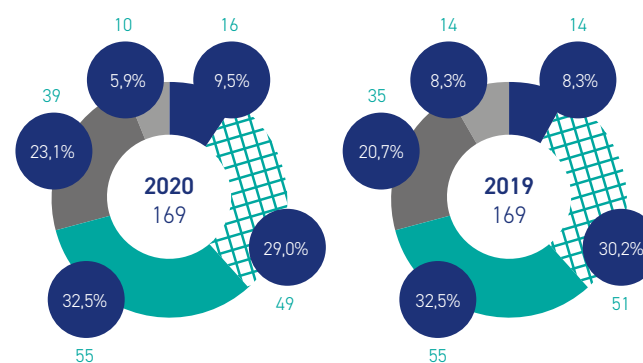
Responsables y Mandos Intermedios



Puestos administrativos y operativos



Personal técnico y Comercial



- Entre 18 y 30
- ▨ Entre 31 y 40
- Entre 41 y 50
- Entre 51 y 60
- Más de 60

En 2020, se han producido 77 desvinculaciones, de los cuales 11 son despidos ligados a motivos disciplinarios o como consecuencia de causas económicas y organizativas. No existe ninguna razón ligada a la edad o al sexo. En el mismo año, las incorporaciones de personas de más de 50 años de edad son superior a los despidos.

Nº DESPIDOS EN EL AÑO

Por sexo

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
Mujeres	1	3	▼ -66,7%
Hombres	10	7	▲ 42,9%
Total	11	10	

Por grupo de edad

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
Entre 18 y 30	0	0	
Entre 31 y 40	2	3	▼ -33,3%
Entre 41 y 50	5	5	= 0,0%
Entre 51 y 60	1	2	▲ 50,0%
Más de 60	3	0	
Total	11	10	

Por país

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
España	6	7	▼ -14,3%
Francia	4	1	▲ 300,0%
Italia	1	2	▼ -50,0%
Total	11	10	

Por clasificación profesional

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
Dirección general	0	0	
Cargos de Dirección	3	0	
Responsables y Mandos intermedios	2	3	▼ -33,3%
Personal técnico y comercial	3	3	= 0,0%
Puestos administrativos y Operarios	3	4	▼ -25,0%
Total	11	10	

REMUNERACIONES 405-2, 102-35

A nivel retributivo, los salarios se fijan en función del puesto de trabajo y no del género o la edad de la persona. Se busca la equidad tanto interna como externa.

La estructura salarial se rige por la normativa de cada país, e incluye los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Fijo
- Bonus y Comisiones
- Horas extras y pluses por puesto de trabajo
- Retribución flexible
- Retribución en especie (Vehículo, seguro médico)

Nuestro sistema de Bonus está destinado a puestos con mayor responsabilidad. Generalmente a cargos Directivos y managers, aunque también puede incluir equipos Técnicos Seniors. El sistema es igual para todos y se compone de unos objetivos de Grupo/Empresa y unos objetivos individuales. El sistema de comisiones está destinado al equipo comercial de Gardening.

La política en su conjunto es igual para todos, con independencia del tipo de contrato o jornada. Sin embargo, el acceso a la retribución flexible solo es factible con un contrato indefinido. Por otro lado, el convenio de INTERMAS NETS, permite el primer año de empleo, acceder con un salario inferior al de la empresa y marcado por el convenio. A la práctica esto se da únicamente en posiciones base.

Para hacer una comparativa salarial que refleje la política de la compañía, se ha tenido en cuenta el salario bruto anual pactado (incluido salario en especie) a jornada completa más los variables reales percibidos (sin anualizar). Se han recalculado bajo el mismo criterio, los datos del 2019.

REMUNERACIÓN MEDIA (EN EUROS)

Por sexo

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
Mujeres	27.906	27.074	▲ 3,1%
Hombres	35.838	34.909	▲ 2,7%
Total	33.515	32.672	▲ 2,6%

Por grupos de edad

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
Entre 18 y 30	20.285	19.398	▲ 4,6%
Entre 31 y 40	28.611	28.014	▲ 2,1%
Entre 41 y 50	37.168	36.495	▲ 1,8%
Entre 51 y 60	36.149	34.562	▲ 4,6%
Más de 60	40.588	40.035	▲ 1,4%
Total	33.515	32.672	▲ 2,6%

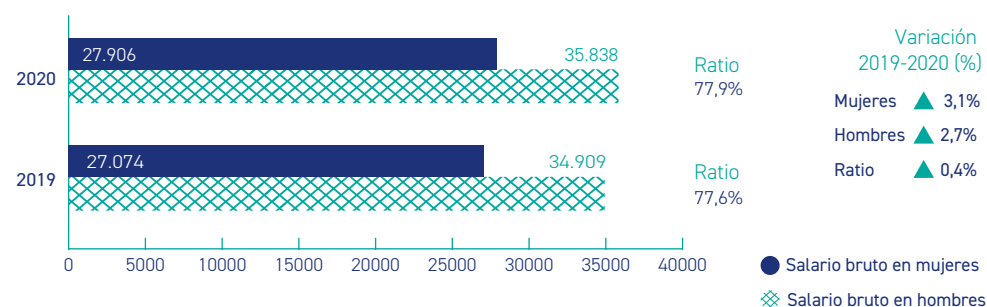
Por clasificación profesional

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
Dirección general	218.591	217.524	▲ 0,5%
Cargos de Dirección	88.330	87.406	▲ 1,1%
Manager y Mandos intermedios	45.647	43.982	▲ 3,8%
Técnicos y Comerciales	37.824	38.379	▼ -1,4%
Administrativos y Operarios	24.075	23.755	▲ 1,3%
Total	33.515	32.672	▲ 2,6%

Brecha salarial

Aunque la asignación retributiva responde a criterios objetivos, existen razones históricas para entender la brecha salarial. Empresa históricamente masculinizada y con poca rotación, hace que los hombres tengan mayor antigüedad en la compañía (con conceptos salariales ligados a ella), y ocupan más posiciones de responsabilidad, lo que supone, en cómputo global de compañía, brecha salarial con mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres.

BRECHA SALARIAL POR SEXO

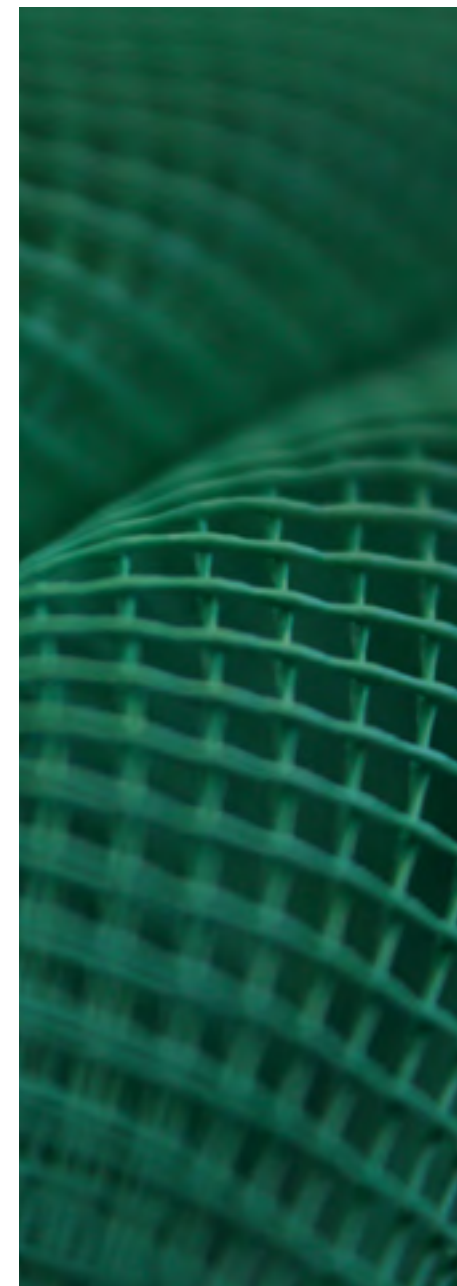


La brecha salarial en 2020 fue de 22,1% frente a 22,4% en 2019 a nivel global. La media de salario de las mujeres dividido entre la media salarial de los hombres.

Las remuneraciones devengadas y percibidas por el Órgano de Administración de la Sociedad en concepto de retribuciones dinerarias durante los ejercicios 2020 y 2019 han sido de 240.000 euros en ambos ejercicios.

En 2020, los miembros del Órgano de Administración de la Sociedad no han percibido dividendos de forma directa ni indirecta, mientras que durante el ejercicio 2019 percibieron dividendos por importe de 1.539.886 euros.

Durante los ejercicios 2020 y 2019 no se ha realizado ninguna aportación en concepto de fondos o planes de pensiones a favor de antiguos o actuales miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.



POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

No existe una política escrita de desconexión laboral ni medidas expresamente definidas. Sin embargo, se cumple en general con la desconexión laboral.

Adicionalmente, solo el 55,25% de la plantilla de la central del grupo, donde se concentran la mayoría de los servicios corporativos, tienen ordenador portátil o teléfono móvil.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

103-2, 405-1

Por otro lado, Intermas Group sigue en su apoyo a las personas con discapacidad, y a nivel número de personas trabajadoras, actualmente cumplimos con los % de contratación que exige la LISMI en España. A nivel de grupo contamos con 19 personas. Dos más que en 2019.

Nº DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A 31 DE DICIEMBRE

Dirección General

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
Mujeres	0	0	
Hombres	0	0	
Total	0	0	

Responsables y Mandos Intermedios

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
Mujeres	0	0	
Hombres	2	1	▲ 100,0%
Total	2	1	▲ 100,0%

Puestos Administrativos y operarios

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
Mujeres	4	5	▼ -20,0%
Hombres	11	9	▲ 22,2%
Total	15	14	▲ 7,1%

Cargos de Dirección

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
Mujeres	0	0	
Hombres	0	0	
Total	0	0	

Personal Técnico y comercial

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
Mujeres	1	0	
Hombres	1	2	▼ -50,0%
Total	2	2	= 0,0%

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO 102-8

A nivel de horarios de trabajo, cabe diferenciar entre los puestos de trabajo de fábrica y los de oficina y comercial.

Nuestro proceso productivo es continuo de lunes a domingo. Tenemos una parte de la plantilla de fábrica que trabaja de lunes a viernes en turnos rotativos quincenales de mañana, tarde y noche, y, por otro lado, un turno de fines de semana y festivos de 12 horas, también en turno rotativos.

Esta forma de organización permite a los dos colectivos mayor flexibilidad y conciliación de la vida familiar. Existe movilidad entre los diferentes turnos siempre que las necesidades de producción los permitan.

Los calendarios laborales se establecen con la participación de la representación de las personas trabajadoras y las vacaciones se fijan en los periodos de verano, Semana Santa y Navidades.

A nivel del personal de oficinas y comercial en Intermas Nets, S.A., la jornada es de 39 horas semanales de lunes a viernes, con flexibilidad de entrada y salida de una hora, así como a la hora de comer. Y jornada intensiva los viernes.

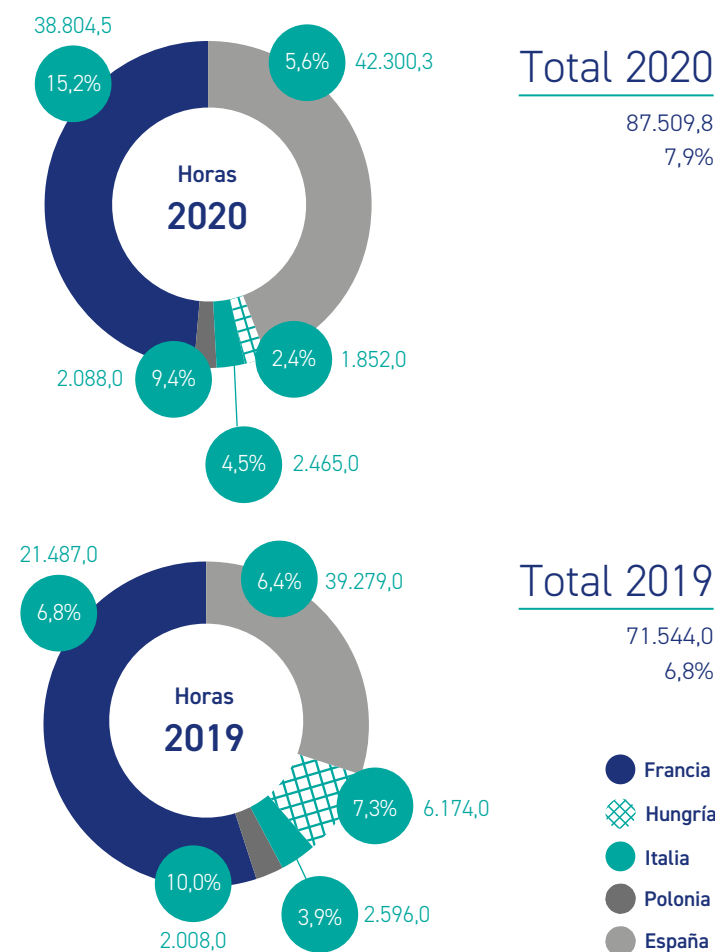
A nivel de permisos se aplican los diferentes convenios colectivos de aplicación según la legislación y en se estudian soluciones a situaciones particulares que puedan surgir.

Respecto a la contratación, se basa principalmente en la contratación indefinida. Casi la mitad de contratos temporales son jubilaciones parciales, y el resto sustituciones de bajas por enfermedad y puntas de trabajo.

ABSENTISMO 403-2

Gracias a las medidas de prevención que se pusieron en marcha desde el inicio de la pandemia, el absentismo ha subido solo ligeramente.

ABSENTISMO POR PAÍS



CONCILIACIÓN 103-2, 401-3

Desde el punto de vista de conciliación, la empresa se rige por la normativa de cada país. Si bien es cierto que el horario de trabajo facilita la conciliación de la vida personal y profesional.

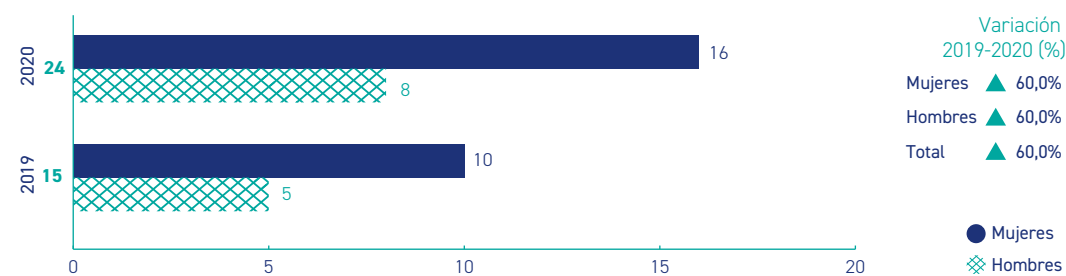
Adicionalmente, como genera un ambiente en el que el uso de los derechos establecidos se realiza con normalidad.

Durante este año 2020 y a causa del Covid, el personal de oficina ha podido teletrabajar, en rotaciones semanales de presencia con el 50% de la plantilla.

Aunque se trata de una medida de PRL, nos ha permitido poner en práctica esta disciplina y empezar a crear una política de flexibilidad para después de la pandemia que integre el teletrabajo.

En relación con los permisos por cuidado de un menor se han incrementado en el último año. Excepto una persona que causó baja voluntaria en la compañía, el resto se ha reincorporado a su misma posición o todavía está disfrutando el permiso.

PERSONAL QUE HA TENIDO DERECHO A PERMISO PARENTAL





SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10

En Intermas Group estamos convencidos de que la seguridad y salud de sus colaboradores es un pilar fundamental en su crecimiento como compañía.

El Grupo Industrial tiene un compromiso por el cumplimiento legal exigible en cada territorio de actuación, este compromiso se convierte en la base de nuestro sistema de gestión. Los requerimientos legales aplicados en cada sede son:

- Directiva 89/391/CEE del Consejo, del 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco).
- Directiva 89/654/CEE, del 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Directiva 2006/42/CE del Parlamento Europeo y del consejo, del 17 de mayo de 2006, relativa a las máquinas y por la que se modifica la Directiva 95/16/CE.
- Directiva 89/656/CEE del Consejo, del 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual.
- Directiva 90/269/CEE, del 29 de mayo de 1990, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Directiva 98/24/CE del Consejo, del 7 de abril de 1998, relativa a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), por el que se crea la Agencia Europea de Sustancias y Preparados Químicos, se modifica la Directiva 1999/45/ce y se derogan el Reglamento (CEE) no 793/93 del Consejo y el Reglamento (CE) no 1488/94 de la Comisión, así como la Directiva 76/769/CEE del Consejo y las Directivas 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE y 2000/21/CE de la Comisión.
- Directiva 2003/10/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 6 de febrero de 2003, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido). Al igual que la norma anterior, dispone los valores límites de exposición al ruido ocupacional, así como las obligaciones del empresario en cuanto a la protección de los trabajadores frente a la exposición al ruido ocupacional.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Las obligaciones atribuibles al empresario vienen definidas en la Sección II de dicha Directiva.

El seguimiento de esta normativa europea más las específicas en cada territorio se constituyen en el marco para levantar nuestro sistema de gestión de seguridad y salud.

Internamente, cada planta dispone de recursos humanos para realizar gestionar los procesos además del apoyo de consultores externos.

La identificación de peligros y evaluación de riesgos se realiza siguiendo el procedimiento redactado en nuestro Plan de Prevención.

Partiendo de evaluaciones iniciales, vamos realizando su modificación a medida que cambian los procesos implicados, se detectan nuevos riesgos, existen comunicaciones de las personas trabajadoras y/o accidentes /incidentes.

Los trabajadores/as disponen de varias vías para poder comunicar situaciones de peligros, desde su responsable inmediato, rellenar registro dirigido al responsable de seguridad y/o mediante comunicación a su representación legal.

En aplicación de la legislación actual, cualquier persona que detecte un riesgo grave e inminente para su seguridad y salud puede detener la actividad y no reanudarla hasta que se haya solventado la situación, dispone de la posibilidad de ponerlo en conocimiento de sus representantes que desarrollaran el paro en su lugar.

Las investigaciones de accidentes e incidentes se desarrollan con la participación de las personas trabajadoras y mandos superiores, analizando la situación ocurrida y proponiendo medidas correctivas para resolución.

Estas medidas pasan a un plan de acción que es monitorizado de forma periódica por un equipo de trabajo.

Intermas ofrece a la plantilla la realización de Reconocimientos de su estado de Salud, de forma periódica. Estos exámenes los realizan empresas especialistas que dispone de personal capacitado para dicha labor.

La formación en seguridad y salud laboral se realiza a todos los colaboradores en el momento que comienzan su relación con el grupo. Llevamos a cabo formaciones periódicas, de capacitación en equipos de trabajo, actuación en emergencias y salvamento.

Se pone a disposición de nuestros colaboradores un servicio médico presencial en las instalaciones para consultas médicas. Es una actividad que se realiza en horas de trabajo, por personal sanitario especialistas en medicina del trabajo.

Casi todo el periodo analizado transcurre durante una pandemia mundial debido a la presencia de Covid-19. Interimas Group no ha sido ajeno a dicha emergencia mundial, y ha adoptado las medidas higiénicas y sanitarias siguientes:

- DISPONER DE UN PLAN DE CONTINGENCIAS PARA LAS ACTUACIONES POSIBLES A DESARROLLAR.
- IMPLANTAR TELETRABAJO PARA EL PERSONAL DE OFICINAS.
- REDACTAR PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA LA PLANTILLA (COMERCIALES, ADMINISTRACIÓN, PRODUCCIÓN Y ALMACÉN).
- ESTABLECER NORMAS EN EL USO DE MASCARILLAS, DISTANCIAS SOCIALES Y LAVADOS/DESINFECCIÓN DE MANOS.
- COLOCACIÓN DE DESINFECTANTE EN TODAS LAS ENTRADAS DE LAS INSTALACIONES.
- PROPORCIONAR MASCARILLAS A TODA LA PLANTILLA DE INTERMAS.
- NORMATIVA EN LOS USOS DE VESTUARIOS, COMEDOR Y ZONAS COMUNES.
- ESPECIAL ATENCIÓN AL PERSONAL VULNERABLE.
- SEGUIMIENTO DE POSIBLES CASOS POSITIVOS Y ESTABLECER LOS CONTACTOS ESTRECHOS LABORALES.
- REALIZACIÓN DE CRIBAJES MASIVOS EN LA REINCORPORACIÓN ESTIVAL.

Adicionalmente a estas actividades, en cada centro de trabajo se han seguido las instrucciones y recomendaciones de las diferentes autoridades sanitarias de cada país.

DATOS	M	H	Total 2020	M	H	Total 2019
Accidentes laborales	1	23	24	1	30	31
Horas perdidas	64	13.476	13.540	424	8.179	8.594
TASAS DE ACCIDENTABILIDAD				v		
Índice de incidencia	0,59	5,08	3,85	0,59	6,28	4,8
Índice de frecuencia	3,93	32,14	24,75	2,96	29,82	23,07
Índice de gravedad	0,03	2,59	1,92	0,16	1,02	0,80
Índice de ausencia	0,38	29,75	21,74	2,51	17,10	13,29

*Incidencia = n° accidentes con baja * 100 / n° trabajadores/as (plantilla media)*

*Frecuencia = n° accidentes con baja * 1.000.000 / n° horas trabajadas*

*Gravedad = n° jornadas perdidas * 1.000 / n° horas trabajadas*

Ausencia = n° horas ausencia / n° trabajadores/as (plantilla media)

La tasa de frecuencia de enfermedades profesionales para la plantilla fue de 0,516 en el año 2020 en comparación con 0,524 del año 2019 (*) calculado solamente para los casos de enfermedad laboral reconocidos por la Mutua de Accidentes de Trabajo de las personas trabajadoras.

El número de casos reconocidos hasta la fecha ha sido de 3 hombres y 2 mujeres.

(*) La tasa de frecuencia es el número de casos dividido por el número de horas trabajadas y multiplicado por 100.000



RELACIONES SOCIALES 102-43, 102-41

En Interamas Group respetamos la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, según la normativa de cada país. A nivel de Relaciones Laborales en todos los países en los que operamos hay una regulación al respecto y se respetan las normas y los roles que cada actor social en la empresa.

Toda la plantilla se rigen o por convenios colectivos o bajo la normativa del país (89% de la plantilla bajo convenio colectivo en 2020 y 89% en 2019). No tenemos relaciones especiales de alta dirección u otros. En Hungría, Polonia y USA no existen convenios colectivos, básicamente por el tamaño de las empresas y la tradición sindical del país. No obstante se cumple con la normativa local.

España, Francia e Italia son los países con representación sindical aunque es en España y Francia donde la representación es mayor. Cada país tiene bajo normativa las diferentes formas de interacción. En todas ellas existe una comisión paritaria de PRL y según la normativa o las necesidades concretas, también existe la comisión de igualdad y la de métodos y tiempos o formación. En función de la legislación de cada país, se hace entrega de forma periódica de la información requerida.

Adicionalmente se realizan reuniones trimestrales con los Comités, además de todas las que puedan ir surgiendo por temas concretos, durante el año.

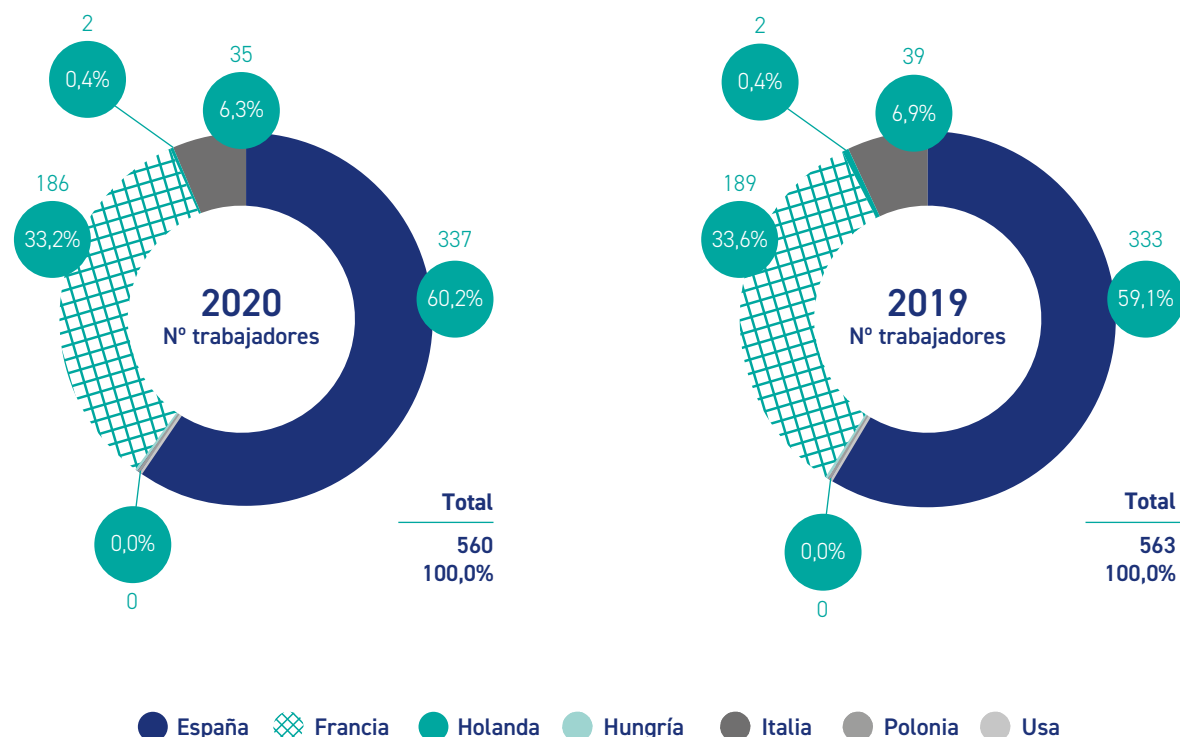
En España tenemos diferentes comisiones con representación de la RLT, como la comisión de igualdad y de seguridad y salud.

Durante el año 2020 en España se ha realizado un ERTE de fuerza mayor de reducción de jornada del 50%. Aunque al ser fuerza mayor, no requería negociación con el Comité de empresa, se realizaron reunio-

nes de seguimiento y de comunicación durante el proceso. Adicionalmente, se acordó en Interamas Nets, el plan de igualdad como fruto de la negociación colectiva.

La legislación o convenio colectivo establece en cada país los plazos y materias de negociación con la representación de las personas trabajadoras.

Nº DE EMPLEADOS/AS EN CONVENIO POR PAÍS A 31 DE DICIEMBRE



Existe un Comité de Prevención de riesgos en los que están representada la plantilla y la empresa, en aquellas compañías en las que la legislación nacional lo exige, que se reúnen periódicamente.

FORMACIÓN 103-2, 404-1, 404-2

Aunque no existe una política de formación escrita, cada año se destina una partida económica para formación. Las formaciones se concentran principalmente en idiomas y prevención de riesgos, seguida por formación técnica. Adicionalmente, formación sobre nueva normativa.

Durante el año 2020 se han cancelado formaciones presenciales de Prevención riesgos de reciclaje y alguna formación técnica. A nivel de formación de idiomas, se ha trasladado a formato online.

Adicionalmente, y en línea con este cambio de paradigma, se ha entregado direcciones de correo electrónico a todo el personal, de manera que se pueda realizar formación e-learning y online.

Total de horas de formación por categoría profesional

	2020	2019	VARIACIÓN 2019-2020 (%)
Dirección general	213	263	▼ -19,0%
Cargos de Dirección	553	492	▲ 12,4%
Responsables y Mandos			
intermedios	1.020	1.349	▼ -24,4%
Personal técnico y comercial	1.627	2.105	▼ -22,7%
Puestos administrativos y			
Operarios	2.019	2.580	▼ -21,7%
Total	5.431	6.788	▼ -20,0%
Promedio por empleado	8,7	10,6	▼ -17,6%

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 103-2, 406-1

Dentro de nuestro código ético está previsto el trato igualitario con independencia del sexo, raza, color de la piel, religión, edad, ideas políticas, discapacidad, etc.

En diciembre de 2020 se firmó el plan de igualdad de INTERMAS NETS, S.A. fruto de la negociación colectiva. En él se incluye un cronograma de acciones para los próximos 4 años, siendo la sensibilización en esta materia, el objetivo principal en el primer año.

A nivel de protocolo de acoso, se dispone del protocolo que cubre el convenio colectivo de aplicación. Y durante 2020 no ha habido ningún caso de acoso sexual o razón de sexo.

SITUACIÓN COVID

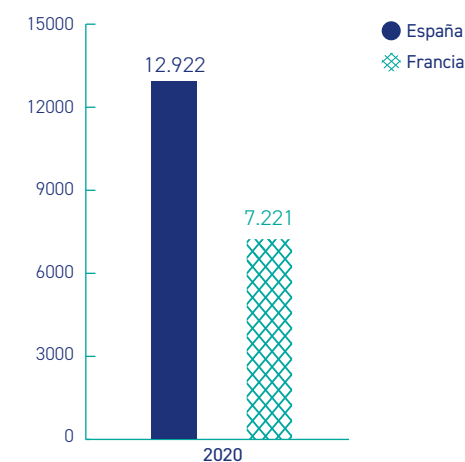
En España, durante 2020 y como consecuencia de la pandemia, la empresa aplicó un ERTE de reducción de jornada a la parte de la plantilla más ligada, directa o indirectamente, a la División de Jardín en Inter-mas Nets, y para el personal indirecto en Noplex.

En Inter-mas Nets el ERTE afectó a la práctica a 60 personas y duró del 14 de marzo al 31 de mayo de 2020 y supuso 11.790 horas. El mes de marzo se complementó hasta el 100% del salario y el mes de Mayo, hasta el 70%. Los importes cobrados por debajo del 100% en los meses de abril y mayo, se transformaron en horas a disfrutar por los trabajadores, con un tope de 10 días.

En Noplex, el ERTE supuso una reducción de un 23% de la jornada a 13 personas, del 09 de julio al 27 de septiembre de 2020, que supuso un impacto de 952 horas.

En Francia, el impacto del Covid en las horas laborales es irregular en función del departamento o puesto, y ha tenido un impacto total de 7.221 horas, y se garantizaba el 70% del salario.

AFECCIÓN N° DE HORAS ERTE





➤ 04

➤ INFORMACIÓN
RELATIVA A LA
LUCHA CONTRA
LA CORRUPCIÓN
Y EL SOBORNO

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES

103-2, 205-2, 102-16, 407-1, 406-1

La conducta ética es el pilar fundamental para garantizar la gestión responsable de una sociedad y permite a INTERMAS GROUP generar la diferenciación que construye lealtad en la empresa cliente y que contribuye a consolidar la posición de liderazgo y referencia que INTERMAS GROUP ostenta en el mercado.

Política de Compliance penal de INTERMAS GROUP

INTERMAS GROUP cuenta con una Política de Compliance penal que da cumplimiento a la normativa aplicable al Grupo en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica. Los principios que inspiran esta política son:

1. **Legalidad**, entendida como el respeto y cumplimiento de la legislación vigente.
2. **Debida diligencia**, entendida como la necesidad de obtener y analizar información para una adecuada toma de decisiones.
3. **Gestión del riesgo**, priorizando aquellos casos que puedan suponer un mayor riesgo para la organización o la sociedad con carácter general.

INTERMAS GROUP establece modelos para la identificación y control de requisitos legales aplicables a las actividades de la compañía.

El Comité de Ética y Cumplimiento se constituye como órgano con poderes autónomos de iniciativa y control, responsable de supervisar el funcionamiento y la observancia de estos modelos. Así mismo, está dotado de un Coordinador de Cumplimiento con el encargo de mantener e impulsar la prevención de delitos en el seno de la organización.

Igualmente, INTERMAS GROUP aboga por el cumplimiento normativo y la prevención de delitos entre aquellos socios de negocio cuyo comportamiento irregular pudiera tener consecuencias legales o penales para la Organización.

La Política de Compliance penal de INTERMAS GROUP se encuentra operativa en las sociedades de Iberia y se está preparando su implementación en el resto de sociedades del Grupo, así como su certificación conforme a la norma UNE 19601.

La formación específica en relación con la Política de Compliance se realiza con carácter general de forma bienal. En 2019, 25 directivos y managers fueron formados en varias sesiones, en las que se evaluó el Mapa de Riesgos priorizado de INTERMAS. Desde ese año, toda la plantilla de las sociedades de Iberia tiene a su disposición en la web interna del Grupo información detallada referente a la Política de Compliance, Código de Ética y Conducta y Reglamento del Canal Ético, y se ha planificado la realización de sesiones formativas durante el próximo año, para garantizar su implementación completa en todas las sociedades del Grupo.

Código de Ética y Conducta y Política anticorrupción

INTERMAS GROUP está plenamente comprometida con el cumplimiento de los principios éticos y toda legislación y regulación vigente en las relaciones con sus grupos de interés, y en todas las actividades que desarrolla.

Integrados en su Política de Compliance penal, el Grupo dispone de un Código de Ética y Conducta y de una Política anticorrupción, que recogen los valores, compromisos y responsabilidades éticas asumidos por todos sus colaboradores.

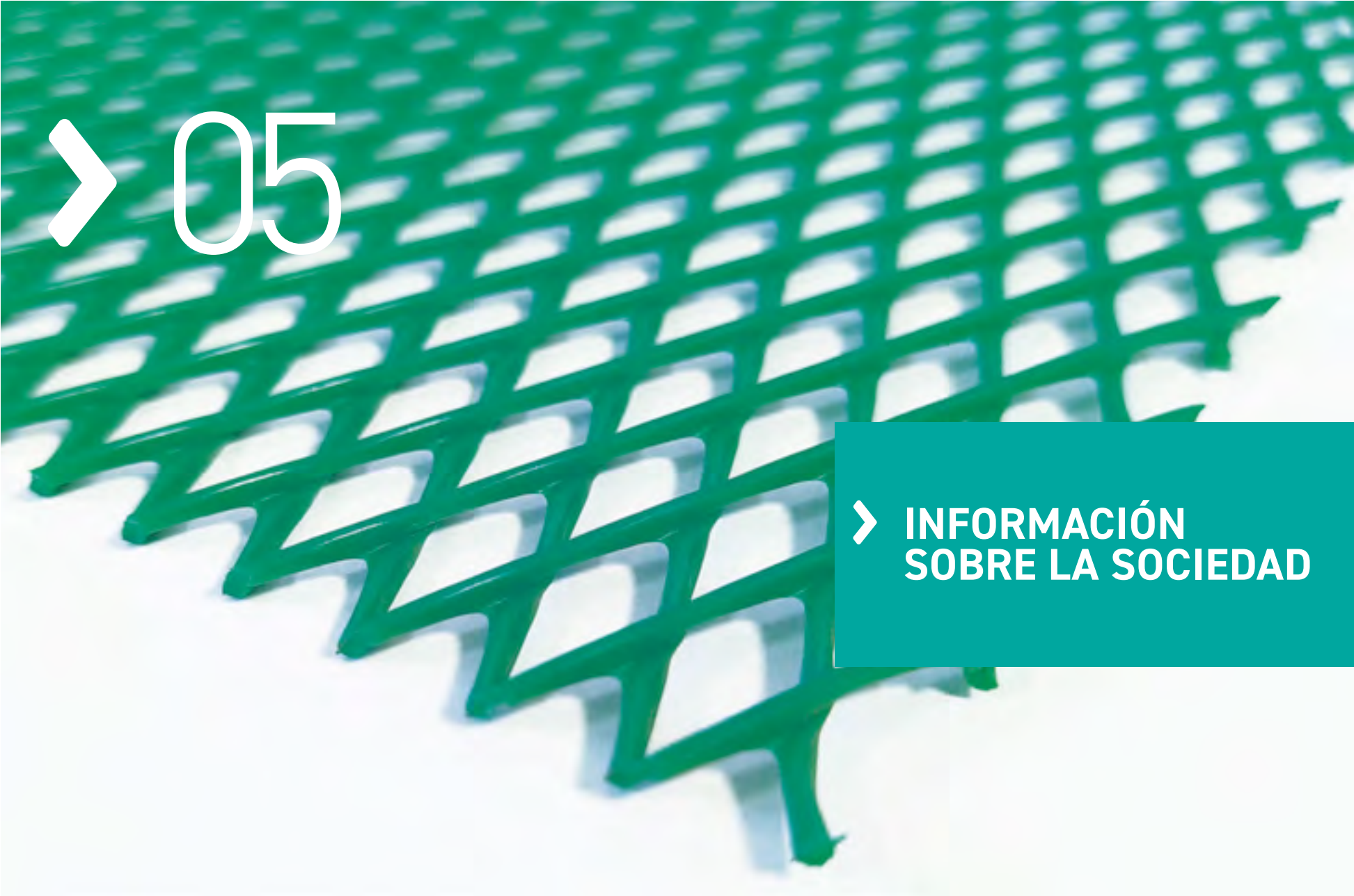
Código de Ética y Conducta

El Código de Conducta está compuesto por los Principios Generales que rigen las relaciones con los grupos de interés y que definen los valores de referencia en las actividades de Intermas Group, incluyendo criterios de comportamiento en las relaciones con cada grupo de interés, que proporcionan las directrices y normas a seguir por las empresas clientes, proveedoras, accionistas, partners de negocio y miembros de Intermas Group para respetar los principios generales y para prevenir el riesgo de comportamientos no éticos.

El Canal Ético es la herramienta que permite comunicar de forma confidencial las conductas irregulares relacionadas con cualquier supuesto incumplimiento del Código de Ética y Conducta. En 2020 se ha comunicado y recordado a la plantilla su procedimiento de actuación y el buzón no ha recibido ningún mensaje.

Política anticorrupción

Intermas Group posee una Política Anticorrupción que representa el compromiso específico del Grupo en la lucha contra la corrupción y el pleno rechazo a toda forma en la que se manifieste en todos los países en los que opera.



➤ 05

➤ INFORMACIÓN
SOBRE LA SOCIEDAD



IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD 103-2, 103-3, 413-1

Grupo Intermas colabora de forma recurrente con varias entidades culturales, sociales, deportivas y educativas de su entorno más cercano.

En 2020, por ejemplo, hemos colaborado con Confido-Initiativen gemeinnützige GmbH, en Alemania, que promueve el crecimiento personal y la inclusión social, cuya misión es de proporcionar un entorno sanador para los niños traumatizados. Están experimentando en el campo, en un huerto la cosecha de la fruta, dándoles la responsabilidad de generar confianza en sí mismos, en los demás y en el mundo mediante acciones específicas. En Intermas Group nos esforzamos yendo más allá de nuestros objetivos comerciales. Es por eso que Intermas Agriculture colaboró en una causa social facilitando a esta fundación protectores de árboles "treex". La aportación a la entidad sin ánimo de lucro que se han realizado fue material. Desde Intermas Nets también se firmó un acuerdo de colaboración con EURODEPOT que junto con FRAE FERRER ayuda a la formación de adolescentes no acompañados. Otro ejemplo de colaboración con entidades locales es la aportación de 1.000 € al Club Hoquei i Patinatge Artistic de Breda, para el fomento del deporte infantil.

También, in Celloplast concede el mantenimiento de sus espacios exteriores a ESAT Les Chêne de Sablé-sur-Sarthe, con las principales misiones: corte de setos, poda, mantenimiento de árboles y limpieza de nuestro entorno de trabajo. En este establecimiento cuentan con 52 trabajadores discapacitados que se encargan de ofrecernos estos servicios de mantenimiento. Asimismo, trabajamos con otro establecimiento social, EIS de Sablé-sur-Sarthe para tareas de etiquetado, encolado, plegado, de algunas muestras. En el taller, también colaboramos con la entidad con LEA 53 (ATELIERS DELTA), que nos brinda ayuda en el empaquetado.

Por otro lado, nuestra web corporativa (www.intermasgroup.com), traducida a todos los idiomas de los países en los que opera el grupo, mantenemos información actualizada sobre las actividades del grupo y las novedades más significativas, así como canales de comunicación mediante la dirección e-mail info@intermasgroup.com y newsletters/comunicados. Por otro lado publicamos contenido a través de revistas especializadas online y offline para cada marca comercial y somos miembros de asociaciones y cluster para dinamizar las relaciones de la cadena de valor, innovar, emprender y desarrollar el negocio (Acuipius, Inda, IGC...)

Además, el grupo cuenta con un Departamento de Comunicación que gestiona cuentas en redes sociales tales como LinkedIn, YouTube, Facebook, Instagram y Pinterest para cada marca comercial y las pantallas digitales internas de cada filial. Todos los empleados del Grupo disponen de una cuenta de mensajería (e-mail) profesional, para poder comunicarse con el resto de la plantilla, y recibir toda la comunicación interna disponible en la Intranet.

Desde la Marca Nortene colaboraron con la Reserva Wild Forest, es un centro de rescate para animales salvajes. Basado en la recuperación y protección de los Animales. Intermas Nets entregó sunnet kits para crear sombra en distintas zonas del refugio.

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES 103-2

El Grupo Intermas realiza evaluaciones periódicas a distancia a sus proveedores a través de cuestionarios donde se tienen en cuenta aspectos ambientales, sociales, de gobernanza, seguridad alimentaria, seguridad y salud laboral y de derechos humanos.

La valoración se realiza tanto para la homologación de nuevos proveedores del Grupo como para su validación periódica. Además, en función de la valoración del riesgo y tipología de producto, los compradores se pueden desplazar y realizar visitas presenciales para auditar los nuevos proveedores, aunque en 2020 no ha sido posible debido a la pandemia mundial sanitaria. Sin embargo, se han continuado realizando controles en origen y requerimientos de certificaciones para los productos pertinentes.

En total en 2020 Intermas ha evaluado y validado 84 proveedores.

Intermas colabora con más de 300 proveedores activos para poder ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes. Además, prioriza trabajar con proveedores locales para minimizar el impacto de los transportes, aunque en algunos casos, debido a la tipología de los productos, disponibilidad y capacidad propia de los proveedores, es necesario recurrir a mercados de otras localizaciones.

CONSUMIDORES

SALUD Y SEGURIDAD DE CONSUMIDORES 103-2

Nuestros Compromisos

Intermas trabaja para proporcionar un producto accesible, eficiente y seguro para dar respuesta a la creciente demanda de malla extruida plástica sin comprometer a las generaciones futuras. Apuesta por la Sostenibilidad, una pieza clave en nuestra visión de futuro como compañía de transformación de plástico.

El compromiso de Intermas con la Sostenibilidad está integrado en la estrategia de la Compañía y cuenta con el apoyo e implicación de la alta dirección.

La innovación y el desarrollo de ingeniería—son nuestras mejores herramientas hasta el día de hoy para distinguirnos de la competencia. Fruto de un trabajo colectivo y permanente entre los investigadores de los laboratorios, los equipos de mercadotecnia y sus colaboradores de campo, el grupo Intermas se distingue por un enfoque original y contribuye cada año a ofrecer numerosas innovaciones en los mercados.

Satisfacción al cliente—En un contexto de mercado cada vez más competitivo, la satisfacción del cliente a largo plazo representa una garantía de lealtad y desarrollo. Ya sea que se explote o no, el grupo de Intermas trabaja para satisfacer las necesidades de sus clientes y de todas las partes interesadas, aspirando a superarlos cada día.



Anualmente, y dentro del marco de la certificación ISO 9001, las empresas del Grupo Intermas analizan la satisfacción de sus clientes. Para ello se tienen en cuenta aspectos como:

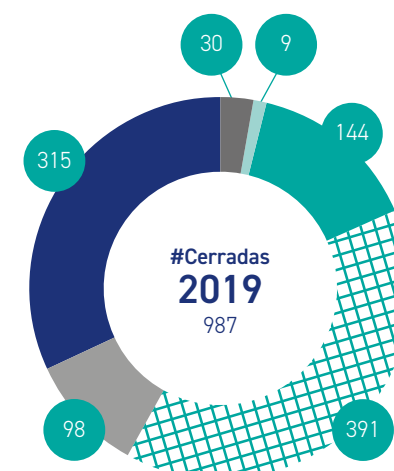
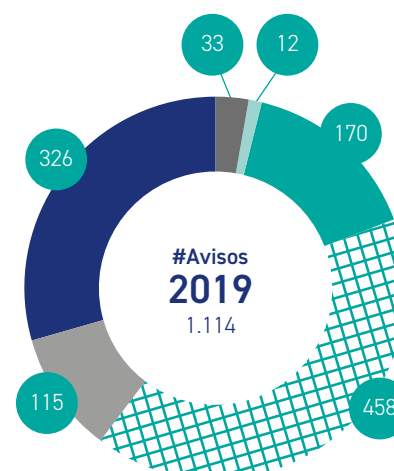
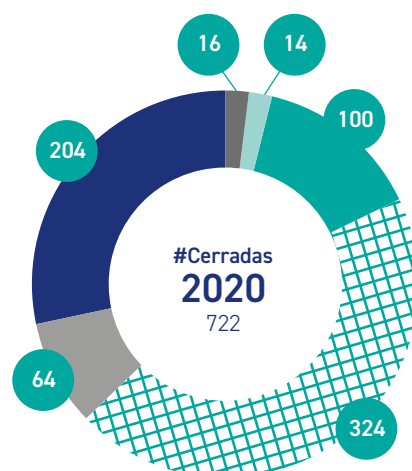
- LA TASA DE SERVICIO, DONDE SE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS DE ENTREGA Y LA DISPONIBILIDAD INMEDIATA.
- LAS RECLAMACIONES RECIBIDAS Y SU GESTIÓN.
- EL FEEDBACK QUE RECIBIMOS DE NUESTROS CLIENTES.

SISTEMAS DE RECLAMACIÓN Y QUEJAS 103-2

Intermas da mucha importancia al proceso de resolución de reclamaciones de cliente. Dentro de las diferentes tipologías de reclamaciones, destacamos el siguiente cuadro resumen comparativo:

Este año 2020 se observa, una vez más, una disminución importante en el número total de reclamaciones en general y manteniendo el % de resolución.

Durante los dos últimos años no se ha registrado ninguna reclamación que ponga en riesgo la salud de los consumidores.



TIPO RC

- Comercial
- Embalaje
- Producto
- Almacenaje
- Logística interna
- Transporte

% resueltas

	2020	2019	% var.
Almacenaje	76%	91%	▼ -36,4%
Embalaje	82%	75%	▲ 41,7%
Logística interna	87%	85%	▼ -32,4%
Producto	88%	85%	▼ -19,9%
Transporte	83%	85%	▼ -33,0%
Comercial	93%	97%	▼ -32,5%
Total	88%	89%	▼ -26,7%



Durante los dos últimos años no se ha registrado ninguna reclamación que ponga en riesgo la salud de los consumidores.

FISCALIDAD RESPONSABLE

207-1, 207-2, 207-4, 201-4

La estrategia fiscal del Grupo se alinea con su misión y valores, así como con la estrategia de sus negocios a largo plazo, gestionando sus asuntos fiscales aplicando buenas prácticas tributarias y actuando con transparencia, paga sus impuestos de manera responsable y eficiente y promueve relaciones cooperativas con los gobiernos, tratando de evitar riesgos significativos y conflictos innecesarios.

La práctica fiscal de Grupo Interma está inspirada en **cuatro principios**, basados en el **Cumplimiento responsable**:



Aplicación del Código de Buenas Prácticas Tributarias español.



Simplificación de la estructura societaria, no utilización de paraísos fiscales o estructuras opacas.



Precios de transferencia alineados con creación de valor y principio de plena competencia.



Implantación del sistema inmediato de información (SII) con la AEAT.

En 2020, el Consejo de Administración ha formalizado la Política fiscal Corporativa que incluya estas líneas básicas de actuación.

De acuerdo con su práctica fiscal, Interma no utiliza estructuras de carácter opaco o artificioso con la finalidad de ocultar o reducir la transparencia de sus actividades.

A efectos de la definición del concepto de paraíso fiscal, se toma como referencia el listado contenido en el RD 1080/1991 de 5 de julio. Asimismo, el Grupo realiza un seguimiento exhaustivo de las iniciativas internacionales existentes sobre la materia y de su posible incidencia en la definición del concepto de paraíso fiscal y por tanto, potencial ampliación del listado a otros países o territorios (lista de la UE de jurisdicciones no cooperativas desde el punto de vista fiscal', elaborado por el Consejo de asuntos económicos y financieros -ECOFIN- de la Presidencia de Interma en paraísos fiscales conforme al listado español Unión Europea). La Compañía realiza una gestión activa que busca reducir su limitada presencia en territorios calificados como paraísos fiscales o que se consideran no cooperantes con las autoridades fiscales.

Por lo que se refiere a la lista española de paraísos fiscales, a 31 de diciembre de 2020 Interma no tiene ninguna sociedad controlada que se encuentre activa y que tenga su domicilio social y fiscal en dichos territorios. Interma no cuenta con sociedades residentes en países o territorios calificados por la normativa española como de nula tributación distintos a los ya referidos.

Por otro lado, el mantenimiento de una estructura societaria sencilla y fácilmente gestionable constituye uno de los objetivos del Grupo Interma. Resulta relevante por lo tanto hacer una referencia en esta parte del informe a todos los esfuerzos desarrollados ya en el ejercicio 2017 en materia de simplificación societaria. Posteriormente en 2018 se simplificó la estructura societaria en Italia mediante la fusión inversa de Interma Italia S.r.l. (sociedad tenedora de las acciones de

Viscoret S.r.l.), con esta misma, y cambio de la razón social de esta última por Interma Italia, S.r.l. que, de esta forma pasa a ser 100% propiedad directa de Interma Nets S.A.

En 2019, se realizó también la fusión de Interma Holding France S.A.S., con Interma Nets SA. Esta sociedad era la tenedora del 100% de las acciones de las dos sociedades francesas del grupo (Celloplast, S.A.S. y Nortene Technologies, S.A.S.), con lo que se culminó con el proyecto global de simplificación societaria, de manera que la matriz, Interma Nets, S.A. es propietaria del 100% de todas las sociedades del grupo, alcanzando de esta manera el objetivo del Grupo Interma de mantener una estructura societaria transparente.

Igualmente, a través de estos procesos se consigue proyectar una imagen unificada y homogénea y reforzar una posición en el mercado con identidad única.

La aportación fiscal tiene una incidencia muy significativa en los resultados del Grupo, que está sujeto a diversos impuestos, tasas, cotizaciones y otras aportaciones en todos y cada uno de los países donde opera. Cada tributo tiene su propia estructura y tipos de gravamen. La tabla adjunta muestra el desglose del beneficio obtenido en cada país, así como la aportación fiscal total desglosada por tipo:

Cabe destacar pues en este sentido la cuantiosa y creciente aportación que Interimas Group realiza en concepto fiscal al conjunto de países en los que opera, concretamente en este difícil ejercicio 2020, más de 9 Millones de €.

En 2020, Grupo Interimas ha recibido subvenciones públicas por importe de 54.516 €, lo que supone una reducción del 32% respecto a las recibidas en 2019 (79.794 €), básicamente relacionadas con bonificaciones del FORCEM para acciones formativas del personal y a subvenciones para proyectos industriales vía IDAE.

Beneficio (en €)

	2020	2019
España	1.419.268	3.285.285
Francia	1.601.867	535.929
Italia	116.406	-711.938
Hungría	204.202	17.859
Polonia	-163.784	-229.659
Holanda	63.307	-140.066
USA	-105.195	187.884
Total	3.136.071	2.945.294

Aportación fiscal

	2020	2019
España	4.331.471	4.962.512
Francia	3.954.419	3.842.964
Italia	372.946	442.338
Hungría	304.730	300.558
Polonia	42.764	43.984
Holanda	21.193	20.269
USA	16.940	15.518
Total	9.044.463	9.628.141

Impuesto Sociedades

	2020	2019
España	283.816	975.058
Francia	905.439	466.541
Italia	41.223	20.877
Hungría	21.254	15.903
Polonia		0
Holanda		0
USA		0
Total	1.251.732	1.478.378

Cotizaciones Sociales

	2020	2019
España	3.297.216	3.292.838
Francia	2.226.252	2.438.460
Italia	319.232	397.419
Hungría	115.113	141.141
Polonia	35.032	27.370
Holanda	21.193	20.269
USA	16.735	14.431
Total	6.030.773	6.331.927

Tributos

	2020	2019
España	259.058	241.776
Francia	448.602	502.315
Italia	11.333	11.043
Hungría	87.576	77.347
Polonia	704	7.084
Holanda	0	0
USA	205	1.087
Total	807.478	840.652

Aranceles

	2020	2019
España	491.381	452.840
Francia	374.126	435.648
Italia	1.158	12.999
Hungría	80.787	66.167
Polonia	7.028	9.530
Holanda		0
USA		0
Total	954.480	977.184



➤ 06

➤ TABLA DE
CONTENIDOS

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2020 Intermas Group
Información General			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 2.) su organización y estructura,	102-1	Nombre de la organización	1.1 Sociedades y productos
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	1.1 Sociedades y productos
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura,	102-3	Ubicación de la sede	1.1 Sociedades y productos
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 3.) los mercados en los que opera	102-4	Ubicación de las operaciones	1.1 Sociedades y productos
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 3.) los mercados en los que opera	102-6	Mercados servidos	1.1 Sociedades y productos
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-7	Tamaño de la organización	1.1 Sociedades y productos
	102-5	Propiedad y forma jurídica	
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103	Enfoque de gestión para cada uno de los ámbitos	Es transversal a todo el informe
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103	Enfoque de gestión para cada uno de los ámbitos	Es transversal a todo el informe
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	2.1 Gestión ambiental 3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal 4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

I. Información sobre cuestiones medioambientales:

1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;

2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;

3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

103-2
Medio ambiente

Enfoque de gestión
y sus componentes

2.1 Gestión ambiental

1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;

2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;

3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

103-3
Medio Ambiente

El enfoque de gestión
y sus componentes

2.1 Gestión ambiental

1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;

2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;

3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

102-29

Identificación y gestión de impactos
económicos, ambientales y sociales

2.1 Gestión ambiental

Contaminación

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.

Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

103-1
Contaminación

Explicación del tema material
y su Cobertura

2.2 Cambio climático y
otros tipos de contaminación

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Economía circular

Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

103-2
Economía circular

Enfoque de gestión y sus componentes

2.3 Economía circular y
prevención y gestión de residuos

Economía circular

Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

306-2

Residuos por tipo y método
de eliminación

2.3 Economía circular y prevención
y gestión de residuos

Uso sostenible de los recursos

El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1	Interacciones con el agua como recurso compartido	2.4.1. Agua
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-3	Extracción de agua	2.4.1. Agua
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-5	Consumo de agua	2.4.1. Agua
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	2.4.2. Materias primas y materiales
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-1	Materialies utilizados por peso y volumen	2.4.2. Materias primas y materiales
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-2	Insumos reciclados	2.4.2. Materias primas y materiales
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	2.4.3. Energía
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-1	Consumo energético dentro de la organización	2.4.3. Energía
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-4	Reducción del consumo energético	2.4.3. Energía

Cambio climático

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103-2 Cambio climático	Enfoque de gestión y sus componentes	2.2 Cambio climático y otros tipos de contaminación
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	2.2 Cambio climático y otros tipos de contaminación
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	2.2 Cambio climático y otros tipos de contaminación

Biodiversidad

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	103-2 Biodiversidad	Enfoque de gestión y sus componentes	2.4.4. Protección de la biodiversidad
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	2.4.4. Protección de la biodiversidad

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	3.1.1 Ocupación
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	3.1.1 Ocupación
Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	3.1.4 Personas con discapacidad
Empleados con discapacidad.	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	3.1.4 Personas con discapacidad
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.1.2 Remuneraciones
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	102-35	Políticas de remuneración	3.1.2 Remuneraciones
Implantación de políticas de desconexión laboral, Organización del tiempo de trabajo	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	3.2.1 Organización del tiempo de trabajo
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	3.1.1 Ocupación

Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	102-8	Información sobre empleados y nuevos trabajadores	3.2.1 Organización del tiempo de trabajo
Número de horas de absentismo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	3.2.2 Absentismo
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	3.2.3 Conciliación
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	401-3	Permiso parental	3.2.3 Conciliación
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3.3 Salud y seguridad laboral
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	3.3 Salud y seguridad laboral
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-3	Servicios de salud en el trabajo	3.3 Salud y seguridad laboral
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	3.3 Salud y seguridad laboral
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	3.3 Salud y seguridad laboral
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	3.3 Salud y seguridad laboral
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9	Lesiones por accidente laboral	3.3 Salud y seguridad laboral
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	3.3 Salud y seguridad laboral

Relaciones sociales

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.4 Relaciones sociales
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	3.4 Relaciones sociales
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	3.4 Relaciones sociales

Formación

Las políticas implementadas en el campo de la formación;	103-2 Formación	El enfoque de gestión y sus componentes	3.5 Formación
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	3.5 Formación
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	3.5 Formación

Accesibilidad

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2 Accesibilidad	El enfoque de gestión y sus componentes	3.6 Igualdad y no discriminación
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	3.6 Igualdad y no discriminación

Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103-2 Igualdad	El enfoque de gestión y sus componentes	3.6 Igualdad y no discriminación
--	-------------------	---	----------------------------------

III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	103-2 DDHH	El enfoque de gestión y sus componentes	4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil.	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	205-2	Comunicación y formación sobre políticas anticorrupción	4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.1 Impacto de la actividad en la sociedad

V. Información sobre la sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	5.1 Impacto de la actividad en la sociedad
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; Las acciones de asociación o patrocinio.	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	5.1 Impacto de la actividad en la sociedad

Las acciones de asociación o patrocinio.	102-13	Afiliación a asociaciones	1.3 Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43 102-44	Enfoques para la participación de los grupos de interés Temas clave mencionados	5.1 Impacto de la actividad en la sociedad
Subcontratación y proveedores			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	103-2 Proveedores	El enfoque de gestión y sus componentes	5.2.1 Responsabilidad social y ambiental de los proveedores
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	103-2 Proveedores	El enfoque de gestión y sus componentes	5.2.1 Responsabilidad social y ambiental de los proveedores
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	103-2 Proveedores	El enfoque de gestión y sus componentes	5.2.1 Responsabilidad social y ambiental de los proveedores
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103-2 Consumidores	El enfoque de gestión y sus componentes	5.3.1 Salud y seguridad de consumidores
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	207-1	Enfoque Fiscal	5.4 Fiscalidad Responsable
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	207-2	Gobernanza Fiscal, control y gestión de riesgos	5.4 Fiscalidad Responsable
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	207-4	Presentación de informes país por país	5.4 Fiscalidad Responsable
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	5.4 Fiscalidad Responsable



 **intermas group**

www.intermasgroup.com