ITURRI
Your safety matters

2021

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

ITURRI
Your safety matters

2021

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

Índice

01 SOBRE ESTE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 06

02 ITURRI, QUIÉNES SOMOS 10
Introducción 11
Estructura organizativa 17
Nuestra actividad 25
Responsabilidad 30
Grupos de interés 34

03 ESTRATEGIA Y GESTIÓN DE RIESGOS 42
Compromiso con la sostenibilidad 43
Estrategia corporativa 44
Identificación y gestión de riesgos 52

04 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD 60

05 CUESTIONES AMBIENTALES 64
Gestión ambiental 65
Contaminación 70
Economía circular, prevención y gestión de residuos 72
Uso sostenible de los recursos 83
Cambio climático 87

06 CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 92
Estructura de la plantilla 93
Política retributiva 101
Conciliación y organización del trabajo 104
Salud y seguridad en el trabajo 107
Formación y desarrollo profesional 119
Igualdad y diversidad 126

07 RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 134

08 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 146

09 COMPROMISO CON LA SOCIEDAD 152
Desarrollo sostenible 153
Subcontratación y proveedores 159
Consumidores 162
Información fiscal 165

10 ÍNDICE DE CONTENIDOS 168

1
Sobre este estado de información no financiera

Sobre este estado de información no financiera

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

Contiene los datos correspondientes al ejercicio cerrado en fecha 31 de diciembre de 2021 del **Grupo ITURRI** (de ahora en adelante ITURRI), y se ha elaborado en base al cumplimiento de los requisitos que establece **la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, en materia de información no financiera y diversidad**, aportándose información relativa a **cuestiones ambientales, sociales, económicas, relativas al personal, derechos humanos e impactos en la comunidad** relevantes para la organización en el desarrollo de su actividad, y considerando y adoptando las directrices y requerimientos contemplados en los estándares de **Global Reporting Initiative (GRI)**, estableciéndose el contenido del mismo en base estos criterios:

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

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

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

Dentro del EINF del año 2021 se incluye información relativa a las **sociedades dependientes de ITURRI S.A.** (empresa dominante) que se enumeran a continuación:

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

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

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

A la hora de reportar los diferentes indicadores relativos a aspectos sociales, de personal, ambientales y fiscales, tales como los datos concernientes a la distribución a la plantilla, las modalidades de contrato, el número de despidos, la brecha salarial, las remuneraciones medias, los datos de accidentes laborales y salud y seguridad, los consumos de agua, energía, gas, gasolina y gasoil, se ha contemplado un alcance ampliado a la totalidad de sociedades de ITURRI con el objetivo de cumplir los criterios que se establecen en la Ley 11/2018.

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

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

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

2
ITURRI, quiénes somos

Introducción

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

ITURRI cuenta con centros de distribución en España, Francia, Inglaterra, Alemania, Polonia, Portugal, Marruecos, Brasil, Argentina, Colombia, Chile y Ecuador. La organización dispone de fábricas de vestuario de seguridad, militar, laboral y de uniformes, así como de guantes, de calzado de seguridad, material contraincendios, y vehículos especiales de emergencias, tanto tácticos como logísticos. Además la empresa, posee instalaciones para dar servicio a los clientes, así como talleres de cables y mangueras, distribuidos por los diferentes países citados.

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

ITURRI trabaja cada día para ser líder en servicios y soluciones de protección, seguridad y ergonomía ”

2021 Y LA RECUPERACIÓN

La situación en las diferentes olas de la pandemia causada por el COVID, ha hecho que los objetivos marcados para el 2020 se hayan extendido al 2021, con diferentes niveles de criticidad, aunque con el mismo foco de cuidado hacia trabajadores, la sociedad y la sostenibilidad económica de la empresa.

La Alta dirección ha guiado las actuaciones de todo el equipo a través del seguimiento de tres principios básicos de actuación:

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

Bajo una menor presión en los suministros, se ha continuado el trabajo para garantizar los inventarios de material a sus clientes.

A nivel de equipo, se han continuado y mejorado las distintas iniciativas que permitieron abordar las necesidades surgidas durante el 2020; realización de turnos en las fábricas, la reevaluación de los riesgos de los puestos de trabajo durante las diferentes olas de la pandemia, adaptándonos así, a los requerimientos y consejos de los Ministerios de Sanidad de cada país: compra de test de detección anticipada de infección, la realización de formación online, la ayuda y seguimiento psicológico de la plantilla y la elaboración de planes de contingencia adaptados a las diferentes instalaciones y actividades que han permitido asegurar la continuidad del servicio a los clientes.

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

Durante este año 2021 se destacan los siguientes hitos:

Inversiones

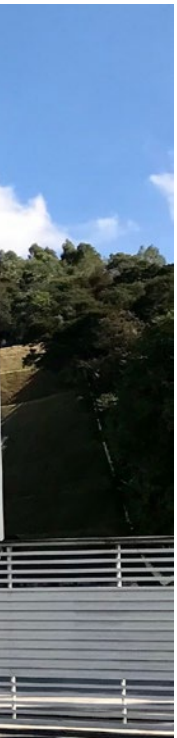
Durante este periodo se han realizado y planificado diversas inversiones:

- A finales del año 2021 ha entrado en funcionamiento el **nuevo centro logístico** ubicado en Utrera (Sevilla) con una inversión que ha superado los 14 millones de euros. Esta importante inversión ha permitido la construcción de una nave de 14.000 metros cuadrados e instalar un moderno sistema mecanizado y automatizado para la recepción y distribución de todos los productos que se almacenan en el nuevo centro logístico.

- ITURRI dentro de su plan estratégico, continúa invirtiendo en I+D+i. Durante el 2021 se han terminado de ejecutar varios **proyectos de I+D+i** iniciados en 2020, como parte de las ayudas enmarcadas en el contexto COVID, (fabricación robotizada de buzos, sistema de detección de virus en accesos). También durante 2021 se lanzan varios proyectos plurianuales, tales como de seguridad avanzada en vehículos de bomberos para las emergencias relacionadas con el cambio climático y soluciones integrales para una movilidad sostenible en aeropuertos y vehículos eco diseñados para reducción de emisiones.

- Se ha mejorado el **canal de venta e-commerce** desde la página web shop.iturri.com, permitiendo la compra a clientes particulares, autónomos y pymes, de material de protección, seguridad y uniformidad laboral.

- Ejecución de un proyecto de **transformación digital** de los procesos y operaciones en Alemania, a través de la implantación de un nuevo software de gestión en Cloud, que permitirá agilizar y automatizar nuestras actividades, y disponer de una mejor información de negocio, mejorando el valor aportado a nuestros clientes.



Salto a la sostenibilidad

Como parte de su compromiso, durante este 2021, ITURRI ha continuado realizando una serie de actuaciones dentro del ámbito de la sostenibilidad:

- **La Voz del cliente:** Un objetivo prioritario durante el 2021 ha sido un proyecto de escucha global en materia de Sostenibilidad de los clientes de ITURRI. Como parte de la Cadena de valor y aprovisionamiento de nuestros clientes, hemos dado prioridad a escuchar que necesitan de ITURRI para mejorar su propio impacto, para alinear necesidades, dudas, líneas de colaboración, proyectos conjuntos. Esta escucha activa ha dado diferentes frutos muy positivos de colaboración que continúan durante el 2022.

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

- Continuando con los pasos dados en la medición de la **huella de carbono** y la **huella hídrica** de la actividad y sus productos, durante el 2021 se ha iniciado el cálculo de la Huella de carbono de la Organización para todo el Grupo ITURRI, (nacional e internacional) con el alcance 3. Finalizado el análisis de significancia global. El cálculo final se ha obtenido durante 2022, habiéndose iniciado el plan de acción para Reducir este impacto.

- Consecución del **sello Calculo, Reduzco y Compenso**. Se continúa con el plan de reducción y compensación iniciado el pasado año, con el **Registro de la huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de C02** en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. En 2021 se ha conseguido el sello correspondiente al 2020.

- **Alianzas Estratégicas.** Como consecuencia del proyecto *La Voz del cliente* y Programas de Economía Circular, se han establecido diferentes Alianzas de Colaboración con empresas, laboratorios, entidades de formación, etc. ITURRI considera clave estas alianzas, ya que entiende que, en la situación de urgente necesidad del Medioambiente, juntamente con la nueva legislación, es necesario compartir fuerza, conocimientos y costes.

- Potenciación de la **Economía Circular** y conciencia sobre la mejora del Ciclo de Vida en los productos y en nuestras actividades, con el objetivo de medir el impacto a través de la huella de carbono de la organización para conocer donde centrar los esfuerzos que realmente contribuyan. Durante el 2021 se ha puesto el foco en como repensar nuestros procesos, el uso de determinadas materias primas, los residuos que generamos donde son aprovechables nuevamente. Esto ha dado lugar a una serie de proyectos que continuarán durante el 2022 y que han permitido recuperación de materia prima, segunda vida de productos y la posibilidad de seleccionar producto considerando su Ciclo de Vida.

- **Comunicación y formación.** Muchos conceptos en materia de Sostenibilidad resultan nuevos para gran parte de la población, incluyendo determinados roles dentro de ITURRI. La formación sirve para concienciar y ser motor de cambio. Por ello ITURRI ha establecido esta prioridad con diferentes programas de formación para el equipo directivo y toda la plantilla, impartida por personal externo e interno. Entre las diferentes formaciones que se han impartido, es importante destacar las relacionadas con los temas de **economía circular** y la **sostenibilidad dentro del sector textil**. De igual manera, el personal de ITURRI ha impartido formación a otros grupos y entidades entre las que destacamos la participación en la 2ª Edición de la Academia Endesa de Economía Circular.

Innovación en la seguridad y salud laboral

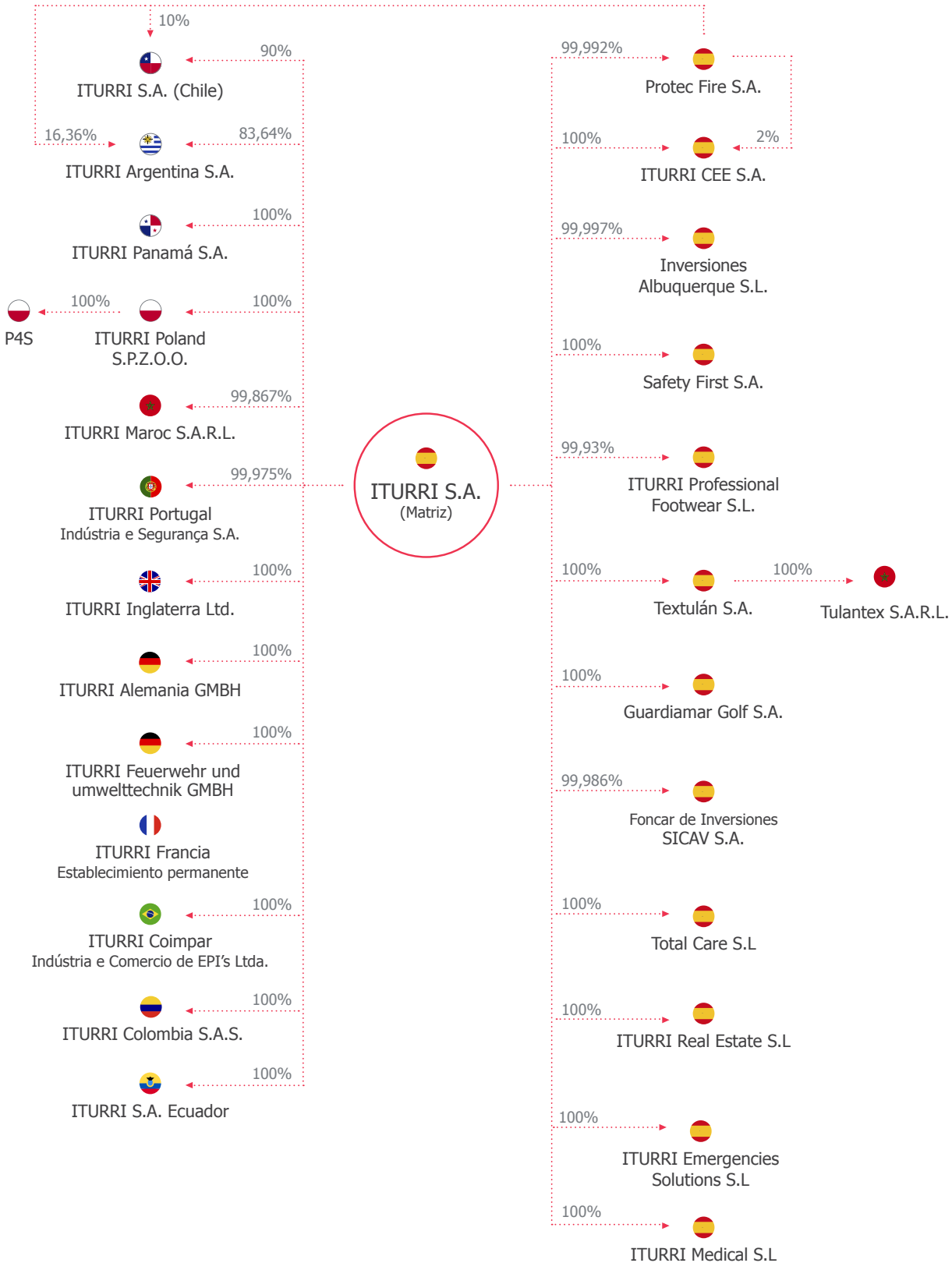
- Durante este 2021, hemos seguido trabajando en la **elaboración de exoesqueletos** para diversos de nuestros clientes (Logística, Food, Pharma, Sanidad…), manteniendo siempre el foco en la medición de la reducción del riesgo que supone su uso. Para ello, se ha trabajado en diferentes soluciones innovadoras basadas en tecnologías "Motion Capture" (MOCAP), que además de poder medir el riesgo existente en los diferentes puestos de trabajo analizados, permite acelerar la toma de decisiones de su uso, dando así solución a los trastornos musculoesqueléticos que se pueden desarrollar durante la realización de la actividad laboral.

- El 2021 ha supuesto la extensión en el ámbito hospitalario a diversos centros médicos del modelo de **renting para EPI en hospitales**. Durante el 2020 ITURRI desarrolló un sistema de máquinas de vending, conjuntamente con un servicio de recogida, lavado y reparto de EPI. Ello permite una mejor gestión del vestuario, con la reducción que ello supone de la generación de residuos. Esta es una primera etapa del proyecto de cambio de EPI desechable a EPI reutilizables en el ámbito hospitalario, por el que ITURRI está apostando como una solución ambiental importante.

- **Proyecto 4 Ejes:** En ocasiones surgen necesidades en los usuarios de equipos de protección individual (EPI) relacionadas con la Funcionalidad, Confort, Durabilidad e Imagen del producto. En muchas ocasiones, estos parámetros se encuentran bien resueltos por los estándares de normalización de laboratorio y responden exactamente a dicha necesidad. En otros casos, no existe estandarización a nivel de ensayo de laboratorio, o simplemente el estándar no ofrece una respuesta completa a la necesidad. Esta es una de las iniciativas desarrolladas en el laboratorio de ITURRI, dentro del proyecto 4 Ejes: el desarrollo de nuevos métodos de análisis que ayuden a evaluar parámetros que inciden en la seguridad, la salud y la sostenibilidad, como la determinación del "grip" o la durabilidad en guantes que cubren riesgos mecánicos.

2.2 Estructura organizativa

ORGANIGRAMA JURÍDICO



ORGANIGRAMA FUNCIONAL

- CORPORATE SERVICES
  - CEO Office
  - Finance & Controlling
  - IT
  - People & Culture
  - Personnel
  - EHS & Quality
  - General Services and Facilities
  - Laboratory
  - Marketing
  - ITURRI Foward
- SITES
  - Commercial Sites
  - Housing Sites
- TECHNICAL DEPT
  - Protection Tech Dept
  - Oil&Gas Tech Dept
- SALES
  - INDUSTRY BU
    - Industry BU Corporate
    - Industry BU France
    - Industry BU UK
    - Industry BU Portugal
    - Industry BU Germany
    - Industry BU Poland
    - Industry BU Rest of Europe
    - Industry BU E-Commerce
    - Industry BU Central Mngmnt
    - INDUSTRY BU SPAIN
      - Industry BU Northern Spain
      - Industry BUValladolid
      - Industry BU Galicia
      - Industry BU Bilbao
      - Industry BU Asturias
      - Industry BU Central Spain
      - Industry BU Madrid
      - Industry BU Eastern Spain
      - Industry BU Cartagena
      - Industry BU Valencia
      - Industry BU Puertollano
      - Industry BU Northeastern Spain
      - Industry BU Cataluña
      - Industry BU Southern Spain
      - Industry BU Algeciras
      - Industry BU Canary Island
      - Industry BU Sevilla

SALES

EMERGENCY BU

- Emergency BU Spain
- Emergency BU France
- Emergency BU Portugal
- Emergency BU Brazil
- Emergency BU UK
- Emergency BU RoW
- Emergency BU LATAM
- Emergency BU Chile
- Emergency BU Marruecos
- Emergency BU Germany
- Emergency BU China
- Emergency BU Corporate

DEFENCE BU

- Defence BU Spain
- Defence BU France
- Defence BU Portugal
- Defence BU UK
- Defence BU RoW
- Defence BU Germany
- Defence BU Brasil
- Defence BU Italy
- Defence BU ITURRI Military
- Defence BU Corporate

HEALTHCARE BU

- Healthcare BU Spain
- Healthcare BU Corporate

PROTECCIÓN COLECTIVA BU

- Protecc. Colectiva BU Marruecos
- Protecc. Colectiva BU Argentina
- Protecc. Colectiva BU Brazil
- Protecc. Colectiva BU RoW
- Protecc. Colectiva BU RRUU
- Protecc. Colectiva BU Pesca C&H
- Protecc. Colectiva BU France
- Protecc. Colectiva BU Corporate
- Protecc. Colectiva BU Iberia

BRASIL

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

CORPORATE SALES

- Corporate Sales

INTERCOMPANY SALES

- Intercompany Sales

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

BUSINESS OPERATIONS PROJECT MANAGEMENT	Defence BO Project Management
	Emergency BO Project Management
	Industry BO Project Management
	Collective Protec BO Project Management
	Healthcare BO Project Management

PRODUCT DEVELOPMENT	Defence Product Development
	Emergency Product Development
	Industry Product Development
	Collective Protec Product Development
	Healthcare Product Development

LOGISTICS	Transportation
	Distribution Warehouse

SERVICE LINES

MANAGED SERVICES

- Mgd Svcs Delivery
- Mgd Svcs Ovh, Sourcing
- Mgd Svcs Fire Detectors Delivery
- Mairena Mgd Svcs Site

EP&C

- EP&C Svcs Delivery
- EP&C Tech Office
- EP&C Svcs Ovh, Sourcing

OIL&GAS

- O&G Svcs Delivery
- O&G Svcs Assets
- O&G Svcs Ovh, Sourcing

MANTEINANCE FIRE PROTECTION

- Maint. Fire Protection Delivery
- Maint. Fire Protect. Ovh, Sourcing

MANTEINANCE SERVICES

- Maint. Svcs Delivery
- Maint. Svcs Ovh, Sourcing
- Maint. Svcs Alcalá Site

SLL SERVICES

- SLL Svcs Delivery
- SLL Svcs Ovh, Sourcing

SUPPLY CHAIN

PROTECTION SUPPLY CHAIN

- Protection SC Plant
- Protection SC Sourcing
- Protection SC Ovh

FOOTWEAR SUPPLY CHAIN

- Footwear Teach Office
- Footwear SC Plant
- Footwear SC Workshop
- Footwear SC Ovh
- Footwear SC Sourcing
- Footwear SC Product Mngmt
- Footwear SC Production Mngmt
- La Palma Site

VEHICLES SUPPLY CHAIN

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

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

Unidades de negocio

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

Departamento de Operaciones

Incluye compras centrales, logística central y almacenes, además de los Gestores de Operaciones.

Departamento Técnico

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

Cadenas de Suministro y División de Servicios

Son responsables de la producción, la calidad, los plazos y los niveles de servicios, y están organizadas en:

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

Servicios Corporativos

Se incluyen los de apoyo corporativos a todo ITURRI, son servicios transversales tales como Dirección General, Organización y Sistemas, Finanzas, Personas & Cultura, Relaciones Laborales, Marketing, Calidad y Sostenibilidad, y Servicios Generales.

Líneas de Servicio:

- **ITURRI Maintenance Service.** En el caso de Vehículos existe un departamento de servicios postventa que gestiona los talleres de reparación de vehículos contraincendios, autoescalas, repostadoras, etc, y técnicos onsite en instalaciones de grandes clientes. El Servicio de ITURRI Maintenance Service está incorporado dentro de la Unidad de Emergencias.

- **Renting.** Esta división incluye gestión de vestuario (lavado y reparación), mantenimiento de detectores de gases y mantenimiento de material hospitalario, entre otros. Cuenta con una organización similar con base en operaciones y entrega, con un equipo de atención al cliente, tanto desde call-center como presencial. La división de Renting reporta a la dirección de la Unidad de Negocio de Industria de Protección Individual.

Durante 2021 se ha implementado una nueva reformulación organizativa, consistente en la integración de los distintos departamentos dentro de las Unidades de Negocio ”

JUAN de ITURRI y LANDAJO
EFECTOS NAVALES
JUAN DE ITURRI Y LANDAJO
LA COMERCIAL DE CABLES
EFECTOS NAVALES
14

2.3 Nuestra actividad

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

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

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

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

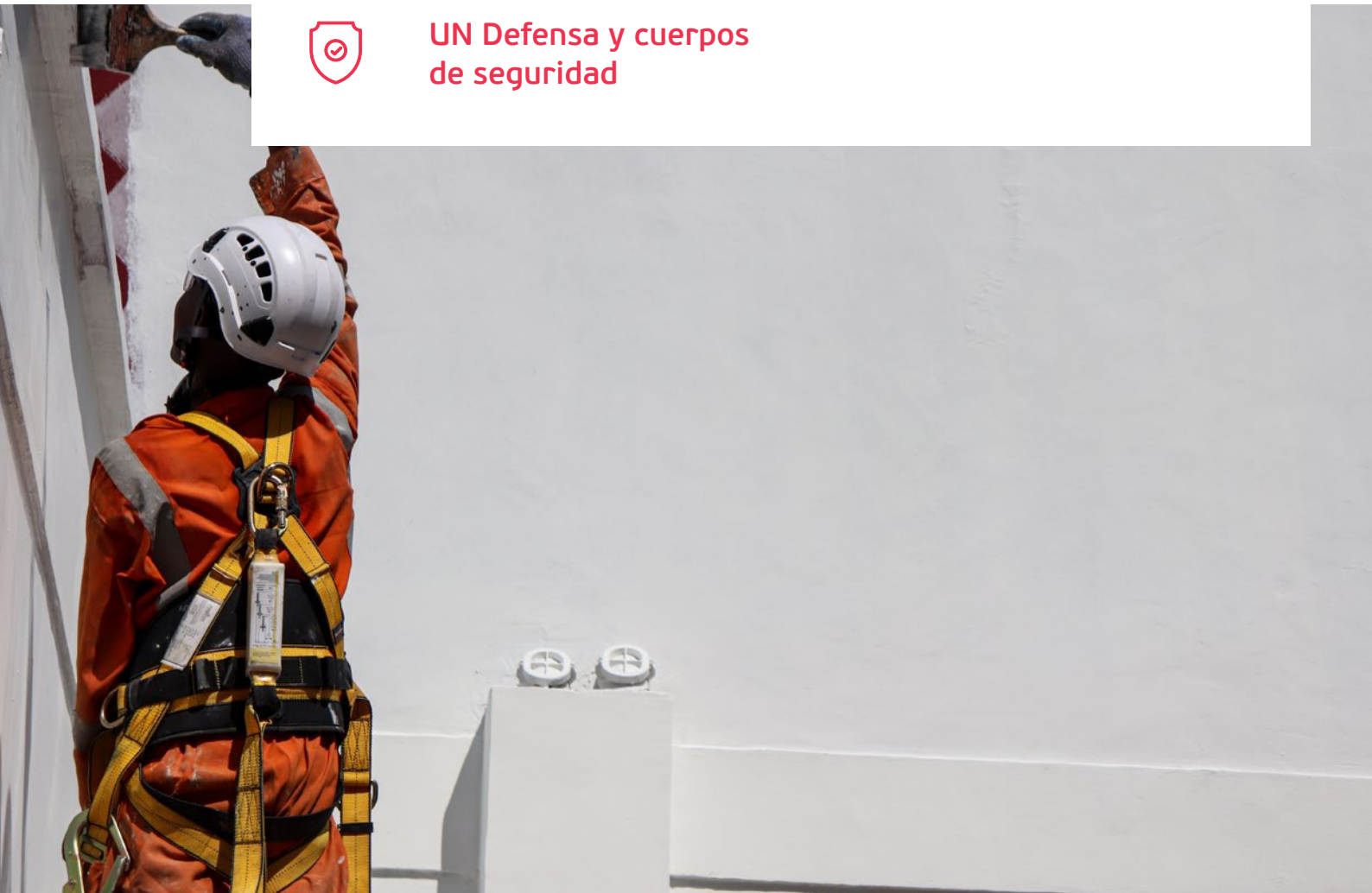
ITURRI dispone de diversos almacenes que permiten mantener los productos terminados para su inmediata disposición del cliente, así como talleres auxiliares posventa para la terminación de los cables, la reparación de bandas transportadora o el racorado de mangueras y otros, que permiten garantizar un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

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

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

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

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



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

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

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

Vehículos: ITURRI es especialista en el diseño y la fabricación de vehículos de última generación adaptados a las necesidades de cada cliente: emergencias, militares, plantas industriales, forestales y agentes sanitarios. La organización cuenta con tres fábricas de vehículos situadas en Utrera (Sevilla, España), Atibaia (Sao Paulo, Brasil) y Wilnsdorf (Alemania). En total, más de 80.000 m2 y unas 200 personas dedicadas al carrozado de vehículos, con una capacidad productiva de 500 vehículos al año y pistas de prueba propias. De manera adicional, los vehículos alcanzan prestaciones superiores a las exigidas por las normas internacionales UNE, ISO9001, AQAP, OACI, NFPA, CAP168.

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

Soluciones/ instalaciones de protección contra incendios y medioambientales en plantas industriales: ITURRI, motivado por su experiencia y tradición en instalaciones y equipos contraincendios, ha desarrollado un conjunto de soluciones propias y únicas que pueden ser aplicadas a diferentes entornos. ITURRI está habilitada como Empresa Instaladora Autorizada en todos los Equipos y Sistemas de Protección Contra Incendios contemplados en el RIPCI (Reglamento de Instalaciones de Protección Contra Incendios_RD 513/2017). Desarrolla principalmente Proyectos a los contratos de EPC (Engineering, Procurement and Construction - Ingeniería, Suministro y Construcción), además de Análisis de Riesgos y Auditorías sobre las condiciones de Seguridad Contra Incendios, Proyectos Básicos y Constructivos de Instalaciones C.I. Igualmente, durante el 2021, el área ha continuado con la línea abierta durante el 2020 de Ingeniería Ambiental.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MERCADOS SERVIDOS

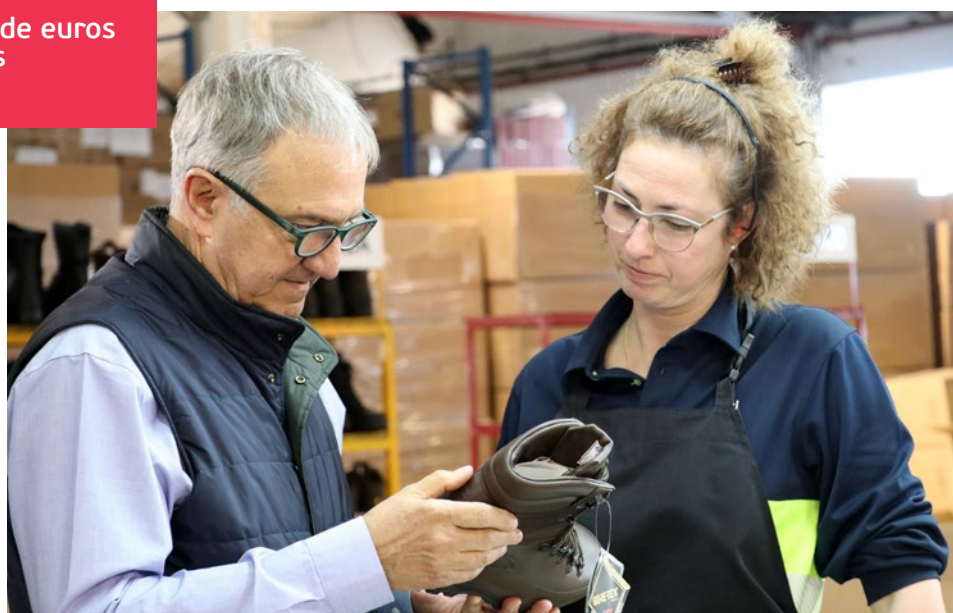
ITURRI es un grupo internacional con actividad en diferentes países. Actualmente destacan las siguientes regiones geográficas: Europa, América Latina, el norte de África y Oriente Próximo.

TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

En el ejercicio del año 2021 cabe destacar:

+ 1.450
trabajadores

cerca de
290
millones de euros en ventas



2.4 Responsabilidad

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

Principios

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

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

Misión, Visión y Valores de la organización

La misión de ITURRI

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

La visión de ITURRI

Contribuir a un mundo más seguro y protegido.

Los valores que guían la organización son:

- Orientación al cliente.
- Colaboración y equipo.
- Ilusión y compromiso.
- Sostenibilidad y contribución a la sociedad.

Principios de Gestión

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

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

Objetivos y visión a futuro

ITURRI enfoca su actividad en ayudar a sus clientes en el ámbito de la seguridad y de personas, procesos, bienes y medioambiente, aportándoles soluciones a medida, innovadoras y sostenibles.

Para lograrlo, su priorización en la organización es:

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

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

Visión 2025

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

- **Generación de valor:** Búsqueda constante de soluciones con valores únicos.
- **Eficiencia**: Simplificación de los procedimientos para conseguir la eficiencia.
- **Equipo**: Consolidación del equipo humano y generación futura en marcha.
- **Diversificación**: Diversificación de las cuotas de venta en cada país, sin que ninguno supere el 30% de la venta total.
- **Homogeneidad**: Mantenimiento de una cultura fuerte y única en todo el mundo.

Objetivos para 2022

Con la intención de seguir impulsando la estrategia de la organización, ITURRI plantea una serie de objetivos y proyectos clave en el logro de sus metas de cara a 2022:

Ampliar el alcance de aplicación y el conocimiento a lo largo de toda la organización de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible.**

Seguir consolidando y ampliado la práctica del cálculo de **la huella de carbono** y la huella hídrica de producto y ampliando su cálculo y las políticas de reducción.

Implantar políticas y realizar proyectos que fomenten la mejora de las **buenas prácticas ambientales**, poniendo especial énfasis en el reciclado y la mejora de la economía circular.

La incorporación en el diseño de los conceptos de **economía circular** será uno de los pilares en las políticas de Sostenibilidad de ITURRI.

Acelerar la ejecución de los **proyectos I+D+i** relacionados con la digitalización y sensorización, economía circular y transacción ecológica.

Ejecución de **planes de productividad** que permitan reducir el coste de la transaccionalidad e incrementar la aportación de valor.

2.5 Grupos de interés

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

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

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

- Clientes
- Proveedores/Subcontratas/Cadenas de suministro
- Personas trabajadoras
- Gerencia
- Administración Pública (locales, autonómicas, nacionales, inspección de trabajo, etc.)
- Agentes Sociales (sindicato, comité de seguridad y salud, delegados de personal, EDS…)
- Servicios de prevención (propio, ajeno, medica/o del trabajo,)
- Comunidad entorno
- Entidades Certificación/Homologación OCA
- Mutua de Accidentes
- Competencia
- Asociaciones (medios de comunicación, grupos ecologistas, ONG, asociaciones empresariales, organizaciones sin ánimo de lucro, etc.)
- Usuarios finales
- RAC/ Organismos de inspección
- Proveedores de productos
- Gestora de residuos
- Acreedores

Clientes

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

Su dilatada experiencia con los clientes y el interés por dar soluciones a las nuevas necesidades han llevado a organizar una estructura comercial en 5 Unidades de negocio: UN Industria protección individual, UN Emergencias, UN Defensa y cuerpos de seguridad, UN Sanidad y UN Industria protección colectiva.

Esta especialización busca ofrecer ventajas para el cliente:

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

En la actualidad, 10.000 clientes confían en nosotros ”

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

ITURRI se compromete a garantizar la confidencialidad e integridad de:

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

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

Proveedores, subcontratas, cadenas de suministro

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

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

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

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

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

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

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

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

Plantilla

Más de 1.450 empleados de multitud de nacionales diferentes conforman el equipo humano de ITURRI. La organización muestra una clara orientación para que sus empleados trabajen en las mejores condiciones posibles en orden de poder desarrollarse profesionalmente, y en un entorno donde se garantice su seguridad.

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

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

Más de 1.450 empleados de multitud de nacionales diferentes conforman el equipo humano de ITURRI ”

Gerencia

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

Durante el 2021, la incidencia de la COVID ha continuado marcando nuevos caminos de colaboración, comunicación, contacto y apoyo en las relaciones de ITURRI con sus grupos de interés.

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

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

Administración pública

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

Agentes sociales

ITURRI tiene un firme compromiso con todas aquellas instituciones, grupos, asociaciones y organizaciones que directa o indirectamente contribuyen al proceso de la socialización en los que participa la organización.

Servicios de prevención

Para ITURRI es de vital importancia todo aquel conjunto de medios humanos, materiales y organizacionales que participan en las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, para ello dispone de diferentes modalidades de servicio y apoyo externo a la seguridad según el país del centro de trabajo.

Comunidad entorno

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

Entidades de certificación / Homologación

Estas entidades son agentes relevantes para ITURRI ya que ayudan a garantizar el correcto funcionamiento de la organización, así como la obtención de la aprobación oficial que garantice el cumplimiento de las diferentes normativas.

Mutua de Accidentes

ITURRI colabora de forma activa con las entidades responsables en la gestión de las contingencias profesionales, la incapacidad temporal o el cese de actividad de los diferentes trabajadores.

Competencia

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

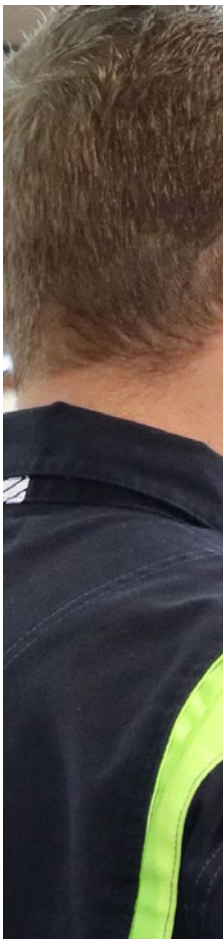
Asociaciones

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

Usuarios finales

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

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



Proveedores de productos

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

Gestora de residuos

Desde ITURRI se mantiene el firme compromiso con el medioambiente y con la correcta gestión de los residuos que el desarrollo de su actividad pueda provocar. Por ese motivo, la relación con las entidades, públicas o privadas, que realizan cualquiera de las operaciones que componen la gestión de los residuos es de vital importancia para la compañía.

Acreedores

Con un claro compromiso por la correcta y ética gestión económica, ITURRI cumple con todos los requisitos económicos a los que se ve afectado por el desarrollo de sus actividades, manteniendo una correcta relación con aquellas partes con derecho a exigir el cumplimiento de una obligación al deudor.

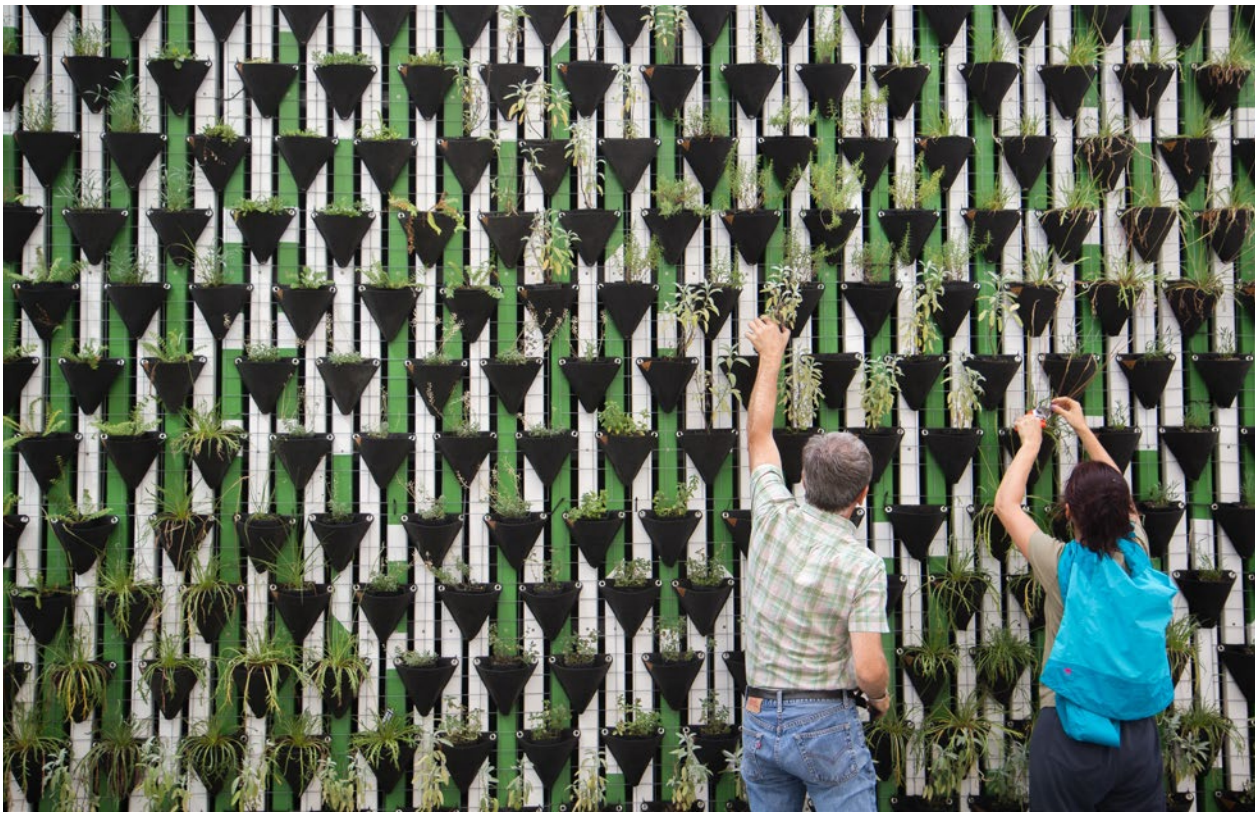
3
Estrategia y gestión de riesgos

3.1 Compromiso con la sostenibilidad

Estos dos años, marcados por la pandemia de COVID, ha hecho que la conciencia sobre Sostenibilidad, tanto desde el punto de vista ambiental como social haya crecido considerablemente en todos los ámbitos. En algunos casos por cambio de conciencia, en otros forzados por la amplia cobertura legal que está siendo publicada.

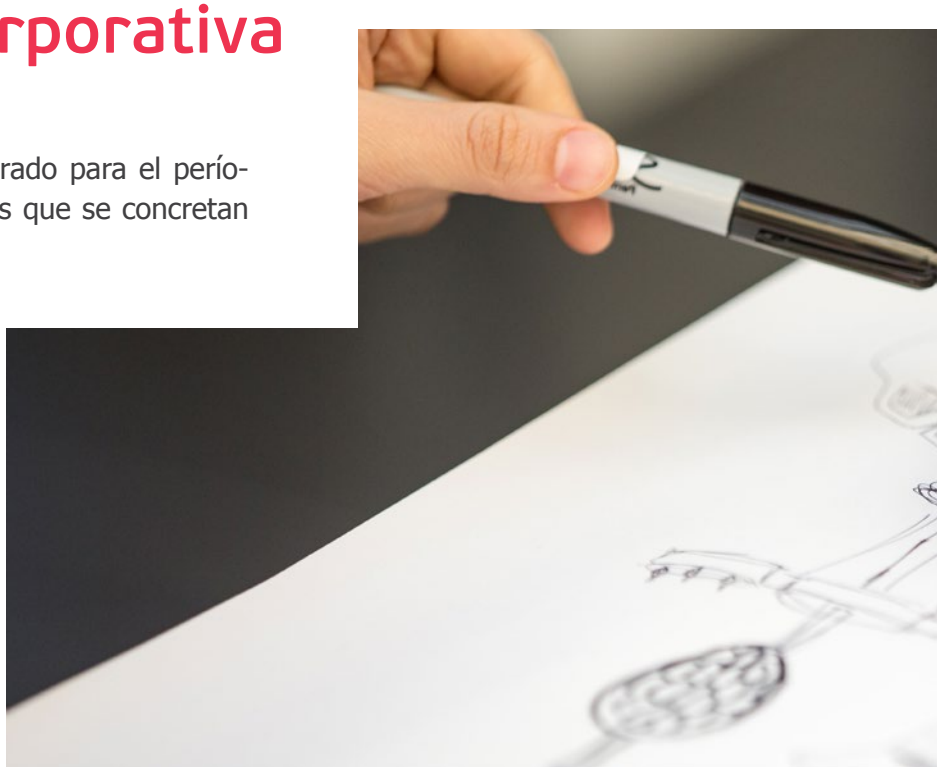
ITURRI y su equipo, también se ha visto influenciado por este aspecto, manteniendo siempre un firme compromiso con la sostenibilidad y la necesidad de practicar un comportamiento preventivo, haciendo uso de buenos hábitos en materia de salud y seguridad, y teniendo en cuenta el medioambiente en la toma de decisiones.

Este año se ha puesto el foco en expandir el compromiso con la Sostenibilidad en sus valores, incidiendo en realmente **CONTRIBUIR**, a que ITURRI como empresa y sus trabajadores a título individual aporten en la mejora del Medio Ambiente, en la reducción de su impacto, siendo así motores de cambio.



3.2 Estrategia corporativa

El **Plan Estratégico de ITURRI**, elaborado para el período 2019-2025, consta de cinco directrices que se concretan mediante un conjunto de líneas básicas:

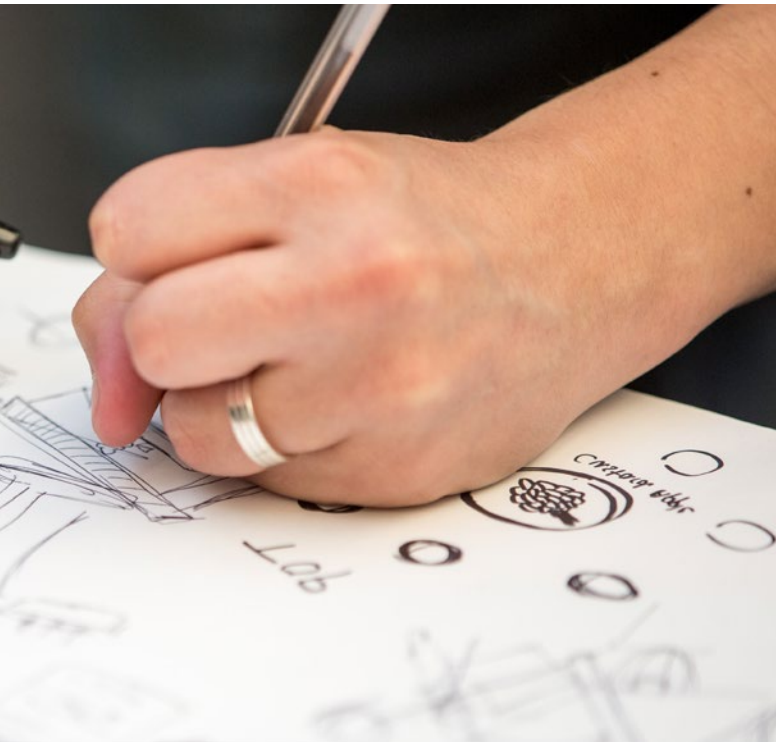


Pasión por los clientes

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

Pasión por el trabajo en equipo

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



Pasión por la sostenibilidad y seguridad

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

Pasión por la innovación y la mejora continua

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

Pasión por conseguir resultados

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

Objetivos estratégicos

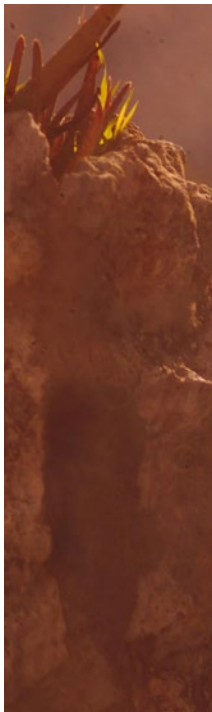
Para desarrollar las líneas directrices del Plan de Estratégico, ITURRI establece cada año un conjunto de objetivos estratégicos e indicadores mediante el **Plan de Acción** anual, el cual se encuentra integrado dentro de su Estrategia a Medio-Largo plazo. Estos objetivos se van trasladando a lo largo de la organización a través del proceso de seguimiento de Objetivos establecido en la empresa.

Política Integrada

La **Política Integrada de calidad, medioambiente, seguridad y salud, seguridad de la información, y Responsabilidad Social** de ITURRI tiene como objetivo satisfacer plenamente los clientes, promover el desarrollo y bienestar de las personas que trabajan con la organización, preservar el medioambiente, y proteger los recursos de información frente a amenazas internas o externas.

Dentro de ella se establecen los siguientes compromisos:

- **Orientación al cliente:** adaptación a las necesidades del cliente, excedencia de sus expectativas, y mantenimiento de la proximidad e innovación.
- **Enfoque de procesos:** simplificación de los procedimientos para conseguir la eficiencia y la calidad en los productos y servicios.
- **Mejora continua:** desarrollo de las actividades dentro de un entorno de gestión que garantiza una mejora continua en los sistemas, procesos, métodos de actuación y relación con las partes interesadas. Cumplir con los requisitos legales, normativo y los que se apliquen en cualquier ámbito de la organización.
- **Seguridad de la información:** aseguramiento de la confidencialidad de los datos gestionados y la disponibilidad de los sistemas de información.
- **Seguridad y salud:** gestión y realización de todas las actividades de forma coherente y responsable, mediante el desarrollo, diseño y mantenimiento de unas instalaciones y procesos que sean seguros, eliminando peligros y reduciendo riesgos.
- **Preocupación medioambiental:** protección del entorno mediante actuaciones y medidas orientadas a la prevención de cualquier tipo de contaminación que pueda originarse en las actividades, así como el aprovechamiento de los recursos naturales.
- **Responsabilidad Social Corporativa:** cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras de ITURRI, entre los que se encuentra su derecho a participación y consulta, así como de las condiciones del centro de trabajo según los instrumentos internacionales, Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, normas internacionales sobre derechos humanos y leyes nacionales del trabajo. Esta responsabilidad también se traslada a las empresas proveedoras y subcontratistas.



Esta política, mantenida desde el 2019, está en periodo de revisión considerando los nuevos retos que afronta la organización.

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

- ISO 9001 – Sistemas de Gestión de la Calidad.
- ISO 14001 – Sistemas de Gestión de Medio Ambiente.
- ISO 27001 – Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información.
- ISO 45001 – Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- SA 8000 – Responsabilidad Social.
- PECAL 2110 – Requisitos OTAN de Aseguramiento de la Calidad para el Diseño, el Desarrollo y la Producción.
- AEQT/ASET – Calificación en Seguridad para empresas de mantenimiento.
- ISO 14064- Verificación del Inventario de Emisiones de Gases Efecto Invernadero de la Organización.
- Sello Calculo, Reduzco, Compenso para el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico.

Durante el 2021, tal como se manifestó en el anterior Informe No financiero 2020, ITURRI ha ido ampliando el alcance para la medida de su **huella de Carbono**, de forma que podamos centrarnos en lo que realmente contribuye, elaborando un **Análisis de Significancia** de todas sus actividades a nivel mundial, y que permitirá en el 2022 tener un mapa de lo más importante para actuar ya con el cálculo del Alcance 3.

Los modelos de gestión de los centros que disponen de Certificaciones se trasladan al resto de centros que no disponen de ellos, donde, en cualquier caso, se realizan auditorías internas por parte del Departamento Corporativo para asegurar la implantación de los sistemas de gestión.

ITURRI tiene como objetivo satisfacer plenamente los clientes, promover el desarrollo y bienestar de las personas ”

Sistema Integrado de Gestión

ITURRI cuenta con un Sistema Integrado de Gestión que representa la estructura organizativa, las responsabilidades, los procesos y los recursos necesarios.

Le permite llevar a cabo la gestión de la Calidad, el Medioambiente, la Seguridad y Salud, la I+D+i, la Responsabilidad Social, Seguridad de la Información, Verificación Emisiones de Gases Invernadero conforme a las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, PECAL 2110, SA 8000:2014 e ISO 27001:2013, ISO 14064.

Con ello asegura alcanzar la satisfacción del cliente y demás partes interesadas, mediante el cumplimiento de sus requisitos, los reglamentarios que sean de aplicación, así como otros requisitos aplicables (convenios), fomentando y consiguiendo la protección medioambiental y del personal, el cumplimiento de la legislación medioambiental y de seguridad y salud y preservando en todo momento la seguridad de la información de carácter sensible.

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

Como parte del Sistema Integrado, la organización:

- Identifica los procesos necesarios para el Sistema de Gestión de la calidad, el medioambiente, la seguridad y salud, seguridad de la información y la Responsabilidad Social y su aplicación a través de la organización.
- Define la secuencia e interacción entre estos procesos.
- Determina los criterios y métodos necesarios para asegurar que tanto la operación como el control de estos procesos son eficaces.
- Asegura la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar la operación eficaz y el seguimiento de estos procesos.
- Mide, hace el seguimiento y analiza estos procesos.
- Implanta las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de estos procesos.

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

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

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

El seguimiento de los objetivos se desarrolla de manera trimestral en la aplicación diseñada expresamente por ITURRI y a la que tienen acceso todos los trabajadores, pudiéndose realizar modificaciones de los mismos o proponer nuevos objetivos según el avance del año y alineando con la interrelación y avance de las distintas áreas.

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

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

En relación con el seguimiento del Sistema de Gestión, ITURRI dispone y desarrolla diferentes mecanismos como las auditorías internas anuales, las auditorías anuales de gestión de los residuos, las auditorías en medioambiente y seguridad, las encuestas a clientes, el sistema de reclamación QRS, la auditoría externa RePro de clientes y la valoración como proveedores sostenibles por Ecovadis.

3.3 Identificación y gestión de riesgos

Análisis del contexto

Al igual que cada año, como mecanismo para mantener una actualización sobre la situación de ITURRI en relación con el entorno interno y el contexto externo de la organización, se ha vuelto a realizar una actualización de su **matriz DAFO**, que le permite tener identificadas las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la organización en el contexto en el que opera.

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

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

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

Debilidades

- Se mantiene la debilidad en algunos centros de falta de recursos o conocimientos en materia de Sostenibilidad.
- Situaciones culturales del país que provocan etapas de "trabajos menos seguros".
- Barrera del lenguaje. Multipaís.
- Diversos protocolos de entrega de EPI a nivel de Grupo.
- Países con deficiente asistencia de Servicios de Prevención y gestores homologados para residuos. Empresas locales dependiendo del país.
- Bajo nivel de conciencia ambiental y social en algunos centros por cultura del país.
- Dependencia de clientes con mucha facturación.
- Posición de reactividad en la búsqueda de cliente.
- Es necesario mejorar la formación de calidad y medioambiente de los responsables
- Poca visibilidad de la amplitud, importancia e impacto del sistema de gestión en la organización.
- Dificultad de realizar formaciones online para departamentos que carecen de equipos informáticos.
- Necesidad de mayor conocimiento de requerimientos legales y actualizaciones en materia de gestión de residuos, economía circular, leyes de igualdad, etc.
- Aumento de los riesgos psicosociales debido al impacto de la pandemia.
- Desvinculación social de los trabajadores a causa del teletrabajo.

Amenazas

- Alta generación de normativa en materia de Sostenibilidad con baja definición.
- Sanciones por incumplimiento normativo a nivel de instalaciones.
- Aumento de exigencias de requisitos por parte de clientes.
- Necesidad de ampliación de alcance por requerimientos de clientes.
- Nivel legislativo laxo en cuanto a Prevención de Riesgos en algunos países.
- Entorno cultural poco acostumbrado a la visión preventiva.
- Catástrofe externa que paralice la actividad, afecte al medioambiente y a la seguridad y salud de los trabajadores.
- Proveedores evaluados y homologados que incumplan los principios de SA8000.
- Rotura de stock de cadenas de suministro asiáticas.
- Derrame/vertido accidental en los centros productivos.
- Incorrecta segregación de residuos.
- Gestión de hipotéticas nuevas pandemias o sucesivas olas de COVID
- Legislación restrictiva a nivel internacional.
- Aumento del precio de las materias primas básicas para productos como el algodón o el cuero.
- Fallo de la logística en las cadenas de valor y transportes.
- Aumento demanda de auditorías de clientes.

Fortalezas

- Integración de la Sostenibilidad en los Valores de ITURRI, empresariales y familiares.
- Sistema integrado y consolidado a nivel global.
- Alto compromiso de la Dirección.
- Estructura de prevención de emergencias
- Control documental y calendario de revisiones de instalaciones de PRL.
- Mejora de las instalaciones mediante innovación y la ubicación de medios de seguridad (lay-out o líneas de vida).
- Interiorizado la mejora continua en la evaluación de riesgos de puestos de trabajo.
- Directrices de grupo empresarial. Unificación de criterios.
- Seguimiento de siniestralidad en base a indicadores.
- Escaso impacto ambiental en sus actividades.
- Gestión de residuos peligrosos en los centros productivos y enfoque a reciclabilidad.
- Un proceso consolidado de evaluación de proveedores mediante compras.
- Solidez económica.
- Importante inversión I+D
- Escasa dependencia de financiación externa
- Presencia internacional.
- Multisector y multiproducto.
- Amplia formación en idiomas del personal.
- Posición consolidada, más de 70 años de experiencia.
- Importante inversión en la Formación y capacitación del personal.
- Alta fidelidad de los clientes.
- Calidad en el servicio y focalización en el cliente.
- Capacidad y estructura tecnológica para afrontar reuniones en remoto y teletrabajo, como medida preventiva.
- Enfoque con alineamiento de la empresa con los ODS.
- Innovación y esfuerzos vinculados con la protección ambiental y la sostenibilidad.

Oportunidades

- Aumento de la sensibilidad de la sociedad y las empresas en los aspectos de seguridad.
- Mejora de la formación integrada, especialmente en materia de Sostenibilidad para los países menos desarrollados.
- Generación de impacto positivo en las comunidades donde ITURRI está presente.
- Aumento de los recursos dedicados al Sistema de Gestión.
- Reforzar los planes de emergencias, formación de brigada en delegaciones internacionales y normas de seguridad.
- Cambio de mentalidad en materia de prevención con la aplicación de Formación en OPS a nivel internacional y todos los niveles de la organización.
- Expandir los programas de ergonomía a nuevas actividades.
- Programas de Conducción preventiva.
- Reducir los consumos ambientales.
- Presencia en países socioeconómicamente estables y en crecimiento.
- Internacionalización, posibilidad de captar clientes en todo el mundo.
- Ayudas y subvenciones en materia medioambiental.
- Excelente reputación en el sector.
- Diferenciación respecto a la competencia con proyectos de protección ambiental. Cálculo de Huella de Carbono, Economía Circular, ODS, Huella Hídrica, etc.

Identificación de riesgos y oportunidades

En su plan de mejora continua, ITURRI mantiene una comunicación constante con las partes interesadas, por ese motivo, se han podido actualizar las **expectativas y necesidades de los grupos de interés.**

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

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

Como **riesgos** en curso destacan:

- Dificultad en la realización de la CAAEE debido a multitud de empresas subcontratadas y responsables que no tienen la formación necesaria para la revisión de documentación.
- Aumento de exigencias de requisitos por parte de clientes.
- Necesidad de ampliación de alcance por requerimientos de clientes.
- Catástrofe externa que paralice la actividad, afecte al medioambiente y a la seguridad y salud de los trabajadores.
- Proveedores evaluados y homologados que incumplan los principios de SA8000.
- Subida de precio de materia prima.
- Rotura de stock de cadenas de suministro asiáticas.
- Productos caducados en stock.
- Uso de equipos fuera de calibración.
- Perdida de cliente.
- Suministro de productos no conformes por proveedores.
- Que las comunicaciones no lleguen a las partes interesadas.
- Documentación obsoleta.
- Deterioro de instalaciones.
- Fallos en los equipos de trabajo (carretillas, ordenadores, vehículos, etc.).
- Producto diseñado no supera la validación/homologación.
- No identificación de cambio legislativo aplicable en la actividad y que requiera modificaciones o inclusión de nuevas responsabilidades.
- Incorrecta evaluación de los riesgos potenciales de los aspectos ambientales.
- Incorrecta segregación de residuos peligrosos.
- Incremento de los consumos debido a instalaciones y equipos obsoletos.
- No comunicar los aspectos ambientales a las partes interesadas.
- Generación de obsoletos.
- Reclamaciones en garantía no atendidas en plazo.
- Paro de la cadena de producción por fallo en algún eslabón.
- No alcanzar los objetivos planificados.
- Fallo en los sistemas de emergencia.
- Modificaciones en edificio sin considerar riesgos de seguridad o medioambientales.
- Presencia de asbestos en algunos edificios.
- Pérdida, deterioro, retraso en el transporte de mercancía.
- Extrapolar el control operacional de aspectos ambientales a otros centros.
- Dificultad de realizar formaciones on line en departamentos que carecen de equipos informáticos.
- Desvinculación social de los trabajadores a causa del teletrabajo.
- Escasa comunicación entre los departamentos sobre los procesos de incorporación y/o on boarding.

Como **oportunidades** en curso destacan:

- Extender la concienciación y formación en materia de Sostenibilidad a toda la organización.
- Elaboración de planes de acción para identificar, y paliar incumplimientos legales.
- La reducción de la siniestralidad, especialmente accidentes de tráfico y lesiones musculoesqueléticas.
- La creación de una plataforma para la cobertura documental de la información y formación de riesgos.
- Adaptación a los diferentes escenarios debido a las olas del Covid y sus variantes.
- Implantación de proyectos de Compras Sostenibles.
- Mejorar los planes de emergencias, formación de brigada y normas de seguridad.
- Formación y ejecución del programa de Observaciones Preventivas en toda la organización.
- Ampliar los programas de la ergonomía.
- La integración de directrices y procedimientos de los diferentes sistemas.
- El paso a Packaging sostenible.
- Mejora de los Canales de Comunicación de ITURRI.
- Mejora de la Escucha del Cliente en Materia de Sostenibilidad.
- Puesta en marcha y optimización de los procesos de logística en el nuevo centro.
- Asegurar la implantación de políticas en materia de Sostenibilidad en toda la cadena de valor de la empresa.

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

Gestión de riesgos

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

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

Planificación

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

Identificación de los riegos:

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

Análisis de riesgos

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

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

Planificación de la respuesta a los riesgos

El objetivo de esta etapa es determinar qué se puede hacer para aumentar la probabilidad de éxito del proyecto. En esta fase, se debe:

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

Supervisión y control de riesgos

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

4
Análisis de materialidad

Análisis de materialidad

El Análisis de Materialidad es un requisito contemplado por el estándar Global Reporting Initiative (GRI) para que la información que se contempla en el EINF sea fiable, completa y equilibrada.

Así mismo, la Ley 11/2018 expone que el Estado de Información no Financiera incluirá información significativa sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, sobre el respeto a los derechos humanos, información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno e información sobre la sociedad.

Es por ello que, como parte de la elaboración del primer Estado de Información no Financiera consolidado de ITURRI, la organización realizó un **Estudio de Materialidad** que le permitió establecer los temas de mayor relevancia para la organización y que influyen de manera sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés, los cuales permanecen vigentes en la actualidad.

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

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

Identificación

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

Priorización

Se identificaron temas materiales a partir de:

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

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

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

Al margen del análisis de materialidad realizado previamente, la organización decidió priorizar y considerar como aspecto material también la gestión del COVID-19. Pese a que en 2021 la incidencia y los efectos disminuyeron considerablemente con respecto al 2020 por la acción de la vacunación, durante el 2021 se ha continuado requiriendo poner foco para afrontar las sucesivas olas que han ido aconteciendo, considerando vacunaciones, nuevos planes de contingencia, de normas para la prevención, etc.

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

Aspectos materiales	Cobertura interna	Cobertura externa
Medioambiente		
Contaminación	X	X
Economía circular y prevención y gestión de residuos	X	X
Uso sostenible de los recursos	X	X
Cambio climático	X	X
Social y relativa al personal		
Ocupación	X	
Organización del trabajo	X	
Salud y seguridad	X	
Formación	X	
Igualdad	X	
Respeto de los derechos humanos		
Respeto de los derechos humanos	X	X
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Corrupción y soborno	X	
Sociedad		
Compromiso con el desarrollo sostenible	X	X
Subcontratación y proveedores		X
Consumidores		X
Información fiscal	X	
COVID 19	X	X
Transparencia	X	X

5
Cuestiones ambientales

5.1 Gestión ambiental

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

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

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

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

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

Los aspectos considerados **significativos** y los **no significativos** se detallan en el siguiente cuadro:

Aspectos Significativos

CONSUMOS:
Cartón

RESIDUOS:
Textil, cartón, plástico, otras bases, otros ácidos, reactivos laboratorio, trapos contaminados

Aspectos no significativos

CONSUMOS:
Electricidad, agua, papel, gases refrigerantes, plástico, combustible, botellas de gases

EMISIONES:
Quema de muestras

RUIDO:
Maquinaria diversa, vehículos

RESIDUOS:

Tóner y cartuchos, papel, pilas, fluorescentes, RAEE, palets, mobiliario, botellas de gases, restos de poda, neumáticos, baterías, aceites usados

Identificación de los aspectos ambientales

ITURRI tiene identificados los distintos aspectos ambientales relacionados con la actividad que realiza la organización en sus diferentes instalaciones, estos aspectos, estan divididos en **aspectos reales y aspectos potenciales**. En los dos casos son revisados de forma periódica

Valoración de aspectos medioambientales reales:

- Emisiones atmosféricas.
- Vertidos al agua.
- Generación de residuos urbanos y peligrosos.
- Contaminación del suelo.
- Consumo recursos.
- Ruido.

Evaluación de los aspectos ambientales reales

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

- Frecuencia.
- Intensidad.
- Toxicidad y peligrosidad.

Valoración de aspectos medioambientales potenciales:

- Probabilidad de ocurrencia.
- Capacidad de control existente.
- Severidad de las consecuencia.

Evaluación de los aspectos ambientales potenciales

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

- Alta
- Media
- Baja

Revisión de aspectos ambientales

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

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

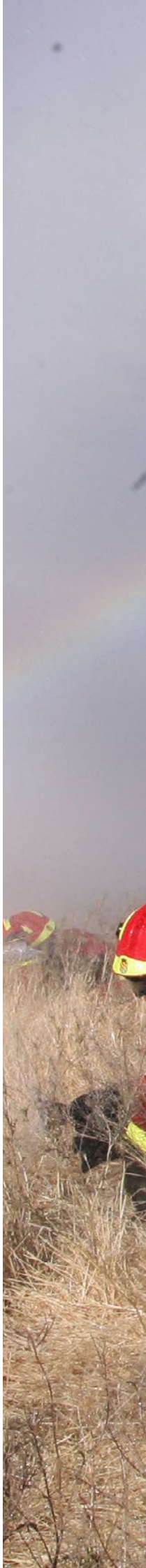
Tras la finalización de la revisión de cualquier aspecto, se procede a informar de las nuevas características y aspectos medioambientales significativos a tener en cuenta a todas las áreas a las que aplique.

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

- Modificación o adaptación de objetivos y metas.
- Elaboración de nuevas fichas o instrucciones técnicas de control operacional.
- Implantación de nuevos controles.

Garantías frente a riesgos ambientales

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



5.2 Contaminación

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

A pesar de que, en el análisis de materialidad, las emisiones de carbono no aparecieron como unos de los temas relevantes en materia de contaminación, ITURRI ha trabajado en diferentes proyectos con el objetivo de:

- Identificar los principales actores implicados en el cálculo de huella de carbono
- Establecer canales de comunicación para la recopilación de datos de actividad

La mayor parte de los proyectos del 2020 han tenido continuidad durante el 2021, ampliando su alcance a diferentes actividades o centros de trabajo, así como colaboraciones con otras entidades. Algunos de estos proyectos, se incluyen dentro de las acciones de ITURRI en el fomento de la economía circular.

Contaminación atmosférica

Siguiendo con el proceso de analizar, controlar y minimizar el impacto de la huella de carbono ITURRI ha trabajado en un nuevo informe sobre **Preevaluación de la huella de Cabrono de forma corporativa**. El principal objeto de esta preevaluación es identificar las unidades de negocio prioritarias para el cálculo de huella de carbono y determinar que fuentes de emisión directas e indirectas se han de tener en consideración.

Contaminación acústica

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

Durante el 2021, la fábrica de calzados ha finalizado su proceso de modernización y automatización en los que se ha puesto especial atención al factor ruido de su proceso productivo, habiéndose producido mejorar significativas para los trabajadores y su bienestar.

Contaminación lumínica

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

5.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Economía circular

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

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

Mediante el estudio de los 17 objetivos y de las 169 metas contempladas en los ODS, ITURRI ha determinado que el alcance que casa con su ámbito de actuación impacta con: **ODS1** (Fin de la pobreza), **ODS5** (Igualdad de género), **ODS8** (Trabajo decente y crecimiento económico), **ODS9** (Industria, innovación e infraestructura), **ODS12** (Producción y consumo responsable), **ODS13** (Acción por el clima), y **ODS14** (Vida submarina).

Esta estrategia está promovida por el cambio del nuevo paradigma social y económico. Partiendo del actual sistema de economía lineal y de su ineficiente uso de las materias primas, en ITURRI se sigue avanzando para dar un giro radical en lo referido al uso eficiente de las materias utilizadas.

A pesar de que ITURRI ya viene trabajando desde hace unos años con esta línea de trabajo, estos últimos años se ha visto reforzada con la elevada normativa europea que ha desembocado con la publicación de la nueva Ley 7/2022 de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

A continuación, se presentan algunos de los proyectos relacionados con iniciativas de economía circular:

Proyecto 1. Las 7 R's

El objetivo de este proyecto es alcanzar un sistema de Economía Circular, extensible a todas o la mayoría de líneas de negocio, proponiendo diversas opciones para que las distintas producciones puedan ser reintroducidas en el sistema productivo o reutilizadas por aquellos que más lo necesitan. Este proyecto servirá además para completar la adaptación al nuevo contexto que plantea la Ley 7/2022 de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

Esta iniciativa es muy importante para ITURRI, ya que además de poseer un gran peso ambiental, tiene una gran carga social por llevarse a cabo en colaboración con asociaciones y ONGs.

Estas soluciones pasan por lo que denominamos las 7 R's:

- **Reducir** el número de prendas fabricadas, mejorando el diseño de nuestros productos con el fin de alargar su vida útil. (Ecodiseño).
- **Reparar** aquellas piezas que lo precisen.
- **Recuperar** aquellas prendas desechadas con el objetivo de abrir nuevas posibilidades en función del estado en el que se encuentren.
- **Reutilizar** estas prendas donándolas a diversas asociaciones y ONGs.
- **Reconvertir** estas prendas en nuevos productos como puedan ser paneles aislantes, tapicería, o bien, que formen parte de otros productos como asfalto o piezas de construcción (Downcycling).
- **Reciclar** los materiales con el fin de crear nuevos tejidos para futuras producciones (Upcycling).
- **Recuperación Energética** la cual consiste en la incineración de estas prendas con el fin de generar energía.

Proyecto 2. Gestión del Residuo Post-Consumo en Vestuario

Se ha elaborado un nuevo sistema de gestión de prendas que han finalizado su periodo de uso por parte del cliente, ya sea por vencimiento de contrato o porque ya no se estima oportuno utilizar estas prendas:

ITURRI se promueven diferentes opciones dependiendo de su viabilidad técnica:

- Maximizar su vida útil
- Recogida de residuos textil y reciclaje
- Recogida de residuos textil y recuperación energética

Desde ITURRI, contamos con diferentes gestores de residuos, que cumplen con toda la normativa de gestión de residuos y reciclaje, llevando el control de todo el vestuario a eliminar, garantizando de esta forma que todo el vestuario en su fin de vida queda destruido conforme a toda la legislación vigente, y cumpliendo con el objetivo prioritario de hacer que a vertedero llegue la menor cantidad de residuo posible.

Desde ITURRI, contamos con diferentes gestores de residuos, que cumplen con toda la normativa de gestión de residuos y reciclaje ”

Proyecto 3. Gestión de residuo post-industrial en vestuario

Uno de los principales residuos provenientes de la fabricación textil es el tejido sobrante tras el proceso de corte. Por ese motivo, su envío al fabricante de tejidos y/o hilos y su posterior elaboración en un nuevo elemento que se reincorpore al proceso productivo es uno de los proyectos prioritarios para ITURRI.

La puesta en marcha de nuevas máquinas de corte, ha permitido la optimización de este proceso y la minimización de los residuos generados en esta parte del proceso productivo.

Proyecto 4. Fábrica de Vehículos de Utrera. Segregación y Reciclado de residuos

Con este sistema de economía circular, se busca la mejora del reciclado de los restos y residuos procedentes de la cadena de producción para la fabricación de nuevas materias útiles, y su reintroducción en otros procesos productivos o la valorización.

Los residuos de aluminio, madera, papel y neumáticos son gestionados por la empresa gestora de residuos para entrar a formar parte de nuevos procesos productivos.

Lo mismo pasa con el Ecopolyfire, uno de los materiales más importantes para ITURRI, gracias al cual se fabrican las carrocerías y cisternas de los camiones de bomberos. En este caso, y gracias a un acuerdo con el suministrador, los desechos de Ecopolyfire son aprovechados por otras empresas para la fabricación de diferentes productos, alargando así su ciclo de vida.

Dentro del ámbito de la economía circular, otro de los proyectos más emblemáticos, que está en fase de desarrollo, es la incorporación de elementos del vestuario de bomberos desechados para la fabricación de nuevos materiales para vehículos contraincendios. Los trajes constan de distintas capas y distintos materiales, y, concretamente la poliamida, se puede incluir en nuestros procesos de producción.

Además de estos proyectos desde ITURRI estamos comprometidos con la innovación y aquellos proyectos que nos ayuden a seguir avanzando en el desarrollo de nuestros productos desde un punto de vista sostenible.

El proyecto de **packaging sostenible** y los **avances en innovación** son algunos de ellos:

Packaging Sostenible

Desde ITURRI estamos promoviendo nuevos sistemas de embalaje en toda la producción de vestuario y calzado para reducir los residuos provenientes de materiales plásticos, en los casos en los que sea posible. Una de las medidas que se ha implantado, es la de Renting, que consiste en la sustitución de las anteriores bolsas y/o embalajes de plástico LDPE virgen, por otras fabricadas en LDPE reciclado.

Este proceso de transformación constará de varias líneas de trabajo:

01

Sustitución del plástico virgen (LDPE) utilizado en nuestras bolsas de Packaging por un nuevo Plástico reciclado (LDPEr).

02

Reducción de peso y materiales utilizados para packaging.

03

Sustitución de materiales plásticos por papel Kraft o cartón reciclado para la elaboración de nuevas bolsas de empaquetado con menor impacto ambiental.

04

Elaboración de un porfolio en el que se incorporen distintas opciones de Packaging sostenible en las distintas producciones para así adaptarse a las necesidades y concienciación ambiental de los clientes.

El eje central del proyecto se basa en la elaboración de un catálogo de empaquetado en la que se plasmarán alternativas sostenibles para todas las producciones de ITURRI y los correspondientes impactos ambientales de cada uno de los distintos tipos de empaquetado.

Investigación, Desarrollo e Innovación

ITURRI siempre ha ido de la mano del desarrollo y la innovación, y con la inversión en I+D+i buscamos un impacto positivo en la sociedad y en la empresa. Para buscar este impacto en la sociedad no solo vale con invertir, también es importante buscar socios y alianzas que nos hagan más fácil el camino.

Por ese motivo desde ITURRI se trabaja en:

- Colaboración con empresas consultoras para desarrollo de tecnologías de reutilización de aguas en procesos industriales. Los proyectos ya realizados reducen hasta un 95% el consumo de agua.
- Alianzas con Startups universitarias para desarrollo de tecnologías de Infrarrojo en industria. El know how de la empresa unido a nuestros recursos posibilitan el desarrollo de cámaras con aplicación de detección de fugas de gas, detección de partículas inquemadas en penachos o función de "detección de hombre muerto" para prevención de riesgos laborales en refinerías.
- Desarrollo de nuevos agentes extintores menos contaminantes y menos tóxicos para las personas.
- Desarrollo de vehículos propulsados con energías alternativas para repostaje en aeropuertos (Dispenser), también de vehículos propulsados por energía eléctrica o Hidrógeno, que contribuyen a la reducción de emisiones y contaminación.

Fruto de este trabajo de alianzas con distintos centros de investigación o universidades, hemos incorporado técnicas experimentales como la impresión 3D o la investigación de materiales en diferentes proyectos:

Proyecto 1. Fábrica de Vehículos de Utrera. Ecopolyfire

Como hemos visto, el Ecopolyfire es el eje central de nuestra estrategia en la fábrica de vehículos, y en torno a este material se plantean distintos proyectos.

Como se ha comentado anteriormente, los residuos de este material, generalmente en forma de viruta, son reutilizados para hacer nuevas piezas de soportería en los nuevos vehículos de bomberos; en torno a 25.000 piezas anuales.

Actualmente están en marcha varios proyectos para incrementar el porcentaje de material reciclado en las nuevas piezas, Con estos proyectos se busca llegar a una versión mejorada de Ecopolyfire con un porcentaje muy superior al actual y además, mejorando sus propiedades de reacción al fuego.

Aquí cobra un papel importante la impresión 3D, una técnica que está en auge y con multitud de aplicación en distintos campos de trabajo. ITURRI, junto con un centro de investigación, está trabajando en el aprovechamiento de residuos de Ecopolyfire para la fabricación de materiales de impresión en 3D, que podrían ser usados para la fabricación de nuestras propias piezas, cerrando así el círculo.

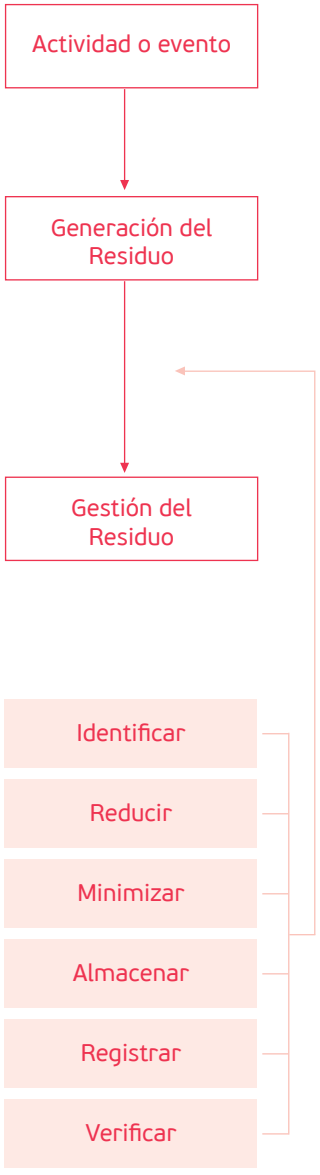
Proyecto 2. Fábrica de calzado. Introducción de nuevos materiales más sostenibles.

Se busca la sustitución de las materias primas actuales por otras de mayor valor ecológico. Se desea introducir materiales reciclados y reducir notoriamente los efectos negativos que puedan llegar a tener algunas de las sustancias con las que se trabaja en el sector.

Prevención y gestión de residuos

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

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



Residuos por tipo y método de tratamiento

	Residuos peligrosos	
Residuos	Tratamiento	Peso (en kg)
Abs trapos contaminados	Utilización principal como combustible u otra forma de producir energía	4.152,00
Envases metálicos contaminados	Reciclado o recuperación de sustancias orgánicas	4.928,00
Envases plásticos contaminados	Reciclado o recuperación de sustancias orgánicas	2.422,00
Papel contaminado	Acondicionamiento previo a valoración	1.841,00
Filtros de cabina	Acondicionamiento previo a valoración	830,00
Aceite Usado	Regeneración u otro nuevo uso de aceites	440,00
Lodos de pintura inflamable	Recuperación o regeneración de disolventes	718,00
Disolvente No Halogenado	Recuperación o regeneración de disolventes	815,00
Productos químicos orgánicos caducados (ESPUMOGENO)	Almacenaje de residuos en espera de valorización	236,00
Residuos de Granallado	Almacenaje de residuos en espera de valorización	160,00
Filtros de aceite	Reciclaje o recuperación de metales y de compuestos metálicos	107,00
Polvo de lijado de pintura y barniz	Intercambio de residuos para someterlos a otro tipo de operaciones	67,00
Aerosoles y sprays	Reciclaje o recuperación de metales y de compuestos metálicos	69,00
Reactivos de laboratorio	Utilización principal como combustible u otra forma de producir energía	15,00
Sepiolita Contaminada	Reciclaje o recuperación de sustancias orgánicas que no se utilizan como disolventes	3,00
Otros ácidos	Regeneración de ácidos o bases	2,00
Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos RAEEs	Almacenaje de residuos en espera de valorización	140,00
Agua aceitosa procedente de separadores	Almacenaje de residuos en espera de valorización	1,00

	Residuos no peligrosos	
Residuos	Tratamiento	Peso (en kg)
Madera	Almacenaje de residuos en espera de valorización	50.200,00
Plástico	Almacenaje de residuos en espera de valorización	41.035,00
Residuos Sólidos Urbanos*	Almacenaje con destino a eliminación	24.844,00
Chatarra	Almacenaje de residuos en espera de valorización	16.828,00
Aluminio	Almacenaje de residuos en espera de valorización	10.940,00
Metales férreos	Almacenaje de residuos en espera de valorización	2.340,00
Papel y Cartón	Almacenaje de residuos en espera de valorización	28.755,00
Textiles	Almacenaje de residuos en espera de valorización	16.349,00
Residuos Biodegradables Poda	Almacenaje de residuos en espera de valorización	760,00
RSU Tóner	Almacenaje de residuos en espera de valorización	5,00

* Se contemplan cantidades recogidas por la empresa externa de residuos, no se contemplan los datos de la recogida de la empresa municipal.

Despilfarro alimentario

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

5.4 Uso sostenible de los recursos

Materiales utilizados

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

Materias primas y materiales más significativos		
	Cantidad	Unidades
Abrazadera	10.719	Paquete
	47.546	Unidad
Aceite	6	Bidón
	16	Caja
	1.460	Litro
	905	Unidad
Acetona	190	Litro
Adaptadores	40	Par
	944	Unidad
Adhesivos	771	Caja
	1.111	Kilogramo
	5.320	Litro
	1.987	Metro cuadrado
	1.009	Unidad
Alfileres	1.018	Unidad
Alfombras	1.000	Caja
	4.040	Unidad
Altavoz	430	Unidad
Anillas	14.5000	Bolsa
	210	Miles
	503.811	Unidad
Arandelas	689.631	Caja
	325.219	Miles
	1.426.598	Unidad
Bolsas	930.406	Unidad
Botones	1.534.588	Unidad
Bridas	1.350	Caja
	359.867	Unidad
Broche	2.776.642	Unidad
Cables	55.202	Metro
	16.337	Unidad
Cintas	561	Caja
	1.731.602	Metro
	485.003	Rollos
	10.875	Unidad

Materias primas y materiales más significativos		
	Cantidad	Unidades
Cordon	45.7955	Metro
Espuma	63.894	Metro
	25.853	Metro cuadrado
Etiquetas	336	Miles
	209	Rollos
	2.947.935	Unidad
Faros	504	Unidad
Filtros	1.016	Unidad
Focos	218	Unidad
Folletos	34.248	Unidad
Fusibles	2.630	Unidad
Ganchos	2.690	Miles
	1.832.833	Unidad
Hilos	36	Caja
	1.384.542	Cono
	648	Kilogramo
	7.571.298	Metro
	36	Rollos
Juntas	143	Metro
	317	Rollos
	30	Unidad
Plantillas	3262	Par
Reflectantes	71.117	Caja
	1.142.540	Metro
	190	Rollos
	43.197	Unidad
Remaches	25.754	Caja
	2.638	Miles
	4000	Paquete
	2.284.960	Unidad
Serrajes	126.445	Pie cuadrado
Siliconas	1.488	Caja
	232	Unidad
Soportes	12.607	Unidad

Materias primas y materiales más significativos		
	Cantidad	Unidades
Spray	617	Unidad
Suelas	97.560	Par
Tapas	9	Paquete
	29.987	Unidad
Tapones	318	Caja
	24.784	Unidad
Tejidos	1.222	Kilogramo
	103.328	Metro
	1.580	Rollos
	5.352	Unidad
Tensores	23.409	Unidad
Textos reflectantes	26.612	Unidad
Tintas	334	Litro
Tirantes		Caja
	52.033	Metro
	5.364	Unidad
Topes	1.70.834	Par
	4.902	Unidad
Tornillos	508.142	Caja
	57.200	Paquete
	76.392	Unidad
Transfer	139.979	Unidad
Tubos	70.032	Metro
	11.323	Unidad
Tuercas	276.305	Caja
	154.992	Unidad
Valvulas	2.681	Unidad
Varilla	40	Kilogramo
	1.981	Metro
	650	Unidad
Velcro	306.946	Metro
	278.457	Rollos
	3.245	Unidad

Consumo energético

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

Consumo energético dentro de la organización		
Tipo de combustible no renovable	Unidad (2020)	Unidad (2021)
Gasoil	374.285 litros	425.189 litros
Gasolina	68.717 litros	86.406 litros
Gas*	107.624 m3	132326 m3

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

Consumo energético dentro de la organización

Consumo directo total de energía eléctrica*	
2020	2021
2.902.909 Kwh	3.002.434 Kwh

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

Medidas de eficiencia energética

ITURRI continua durante el año 2021, en base a un análisis de eficiencia energética realizado en 2020, modificando por fases el tipo de iluminaria tradicional de los edificios por luminaria tipo LED. Además, sigue trabajando en la línea de la implementación de una cultura de ahorro en cuanto a los sistemas de calefacción y aire acondicionado de la organización.

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

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

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

Consumo de agua

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

Consumo de agua	
2020	2021
16.498 m3	14.221 m3

5.5 Cambio climático

El calentamiento global y el cambio climático se han revelado como un asunto clave en materia de desarrollo sostenible. Muchos gobiernos están tomando medidas para reducir sus emisiones de GEI a través de políticas nacionales de intercambio y comercio de emisiones, programas voluntarios, impuestos al carbono y/o regulaciones y estándares en materia de eficiencia energética y emisiones.

Como resultado, las empresas deben ser capaces de comprender y manejar los riesgos asociados a las emisiones GEI, para asegurar un desempeño exitoso a largo plazo en un ámbito de negocios competitivo, y prepararse adecuadamente para futuras políticas nacionales e internacionales relacionadas con la protección del clima.

ITURRI, que está alineado con esta necesidad de protección del clima y de la importancia de contribuir activamente desde la mejora de su actividad, lleva midiendo su huella en su Central desde el 2017, implementando planes de reducción y compensación, lo que le ha llevado a obtener de forma consecutiva los sellos del MITECO del **CALCULA, REDUCE, COMPENSA**.

Con el objectivo puesto en la mejora continua, durante este 2021, ITURRI ha querido ir más allá en su contribución y para estrablecer planes de reducción de alto impacto, ha lanzando el proyecto de medida con Alcance 3 a nivel global, en todos sus centros y actividades.

Inicialmente se elaboró el informe de **Preevaluación de la huella de Carbono de forma corporativa**, o llamado Análisis de significancia, con el objectivo de identificar las unidades de negocio prioritarias para el cálculo de huella de carbono.

Las tareas llevadas a cabo en el marco del proyecto son:

- Contextualización de las Unidades de Negocio prioritarias de ITURRI.
- Dentificación de los principales actores implicados en el cálculo de huella de carbono.
- Definición del alcance y límites del estudio.
- Establecimiento de canales de comunicación para la recopilación de datos de actividad.

El resultado de este análisis de significancia señaló como fuentes significativas de emisiones:

- Energía importada
- Transporte interno
- Transporte externo
- Transporte de productos y materias primas aguas arriba
- Transporte de productos y materias primas aguas abajo
- Productos utilizados: bienes industriales
- Eliminación de prendas

Siguiendo las directrices de la norma UNE-EN ISO 14064-1:2019, ITURRI está consolidando sus emisiones bajo el enfoque de control operacional, es decir, donde ejerce control sobre alguna operación si tiene plena autoridad para introducir e implementar sus políticas operativas en la operación.

Dada la amplitud y complejidad de la actividad de ITURRI, se está realizando en dos etapas. Durante la primera fase se ha realizado en todo España, y durante el 2022 se realizará en el resto de actividades y centros internacionales.

Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

La elección de límites operacionales en este inventario abarca las emisiones de categorías a, b, c, d, e y f generadas por ITURRI durante el año 2021.

Emisiones directas de GEI (alcance 3) en toneladas de CO2 equivalente ESPAÑA
28,69

Como resultado de este estudio, se está desarrollando un plan de reducción, adicionalmente al ya existente donde se trabajará en las siguientes prioridades:

- Transporte de mercancías
- Adquisición de material. Ecodiseño
- Movilidad
- Viajes
- Electricidad

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

Emisiones directas de GEI (alcance 1)

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

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

Emisiones directas de GEI (alcance 1) en toneladas de CO2 equivalente	
2020	2021
9,66	13,00

Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)

Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero de alcance 2 se relacionan con el consumo energético de la Central de ITURRI, así como su centro logístico y actividades de vestuario.

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

Emisiones directas de GEI (alcance 2) en toneladas de CO2 equivalente	
2020	2021
64,78	93,82

Reducción de las emisiones

La línea de proyectos para reduir el impacto ambiental de ITURRI y su ampliación a nivel global, formará parte de su agenda de ODS para el 2030, donde todos los centros y actividades estarán incluidas en esta sistemática de reducción de emisiones y su control, siendo prioritario de la estrategía de Sostenibilidad, con el objectivo de la neutralidad en el 2050.

> Este proyecto y su ampliación a toda la actividad de ITURRI a nivel global, formará parte de su agenda de ODS para el 2030 ”

Reglamento europeo sobre inversiones sostenibles

Desde la Unión Europea se impulsa el Plan de acción sobre la financiación del crecimiento sostenible, como la hoja de ruta para impulsar las finanzas sostenibles. En esta línea, se incluye la creación de la Taxonomía Europea, una herramienta que clasifica las actividades económicas según su potencial impacto y contribución a la sostenibilidad.

En relación con la Taxonomía en su variable ambiental propone la identificación de las actividades económicas que pueden contribuir a la mitigación y adaptación al cambio climático. Y establece una serie de requisitos, que, en caso de cumplirse, permitirán calificar una actividad como sostenible, permitiendo a empresas, inversores y reguladores obtener información más uniforme respecto a las actividades que contribuyen a la consecución de los objetivos ambientales. Dicha regulación establece requisitos de reporte para las empresas que tienen obligación de publicar sus Estados de Información No Financiera.

El marco regulatorio de la Taxonomía está definido actualmente por las siguientes normativas:

- **Reglamento (UE) 2020/852, del 18 de Junio de 2020**, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles
- **Reglamento Delegado (UE) 2021/2139, del 4 de Junio 2021**, que establece los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales
- **Reglamento Delegado (UE) 2021/2178, del 6 de Julio de 2021**, que especifica el contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, y la especificación de la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información

Este marco legislativo establece los criterios de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, actualmente 88 definidas, determinando también si esta actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los otros objetivos ambientales.

Según el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, para el reporte correspondiente al ejercicio 2021, es necesario para las actividades elegibles, facilitar el Porcentaje de elegibilidad del volumen de negocios, Porcentaje de elegibilidad de las inversiones en activos fijos (Capex) y el Porcentaje de elegibilidad de los gastos operativos (Opex). No se ha identificado actividad elegible para el Grupo Iturri dentro de las 88 actividades económicas detalladas para la mitigación y adaptación al cambio climático en UE Taxonomy compass.

En este sentido, la actividad económica realizada por Grupo ITURRI se ajusta a la actividad facilitadora establecida en el documento "Taxonomia: reporte final técnico de expertos del grupo de finanzas sostenibles", de fecha marzo 2020. apartado 2.12 Tipo de actividades económicas que contribuyen sustancialmente en la categoría de actividades facilitadoras:

- Actividad Comercio al por mayor **4690**
- Actividad de fabricación vehículos de motor **2910**

Seguridad y Sostenibilidad se entrelazan en ITURRI

Safety and Sustainability intertwined at ITURRI

6

Cuestiones sociales y relativas al personal

Estructura de la plantilla

La plantilla de ITURRI cuenta con un total de **1.459 personas trabajadoras** distribuidas en Europa, norte de África y América Latina, de los cuales 872 son hombres (71%) y 587 son mujeres (29%).

En relación con la edad, la gran parte de la plantilla se concentra en la franja de los 30 a los 49 años, representando un 65,52 % del total.

Respecto a las categorías profesionales, cabe destacar que un 58,74% de la plantilla se encuentra en el grupo de personal operario, que es el más numeroso y significativo, seguido del de Técnico con un 27,83%.

Cabe destacar que, de manera general, se mantienen los mismos porcentajes a nivel macro de los datos del año 2019 y 2020, en la relación con la franja de edad más representativa y la categoría profesional más numerosa.

Con respecto la relación hombres-mujeres, destaca un aumento del porcentaje de presencia de mujeres, que se **ha incrementado un 4%** con respecto al año anterior.

1.459
personas trabajadoras

71%
hombres

29%
mujeres

Plantilla a nivel mundial

Plantilla por género	2020	2021
Hombres	813	872
Mujeres	565	587
Total de personas trabajadoras	1.378	1.459

Personas trabajadoras con diversidad funcional	2020	2021
Hombres	19	20
Mujeres	3	3
Total de personas trabajadoras	22	23

Plantilla por países

Plantilla por género en España	2020	2021
Hombres	566	572
Mujeres	165	175
Total de personas trabajadoras	731	747

Plantilla por género en Polonia	2020	2021
Hombres	48	40
Mujeres	64	57
Total de personas trabajadoras	112	97

Plantilla por género en Marruecos	2020	2021
Hombres	163	164
Mujeres	135	101
Total de personas trabajadoras	298	265

Plantilla por género en Brasil	2020	2021
Hombres	51	42
Mujeres	12	14
Total de personas trabajadoras	63	56

Plantilla por género en Alemania	2020	2021
Hombres	96	98
Mujeres	24	24
Total de personas trabajadoras	120	122

Distribución de la plantilla a nivel mundial

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en ITURRI										
Edad	**de 18 a 29 años**		**de 30 a 39 años**		**de 40 a 49 años**		**de 50 a 60 años**		**Mayores de 60 años**	
Categoría profesional	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Dirección*			1	1	5	2	11	2		
Comercial	4	2	11	3	31	4	18	3	4	
Técnico	40	15	90	38	87	54	56	17	9	2
Soporte	6	6	13	17	9	18	10	13	2	
Operario	91	44	203	76	216	79	98	34	15	2
TOTAL	**140**	**67**	**317**	**134**	**349**	**156**	**193**	**69**	**29**	**4**

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

Distribución de la plantilla por países

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en España										
Edad	**de 18 a 29 años**		**de 30 a 39 años**		**de 40 a 49 años**		**de 50 a 60 años**		**Mayores de 60 años**	
Categoría profesional	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Dirección			1	1	5	2	10	2		
Comercial	2		6	2	18	1	10	2	3	
Técnico	18	5	52	27	51	45	33	14	5	
Soporte	3	4	8	9	6	11	7	6	1	
Operario	35	4	98	16	132	16	57	8	11	2
TOTAL	**58**	**13**	**164**	**54**	**213**	**74**	**117**	**32**	**20**	**2**

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en Polonia										
Edad	**de 18 a 29 años**		**de 30 a 39 años**		**de 40 a 49 años**		**de 50 a 60 años**		**Mayores de 60 años**	
Categoría profesional	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Dirección										
Comercial	1		1		4	2	1			
Técnico	1	2	4	4	3	4	1			
Soporte			1	3	2	3				
Operario	2	3	9	17	8	13	2	6		
TOTAL	**4**	**5**	**15**	**24**	**17**	**22**	**4**	**6**		

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en Marruecos										
Edad	**de 18 a 29 años**		**de 30 a 39 años**		**de 40 a 49 años**		**de 50 a 60 años**		**Mayores de 60 años**	
Categoría profesional	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Dirección										
Comercial										
Técnico	6	3		1	3	1				14
Soporte	1	2	2	2	1			1		9
Operario	29	11	52	27	48	34	21	19	1	242
TOTAL	**36**	**16**	**54**	**30**	**52**	**35**	**21**	**20**	**1**	**265**

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en Brasil										
Edad	**de 18 a 29 años**		**de 30 a 39 años**		**de 40 a 49 años**		**de 50 a 60 años**		**Mayores de 60 años**	
Categoría profesional	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Dirección										
Comercial		1	1		2	1				
Técnico	1	1	5	4	5	1	1	1		
Soporte	2			2						
Operario	5	1	13		6		1			
TOTAL	**8**	**3**	**19**	**6**	**13**	**2**	**2**	**1**		

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en Alemania										
Edad	**de 18 a 29 años**		**de 30 a 39 años**		**de 40 a 49 años**		**de 50 a 60 años**		**Mayores de 60 años**	
Categoría profesional	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Dirección							1			
Comercial	1	1	2	1	1			1		
Técnico	13	3	12	2	7	1	20	1	2	1
Soporte			2	1		3	3	6	1	
Operario	11		8	1	3	1	11	1	1	
TOTAL	**25**	**4**	**24**	**5**	**11**	**5**	**35**	**9**	**4**	**1**

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a nivel mundial

ITURRI fomenta la contratación estable. En este sentido, un **75,12%** de las personas trabajadoras disponen de contrato indefinido, un **24,19%** mantienen una contratación temporal y un **0,69%** poseen un contrato de prácticas.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y género en ITURRI

	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas parciales		Prácticas completo	
Año	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**
2020	4	24	676	401	123	128	4	9	1		4	2
2021	4	23	739	330	91	11	181	70	1		3	6

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional en Alemania

Edad	de 18 a 29 años		de 30 a 39 años		de 40 a 49 años		de 50 a 60 años		Mayores de 60 años	
Contratación	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Indefinido parcial				7		15	1	1	3	
Indefinido completo	61	20	198	79	267	103	143	59	20	4
Temporal parcial	21	4	23	3	10	1	34	3	3	
Temporal completo	57	17	65	28	41	19	15	6	3	
Prácticas parciales					1					
Prácticas completo	2	1	1	2		3				
TOTAL	**140**	**42**	**287**	**119**	**319**	**141**	**193**	**69**	**29**	**4**

Número de despidos a nivel mundial

Despidos por género, edad y categoría profesional en ITURRI										
Edad	**de 18 a 29 años**		**de 30 a 39 años**		**de 40 a 49 años**		**de 50 a 60 años**		**Mayores de 60 años**	
Categoría profesional	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Dirección									1	
Comercial		3		1	1	2				
Técnico										
Soporte		1		2						
Operario	2	4		10	1	6	1			
TOTAL	**2**	**8**		**13**	**2**	**8**	**1**		**1**	

6.2 Política retributiva

Remuneración media de las personas trabajadoras a nivel mundial:

Remuneración media por género, edad y categoría profesional Mundial										
Edad	**de 18 a 29 años**		**de 30 a 39 años**		**de 40 a 49 años**		**de 50 a 60 años**		**Mayores de 60 años**	
Categoría profesional	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Dirección			110.959,95	72.464,95	154.243,21	114.583,04	159.519,17	104.997,17	113.825,86	
Comercial	36.802,63	19.526,37	66.870,17		89.902,58	46.469,57	99.759,01	111.960,24	101.470,05	
Técnico	30.228,97	22.558,88	42.172,96	33.391,30	46.536,82	37.065,53	55.750,58	35.129,05	72.942,20	38.274,94
Soporte	21.794,27	19.054,30	38.451,10	36.814,13	46.578,57	43.035,43	77.308,79	39.251,82	96.223,78	
Operario	20.518,95	12.143,77	22.160,46	14.320,90	26.528,45	12.422,26	30.039,10	12.280,73	35.800,81	18.161,65

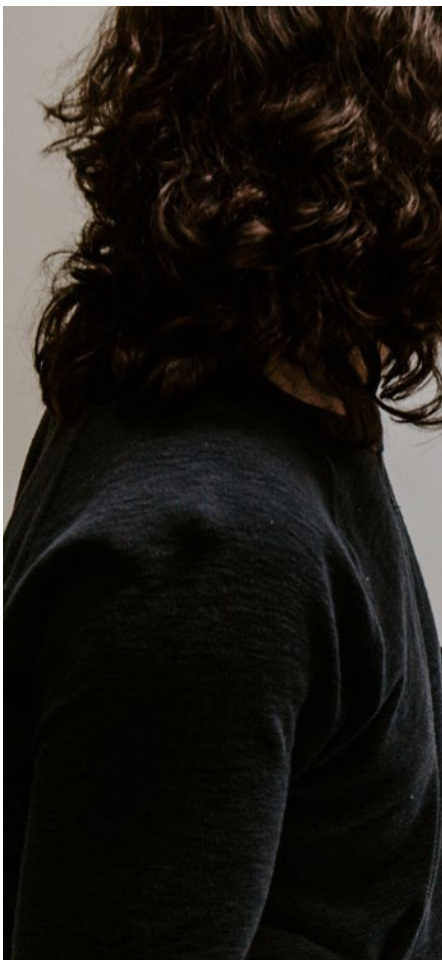
Remuneración media por puesto de trabajo nivel mundial

Remuneración media por puesto de trabajo MUNDIAL (2021)		
	Hombres	Mujeres
Categoría profesional		
Dirección	152.817,38	102.325,07
Comercial	87.151,67	54.179,06
Técnico	45.469,91	33.762,86
Soporte	49.044,11	36.642,69
Operario	24.804,23	13.068,76

Remuneración media de consejeros y equipo directivo a nivel mundial

Remuneración media de consejeros y equipo directivo en ITURRI				
	Hombres		Mujeres	
	2020	2021	2022	2021
Personas consejeras	153.900,01	185.514,00		
Equipo directivo*	181.409,75	148.730,00		

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



Brecha salarial mundial

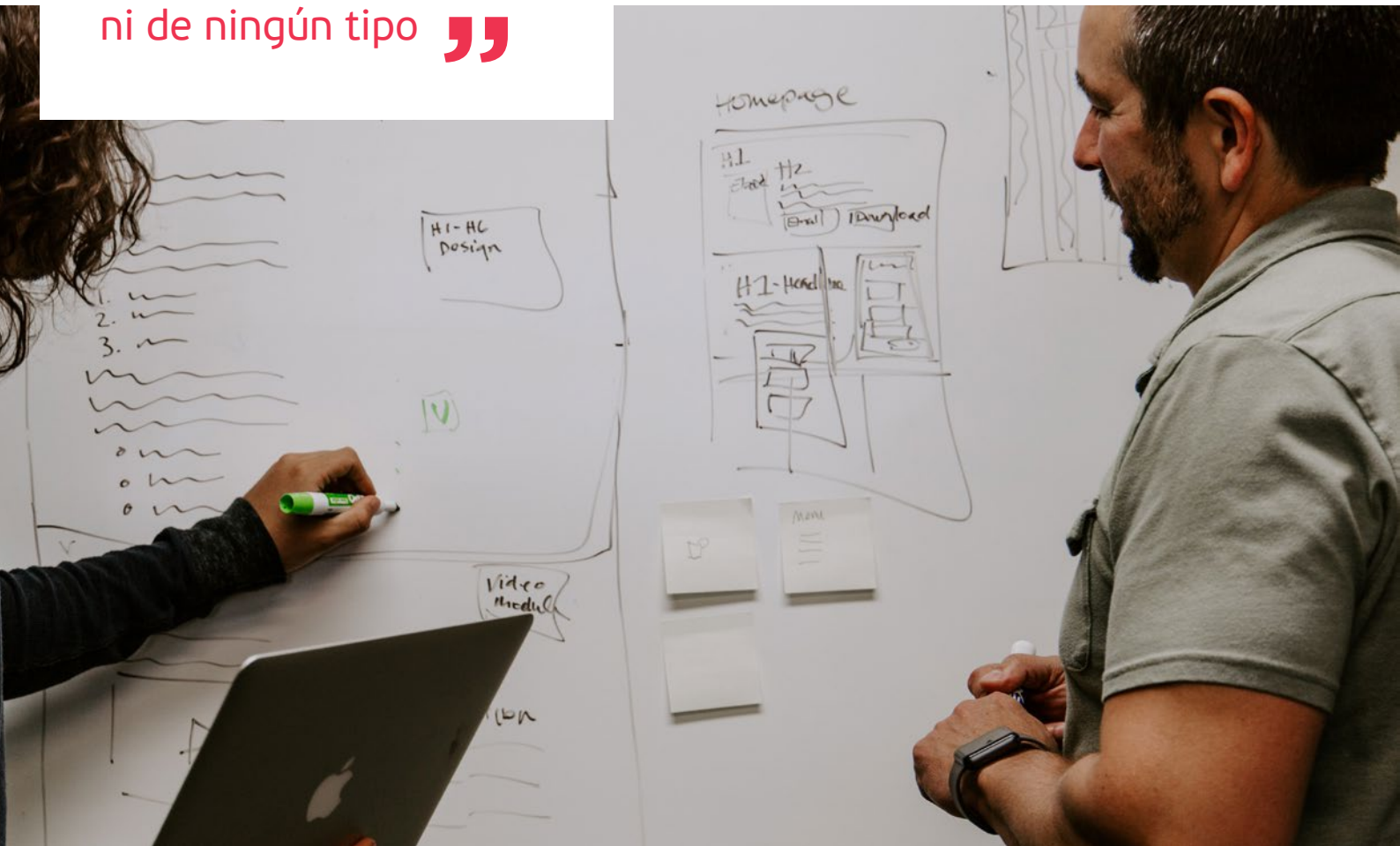
Las causas que originan las diferencias salariales entre hombres y mujeres se basan principalmente en la diferencia de antigüedad en la empresa y la reducción de jornada.

En este sentido, la política retributiva de ITURRI es estricta y muy clara respecto a la remuneración justa y sin discriminaciones por razón de sexo, raza ni de ningún tipo.

Brecha salarial por categoría profesional en Mundial		
Categoría profesional	**2020**	**2021**
Dirección	34,78	33,04
Comercial	33,91	37,83
Técnico	20,00	25,75
Soporte	48,61	25,29
Operario	69,29	47,31

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

> ITURRI es estricto y muy claro respecto a la remuneración justa y sin discriminaciones por razón de sexo, raza ni de ningún tipo ”



6.3 Conciliación y organización del trabajo

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

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

Para poder elaborar una política de teletrabajo de manera colaborativa, este 2021 se han realizado encuestas entre las personas trabajadoras de ITURRI en las que se consultaba sobre la política de teletrabajo.

Medidas de conciliación

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

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

Permisos de maternidad y paternidad	2020	2021
	28 maternidad	13 maternidad
	9 paternidad	36 paternidad

Políticas de desconexión laboral

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

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

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

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

Absentismo

Durante 2021 se han realizado un total de 162.368 horas de absentismo.

Horas de Absentismo	
2020	2021
140.240	162.368*

*Estas horas corresponden a bajas maternales y paternales: 25.088 horas

6.4 Salud y seguridad en el trabajo

La Seguridad y la Salud en el trabajo es uno de los principales compromisos de ITURRI, que queda reflejado en su Política Integrada, a través del cual, la organización gestiona y realiza todas sus actividades de una manera coherente y responsable, implantando un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y manteniendo unas instalaciones que sean seguras, tanto para sus trabajadores como para sus clientes y partes interesadas.

En la actualidad, ITURRI posee la certificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo **ISO 45001:2018** en sus centros correspondientes a ITURRI S.A. (sociedad matriz), Tulantex (fábrica de vestuario técnico) y Protec Fire S.A. (Fábrica de vehículos en Utrera), así como la certificación de la AEQT (Asociación Empresarial Química de Tarragona). Esta certificación consiste en un sistema de auditorías para la calificación en materia de prevención de empresas que trabajan en el ámbito del mantenimiento de plantas químicas en Tarragona.

> Durante la auditoría de calificación de la AEQT (Asociación Empresarial Química de Tarragona) del 2021, se obtuvo una calificación de 4 estrellas sobre las 5 posibles mejorando así la puntuación de 3 estrellas con la que ya contaba ITURRI

De esta manera, el **50 %** del personal de ITURRI está cubierto por un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud certificado, que es auditado regularmente por una entidad independiente. En el resto de la organización, aunque no se disponga de esta certificación, se aplican las mismas normas, procedimientos y criterios del sistema de certificación **ISO 45001.**

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

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

Prevención de Riesgos laborales

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

- Prevención.
- Emergencias.
- Evacuación.
- Planos de las instalaciones.

El desarrollo del compromiso en la Prevención de Riesgos Laborales se concreta en los principios de:

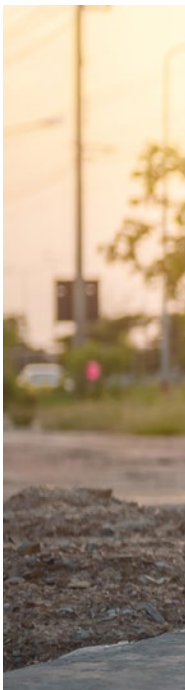
- Fomentar la Seguridad preventiva frente a la correctiva.
- Aprender de los incidentes y accidentes.
- Seguridad integrada.
- Adaptación continua a la normativa aplicable.
- Mejora continua de la gestión de seguridad.
- Formación e información sobre seguridad.
- Vinculación de proveedores y contratistas a la seguridad.

El modelo de prevención de ITURRI se organiza en base a un **Servicio de Prevención Ajeno** y propio de cada país, que cumple con la normativa establecida. La voluntad es establecer políticas de vigilancia de la salud que cumplan con los requerimientos legales y con las exigencias internas que marca la organización, que establece metas y objetivos por encima de los exigidos por la normativa de aplicación en materia de seguridad y salud laboral.

Por otra parte, la **Intranet Corporativa** de ITURRI constituye una plataforma específica con una metodología innovadora, que permite establecer un sistema de formación en riesgos laborales específico para cada trabajador.

En esta Intranet corporativa, cada persona empleada asociada a una delegación en concreto dispone de la siguiente información:

- Curso sobre Responsabilidad Social Corporativa. SA8000
- Evaluaciones de riesgos de las actividades que se desarrollan en la delegación.
- Planes de emergencia y evacuación.
- Planes de prevención de riesgos laborales.
- Planificación de las actividades preventivas.
- Curso de riesgos específicos según el puesto de trabajo.



Gestión de EPI

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

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

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

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

A continuación, se seleccionan y se adquieren los EPI. El Departamento de Compras analiza las diferentes opciones de equipos que cumplan con los requisitos necesarios en función del riesgo que ha de protegerse, y cumpliendo con lo exigible de la legislación vigente.

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

Formación y sensibilización

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

Además, la organización proporciona a las personas trabajadoras de nueva incorporación los siguientes cursos:

- Básico de Prevención de Riesgos Laborales (50 horas).
- Plan de Formación y Certificación en EPI.
- Responsabilidad Social Corporativa SA8000.
- Formación en riesgos del puesto de trabajo por el Servicio de Prevención Ajeno.

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

También, debido a la naturaleza de ciertos trabajos, se imparten **cursos** con carácter anual **para el personal que utiliza el coche como herramienta de trabajo:**

- **Curso de Conducción Defensiva:** curso de 8 horas teórico-práctico sobre conducción de defensiva, con tres enfoques: charla de concienciación de seguridad impartida por una persona con daño medular por un accidente de tráfico, formación teórica sobre el funcionamiento de los sistemas de seguridad de los vehículos y práctica en circuito. Formación impartida a los grupos con mayor riesgo como el personal comercial.

Para el personal que utiliza **carretillas elevadoras**, además de impartirle la formación específica de su puesto de trabajo, se le imparte formación en uso de carretillas elevadoras.

- **Curso de Formación de Carretillas Elevadoras:** de forma periódica ITURRI imparte cursos de refresco o para personal nuevo de 2,5h teórico-practico sobre manejo seguro de carretillas elevadoras. Esta formación es impartida por la parte teórica por personal cualificada y la parte práctica es impartida por personal del propio ITURRI reconocido por su conducción y manejo de los vehículos de forma segura y responsable.

Programa de ergonomía. Lesión cero

En el 2021 se ha reactivado nuevamente el programa de ergonomía "lesión cero" que ya estaba activado en algunos centros. Este programa se realiza en colaboración con una empresa especializada en lesiones musculares en el trabajo y cómo evitarlas. Este programa, además de activarse en los centros que ya disponían de él, pero por causa del COVID se había puesto en stand-by, se ha ampliado a nuevos centros y actividades, con excelentes resultados en las estadísticas de lesiones musculares, que figuraba como una de las causas raíz más importantes de los incidentes/accidentes. El equipo ha incorporado ejercicios de calentamiento/estiramiento para las actividades con riesgo musculoesquelétivos, contratación de fisioterapeuta para las actividades más lesivas, aprendido como realizar determinados movimientos de carga, de mantenimiento, etc. Este proyecto continuará durante el 2022.

Programa de Observaciones Preventivas

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

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

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

Durante el 2021 se han retomado las sesiones de formación en las distintas delegaciones de la empresa. La observación mutua consciente que ha ido proporcionando el Programa de Observaciones Preventivas, ha dado muy buenos resultados, permitiendo ser conscientes de algunas condiciones inseguras, que, de no haberse detectado, podrían haber causado accidentes de mayor gravedad.

Comité de Seguridad y Salud

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

- Tulantex
- Protec Fire - vehículos
- Polonia
- ITURRI Brasil
- Comité Intercentros (ITURRI, S.A.)
- Alemania - vehículos

Para ITURRI, la comunicación ha continuado siendo uno de los principales factores claves ”

Actuaciones ante la COVID -19

Como se ha comentado en capítulos anteriores, con la llegada de la COVID-19, ITURRI se marcó **tres prioridades de actuación** que han seguido teniendo vigencia durante este año considerando las diferentes olas que han ido transcurriendo y para las que ha sido necesario irse adaptando, así como el nuevo escenario que ha supuesto los planes de vacunación:

- **Asegurar la salud del equipo de ITURRI.**
  Siempre prioritario para ITURRI, en un momento como este, cobra un sentido excepcional, con el cuidado tanto físico como mental y ampliándolo al círculo familiar.

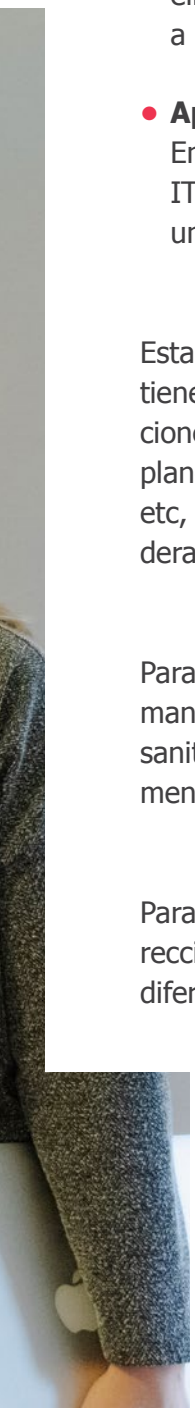
- **Mantener la actividad y cuidado del cliente.**
  Considerando que las actividades de la empresa fueron clasificadas como esenciales, y algunas de ellas críticas para asistencia a determinados sectores claves durante la pandemia, no se podía fallar a la Sociedad.

- **Apoyo y solidaridad con la Sociedad.**
  En una situación como esta en la que por primera vez se está inmerso en un entorno desconocido, ITURRI tuvo claro que muchas partes de la Sociedad iban a sufrir excepcionalmente y necesitarían un apoyo y ayuda extraordinaria, por lo que era el momento de la Solidaridad en mayúsculas.

Estas tres prioridades han sido las mismas para cada uno de los centros o delegaciones que ITURRI tiene en los diferentes países donde está presente; para ello se ha considerado cada una de las situaciones, casuísticas, legislación, estado de la pandemia, sociedad, situación de los recursos disponibles, planes de vacunación, apoyo en los requerimientos anticovid en los viajes nacionales e internacionales, etc, de forma que se mantuviera el principio de igualdad de trato dentro y fuera de la empresa, considerando todas las partes interesadas.

Para ITURRI, la **COMUNICACIÓN** ha continuado siendo uno de los principales factores claves. Se ha mantenido la comunicación entre todos los centros, con actualizaciones permanentes de información sanitaria, de consejos, nuevas normativas, sistemas de protección, escucha de necesidades, o simplemente escuchar a las personas.

Para salvaguardar la seguridad de la plantilla, la línea de referencia y de toma de decisión para la dirección de ITURRI ha sido en todo momento aquella que los organismos oficiales de Sanidad de los diferentes países y la Organización Mundial de la Salud ha ido determinando.



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

Dentro del ámbito de la seguridad e higiene:

- Se ha seguido apostando por el **Teletrabajo** para todas las actividades que fuera viable realizarlo. ITURRI ha mantenido la posibilidad de continuar teletrabajando, probando diferentes sistemas de teletrabajo y realizando consultas al equipo para obtener la mejor opción para las personas y para la empresa. Finalmente se adoptó un sistema de prueba de poder optar a 3 dias semanales de teletrabajo de forma que los dos días presenciales volviera a permitir el encuentro del equipo que tan importante es para los valores de la empresa.

- **Reevaluación de los riesgos** de los puestos de trabajo y actualización de los protocolos de seguridad teniendo en cuenta la COVID-19. Este trabajo ha sido una actividad continúa considerando las fluctuaciones y cambios de la situación y por tanto de los riesgos a lo largo del año: diferentes cepas, impacto de la vacunación, impacto de la vuelta al trabajo presencial, etc. En este sentido, no solo se ha considerado las evaluaciones realizadas por los Servicios de prevención, se ha mantenido conversaciones directas desde el área de Sostenibilidad con los trabajadores para detectar sus necesidades más específicas, ya que la casuística que ha sido necesario analizar y la cantidad de riesgos a evaluar han ido más allá de los generales motivados por el virus.

- Programas de realización de **test para la plantilla** con diferentes objetivos. Para ello ITURRI llegó a acuerdos con laboratorios privados a nivel global que pudieran compensar la lógica sobrecarga en que la sanidad pública se encontraba. Estos acuerdos se han mantenido y ampliado durante todo el 2021.

- PCR para toda persona con síntomas y/o contacto estrecho de forma que se asegurara la vuelta a la actividad sin riesgo, ya fuera dentro de la empresa o en cliente.

- Test antígenos – programa de antígenos semanales para la plantilla.

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

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

- ITURRI ha diseñado sus propios **carteles informativos y señalética** para sus centros con las medidas de seguridad y salud a seguir adaptadas a cada momento de la pandemia considerando los idiomas de cada país y su propia normativa.

- **Charlas de concienciación:** Han continuado, de forma regular, las charlas sobre prevención y formación en diferentes temas relacionados con la COVID-19, como medidas de prevención, tipos de test, o políticas de viajes, tipos y efectos de la vacunas, influencia y comportamiento de las diferentes cepas.

- **Foros de escucha**: Se realizaron y se continúan realizando durante el 2021, diferentes foros tematizados como "Café con el CEO" y otro tipo de encuentros asociados a temáticas como Productividad, Innovación, Preparación, etc.

- **Ayuda psicológica:** En 2020 e puso a disposición del personal que lo necesitase apoyo psicológico, pudiendo elegir apoyo psicológico dentro de la propia empresa, o con profesionales externos. Esta ayuda ha continuado vigente en el 2021 para aquellas personas que lo requieran. Igualmente, siguen las formaciones para gestionar el estrés y la frustración, como cursos de mindfulness.

- **Apartamentos de ITURRI:** La organización facilita alojamiento para el personal que necesita pasar una cuarentena por la COVID-19 de forma aislada y no puede realizarla de forma adecuada por las propias características de su vivienda, logística familiar u otras razones.

Accidentes laborales

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

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

En este sentido, durante el año 2021, se han producido un total de **68 Accidentes laborales,** que incluyen también los incidentes. ITURRI considera que el aprendizaje derivado de los accidentes y especialmente de los incidentes laborales es un conocimiento muy valioso para la posterior evaluación de las causas y adecuación de un entorno laboral seguro para todas las personas empleadas. Los aprendizajes de los incidentes son para ITURRI tan valiosos como los aprendizajes de un accidente.

Accidentes laborales				
	2020		2021	
	H	M	H	M
Accidentes con baja	18	2	17	2
Accidentes sin baja	30	6	33	2
Accidentes in itinere	3	3	8	1
Accidentes mortales	0	0	0	0
Total *	**51**	**11**	**58**	**5**

*Dentro de los 68 Accidentes Laborales de 2021, están incluidos también los incidentes (que incluyen los eventos sin daño personal y los eventos no categorizados por la MUTUA como accidente de trabajo).

Índice de frecuencia, incidencia y gravedad		
	2020	2021
Índice de frecuencia*	6,47	7,38
Índice de incidencia**	12,43	13,09
Índice de gravedad***	0,29	0,22

* El índice de frecuencia se ha calculado siguiendo la fórmula de: (número de accidentes laborales con baja / número total de horas trabajadas) x 1.000.000. Expresa el número de accidentes de trabajo con baja que se producen por cada millón de horas trabajadas.
** El índice de incidencia se ha calculado siguiente la fórmula de: ((número de accidentes laborales con baja x 1.000) / número de personas trabajadoras). Expresa el número de accidentes con baja que se producen por cada mil personas trabajadoras.
*** El índice de gravedad se ha calculado siguiendo la fórmula de: ((número de días laborales perdidos por accidente laboral con baja x 1.000) / número total de horas trabajadas). Expresa el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas.

Investigación de los accidentes laborales

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

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

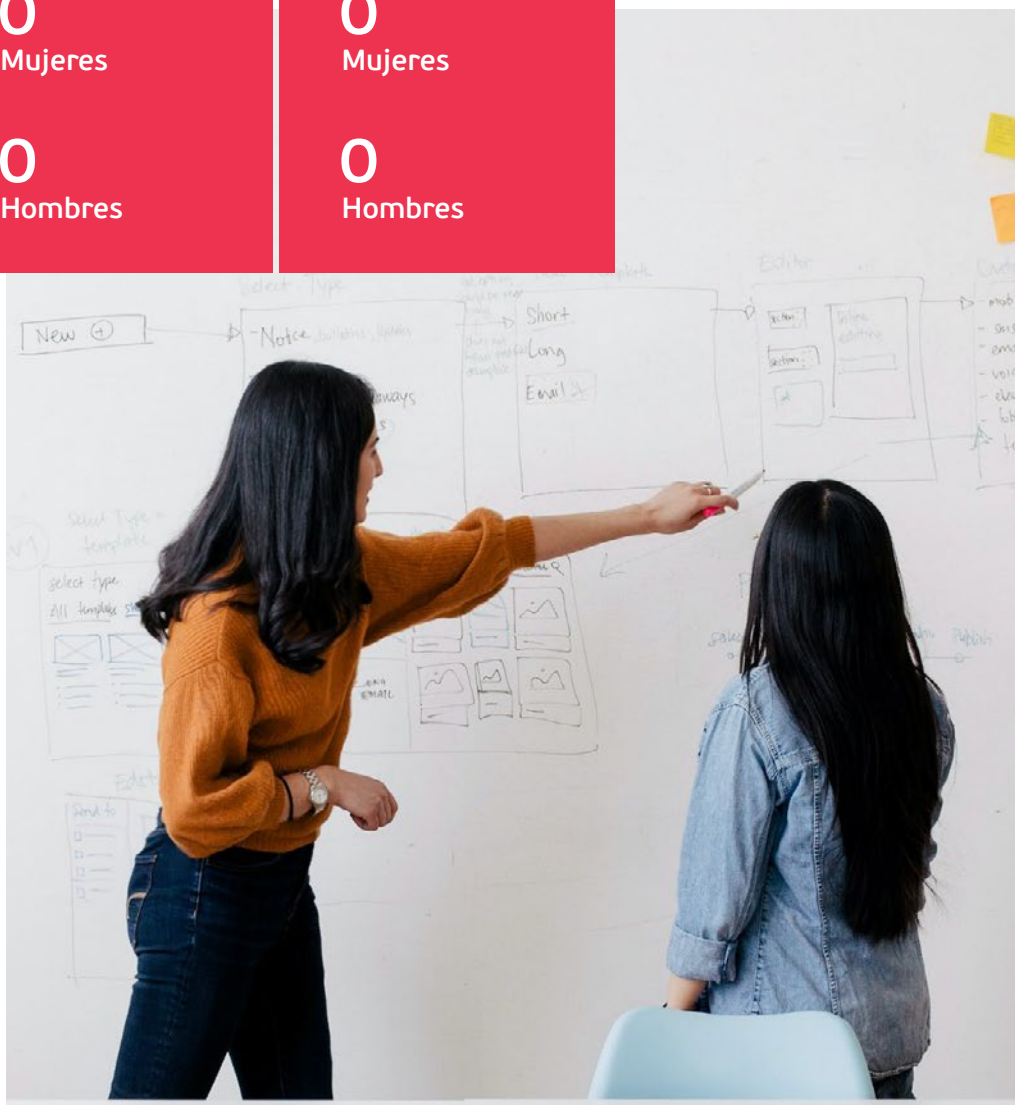
- Comunicación interna de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, y atención médica de la persona trabajadora en el caso que sea necesario.
- Investigación de la incidencia y establecimiento de acciones.
- Notificación del accidente a la autoridad laboral pertinente.
- Seguimiento de las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

> El objetivo del Procedimiento de investigación de accidentes es el de averiguar las causas que hayan podido ocasionar el accidente o enfermedad ”

Enfermedades profesionales

Enfermedades profesionales

2020	2021
0 Mujeres	0 Mujeres
0 Hombres	0 Hombres



6.5 Formación y desarrollo profesional

ITURRI sigue apostando por la formación y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de la organización. Por este motivo, se ha continuado impulsando el **Campus de ITURRI,** la herramienta de formación para las personas empleadas de la organización. El área de personas y cultura está además, inmersa en una transformación digital con el objetivo de seguir evolucionando en la experiencia del empleado en lo que se refiere a formación e-learning.

En total se han proporcionado **26.065 horas de formación**, lo que supone una media de **17,9 horas de formación por persona trabajadora**.

Horas de Formación por Categoria Professional

Horas de formación por categoría profesional						
Categoría profesional	Hombres		Mujeres		Total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Dirección	154	261	94	156	248	417
Comerciales	848	1.434	293	495	1.141	1.929
Técnicos	3.933	6.646	2.560	4.327	6.493	10.973
Soporte	771	1.303	925	1.564	1.696	2.867
Operarios	3.332	5.630	2.514	4.249	5.846	9.879
TOTAL	**9.038**	**15.274**	**6.386**	**10.791**	**15.424**	**26.065**

A continuación, se presentan los diferentes **cursos desarrollados en el año 2021** divididos por categorías:

Habilidades

- Curso para managers sobre diferentes herramientas de gestión de equipo.
- Conversación de desarrollo.
- Acompañamiento de personas en el día a día.
- Concretar acciones de compromisos.
- Como dar y recibir feedback. Esencialmente para el equipo de managers de Brasil.
- Comunicación Ganadora, desarrollada de la mano de un famoso youtuber.

Ventas

- Curso sobre Digital Selling, para potenciar la venta a través de las redes sociales, para el equipo comercial y de producto.
- Formación interna sobre nuestro método de venta 4 Ejes.
- Formación sobre redes sociales y social media para equipo de ventas y producto de la unidad de emergencias.
- Formación para inmersión sectorial: Seguridad alimentaria.

Producto

- Webinar sobre textil "desmotando mitos del poliester" en abierto de forma interna.
- Curso en campus e-learning sobre protección del pie.
- Webinar - tutoría sobre protección del pie.
- Workshop sobre normativa 17353, conocimiento técnico sobre vestuario de media visibilidad.
- Formación de on Boarding sobre vestuario laboral en campus e-learning.

Técnicas y habilidades de gestión

- Máster y Executive MBA.
- Máster en dirección estratégica de personas.

Herramientas y procesos

- Curso para ser más productivo en el uso del email: "Aprovechar racionalmente el correo electrónico".
- Diferentes grupos de formación en la herramienta de diseño y presentaciones "CANVA".
- Webinar sobre herramientas internas: "DCP, especial para gestores de oferta".
- Webinar-tutoría sobre informes de ventas construidos en PowerBI para el equipo de ventas y operaciones de la unidad de Industria.
- Webinar sobre herramienta para adaptación del tallaje de nuestras prendas (find my size), se hizo en abierto y asistieron esencialmente personas de ventas, operaciones y división de vestuario.
- Formación sobre planificación de materiales para el equipo de operaciones y compras.

Sostenibilidad

- Formación en sostenibilidad: Marcos de referencia y gestión responsable para comité coordinación.
- Curso sobre economía circular (para directores y agentes clave en la cadena de suministro de vestuario).

Seguridad y Salud

La empresa facilitó acciones formativas especificas en materia de seguridad. Se formó de forma específica en:

- Curso especifico en seguridad para el sector metal.
- Curso de Conducción Defensiva.
- Extinción de incendios y primeros auxilios.
- Formación de Carretillas Elevadoras.
- Curso básico de Técnicas de Seguridad y Maniobras de Rescate en Alturas.
- Master PRL.
- Formación en ergonomia y movimiento de cargas.

La empresa dispone de un sistema de formación de on Boarding en el puesto adaptado a los diferentes perfiles de Riesgos de los trabajadores.

Idiomas

En línea con la estrategia internacional de ITURRI y pensando en la experiencia y desarrollo del equipo, ITURRI ofrece al empleado la opción de formar parte de un programa de formación continua de mejora de idiomas.

El empleado y su mánager eligen juntos el idioma más coherente con su plan de desarrollo.

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

En el año 2021 gestionamos un total de 227 alumnos en clases de idiomas. Los alumnos que permanecieron en el curso realizaron una auditoria final para comprobar la eficacia del aprendizaje.

Cabe destacar también los principales avances durante el ejercicio del año 2021 en materia de formación. En cuanto a la formación a personal de oficinas destacan los siguientes cursos:

Formación de on Boarding

Durante el proceso de incorporación o cambio de puesto el Responsable de Equipo junto con el departamento de Personas y Cultura asegura una correcta inducción del empleado en el puesto. Para ello, cada incorporación dispone de su plan de formación de on Boarding que se basa en parte en el consumo de material disponible en nuestro campus e-iturri, y en gran parte en tutorías "face to face" con compañeros para transmisión de conocimiento. En este nuevo modelo de trabajo se han gestionado 57 planes de formación (no incluye al personal de producción).

Desarrollo profesional

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

- **Realización de entrevistas de seguimiento:** Como parte de la fase de on boarding de las nuevas incorporaciones, se tiene planificado la realización de una entrevista a los 3 meses de llegada a la organización para comprobar como ha sido su integración. Posteriormente se realiza una vigilancia durante el primer año.

Por otro lado, se realizan entrevistas al resto de organización independientemente del tiempo y etapa en la que se encuentra la persona. El objetivo es identificar y anticiparse a situaciones no conocidas y a las que se necesite dar respuesta. Durante estas entrevistas se tratan los siguientes temas:

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

Visión estratégica del equipo

Se realizan un análisis del equipo a través de diferentes ejercicios que se realizan de forma conjunta y que de una forma informal facilitan la obtención de conclusiones sobre la estrategia a seguir y las acciones a planificar en cada equipo.

Entrevistas de Desarrollo

Permiten priorizan la formación a través de charlas personales.

Entrevistas de Salida

Estas entrevistas ayudan a identificar mejoras que se puede aplicar en diferentes campos de organización, y favorecer la retención del talento.

Además, la empresa trabaja en diferentes iniciativas culturas y de trabajo en equipo:

- Cada viernes: "The Team coffe"- Los directores tienen un encuentro divertido y desenfadado entre compañeros de diferentes lugares y departamentos.
- Eventos de equipo para pasar tiempo juntos como Barbacoas, torneos, fiestas de celebración y muchas otras iniciativas según la fecha marcada en el calendario

6.6 Igualdad y diversidad

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

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

Cualquiera persona que se sienta discriminada puede hacer una solicitud a través de cualquiera de las vías disponibles para ello. A través del Departamento de Personas & Cultura de la organización, a Relaciones Laborales o Servicio Jurídico de la empresa. A través del área de Sostenibilidad y/o el equipo de Desempeño Social de manera personal o a través del buzón *ITURRI te escucha*, donde también puede elegir el área con quien quiere comunicar.

Tras la recepción del aviso, el departamento de Personas & Cultura conjuntamente con el de RRLL y Calidad y Sostenibilidad, examinarán el caso y propondrán soluciones adecuadas tras recabar toda la información con las personas involucradas/afectadas.

Posteriormente al estudio, se presentarán las medidas al Director General para su aprobación y finalmente, se enviará a las personas y a los departamentos correspondientes.

Plan de Igualdad

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

Tras ello y para continuar confirmando este compromiso, se han realizado actualizaciones del Plan de Igualdad aconteciéndose la más reciente en el 2021. Durante este año, se realizó una actualización del plan existente.

Por otro lado, durante el 2021 se ha renovado el Comité de Igualdad, que ha sido seleccionado por votación la parte representante de los trabajadores, uniéndose con la selección del Equipo de Desempeño Social. Conjuntamente, la parte de empresa, seleccionada por la alta dirección, han configurado el Comité de Igualdad/Equipo de Desempeño Social, que vigilarán el cumplimiento del Plan de Igualdad existente y liderarán durante el 2022 la elaboración de un nuevo diagnóstico y el consiguiente nuevo Plan de Igualdad considerando los cambios legislativos que se están ejecutando.

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

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

En el actual Plan de igualdad, se establecieron un total de ocho áreas de trabajo, las cuales requerían un esfuerzo concreto por parte de la organización.

En cada una de las áreas se detalla el análisis realizado y las medidas concretas a desarrollar:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

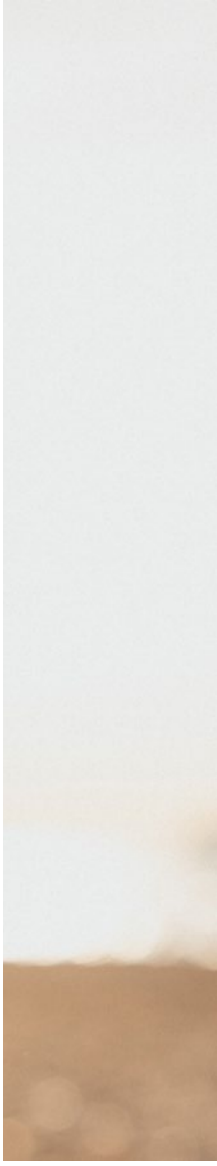
- Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.

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

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

- **Salud laboral:** se estudió el número de accidentes de trabajo desde una perspectiva de género, el motivo de los mismos, el absentismo laboral y el motivo del mismo.

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



Comunicación y sensibilización: se analizaron los canales de comunicación tanto internos como externos de los que la empresa dispone.

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

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

Protocolo de acoso moral y sexual

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

De entre los principales compromisos recogidos en este Protocolo de acoso moral y sexual, destacan:

01

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

02

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

03

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

04

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

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

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

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

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

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

Por último, cabe destacar que en el ejercicio del año 2021 no se ha producido ningun caso de discriminación en ITURRI.

7

Respeto a los Derechos Humanos

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

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

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

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

Desde 2019 la fabrica de vestuario técnico y laboral **Tulantex** en Tánger, Marruecos dispone de esta certificación.

Durante el 2021, al igual que en el 2020, la aplicación de los Principios de Responsabilidad del cuidado de los trabajadores y los derechos humanos, han sido especialmente crítico con la pandemia.

Especialmente todo lo relativo a la Seguridad y Salud en el trabajo, así como los horarios de trabajo en determinadas actividades y periodos de la pandemia para poder asegurar la integridad de la salud de las personas, de la actividad y del apoyo a la sociedad.

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

La Certificadora de la SA8000, SAI a través de su empresa auditora SGS ha realizado auditorias externas a los centros, tanto en España como en la fábrica de Tánger. A estas auditorías realizadas por una tercera parte sobre Responsabilidad Social, ITURRI le ha dado una extrema importancia. Los resultados de las auditorías externas has sido muy positivos, y han permitido seguir mejorando en la comunicación y en la aplicación igualitaria de las políticas de Responsabilidad Social a todos los Centros, respetando a su vez la cultura del país.

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

Trabajo infantil

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

Si se encuentra cualquier caso, se debe actuar como sigue:

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

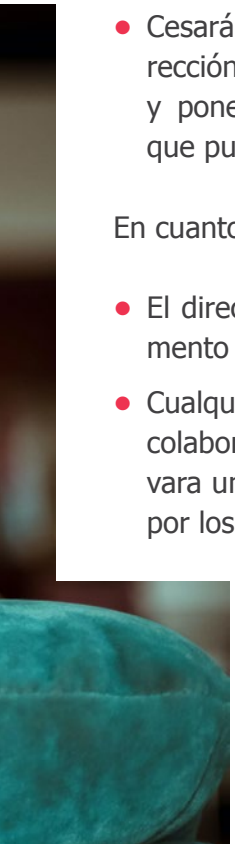
Al cerciorase de la verdadera edad, si realmente se trata de un menor:

En cuanto al trabajo de NIÑOS:

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

En cuanto al trabajo de MENORES:

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



Trabajo forzoso

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

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

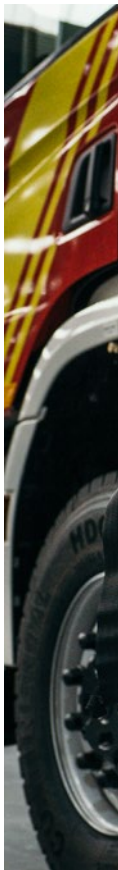
Cualquier persona trabajadora de ITURRI que observe en las visitas a las instalaciones de proveedores o colaboradores cualquier incumplimiento de requisito de trabajo infantil o forzoso, debe comunicarlo por los medios necesarios al Departamento de Compras y de Sostenibilidad.

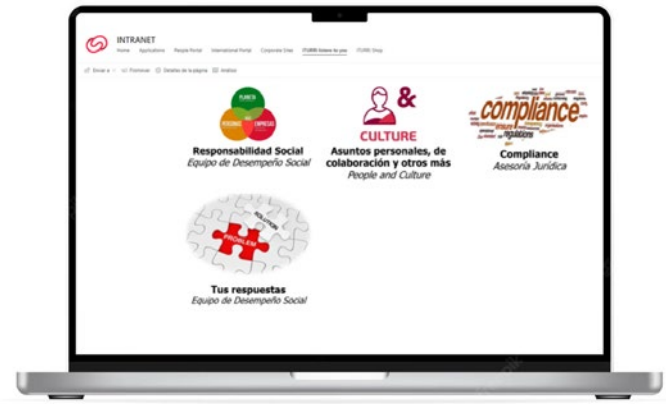
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva

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

En este sentido, ITURRI no cuenta en la actualidad con un sindicato constituido, pero respeta en su totalidad el derecho de las personas trabajadoras de constituir ese órgano o afiliarse a uno de ámbito externo. De esta manera, para las negociaciones entre la plantilla y la Dirección, las personas trabajadoras cuentan con el Comité de Seguridad y Salud y el Equipo de Desempeño Social.

En el 2021 se ha realizado la renovación del Equipo de Desempeño Social. Para ello se ha organizado un proceso de votación entre todos los trabajadores de ITURRI, S.A. para la parte paritaria de los trabajadores, y por otro lado, la alta dirección ha seleccionado sus representantes. El equipo se ha ampliado para favorecer la entrada de representantes de las delegaciones, y de diferentes actividades de la empresa, de forma que pudiera revisarse y entenderse las diferentes casuísticas, necesidades y problemáticas de la empresa.





Bajo esta misma consideración de búsqueda de sinergias y necesidades, el equipo de Desempeño Social ha sido elegido también como Comité de Igualdad, renovándose el ya existente.

Este nuevo equipo está ampliando su ámbito de actuación, con una mayor utilización de los buzones de *ITURRI Te escucha*, publicando en la intranet de la empresa las reclamaciones recogidas y las respuestas a estas reclamaciones, en una política de transparencia y colaboración.

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

Durante el año 2021, ITURRI no ha recibido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos.

Durante el año 2021, ITURRI no ha recibido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos ”

Respeto de los Derechos Humanos en la cadena de suministro

ITURRI como parte de su **Procedimiento de Homologación de Proveedores** solicita a la empresa proveedora sus certificaciones en calidad (ISO 9001), Medio Ambiente (14001), Seguridad y Salud (OSHSA 18001 o ISO 45001) y Responsabilidad Social (SA8000), así como sus políticas de Protección de datos Y/O Certificado correspondiente. (ISO 27001).

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

De esta manera, ITURRI se asegura que las empresas proveedoras y subcontratistas con las que trabaja cumplen unos requisitos mínimos en materia de no empleo de trabajo infantil, rechazo del trabajo forzoso u obligatorio, salud y seguridad, respeto del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva, entre otros aspectos.

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

Durante 2020 se mantuvieron las auditorias de Sostenibilidad adaptadas a la norma SA8000, ISO 45001 e ISO 14001, adaptándose a la situación de pandemia y realizándose de manera telemática.

Sin embargo, en el 2021, con la apertura para poder viajar y realizar auditorías presenciales a algunos países, la modalidad telemática y presencial se ha ido alternando y realizando según la realidad de cada país.

Cabe destacar que, a nivel nacional e internacional, el periodo de pandemia ha supuesto un revulsivo a la hora de profundizar y aumentar la exigencia en las auditorías de Sostenibilidad. El concepto de **Compras Sostenibles** ha adquirido una importancia muy relevante en el compromiso de las empresas, dándose un paso significativo en las exigencias a lo largo de toda la cadena de valor, que garantice de forma más inequívoca el cumplimiento de las normas, más allá de las propias garantías que suponen las Certificaciones.

Por ello ITURRI, inició un proyecto de mejora en su gestión de Compras Sostenibles que tendrá su continuidad en el 2022.

Por otro lado, al igual que ITURRI está siendo más exigente en la verificación y alcance de las Compras Sostenibles y la garantía del cumplimiento de las Normas internacionales de los Derechos de los Trabajadores, los clientes de ITURRI también están aumentando el nivel de exigencia.

De hecho, en el año 2021 se han realizado en ITURRI tres auditorías de sostenibilidad de segunda parte, donde los clientes han solicitado a entidades independientes su realización en distintos centros de la compañia.

> ITURRI inició un proyecto de mejora en su gestión de Compras Sostenibles que tendrá su continuidad en el 2022 ”

Evaluación de los riesgos

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

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

Dada la variabilidad de la actividad de ITURRI, así como los países donde extiende su cadena de suministro, la valoración de riesgos de ITURRI se coloca en la valoración e impacto más desfavorable, entendiendo que es dónde debe centrar fundamentalmente sus recursos para ampliar la aplicación de la Responsabilidad Social.

La siguiente valoración está realizada sobre los casos con más riesgos y no sobre la media o los centros con mayor implantación de la Responsabilidad Social.

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

Durante 2021 se ha realizado la renovación y ampliación del equipo de Desempeño Social de la norma SA8000 en España, lo que ha permitido incorporar la representación de las nuevas delegaciones, así como actividades productivas como Renting o Mantenimiento de Vehículos.

Los representantes de los trabajadores que fueron seleccionados, participaron en la actualización, identificación y evaluación de los riesgos sociales y laborales de la organización y colaboran en las planificaciones de acciones para minimizar los riesgos que se identifiquen durante el proceso.

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

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

Formación en Responsabilidad Social

La formación continua en Responsabilidad Social Corporativa sigue siendo parte de la preparación que recibe el equipo cuando se incorpora en ITURRI.

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

Considerando el proceso de renovación del Equipo de Desempeño social, se han incorporado campañas de formación/información sobre la Responsabilidad Social y el ámbito que ocupa a través de presentaciones, videos de las reuniones Comerciales, etc.

Igualmente, el equipo ha sido partícipe de las auditorías internas realizadas en los centros de trabajo, lo que ha permitido recoger las necesidades de los equipos y reportar los riegos detectados a los equipos de Dirección de P&C, RRLL y Seguridad y Salud, así como directamente al CEO de ITURRI.

ITURRI Escucha

A través de la intranet de ITURRI y mediante diferentes QR disponibles en las sedes se puede disponer de diferentes buzones de comunicación dependiendo de su temática u origen:

Canales de Comunicación Internos:

- **Canal de Escucha Compliance**

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

- **Canal de Escucha People and Culture**

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

- **Canal de Escucha de Responsabilidad Social Corporativa**

Con acceso a través de la Intranet de ITURRI, este canal permite realizar cualquier consulta sobre el cumplimiento de las normativas en materia de Responsabilidad Social Corporativa, así como los temas relacionados con la SA8000. Todas las consultas son recibidas y analizadas por el Equipo de Desempeño Social y la Dirección de Sostenibilidad.

Canales de Comunicación Externos:

ITURRI pone a disposición de los trabajadores externos de la compañía un canal de consultas o denuncias a través de su página web y de QR disponibles en las sus diferentes sedes.

De esta manera ITURRI mantienen diferentes canales de comunicación fluidos y organizados para dar respuesta a la diferentes consultas o incidencias que se puedan generar dentro de la organización. Todas las consultas son recibidas la Dirección de Sostenibilidad.

8

Lucha contra la corrupción y el soborno

Medidas para luchar contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

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

De entre estos compromisos cabe destacar:

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

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

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

Correo ordinario

Correo electrónico a la dirección:
comitedeetica@iturri.com

Buzón "ITURRI te escucha":

- Canal Escucha Compliance
- Canal Escucha People and Culture
- Canal Escucha de Responsabilidad Social Corporativa

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

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

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

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

Evaluación de los riesgos penales

ITURRI dispone de un **Mapa de riesgos penales**, en el cual se identifican los potenciales riesgos penales en función de la probabilidad, el impacto y el valor del riesgo.

De esta manera, se identifican como riesgos penales potenciales en la organización los siguientes delitos:

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

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

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En el ejercicio del año 2021, ITURRI ha desarrollado numerosas aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. Estas aportaciones han sido de carácter económico y en algunos casos materiales, por lo que se ha contabilizado el coste del producto y se ha transformado en un importe económico.

De esta manera, a continuación, se detalla el importe económico destinado:

- Aportación a fundaciones: 150.187 euros
- Aportación a entidades sin ánimo de lucro: 191.174 euros

A continuación, se detalla el listado de las fundaciones y entidades sin ánimo de lucro a las cuales se ha hecho una aportación en el ejercicio del año 2021. Hay que destacar que las aportaciones materiales realizadas durante este ejercicio se han centrado en proporcionar productos de seguridad e higiene derivados de las necesidades causadas por la pandemia de la COVID-19.

Aportaciones económicas
Fundación Neuroblastoma
Cruz Roja Española
Refugio Arca Noé
Fundación soñar despierto
Cáritas Españolas
Fundación Aladino

Aportación Material (productos COVID)
Cuerpo bomberos Portoviejo
Cuerpo Rescate y Ayuda Ciudadano Alfa Tango (La Palma Gran Canaria)
CEAR (Comisión Europea de Ayuda al Refugiado)

Durante el año 2021 la compra de **cestas navidad** se realizó a entidades sin ánimo de lucro como:

- Agustinas Convento San Leandro
- Carmelitas Descalzas
- Clarisas Convento Santa Clara
- Convento Cistencienses
- Jeronimas Monasterio de Santa Paula

9
Compromiso con la sociedad

9.1 Desarrollo sostenible

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

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

ITURRI potencia su compromiso social a través de actividades de patrocinio, mecenazgo y acción social, realizadas por la compañía o canalizadas a través de la colaboración con organizaciones sociales.

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

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

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

Reconocimientos al compromiso de ITURRI

Congreso Bomberos en Francia

En octubre, ITURRI estuvo presentes en la 127ª edición del Congreso Nacional de Bomberos de Francia que tuvo lugar en Marsella.

Esta feria es un lugar donde se reflexiona tanto sobre el modelo francés de seguridad civil como también, un momento de intercambios y convivencia para la red de los Bomberos de Francia.

Fireca 2021

Esta Feria Internacional de Rescate, Auxilio y Emergencias tuvo lugar en FIBES (Sevilla), es la gran plataforma comercial del sector de componentes, equipos, servicios y vehículos de rescate, auxilio y emergencias en España dirigida a visitantes profesionales de la Península Ibérica, norte de África y Europa.

Feria de Defensa

ITURRI, asistió a la Feria de Defensa celebrada en los Pabellones de IFEMA de Madrid el pasado mes de noviembre. En esta ocasión, ITURRI, pudo exponer sus proyectos de innovación y las nuevas propuestas y soluciones encaminadas a mejorar el equipamiento y la seguridad del Soldado y del Policía.

Concurso de ideas solidarias

ITURRI, apoya a los más jóvenes a emprender acciones solidarias, promoviendo una cultura solidaria acorde con sus valores. Por ese motivo, el pasado mes de octubre se lanzó el proyecto "Concurso de ideas solidarias cooperación con proyecto UNIRAID". En esta ocasión, dos estudiantes realizaron una ruta en coche por el desierto de Marruecos cargando más de 40 kilos de material solidario con el objetivo de ayudar a lo poblados más necesitados.

Los empleados y empleadas de ITURRI podían colaborar de diferentes maneras en este proyecto, desde donando material, hasta involucrándose activamente en las actividades de los poblados como voluntarios.

Plan Sumamos

Desde ITURRI se participó activamente en **Plan Sumamos**, un plan de vacunación impulsado por la Fundación CEOE y desarrollado por la Junta de Andalucía y el Consorcio de Empresas Andaluzas en el que se creó un sistema de colaboración donde diferentes empresas ofrecían sus instalaciones como centros de vacunación para sus trabajadores. Acelerando la vacunación en las empresas y desbloqueando la saturación en los centros médicos.

Gracias a esta iniciativa más de 450 empresas consiguieron acelerar el proceso de vacunación en Andalucía.

Premio Iberdrola

El pasado mes de abril, y en el marco de las **Jornada Iberdrola RETO**, ITURRI, recibió una distinción entre otras organizaciones ITURRI, fue sido distinguida por el compromiso demostrado durante los momentos más duros de la pandemia. Poniendo el foco siempre en la Recuperación, las Energías limpias, la Transición energética y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Ignacio Galán, presidente de la compañía energética, destacó la labor de ITURRI y el hecho de que, «en plena crisis», trabajara «codo con codo con nosotros para entregar desinteresadamente el material sanitario que proveemos a las autoridades en los momentos en los que tanto escaseaba".

Noche de la Economía 2021

En pasado mes de noviembre, ITURRI, fue galardonada con el **Premio a la Internacionalización** en la IV Edición de los premios de la Noche de La Economía y las Empresas que organizada la **Cámara de Comercio en Sevilla**.

El acto estuvo presidido por el presidente de la Junta de Andalucía, **Juan Manuel Moreno Bonilla**, así como por el alcalde de Sevilla, **Juan Espadas**, el consejero de Transformación Económica, Industria, Conocimiento, y Universidades de la Junta, **Rogelio Velasco**, por el presidente de la Cámara de España, **José Luis Bonet**, y el presidente de la Cámara de Comercio de Sevilla, **Francisco Herrero**.

Desarrollo de la comunidad local

ITURRI procura y promueve un desarrollo de la comunidad local mediante sus actividades y actuaciones de manera habitual.

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

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

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

Acciones de asociaciones y patrocinio

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

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

9.2 Subcontratación y proveedores

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

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

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

Sistema de homologación para las empresas proveedoras

Desde ITURRI, este 2021 se ha seguido con la dinámica y pasos marcados sobre las homologaciones de nuestros proveedores.

Antes de finalizar el año, se solicita a los diferentes departamentos, la lista de proveedores preferenciales para el 2021, indicando el valor (%) acumulado del año por trimestres. De forma trimestral, se comunica la situación SES de Homologación a todos los compradores.

Al finalizar el año, se indica la situación final del SES y se solicita una nueva lisita de proveedores para el siguiente ejercicio.

El proceso de homologación de proveedores sigue las siguientes fases:

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

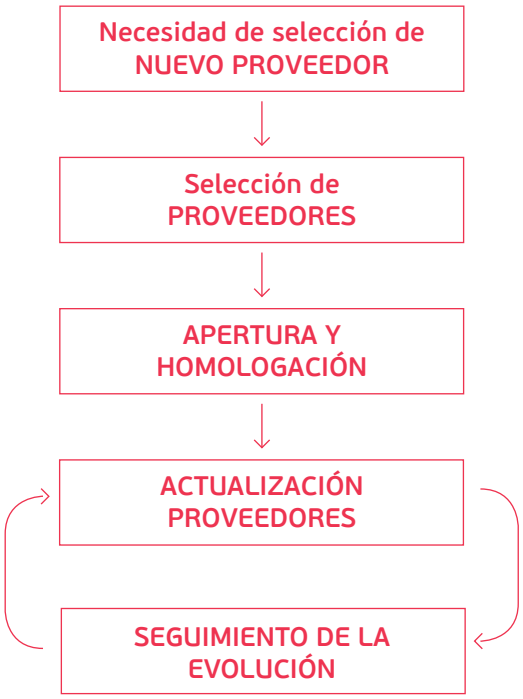
2. Análisis de la información obtenida del proveedor y evaluación de la misma. En este caso, se clasifica al proveedor en una de las tres categorías distintas: apto, apto en vigilancia y no apto. Dentro del primer grupo, se incluye aquellos proveedores que o bien dispongan de las certificaciones ISO 9001, 14001, OHSHAS 18001 y SA8000 o bien, no estén certificados, pero cumplimentan adecuadamente el formulario de evaluación, obteniendo la puntuación mínima exigida. Por ejemplo, en el caso del vestuario y calzado, ITURRI hace llegar el cuestionario a las empresas proveedoras y se les pregunta cuestiones relacionadas con el Sistema de Gestión en calidad, seguridad y salud, medioambiente y Responsabilidad Social.

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

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

3. Apertura del proveedor, si procede.

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



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

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

9.3 Consumidores

Gestión de quejas y reclamaciones

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

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

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

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

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

Durante el año 2021, se han registrado en QRS un total de **37** reclamaciones y quejas procedentes de consumidores y clientes, que ha gestionado a través del sistema.

Como ya se ha visto, el buzón anónimo **"ITURRI te escucha"** para personal colaborador de ITURRI o para empresas donde hay personal de ITURRI realizando actividades, o cualquiera que acceda a través de la web y que se puso en funcionamiento durante el 2020, ha estado operando durante el 2021, recibiéndose comunicacos de diferente índole y que son trasladados por el área de Sostenibilidad a las áreas implicadas.

Este buzón permite realizar de forma anónima cualquier tipo de queja, reclamación, sugerencia o comentario a través de su página web.

Sobre el programa de voz del cliente

La satisfacción del cliente y la retroalimentación de las partes interesadas pertinentes, al igual que en años anteriores continúa siendo la primera de las Directrices de Dirección y por tanto de toda la organización.

Las fuentes para realizar la escucha del cliente de forma directa y la medición de la experiencia y satisfacción de los clientes son:

- Encuestas a responsables de compras, seguridad y/o producción de los clientes con carácter general en los que medimos el NPS
- Encuestas específicas sobre un producto/servicio a la entrega o finalización del mismo (Vehículos, Mantenimientos)
- Encuestas de satisfacción a usuarios finales de los productos/servicios de ITURRI.
- Entrevistas personales realizadas por la alta dirección de ITURRI con responsables de compras, seguridad, sostenibilidad del cliente.

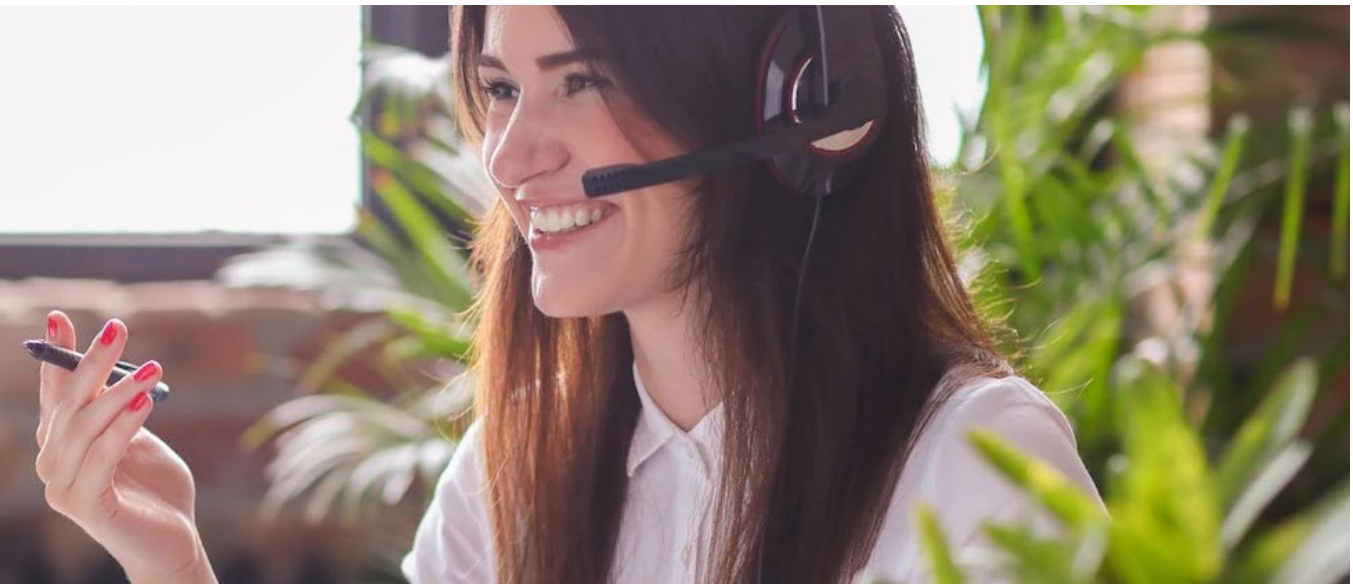
Durante el 2021, el proceso ha alcanzado un alto nivel de madurez en el área de Industria. Otras Unidades debido a sus características particulares, tienen diferentes modos de aproximación y madurez.

En este año 2021 el número de encuestas, clasificadas por la población y el objetivo al que iba dirigido has sido:

- Encuesta NPS a 427 clientes de INDUSTRIA de 5 países.
- Encuesta NPS a 25 clientes de SANIDAD.

Respecto a encuestas a usuarios finales en este año se han realizado en las siguientes lineas de negocio:

- Vestuario
- Calzado
- ITURRI Shop



Medidas para la seguridad y salud de los consumidores

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

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

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

Además, ITURRI incluye en todos sus productos; etiquetas de mantenimiento, etiquetas de composición, folletos informatives, declaracions de conformidad, etc.

Se ha continuado con las gestiones iniciadas durante 2020, con la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios para la obtención de la Licencia Sanitaria para algunos productos de aplicación en su área de Sanidad, ampliándose la Licencia de Importación de Producto Sanitario tanto para la importación de nuevos productos (pijama sanitario aire limpio) como para nuevas instalaciones de almacenamiento en Madrid y Utrera.

9.4 Información fiscal

Beneficios obtenidos

A continuación, se muestran los beneficios obtenidos por las diferentes sociedades de ITURRI durante 2021, antes del pago de impuestos de los diferentes países donde se ubica.

España

2020
28.215.253,71 €
2021
23.338.733,15 €

Inglaterra

2020
753.667,88 €
2021
423.285,69 €

Portugal

2020
1.262.372,55 €
2021
1.628.204,40 €

Francia

2020
223.005,12 €
2021
-215.368,65 €

Polonia

2020
1.521.616,65 €
2021
1.086.333,21 €

Alemania

2020
2.885.773,35 €
2021
1.666.247,46 €

Marruecos

2020
505.847,83 €
2021
676.960,42 €

Brasil

2020
-776.719,53 €
2021
-685.663,88 €

Argentina

2020
286.407,31 €
2021
466.339,87 €

Chile

2020
403.495,49 €
2021
27.029,73 €

Colombia

2020
13.126,67 €
2021
-1.828,29 €

Panamá

2020
0,00 €
2021
0,00 €

Ecuador

2020
777,81 €
2021
2.904,60 €

Impuestos pagados sobre beneficios

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

España

2020
5.644.828,78 €
2021
3.960.925,62 €

Inglaterra

2020
150.378,68 €
2021
85.804,70 €

Portugal

2020
286.823,05 €
2021
370.151,90 €

Francia

2020
0,00 €
2021
0,00 €

Polonia

2020
382.170,18 €
2021
269.453,71 €

Alemania

2020
765.033,28 €
2021
-243.545,12 €

Marruecos

2020
112.387,88 €
2021
172.608,90 €

Brasil

2020
28.752,80 €
2021
0,00 €

Argentina

2020
90.691,06 €
2021
143.785,30 €

Chile

2020
0,00 €
2021
0,00 €

Colombia

2020
2.616,92 €
2021
1.286,17 €

Panamá

2020
0,00 €
2021
0,00 €

Ecuador

2020
171,11 €
2021
2.042,80 €

Subvenciones públicas recibidas

2021

155.071,78 €

10
Índice de contenidos

Índice de contenidos

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

LEY 11 /2018	Criterio de reporting	Apartado
Aspectos generales		
a) Una breve descripción de: **Modelo de negocio del grupo**, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 Nombre de la organización	2.1
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	2.3
	102-3 Ubicación de la sede	2.1
	102-4 Ubicación de las operaciones	2.1
	102-5 Propiedad y forma jurídica	2.1
	102-6 Mercados servidos	2.3
	102-7 Tamaño de la organización	2.3
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	2.4
	102-18 Estructura de gobernanza	2.2
	Objetivos y estrategias de la organización	2.4 y 3.2
	102-40 Lista de grupos de interés	2.5
	102-42 Identificación y selección de los grupos de interés	2.5
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	1
	102-50 Periodo objeto del informe	1
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	1
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	1
b) Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	102-11 Principio o enfoque de precaución	3.2
c) Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	Indicadores contemplados en el Estado de Información no Financiera en los ámbitos económico, social y ambiental	A lo largo de todo el EINF

LEY 11 /2018	Criterio de reporting	Apartado
d) Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado: · sus relaciones comerciales · productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos · cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. · Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	3.3
	102-47 Listado de temas materiales	4
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	4
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la empresa	4
e) Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Se utilizarán estándares que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la CE en esta materia y los estándares GRI, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	4
	102-47 Listado de temas materiales	4
	Indicadores contemplados en el Estado de Información no Financiera	
	en los ámbitos económico, social y ambiental	A lo largo de todo el EINF
Información sobre cuestiones medioambientales		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	5.1
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.1
– Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	Contaminación acústica y lumínica	5.2
– Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	5.3
	Economía circular	5.3
	Despilfarro alimentario	5.3
– Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	5.4
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	5.4
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	5.4
	303-5 Consumo de agua	5.4
– 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.	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	5.5
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	5.5
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	5.5
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	5.5

LEY 11 /2018	Criterio de reporting	Apartado
– Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar 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	No es un tema material
Información sobre Taxonomía Ambiental	Reglamento europeo sobre inversiones sostenibles	5.5
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, · número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; · las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; · brecha salarial, (la pedimos pos paises? la ley no lo pide) · la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, · la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, · implantación de políticas de desconexión laboral, · empleados con discapacidad.	102-7 Tamaño de la organización	6.1
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	6.1
	Distribución de la plantilla por género, edad, y categoría profesional	6.1
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	6.1
	Media anual por tipo de contrato por edad, sexo y categoría profesional	6.1
	Número de despidos por género, edad y categoría profesional	6.1
	Brecha salarial y remuneraciones medias	6.2
– Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	Políticas de desconexión laboral	6.3
	Medidas de conciliación	6.3
	Horas de absentismo	6.3
– Salud y seguridad: · condiciones de salud y seguridad en el trabajo; · accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-8 Trabajadores cubiertos por el sistema de gestión de seguridad y salud laboral	6.4
	403-9 Accidentes laborales	6.4
	102-48 Reexpresión de la información. Se ha actualizado la información del año 2018 y 2019 respecto a los índices de siniestralidad	6.4
	403-10 Enfermedades profesionales	6.4
– Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	No es un tema material
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	No es un tema material
– Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 horas de formación al año por empleado	6.5
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		No es un tema material
– 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.	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	6.6
	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	6.6
	Protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo	6.6
	Medidas adoptadas para promover el empleo y la ocupación	6.6
	Política contra todo tipo de discriminación	6.6

LEY 11 /2018	Criterio de reporting	Apartado
Información sobre el respeto a los derechos humanos		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	6.6 y 7
	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	7
	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	7
	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	7
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	8
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	8
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	8
Información sobre la sociedad		
· Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: · El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; · El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; · Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; · Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12 Iniciativas externas	9.1
	102-13 Afiliación a asociaciones	9.1
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	9.1
	Acciones de asociación y patrocinio	9.1
e) Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Se utilizarán estándares que puedan ser generalm	102-9 Cadena de suministro	9.2
	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	9.2
	(Plan de compra) Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su Responsabilidad Social y ambiental	9.2
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	9.2
– Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	9.3
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	9.3
– Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	Beneficios obtenidos e impuestos pagados sobre beneficios país por país	9.4
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	9.4

ITURRI
Your safety matters

Oficina central
ESPAÑA
Sevilla
Avda. Roberto Osborne, 9

info@iturri.com
+34 954 479 111
www.iturri.com