

exkal

 FOR FUTURE GENERATIONS

Estado de información no financiera

EXPOSICIÓN Y CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS S.A.

EDICIÓN 2022

Contenido

Carta del Director General:	4
1.- Acerca de este informe	6
2.- Ámbitos generales	8
2.1.- De un vistazo:	8
2.2.- Quienes somos:	9
2.3.- Que hacemos:	9
2.4.- Donde estamos:	9
2.5.- Nuestros valores:	9
2.6.- Nuestros principales estándares y normas:	10
2.7.- Modelo de negocio	12
2.8.- Gestión de Riesgos:	15
3.- Cuestiones sociales y relativas al personal:	18
3.1.- Empleo	18
3.2.- Organización del trabajo	21
3.3.- Salud y seguridad	21
3.4.- Relaciones sociales	27
3.5.- Formación	28
3.6.- Accesibilidad – Diversidad Funcional	29
3.7.- Diversidad e igualdad	29
4.- Medio ambiente:	30
4.1.- Gestión ambiental:	30
4.2.- Contaminación:	31
4.3.- Economía circular y prevención y gestión de residuos	32
4.4.- Uso sostenible de los recursos	34
4.5.- Cambio climático	36
4.6.- Protección de la biodiversidad	37
5.- Sociedad	37
5.1.- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	37
5.2.- Subcontratación y proveedores	37
5.3.- Consumidores	39
5.4.- Información fiscal	40
5.5.- Nuestros Grupos de Interés	40
5.6.- Participación en el entorno	42
6.- Lucha contra la corrupción y el soborno	45
7.- Derechos Humanos	46

8.- Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	46
9.- Pacto Mundial de las Naciones Unidas:	51

Carta del Director General:

El ejercicio 2022 que refleja esta memoria ha sido, cuando menos, complejo y pleno de retos y, como todo desafío, nos ha dejado múltiples lecciones. Por tercer año consecutivo nos hemos enfrentado a las diversas consecuencias socioeconómicas derivadas de la pandemia de COVID19. A ello se suman las tensiones geopolíticas entre Rusia y Ucrania, el primer conflicto armado en el corazón de Europa en décadas, que recrudece la ya latente crisis alimentaria, energética, humanitaria y de refugiados. Todo ello en el marco de una emergencia climática en plena expansión, acelerada por esta época de crisis y cuyos efectos se están padeciendo en todo el mundo. Tales efectos se materializan, por ejemplo, en el incremento del precio de la energía o el de las materias primas, escasez incluida, que nos han creado unas altas tasas de inflación.

Atrás quedaron los escenarios predecibles y estables que, hasta ahora, como empresa, gestionábamos. La gravedad y la magnitud de los retos que tenemos ante nosotros exigen cambios estructurales sin precedentes en las organizaciones. Esto supone que, ante el gran número de incógnitas que suscita el contexto actual, resulta imprescindible la toma de decisiones de manera eficaz, audaz y, ante todo, colaborativa. Y me gustaría subrayarles este último aspecto, pues los próximos movimientos y soluciones deben darse y ofrecerse entre todos. Estamos absolutamente convencidos de que será así, pues si algo hemos aprendido durante estos últimos años es que las crisis pueden traer consigo grandes oportunidades de cambio e, incluso, de crecimiento.

A lo largo de estos doce meses, hemos cumplido con todos los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés, como se detalla en los diferentes capítulos de este Informe, y nuestra compañía ha mostrado un excelente desempeño operativo. El cumplimiento de estos compromisos no podría explicarse sin hacer referencia al talento y la creatividad de nuestro equipo de diseño, a la excelencia del trabajo que desarrollan nuestras personas en las áreas comerciales, industriales y corporativas, y en general a todas las personas que conforman la organización.

Somos conscientes de nuestra responsabilidad y capacidad de liderazgo en la transformación de nuestro sector hacia un modelo cada vez más sostenible y orientado a la circularidad. Creemos que la innovación, que forma parte de la propia cultura de Exkal, es una de las herramientas principales en este camino, y que la colaboración con actores diversos es la estrategia más adecuada. Durante 2022 hemos impulsado múltiples iniciativas en este sentido y trabajado de forma intensa en otras que fructificarán en el futuro inmediato. Nuestro esfuerzo a lo largo de los años nos ha permitido alcanzar de forma anticipada algunos de nuestros compromisos, así como generar avances sustanciales en materia de consumo de energía, de mejora de los procesos en nuestra cadena de suministro, incrementar notablemente la utilización de muebles que utilizan refrigerantes más respetuosos con el medio ambiente, así como extender ciclo de vida de nuestros productos, entre otros.

Seguimos convencidos del valor de las alianzas para afrontar los grandes desafíos. Hemos renovado nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, como socios firmantes de la mayor alianza multisectorial de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad.

En último término, nuestro principal centro de atención son las personas: las que forman parte de nuestra organización, las que se relacionan con la misma como clientes o proveedores, o las que forman parte de las comunidades en las que se desarrollan nuestras actividades de negocio. En todos estos ámbitos, y en especial en relación con nuestros propios equipos, la promoción de la diversidad y la inclusión a todos los niveles es una prioridad, así como el apoyo y la generación de oportunidades para los colectivos más vulnerables.

En este terreno, como en todos los aspectos de nuestra actividad, desde Exkal queremos impactar de forma positiva: en nuestro entorno medioambiental y social; en las personas, dentro y fuera de nuestra organización; en nuestra cadena de valor, entre proveedores y socios de negocio. Siempre a través de la colaboración, y aprovechando nuestra capacidad de liderazgo. Con humildad y con prudencia, pero con extraordinaria ambición.

ALFONSO ANTOÑANZAS ARANGUREN

1.- Acerca de este informe

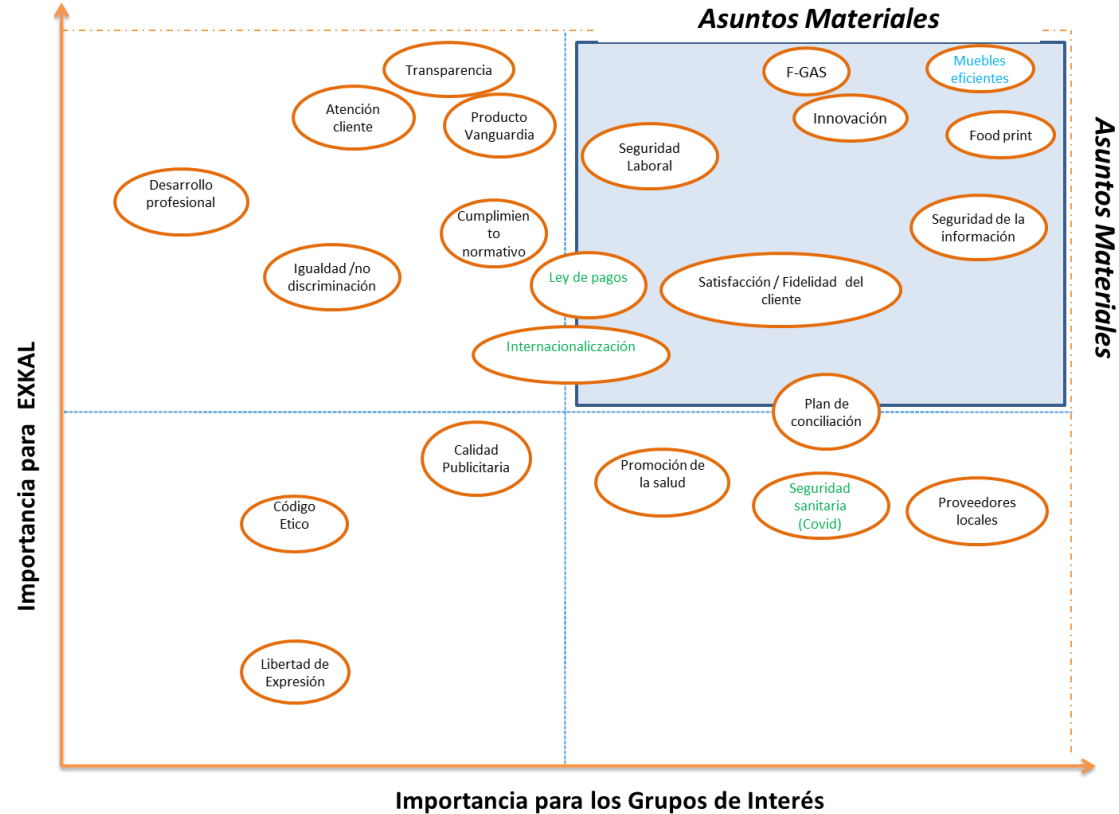
El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

Asimismo, este informe se ha elaborado tomando como referencia los Estándares GRI e indicadores propios relacionados con el sistema integrado de gestión interna, teniendo por alcance del mismo la sociedad Exposición y Conservación de Alimentos S.A. (en adelante Exkal) para el año 2022. La elaboración de los informes se realizará con una periodicidad anual, coincidiendo el mismo con los años naturales y los ejercicios contables a los que se encuentra sujeta la sociedad.

En este contexto, a través del estado de información no financiera Exkal tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo en 2021. Este análisis se ha realizado a partir de diversas fuentes de información y valorando la relevancia que tienen para Exkal los asuntos de preocupación para sus grupos de Interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son relevantes o no aplican para Exkal.

A continuación, incluimos un gráfico ilustrativo de los aspectos más relevantes para los Grupos de Interés de la sociedad:



El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo.

2.-Ámbitos generales

2.1.- De un vistazo:

A continuación incluimos las principales cifras que resumen la situación de la compañía al cierre del ejercicio 2022:

	2020	2021	2022
N.º total de empleados:	306	325	257
Capital social de la sociedad:	7.000.000 €	7.000.000 €	7.000.000 €
Número total de muebles fabricados:	16.375 muebles	21.890 muebles	23.112 muebles

En cuanto a nuestro desempeño económico, todos los datos económicos de la organización se encuentran recogidos en las cuentas anuales de la misma, de las cuales el presente documento es un anexo.

Asimismo, incluimos los principales hitos a destacar en el ejercicio:

- La organización recibió la visita de la presidenta de la Comunidad Foral de Navarra, María Chivite para la inauguración de las nuevas aulas formativas de la organización y para conocer de primera mano la situación de la compañía.
- La compañía continuó con los trabajos para la finalización de la ampliación de sus oficinas e instalaciones.
- Obtención de la certificación ISO 50.001 – Sistema de Gestión Energética.



2.2.- Quienes somos:

Exkal es una empresa familiar, independiente, con una gran voluntad de desarrollo y crecimiento, cuyo gobierno va a estar ejercido por los miembros de esa misma Familia y su objetivo estratégico persigue la continuidad y la Sostenibilidad global del planeta.

Nuestra cultura empresarial, está alineada con nuestra estrategia corporativa. Engloba nuestra misión, nuestra visión y nuestra forma de trabajar. El conjunto de todos estos factores son los pilares sobre los que se construye nuestra compañía, una compañía responsable.

- Misión: Excelencia en la exposición y conservación de alimentos en muebles refrigerados sostenibles, con soluciones innovadoras en favor de la humanidad.
- Visión: Liderar el mercado de los muebles de refrigeración comercial con soluciones locales, desarrollos innovadores y sostenibles, y servicios globales.

La organización desde su creación tiene la forma social de Sociedad Anónima, perteneciendo en su totalidad a la Familia Antoñanzas y se rige mediante dos Administradores Solidarios, los cuales ejercen a su vez los cargos de Director General de la Compañía y Director Gerente.

2.3.- Que hacemos:

Desde nuestra fundación en el año 2005, la compañía se dedica a la producción de muebles frigoríficos, centrados en la refrigeración comercial en España, con gran proyección internacional. Nuestras soluciones diseñadas para profesionales, garantizan la satisfacción de nuestros clientes a través de la amplia gama de muebles sostenibles e innovadores (remotos, plug-in y especiales).

2.4.- Donde estamos:

Exkal dispone de su planta de producción en la localidad de Marcilla, en el polígono industrial El Campillo, entre las localidades de Marcilla y Funes (Navarra). Además, la organización dispone de tres oficinas comerciales en Madrid, Barcelona y Valencia.

Asimismo, Exkal cuenta con presencia especialmente significativa en los mercados Chileno, Francés, Belga, Alemán, Portugués y Chino, mediante una estrecha colaboración con empresas distribuidoras sitas en estas localizaciones. Gracias a esta red de colaboración, la compañía tiene presencia en estos mercados y en los de los países colindantes. Asimismo, se disponen de acuerdos de colaboración con agentes comerciales permanentes en el mercado Italiano y del Reino Unido. La compañía se mantiene vigilante ante la posibilidad de iniciar su andadura en nuevos mercados.

2.5.- Nuestros valores:

Nuestra compañía se sustenta sobre nuestros valores, los cuales nos hacen únicos/as y guían nuestra manera de actuar en la generación de valor. Desarrollamos nuestra actividad de manera social y ambientalmente responsable, respetando la ley y los derechos humanos universales, en beneficio de la comunidad donde trabajamos y de todos los grupos de interés.

- **Respeto:** Interactuamos reconociendo los intereses colectivos, la diversidad individual y la sostenibilidad de los recursos naturales. Nuestro compromiso exige aprender a escuchar de manera activa, desde la empatía.
- **Tolerancia:** Aceptamos con respeto las opiniones contrarias a las nuestras. No descalificamos a las personas por tener puntos de vista que no compartimos y aceptamos con respeto genuino a todas las personas, aunque no nos entendamos.
- **Equidad:** Procedemos con justicia, igualdad e imparcialidad buscando un impacto social positivo e inclusivo. Promovemos la igualdad de oportunidades para todo nuestro equipo de trabajo sin discriminaciones, dando un trato justo y ecuánime a todos nuestros grupos de interés.
- **Integridad:** Actuamos con firmeza, rectitud, objetividad, honestidad, coherencia y sinceridad. Hacemos lo correcto, incluso cuando no hay nadie cerca y nadie está mirando. La seguridad y credibilidad que la integridad genera ayuda a la construcción de relaciones que valoran la verdad, sin engaños ni trampas.
- **Responsabilidad:** Asumimos las consecuencias de nuestros actos y cumplimos con nuestros compromisos y obligaciones ante los/as demás.
- **Lealtad:** Trabajamos en la generación y conservación de relaciones estables basadas en los valores que se transmiten, sin conformarnos con beneficios pasajeros.
- **Calidad y mejora continua:** Escuchamos las necesidades de nuestros Grupos de Interés y las incorporamos como requisitos en nuestro sistema de gestión. Impulsamos soluciones innovadoras y de calidad en nuestros procesos, productos y servicios.
- **Trabajo colaborativo:** Trabajamos en equipo, generando sinergias positivas y logrando resultados comunes, teniendo siempre como pilar fundamental la seguridad y la salud en el trabajo. El éxito de nuestra organización lo construimos juntos/as.
- **Focalizados en el desarrollo sostenible:** Entendemos la sostenibilidad como el equilibrio entre lo económico, lo ecológico y lo social. Buscamos soluciones que mejoren el aprovechamiento de los recursos naturales y que reduzcan las emisiones contaminantes, mediante la mejora de la eficiencia energética y la reducción de emisiones directas.
- **Responsabilidad social:** Estamos comprometidos con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros Grupos de interés (Comunidad, clientes, empleados/as y proveedores), es por ello que tratamos de aportar valor a cada persona y medio con justicia y pertinencia. Incidimos en el desarrollo económico local generando empleo y riqueza en nuestro entorno.

2.6.- Nuestros principales estándares y normas:

Exkal considera que el mejor método de control y gestión de las personas es el desarrollo de una fuerte cultura empresarial, la cual emana de manera directa del capital humano que compone la compañía.

La compañía dispone de una serie de estándares y normas que ayudan a nuestros Grupos de Interés y especialmente a nuestros empleados a conocer los comportamientos esperados por su parte en referencia a la cultura de la compañía:

- Código Ético: Es un conjunto de directrices que tienen por objeto establecer las conductas aceptables y esperables para los miembros de Exkal.
- Política y procedimiento de gastos de viaje: Esta política define los criterios generales en base a los cuales la Compañía regula los gastos incurridos por los empleados como consecuencia de su actividad profesional. Asimismo, busca la sensibilización de todos los empleados de la compañía con la importancia que tiene el control de costes y la responsabilidad de cada uno en la gestión de los mismos.
- Política de Regalos y atenciones: Establece unos principios de actuación claros que han de seguir los Colaboradores de Exkal para todo lo relacionado con el ofrecimiento y la recepción de regalos y atenciones, que deriven de su interacción con funcionarios públicos, clientes y proveedores, a fin de asegurar la adecuación de su comportamiento a la normativa (interna y externa) vigente.
- Política Anticorrupción: El desarrollo de esta política pretende impedir cualquier conflicto de interés o apariencia de parcialidad, garantizando que las decisiones comerciales de la compañía respondan, exclusivamente, al reto de la prestación de un servicio excelente y de calidad, sin recurrir en ningún caso a prácticas que actúen en contra de la ética, la moral, la normativa vigente o la libre competencia.
- Política de calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el trabajo, Responsabilidad Social y Seguridad de la información: Esta política proporciona marco de referencia para establecer objetivos, principios de actuación y directrices en los ámbitos de los que es objeto. La misma es comunicada y explicada a toda la organización y constantemente revisada para su continua adecuación a las mejores prácticas.
- Protocolo de prevención del acoso: La organización dispone de un procedimiento de actuación para detectar y eliminar cualquier tipo de acoso, ya que suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que la compañía no permite ni tolera el acoso en el trabajo.
- Plan de igualdad: En Exkal apostamos por la Igualdad de género, con el principal objetivo de aprovechar todo el talento disponible, de combatir la desigualdad entre hombres y mujeres y de promover una sociedad más igualitaria. Así, la Compañía tiene un compromiso para la creación de un entorno inclusivo porque cada persona puede aportar sus cualidades, lo que supone una gran riqueza.

Por último, indicar que AENOR nos ha realizado las Auditorias correspondientes a las Certificaciones de Calidad (ISO 9001:2015), Medio Ambiente (ISO 14001:2015), Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001:2018), Seguridad de la Información (ISO 27001:2014) y Responsabilidad Social (IQNeTSR10:2015) y Sistema de Gestión Energética (ISO 50.001) en el complejo de Exposición y conservación de alimentos, S.A. de Pl. el Campillo, C/ A, Nº 1 Ctra. Marcilla-Funes 31340 Marcilla (NAVARRA).

2.7.- Modelo de negocio

Construcción de la cadena de suministro:

Exkal, entiende que la sostenibilidad de su negocio pasa por primar el producto local, ya que el coste medio ambiental asociado a los transportes no siempre se encuentra incluido en los costes económicos del mismo. Asimismo, Exkal considera que la generación de un tejido industrial en el entorno de la Compañía genera sinergias de crecimiento y ahorro de costos en largo y medio plazo.

Respecto a la compra de componentes, a continuación desglosamos los grupos de materiales con mayor volumen de compra en el grupo:

	N.º Proveedores			N.º Proveedores locales			% compras a proveedores locales ¹		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Cristalería y cortinas	12	10	12	1	1	2	14,54%	14,21%	20,71%
Transformación de chapa	36	38	43	10	14	20	26,97%	31,70%	32,67%
Electricidad y electrónica	2	1	1	1	1	1	99,58%	100%	100%
Refrigeración industrial	17	15	15	2	1	1	33,39%	9,61%	5,05%
Cobre	7	8	9	1	2	2	21,43%	25,60%	17,34%
Plásticos	30	32	33	8	9	9	43,83%	43,41%	43,15%
Químicos	16	13	12	5	3	1	50,94%	1,29%	0,01%
Otros	35	26	28	9	9	9	9,08%	8,35%	9,16%
TOTAL	155	143	153	37	40	45	42,38%	41,58%	39,11%

Organización y estructura:

Tal y como se expone anteriormente, Exkal es una empresa familiar, y si bien la misma tiene establecida por operatividad como forma de gobierno dos Administradores Solidarios en las figuras de Alfonso y Daniel Antoñanzas, se dispone de un órgano colegiado de consulta - Consejo de Administración - formado por miembros de la familia.

Los Administradores solidarios, los cuales no perciben retribuciones por su función rectora, de hecho, comparten este rol rector con su función de trabajadores. De esta forma, no hay una vinculación entre la retribución de estas personas y la labor de administradores que realizan para la compañía.

En cuanto al gobierno de la entidad, la familia dispone de otros comités por encima de los propios de la compañía, mediante los cuales se gestionan los diferentes negocios en los que participan. A destacar dentro de los mismos se encuentra el Comité de Ética, el

¹ Se entiende por proveedor local aquél sito en Navarra. Los porcentajes hacen referencia a cada una de las categorías de materiales.

cual ejerce una función de supervisión de la correcta gestión en este ámbito de todos los negocios participados por la familia.

El máximo órgano ejecutivo de la sociedad es el Consejo de Dirección, el cual depende orgánicamente de los Administradores de la sociedad y está compuesto por 7 hombres. Este órgano se encuentra compuesto por el Director General, el Gerente, el Director Industrial, el Director de operaciones, el Director de producto, el Director de sistemas y el responsable de mantenimiento. Estas personas, al combinar su labor de dirección con labores en la unidad de I+D+i de la organización, dependen laboralmente de la misma.

En total son 7 los directivos que pertenecen al Consejo de Dirección, que representan a diferentes áreas de la organización, siendo todos ellos originarios y residentes en Navarra².

Los Administradores de la sociedad son los responsables de revisar y fijar las remuneraciones del Comité de Dirección. En caso de existir dudas acerca de la remuneración, consultan y deciden las mismas con el resto de Socios de la Compañía.

Las principales decisiones a nivel estratégico de la compañía en materia de económica, ambiental y social, se toman en los comités de estrategia y propiedad. Estas decisiones se trasladan mediante el Consejo de Administración y el Director General al Consejo de Dirección. En el consejo de Dirección se establecen las medidas operativas para el desarrollo e implantación de estas decisiones estratégicas de manera coordinada y eficiente.

A continuación, pasamos a enumerar algunos de los distintos Comités existentes en la compañía:

Comités vinculados a los diferentes negocios de la familia:

- **Comité de Ética:** Es el máximo garante de la correcta conducta ética dentro de la Compañía y en todos los negocios en los que participa la familia.
- **Comité de Estrategia:** Es el responsable de establecer las líneas estratégicas a seguir por la compañía y en general de los negocios de la familia.

Comités dentro de Exkal:

- **Comité de Marketing:** El Comité tiene como objetivo implementar las estrategias necesarias para consolidar la imagen de la compañía como empresa líder del sector del frío en España, trasladando nuestro posicionamiento ante nuestros Grupos de Interés, como impulsor de la transformación a través de la pasión, la excelencia y los resultados, manteniéndonos fieles en todo momento a nuestros principios y valores.

² *Consideramos altos ejecutivos a los miembros del consejo de Dirección de la compañía.

** Entendemos que el 100% de los Directivos son de la comunidad local, ya que consideramos como "local" en el ámbito geográfico a todas aquellas personas que hayan nacido en la Comunidad Foral de Navarra.

*** Tenemos en cuenta a la planta de Marcilla como la única con operaciones significativas.

- **Comité Comercial:** El Comité comercial trabaja con el objetivo de optimizar nuestras relaciones con nuestros clientes, agentes y distribuidores, adaptándonos de mejor manera a sus necesidades, procurando convertirnos en su fabricante de referencia.
- **Comité Expertise:** Este Comité reúne a personas de muy diferentes disciplinas dentro de la empresa, y tiene por objetivo el trabajo transversal y multidisciplinar dentro de la compañía, buscando sinergias positivas entre departamentos en busca de una mayor eficiencia.
- **Comité Industrial:** El comité industrial es el responsable del análisis de los procesos existentes en la compañía, con el objetivo de la mejora continua en la calidad y eficiencia de los procesos.
- **Comité de Producto:** El comité del producto es el responsable del desarrollo de los diferentes productos de la compañía, con el objetivo de desarrollar bienes y servicios diferentes y diferenciadores, que nos permitan liderar el mercado y dar respuesta a las necesidades de nuestros clientes.
- **Comité de Producción:** El comité de producción es el responsable de las operaciones de fabricación de los productos, y tiene como objetivo la coordinación de todos los departamentos involucrados en los procesos de producción de la compañía.

La compañía dispone de un Canal de denuncias mediante el cual los distintos Grupos de Interés de la compañía pueden realizar las consultas o denuncias que consideren oportunas en la citada materia. Todas las consultas son gestionadas por el secretario del Comité de Ética, el cual informa puntualmente al Comité sobre la situación de las consultas y/o denuncias obtenidas, así como la resolución que se le da a cada una de ellas. Durante el ejercicio 2022 no se recibió ninguna consulta o denuncia a través del Canal de denuncias.

La consulta con expertos externos en referencia a comportamientos poco éticos o inapropiados son aprobados por el Comité, a solicitud del propio Comité o del secretario cuando así lo consideren oportuno para dar una correcta respuesta a la duda/denuncia planteada.

Por último, reseñar que las principales decisiones económicas, ambientales y sociales se toman en los Comité de Estrategia y en las reuniones de la Propiedad. Una vez tomadas las decisiones, se canalización para su ejecución y consecución por medio del Consejo de Dirección.

Objetivos y estrategias de la compañía:

Nuestra estrategia en el largo plazo se sustenta sobre 4 pilares esenciales, los cuales sustentan el desarrollo y la actividad de la Compañía, y nos permite establecer objetivos y priorizar actuaciones.

- **Diferenciación:** Adaptación a las necesidades del cliente e innovación como ventaja competitiva en el desarrollo a largo plazo.
- **Eficiencia:** Obtención de resultados mediante la excelencia en la cadena de valor y en la gestión de costes.
- **Personas:** Invertimos en nuestro capital humano, potenciando el talento y desarrollando un equipo preparado y comprometido.
- **Tecnología:** Fortalecimiento de nuestro liderazgo tecnológico mediante el desarrollo de la digitalización y la industria 4.0.

2.8.- Gestión de Riesgos:

Los principales riesgos a los que se enfrenta la Compañía se encuentran vinculados a nuestro entorno, a los cambios normativos recientes, el riesgo de la seguridad de las aplicaciones y ciberseguridad, y el impacto que nuestras operaciones pudieran tener en el medioambiente. En concreto los riesgos más relevantes identificados son:

Inestabilidad política y económica en España y en el resto de mercados en los que operamos: La inestabilidad política y económica de los países en los que operamos, así como el posible endurecimiento de barreras comerciales, puede provocar una posible caída en las ventas en nuestro sector, y por tanto de los volúmenes de máquinas requeridas por nuestros clientes. Desde Exkal se lleva a cabo un seguimiento de la situación geopolítica (analizando el contexto político, económico y social de los países en los que operamos) para incorporar los efectos de la potencial inestabilidad a las previsiones de Exkal y a las decisiones estratégicas y operativas. Este aspecto se ha visto fuertemente impactado tras los recientes sucesos Geopolíticos (Guerra de Ucrania)

Riesgos de cumplimiento normativo: La integridad en nuestras actuaciones es fundamental para mantener relaciones de confianza, comunicación abierta y respeto a nuestros grupos de interés. El cumplimiento de la legislación y regulación vigente en cada uno de nuestros ámbitos de actuación y del Código Ético, junto con la normativa interna que lo desarrolla son la base y nuestro marco de actuación. Exkal promueve el respeto de la mencionada legislación, regulación y normas de conducta y, en caso de incumplimiento de las mismas, la adopción de medidas disciplinarias con el fin de evitar, en la medida de lo posible, futuras irregularidades o vulneraciones.

Concentración del negocio en un número determinado de clientes: En nuestro sector existe una alta concentración del negocio en un número determinado de clientes, que individualmente aportan un alto porcentaje de negocio. Los cambios o modificaciones en la cuota de mercado del cliente y modificaciones, por tanto, en los volúmenes de los pedidos, pueden ocasionar impactos para la Compañía. Para este tipo de riesgo desde Exkal llevamos un seguimiento detallado de los pedidos y las ventas y buscamos diversificar todo lo posible nuestra cartera de clientes y de producto, así como abrir nuevas áreas geográficas.

Seguridad y salud de las personas: Las actividades desarrolladas en nuestras plantas, por sus características, son susceptibles de conllevar riesgos de seguridad y salud para cualquier persona que se encuentre en nuestras instalaciones o se desplace a las mismas. Para controlar estas situaciones de riesgo, que pueden derivar potencialmente en accidentes o enfermedades profesionales, contamos, entre otros, con una Política de Seguridad y Salud y un Sistema Integrado de Gestión. Dicho sistema incluye la formación y orientación a los trabajadores de las plantas, la monitorización de indicadores, el seguimiento de iniciativas y medidas y auditorías periódicas, así como revisiones para la mejora continua.

Problemas de suministro debido a incidencias con los proveedores: Para nosotros es fundamental mantener nuestra capacidad de suministro de máquinas a nuestros clientes para que éstos puedan desarrollar su actividad sin interrupción. Dentro de la cadena de producción de la compañía los problemas de suministro en las materias primas es un factor esencial en nuestro proceso de producción. Con el objetivo de mitigar este riesgo actuamos tanto sobre la fase de selección de proveedores: desarrollando estrategias de compra encaminadas a evitar situaciones de proveedor único, como sobre la fase posterior de aprovisionamiento, en la que se realiza la monitorización de proveedores y evaluación de sus riesgos así como distintos controles de calidad.

Incidencias en la calidad de producto: Exkal cuenta con múltiples controles tanto del producto como del proceso productivo, con el objeto de evitar enviar producto no conforme a sus clientes. Con este mismo fin se cuenta con un sistema de gestión de la calidad que ayuda a un buen uso de los mismos y a actuar del modo más rápido y eficaz posible en el caso de que a pesar de todo se detectara producto no conforme o sospechoso en el cliente. Esto implica no sólo la adopción de medidas de contención sino también de prevención para que el problema no se repita, investigando la causa raíz y tomando nuevas medidas correctivas más adecuadas, capitalizando dichas experiencias de forma que se mitigue el riesgo a futuro.

Cambios tecnológicos: La adopción de la tecnología, materiales y procesos adecuados es fundamental para mantener nuestras ventajas competitivas y poder ofrecer a nuestros clientes los mejores productos en las condiciones más ventajosas. Sin embargo, identificar la opción correcta en cuanto a qué tecnología, materiales o procesos es conveniente adoptar, implantar o desarrollar es una decisión estratégica muy compleja. En Exkal llevamos a cabo diferentes actuaciones en este sentido como la participación en codesarrollos con clientes (que buscan en nosotros una complementariedad a su conocimiento interno, especialmente en lo relativo a productos o tecnologías más complejas en las que Exkal se ha especializado en los últimos años).

Seguridad de las aplicaciones informáticas y ciberataques: Los riesgos de seguridad de los sistemas de información de la Compañía toman más relevancia en los últimos años, por un lado, a raíz de los cambios normativos en materia de protección de datos y por otro como consecuencia del rápido avance de las tecnologías, en ocasiones sin las necesarias garantías de seguridad, unido a la falta de conocimiento de dichas

vulnerabilidades por parte de los usuarios. Por estos motivos la Compañía trabaja de forma muy proactiva en la mejora continua de la seguridad de las comunicaciones y aplicaciones de la Compañía con el objetivo de contar con unos mecanismos de control cada vez más robustos y que protejan adecuadamente los activos de la Compañía de potenciales ciberataques.

Dificultad de contratación/ sustitución de personal clave: El personal directivo clave ubicado en posiciones estratégicas y el personal altamente cualificado representan un activo de gran valor para la Compañía. Para cubrir estos puestos críticos, procuramos hacerlo inicialmente de forma interna, mediante procesos de promoción o sucesión o, subsidiariamente, de forma externa mediante procesos específicos de reclutamiento y selección. Tenemos distintos procesos e iniciativas encaminados a poder identificar a las personas claves y a las de alto potencial; analizar periódicamente el número de vacantes, el número de potenciales candidatos y, en última instancia, elaborar los planes de sucesión que se consideren precisos.

Riesgos ambientales: Como parte integrante del sector industrial, creemos que nuestro impacto ambiental debe analizarse desde una perspectiva de ciclo de vida del producto más allá de los impactos directos generados en el mero proceso de fabricación. En este sentido, es política de la Compañía la implementación de un sistema de gestión medioambiental, ISO 14001 y la inversión en proyectos y en la investigación de nuevos materiales y productos que lleven asociados disminuciones de CO₂. Entre las actuaciones que se están realizando pueden mencionarse la implantación de medidas para la eficiencia energética, la concienciación de nuestros empleados en el reciclaje, y el desarrollo de nuevos productos que conlleven un menor coste medioambiental.

COVID 19 y gestión de riesgos: La gestión de riesgos no puede entenderse como la gestión de silos independientes, ya que todos ellos se encuentran interconectados. Si bien en nuestra evaluación de riesgos no se encontraba contemplada una pandemia como un elemento diferenciado de riesgo, si que teníamos identificado los riesgos (Seguridad y salud de las personas; Problemas de suministro debido a incidencias con los proveedores; y Cambios tecnológicos). Tras el impacto de la pandemia, la inestabilidad política y las decisiones de cada uno de los países en referencia a la gestión de la misma tiene importantes consecuencias en el negocio, como es el cierre de fronteras, las limitaciones en la exportación y posibles guerras comerciales derivadas de esta situación.

La cambiante situación geopolítica actual nos conduce a que los riesgos anteriormente descritos puedan verse materializados en mayor o menor medida en cualquier momento. Este aspecto nos lleva a implantar constantemente planes de detección temprana y medidas de mitigación que nos permitan mantener un nivel de respuesta adecuado en todo momento.

3.- Cuestiones sociales y relativas al personal:

3.1.- Empleo

La organización a reemprendido la senda del crecimiento en la plantilla de la misma, quedando la misma en 257 empleados a 31 de diciembre de 2022.

			Total			Indefinido			Temporal			Parcial		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Equipo directivo	Hombre	Menores de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Entre 30 y 50 años	1	2	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
		Mayores de 50 años	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0
	Mujer	Menores de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Entre 30 y 50 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mayores de 50 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios y técnicos	Hombre	Menores de 30 años	35	35	24	34	31	24	1	4	0	1	0	0
		Entre 30 y 50 años	24	30	36	24	29	36	0	1	0	0	0	0
		Mayores de 50 años	10	8	7	10	8	7	0	0	0	1	1	1
	Mujer	Menores de 30 años	17	19	14	17	18	14	0	1	0	0	1	0
		Entre 30 y 50 años	29	35	36	27	34	35	2	1	1	1	3	4
		Mayores de 50 años	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Profesionales de oficio y pers. apoyo	Hombre	Menores de 30 años	39	32	24	39	32	24	0	0	0	0	0	0
		Entre 30 y 50 años	78	81	66	78	81	66	0	0	0	0	1	1
		Mayores de 50 años	36	46	33	36	46	33	0	0	0	0	1	1
	Mujer	Menores de 30 años	8	5	2	8	5	2	0	0	0	0	0	0
		Entre 30 y 50 años	24	24	11	24	24	11	0	0	0	0	4	2
		Mayores de 50 años	3	4	2	3	4	2	0	0	0	1	1	1

La organización a lo largo del año complementa su plantilla mediante la contratación de empleados fijos discontinuos. Durante el ejercicio 2022 se realizaron 330 llamamientos a este tipo de empleados.

De cara a una mejor adaptación a las demandas del mercado, el Grupo ha contado adicionalmente con 109 personas que han prestado sus servicios profesionales a través de agencias de trabajo temporal frente a las 211 del año anterior. Este importante descenso se debe a un menor impacto de la epidemia del COVID 19.

N.º DE CONTRATOS POR MODELO DE CONTRATACIÓN Y GÉNERO ³				
		2020	2021	2022
Contrato indefinido	Hombres	222	229	191
	Mujeres	81	84	62
Contrato temporal	Hombres	1	7	0
	Mujeres	2	5	1
Contrato tiempo parcial	Hombres	2	1	1
	Mujeres	2	2	2

La organización ha experimentado una mejora en las cifras de empleo, manteniendo asimismo las buenas cifras en cuanto a los modelos de contratación.

N.º DE TRABAJADORES POR JORNADA Y GÉNERO ⁴				
		2020	2021	2022
JORNADA PARCIAL	Hombres	2	3	3
	Mujeres	2	10	7
JORNADA COMPLETA	Hombres	221	233	189
	Mujeres	81	79	58

Distribución de nuevas contrataciones por edad y género:

				2020	2021	2022
Nuevas contrataciones ⁵	Menores de 30 años	Mujeres	N.º total	10	3	25
			%sobre el total	13,89%	4,47%	23,58%
		Hombres	N.º total	62	64	81
			%sobre el total	86,11%	95,52%	76,42%
	Entre 30 y 50 años	Mujeres	N.º total	23	13	33
			%sobre el total	27,71%	27,65%	30,84%
		Hombres	N.º total	60	34	74
			%sobre el total	72,29%	72,34%	69,16%
	Mayores de 50 años	Mujeres	N.º total	4	0	5
			%sobre el total	17,39%	0%	29,41%
		Hombres	N.º total	19	14	12
			%sobre el total	82,61%	100%	70,59%

³ En este sentido y a diferencia de en la tabla anterior, aquí se incluyen únicamente los contratos a tiempo parcial (tipología de contrato), mientras que en la tabla anterior, se incluyen también aquellos empleados que solicitan parcialidad sobre otra tipología de contrato..

⁴ En los datos de empleo de Exkal es importante tener en cuenta que todos los empleados de Exkal S.A. se encuentran en España.

⁵ En este apartado se tienen en cuenta los empleados fijos discontinuos de la organización

Distribución de salidas por edad y género:

				2020	2021	2022
Salidas de personal ⁶ y tasa de rotación ⁷	Menores de 30 años	Mujeres	N.º total	10	4	28
			Tasa de rotación	13,51%	7,27%	25,23%
		Hombres	N.º total	64	51	83
			Tasa de rotación	86,49%	92,72%	74,77%
	Entre 30 y 50 años	Mujeres	N.º total	26	11	49
			Tasa de rotación	25,49%	23,91%	34%
		Hombres	N.º total	76	35	96
			Tasa de rotación	74,51%	76,08%	66%
	Mayores de 50 años	Mujeres	N.º total	3	1	9
			Tasa de rotación	11,54%	8,33%	23,68%
		Hombres	N.º total	23	11	29
			Tasa de rotación	88,46%	91,66%	76,32%

			2020				2021				2022			
			Total	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años
Despidos	Equipo directivo	Mujeres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Hombres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mandos intermedios y técnicos	Mujeres	8	2	4	2	1	0	1	0	4	1	3	0
		Hombres	4	0	2	2	1	0	1	0	3	2	1	0
	Profesionales de oficio y pers. apoyo	Mujeres	2	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	1
		Hombres	8	6	2	0	10	2	6	2	21	8	11	2

⁶ En esta tasa de salidas no se tienen en cuenta las salidas por jubilación o fallecimiento, al entenderse salidas inevitables de la compañía. En este apartado se tienen en cuenta los empleados fijos discontinuos de la organización.

⁷ La tasa de rotación es la proporción de personas que salen de una organización, descontando los que lo hacen de una forma inevitable (jubilaciones, fallecimientos), sobre el total del número de personas promedio de esa compañía en un determinado periodo de tiempo

3.2.- Organización del trabajo

Tanto en los aspectos retributivos como en la selección de sus profesionales se aplican los principios y valores descritos en el apartado “Nuestros valores” del presente informe.

	2020	2021	2022
Salario inicial de entrada sobre salario mínimo legal (%)	161,41%	162,21%	161,04%

La compañía no realiza distinciones en cuanto a las prestaciones habituales entre los empleados a jornada completa y los empleados a tiempo parcial o temporales.

Durante el ejercicio 2022, la organización registro 47.212 horas de absentismo.

Por motivos de confidencialidad, la organización no facilita información relativa a las remuneraciones de sus empleados, si bien la organización cumple con su plan de igualdad y realiza un seguimiento de las posibles diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Actualmente la compañía no dispone de una política formal de gestión de la desconexión laboral.

3.3.- Salud y seguridad

Nuestro Sistema de Gestión integra las áreas de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo, Responsabilidad Social, Seguridad de la Información y Eficiencia Energética. En 2023, se pretende comenzar a trabajar sobre los requisitos de la ISO 20400, estándar para las Compras Sostenibles.

Los compromisos asumidos por Exkal en su Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad de la Información, Eficiencia Energética, Responsabilidad Social y en su Código Ético, lejos de tratarse de una simple declaración de intenciones, forman parte de su desempeño diario y están integrados en todas sus actividades, incluso en las no certificadas como son los procesos desempeñados por no empleados pero que desarrollan su actividad en las instalaciones de EXKAL.

Por último, confirmar que la compañía se encuentra al día en el cumplimiento de toda la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Proceso de determinación de los principales riesgos laborales:

El proceso de identificación y evaluación de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo lo realiza el técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, o en su caso, del Servicio de Prevención Ajeno.

Para ello, el técnico visita cada una de las áreas o puestos de trabajo con el fin de observar las tareas (habituales y no habituales) realizadas por los trabajadores y poder identificar los riesgos generados en el desarrollo de las mismas. Durante estas visitas, se

van comentando los riesgos y las posibles medidas preventivas con las personas responsables, así como con los trabajadores de los puestos evaluados, con el fin de obtener información sobre su viabilidad, adecuación, posibilidad de ejecución, medidas alternativas, etc.

Para la identificación de riesgos, se utiliza la clasificación de riesgos laborales facilitado por el INSSB (Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo) en su guía de evaluación para pymes.

Una vez realizadas las visitas de evaluación y habiendo obtenido los datos necesarios, se procede a valorar la magnitud de los riesgos identificados. El método utilizado para evaluar los riesgos derivados de las condiciones de seguridad es el Método Binario del INSSB, que valora la magnitud del riesgo en función de la Severidad (gravedad del daño) y la Probabilidad (posibilidad de que se materialice el daño).

Para la valoración de riesgos que requieren de una medición, se utiliza la metodología establecida en la reglamentación específica, y en caso de que no se indique nada en dicha normativa o no exista reglamentación específica, se utilizan los métodos o criterios recogidos en:

- Normas UNE.
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Normas Internacionales.
- En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales.

Como consecuencia de los resultados obtenidos en la evaluación, se elaboran planes de actuación, donde se recogen todas las acciones propuestas para eliminar, reducir o controlar los riesgos identificados. Además, estas acciones se priorizan de acuerdo a los principios de la acción preventiva.

Para garantizar la correspondencia con la realidad, esta evaluación es revisada periódicamente y siempre que se de alguno de estos supuestos:

- 1) Por exigencia legal
- 2) Por cambio en las condiciones de trabajo o las características de los trabajadores
- 3) Por daños a la salud de los trabajadores
- 4) Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores
- 5) Por solicitud del Servicio de Prevención Ajeno

Además de la elaboración de estas evaluaciones de riesgos y la planificación de acciones derivadas de las mismas, en la Organización se utilizan también otras herramientas para la identificación de peligros y su corrección. Así por ejemplo, las inspecciones de seguridad por cada área, la investigación de todos los incidentes con o sin daños personales y las notificaciones de los propios empleados, son otro de los puntos fuertes del sistema de gestión.

Como se dice, todos los empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo esté controlado por la organización, disponen de diferentes canales para notificar y comunicar los peligros y las situaciones de peligro laboral que identifiquen en su puesto de trabajo o en la organización en general. Entre las principales vías utilizadas se encuentran, la comunicación directa al superior inmediato o al departamento de PRL, el teléfono, el correo electrónico, los paneles de comunicación y a través de los representantes de los trabajadores. De igual manera, ante una situación de riesgo grave e inminente, los trabajadores tienen derecho a la paralización de las tareas previo aviso inmediato a su Superior, al Departamento de PRL o a los Delegados de Prevención. En estos casos, la Organización garantiza a través de sus políticas la ausencia de represalias hacia los trabajadores.

La protección y promoción de la salud de los trabajadores es uno de los principios básicos de Exkal. Por ello, la Organización cuenta con el equipo médico cualificado del Servicio de Prevención, el cual, realiza un seguimiento detallado del estado de salud de los trabajadores a través de unos estudios completos que incluyen pruebas complementarias siempre con el consentimiento del trabajador, salvo en los casos previstos en la LPRL, y de manera totalmente confidencial.

Las memorias anuales de vigilancia de la salud y los estudios epidemiológicos permiten obtener conclusiones importantes para la toma de decisiones globales, así como medidas específicas para los trabajadores especialmente sensibles.

Además, para fomentar la promoción de la salud, anualmente la Organización pone en marcha diferentes actuaciones o servicios como son, vacunas, fisioterapia, comida saludable, eventos deportivos, entre otros.

Datos resultantes de la gestión en materia de seguridad y salud:

		2020	2021	2022
Empleados	N.º de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) por accidente laboral	0	0	0
	Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) por accidente laboral	0	0	0
	N.º de lesiones por accidente laboral ⁸	72	65	77
	N.º de lesiones por accidente laboral sin baja	19	18	19
	N.º de lesiones por accidente laboral con baja	53	47	58
	N.º de lesiones por accidente laboral Hombres	62	51	61
	N.º de lesiones por accidente laboral Mujeres	10	14	16

Los principales tipos de lesiones, tanto para empleados como para no empleados son los golpes, los cortes y las musculoesqueléticas. No se ha producido ningún fallecimiento en el presente ejercicio.

⁸ Esta cifra incluye tanto los accidentes con baja como sin baja notificados, y los musculoesqueléticos

		2020	2021	2022
Empleados	N.º total de horas trabajadas	599.825	687.151	638.362
	N.º total de horas trabajadas Hombres	-	487.329	528.365
	N.º total de horas trabajadas Mujeres	-	199.774	170.852
	Índice de Incidencia (II)	138,22	104,52	126,07
	Índice de Incidencia (II) Hombres	-	105,61	133,96
	Índice de Incidencia (II) Mujeres	-	101,15	100,59
	Índice de frecuencia (IF)	83,30	62,58	83,02
	Índice de frecuencia (IF) Hombres	-	67,72	81,38
	Índice de frecuencia (IF) Mujeres	-	50,06	58,53
	Índice de gravedad (IG)	1,31	0,98	3,57
	Índice de gravedad (IG) Hombres	-	1,16	1,65
	Índice de gravedad (IG) Mujeres	-	0,55	1,75

Los criterios utilizados para obtener estos resultados vienen particularizados para cada cálculo en función de la información disponible y comparable accesible a la empresa:

- **Índice de Incidencia:** nº de accidentes con baja ⁹ ocurridos en el periodo de referencia por cada mil trabajadores
- **Índice de Frecuencia:** nº de accidentes con baja¹⁰ ocurridos en el periodo de referencia por cada millón de horas trabajadas en el mismo
- **Índice de Gravedad:** nº de jornadas laborales perdidas debidas a accidentes con baja ¹¹ por contingencia laboral en el periodo de referencia por cada mil horas trabajadas en el mismo

Proceso de determinación de los principales peligros laborales de accidente o lesión:

Podemos enumerar las principales herramientas utilizadas en la empresa para la identificación de riesgos potenciales:

- 1) Evaluación de riesgos: Se elaboran evaluaciones de riesgo de cada puesto de trabajo, las cuales se revisan y actualizan periódicamente o siempre que las condiciones de trabajo cambien. En ella se evalúa cada riesgo identificado en el puesto y se realiza la valoración de nivel de riesgo mediante el método binario recompensado por el INSSB.
- 2) Inspecciones de seguridad: Se realizan inspecciones de seguridad de carácter bimestral en cada una de las áreas, revisando e identificando todas las desviaciones en materia de seguridad que se encuentren durante la misma. Esta herramienta permite realizar un control continuo de las condiciones de trabajo.
- 3) Participación de los trabajadores: Todos los trabajadores tienen entre sus funciones y a disposición diversas vías de comunicación de riesgos detectados o propuestas de mejora. Entre los más frecuentes están: la comunicación directa, el teléfono, el mail, los paneles LeanThinking, el CSST, etc.

⁹ No se incluyen los accidentes in itinere

¹⁰ No se incluyen los accidentes in itinere.

¹¹ Jornadas perdidas en día laborales. Se incluyen los accidentes in itinere.

- 4) Investigación de incidentes: La investigación de todos los incidentes (accidentes y cuasi-accidentes) es una herramienta reactiva que permite corregir desviaciones y transversalizar medidas preventivas antes que sucedan accidentes con grandes consecuencias.

Gracias al desarrollo de estas herramientas, no se han tenido lesiones por accidentes con grandes consecuencias en las instalaciones de la organización durante el periodo objeto del informe, por lo que ninguno de los riesgos analizados ha llegado a materializarse de manera grave.

Medidas de mitigación para los principales peligros laborales de accidente o lesión:

Las medidas preventivas implantadas en la empresa para mitigar los riesgos potenciales identificados siguen la jerarquización de los principios de la acción preventiva, recogidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

		2020	2021	2022
Empleados	N.º de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral ¹²	0	0	0
	N.º de casos de dolencias y enfermedades laborales	0	0	0
	Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales	No se ha registrado ninguno en 2020	No se ha registrado ninguno en 2021	No se ha registrado ninguno en 2022

¹² Los trastornos musculoesqueléticos se han tenido en cuenta en los parámetros de lesiones ya que la organización opera en una jurisdicción cuyos sistemas de compensación de los trabajadores clasifican los trastornos musculoesqueléticos como lesiones por accidente

En cuanto a la gestión de los peligros y las medidas de mitigación en materia de enfermedades laborales, funciona de manera similar a los casos de accidente o lesión.

Procesos de participación en materia de Seguridad y Salud:

Los trabajadores son los recursos más valiosos de la Organización y por ello, tienen especial protagonismo en el desarrollo e implantación de los procesos del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

La Organización, además de para dar cumplimiento a uno de los requisitos de la Norma de certificación aplicable, dispone de varios procesos de información, participación y consulta de los trabajadores. Así, por ejemplo, los trabajadores tienen participación directa en la elección de equipos de protección individual, identificación y notificación de peligros, adecuación de los equipos y procesos de trabajo, entre otros.

Además, la empresa dispone del mayor órgano de consulta y participación de los trabajadores, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST). Este Comité, está formado de manera paritaria por los Delegados de Prevención y por el empresario y sus representantes en igual número. Se reúne trimestralmente de manera ordinaria y de manera extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las partes. Las principales funciones del CSST es, por un lado, la participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de PRL, y por otro, promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo y trasladando a la empresa la mejora de condiciones y de acciones correctivas. A su vez, los Delegados de Prevención además de participar en las actividades descritas para los trabajadores, también tiene la facultad para la participación en inspecciones sobre seguridad y salud, en auditorías y en las investigaciones de incidentes.

Por otro lado, la Organización también comunica toda la información relevante sobre seguridad y salud en el trabajo a todos sus trabajadores, bien a través de reuniones, como de paneles informativos, indicadores, difusión de comunicados a través de correo electrónico y whatsapp, carteles, así como mediante el ya mencionado Comité de Seguridad y Salud.

Procesos de formación en materia de Seguridad y Salud:

La formación sobre seguridad y salud en el trabajo es un pilar fundamental para la eficacia de toda acción preventiva, y por ende, para el buen desempeño del SIG de la Organización.

Conocedores de esta importancia, Exkal dispone de un completo Plan de Formación en materia de PRL para todos sus empleados y los trabajadores sobre los que tiene control.

En dicho Plan, se incluye tanto formaciones regladas de obligado cumplimiento como otra gran variedad de cursos, presenciales y online, totalmente voluntarios y disponibles para todos los interesados.

Entre la formación básica y obligatoria de acuerdo al perfil de cada trabajador, se encuentran; las formaciones de riesgos en el puesto de trabajo (regladas desde 2017

por el Convenio del Metal), formación sobre el plan de autoprotección, primeros auxilios e incendios para los miembros del equipo de emergencias, formación de recurso preventivo para todo el personal que acude a obras y puestos donde se realizan trabajos catalogados como peligrosos, cursos de formación sobre el uso de equipos como carretillas elevadoras, plataformas, trabajos en altura, entre otros.

Para completar esta formación y satisfacer las necesidades de cada persona, la Organización también pone a su disposición de manera totalmente gratuita otras formaciones como son; uso de desfibrilador semiautomático, escuela de espalda sana, principios básicos de PRL, riesgos generales y medidas preventivas, prevención de incendios y medidas de emergencias, prevención del estrés laboral, pantallas de visualización, y otras sobre puestos más específicos como son para técnicos de mantenimiento, mandos intermedios, personal de oficinas, entre otros.

Además, la Organización también realiza control y seguimiento de las formaciones requeridas para el personal externo a través de la coordinación de actividades preventivas y celebrando cursos compartidos entre personal propio y los de empresas subcontratadas o proveedores.

La eficacia de todas estas actividades, además de quedar reflejadas en la consecución de certificados que así lo avalen, se mide a través de los resultados de la matriz de competencias que tiene asignada cada trabajador.

3.4.- Relaciones sociales

El 100% de los empleados de Exkal están cubiertos por el convenio de la industria siderometalúrgica de Navarra.

Los acuerdos colectivos vigentes no recogen un plazo mínimo para realizar la comunicación formal de los cambios organizativos que se producen en Exkal. No obstante, cuando sucede algún hecho relevante se notifica con la antelación establecida en la norma vigente (art.41 del Estatuto de los trabajadores).

Respecto a la gestión y relación con los sindicatos, Exkal se circunscribe a los procedimientos establecidos en la normativa vigente en cuanto a los plazos y procesos de convocatoria y reunión.

Lucha contra la discriminación:

Los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades aplicados en Exkal están recogidos tanto en el Código ético como en las políticas y procedimientos aprobados y puestos en práctica (Plan de igualdad, Cultura de Exkal, Protocolo de prevención del acoso, etc.) y su misión es evitar cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional, condición social, pertenencia a una comunidad indígena, discapacidad, salud, estado civil, embarazo, orientación sexual u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo. Además, nuestra normativa interna tiene en cuenta los convenios colectivos y políticas locales.

A lo largo del ejercicio 2022 al igual que en 2021, Exkal no ha recibido, a través de los diferentes canales, ninguna denuncia sobre discriminación laboral.

Durante el ejercicio 2022 tampoco fue necesaria la activación del Protocolo de actuación ante situaciones de conflicto en el ámbito laboral.

3.5.- Formación

La cultura de Exkal es eminentemente práctica. Por este motivo, la formación de nuestras personas se desarrolla, principalmente, en el puesto de trabajo. Así garantizamos una formación más cercana a la realidad de nuestros procesos industriales, en adaptación constante a las innovaciones tecnológicas y a los requerimientos de seguridad y prestaciones de nuestros clientes.

Nuestra apuesta por un modelo de formación práctico cumple tres objetivos fundamentales:

1. Velar porque cada profesional de Exkal posea las capacidades necesarias para el desempeño excelente de su puesto de trabajo.
2. Acompañar a las prioridades del negocio de Exkal en cada momento.
3. Planificar el desarrollo de nuestras personas que ocuparán posiciones clave para nuestra actividad en el futuro inmediato.

Para asegurar el funcionamiento sostenible de este modelo, Exkal confía gran parte de sus actividades de aprendizaje a una red de expertos y formadores internos, que transmiten los principios y valores de nuestra compañía, así como los procesos y operaciones actuales y futuros de la Compañía.

Durante el ejercicio, Exkal impartió más de 4.598 horas de formación superando las 4.500 impartidas el ejercicio anterior, siendo la media de formación por empleado de 17,89 horas, los que supone un aumento de 5 horas más de formación por empleado (12,84 horas por empleado el ejercicio anterior).

A continuación presentamos un desglose de la información atendiendo a la categoría profesional:

			Total 2020	Total 2021	Total 2022
Media de horas de formación	Equipo directivo	Mujeres	-	-	-
		Hombres	19	3,86	-
	Mandos intermedios y técnicos	Mujeres	13,38	8,12	23,20
		Hombres	16,35	12,99	25,34
	Profesionales de oficio y pers. apoyo	Mujeres	1,09	18,2	20
		Hombres	4,08	17,22	19,25

Evaluaciones del desempeño y desarrollo profesional de los empleados:

De cara a la definición de los planes de formación que más se adaptan a las necesidades de los empleados de la compañía es necesario realizar procesos de evaluación de los mismos y realizar una correcta comunicación de los resultados obtenidos. Algunos de los principios básicos de actuación que se detallan en el procedimiento son:

- Realizar periódicamente evaluaciones de desempeño de los empleados del grupo.
- Comunicar su resultado al evaluado de forma que se favorezca su desarrollo profesional.

En Exkal, los empleados están incluidos en procesos formales de evaluación del desempeño, que varían en función del nivel interno de los empleados y su responsabilidad correspondiente, así como del tipo de trabajo desempeñado. En este sentido, durante el ejercicio 2022 el 65% de la plantilla se ha visto involucrado en un proceso de evaluación del desempeño.

			2021	2022
% de empleados que han recibido y una evaluación periódica del desempeño	Equipo directivo	Mujeres	-	-
		Hombres	-	-
	Mandos intermedios y técnicos cualificados	Mujeres	30,66%	32%
		Hombres	42,95%	23,18%
	Profesionales de oficio y personal de apoyo	Mujeres	70,17%	100%
		Hombres	62,22%	97,56%

3.6.- Accesibilidad – Diversidad Funcional

Con el fin de facilitar el acceso al empleo a personas con capacidades diferentes, en Exkal realizamos tanto la contratación directa incorporándolos a nuestra plantilla o bien subcontratamos productos y servicios a centros especiales de empleo.

El número de empleados con capacidades diferentes que han trabajado en Exkal durante 2022 fue de 7 personas.

3.7.- Diversidad e igualdad

En Exkal trabajamos por la diversidad cultural y desarrollamos acciones para concienciar sobre la diversidad funcional. La organización entiende como un aspecto fundamental la creación de un entorno inclusivo porque cada persona puede aportar sus cualidades, lo que supone una gran riqueza. Así, en todo momento, la compañía promueve la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad cultural y social, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo, así como presta apoyo a los trabajadores con capacidades diferentes, facilitando su integración laboral.

En este sentido, Exkal cuenta con un plan de igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual establece objetivos para avanzar en materia de igualdad, así como la estrategia de implementación, seguimiento y evaluación del mismo. Este plan se encuentra vigente hasta diciembre de 2023.

Asimismo, Exkal dispone de procedimientos para evitar cualquier tipo de acoso laboral por motivos de: raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, condición social, pertenencia a un pueblo indígena, discapacidad, salud, estado civil, embarazo, orientación sexual u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo.

Distribución de las bajas parentales:

			2020	2021	2022
Bajas parentales	Mujeres	N.º total de empleados con derecho a permiso parental	6	6	5
		N.º de empleados que han tomado el permiso parental	6	6	5
		N.º de empleados que se han reincorporado tras el permiso parental	4	3	5
		N.º de empleados que se reincorporaron el año anterior y 12 meses después seguían en la empresa	1	3	3
		N.º de empleados que se han reincorporado tras el permiso parental/N.º de empleados tomaron el permiso parental	67%	50%	100%
		N.º de empleados que se reincorporaron el año anterior y 12 meses después seguían en la empresa/N.º de empleados que se reincorporaron el año anterior de permiso parental	33,33%	75%	100%
	Hombres	N.º total de empleados con derecho a permiso parental	17	11	18
		N.º de empleados que han tomado el permiso parental	17	11	18
		N.º de empleados que se han reincorporado tras el permiso parental	15	11	16 ¹³
		N.º de empleados que se reincorporaron el año anterior y 12 meses después seguían en la empresa	5	11	4
		N.º de empleados que se han reincorporado tras el permiso parental/N.º de empleados tomaron el permiso parental	88%	100%	89%
		N.º de empleados que se reincorporaron el año anterior y 12 meses después seguían en la empresa/N.º de empleados que se reincorporaron el año anterior de permiso de parental	71,43%	73%	64%

4.- Medio ambiente:

4.1.- Gestión ambiental:

En nuestro compromiso por la mejora continua y la protección del medio ambiente, hemos establecido un Sistema de Gestión Ambiental certificado de acuerdo a estándares internacionales (ISO 14001), así como distintos indicadores de medio ambiente que permiten el seguimiento y control de nuestra planta productiva, así como la identificación de mejoras e implantación de buenas prácticas.

¹³ Las dos personas que no se han reincorporado se deben a dos bajas voluntarias.

Durante el mes de diciembre de 2022, hemos vuelto a certificarnos en la normativa ISO 14001 a través de AENOR, el cual ha certificado que nuestra planta continúa cumpliendo con los requisitos que establece el estándar internacional.

Exkal no ha tenido durante 2022 multas o sanciones significativas por incumplimiento de la normativa ambiental

4.2.- Contaminación:

Como parte del compromiso asumido por Exkal en materia medioambiental, la compañía ha optado por impulsar el autoconsumo eléctrico en la planta. Por ello, en la construcción de las nuevas plantas se han instalado paneles solares para la generación eléctrica para el autoconsumo. Actualmente se ha instalado una capacidad de generación de 500 kWp, aspirándose a un total de instalación de 1.000 kWp, lo que supondrá una generación estimada de más de 750.000 kWh y un ahorro estimado de 144,8 Tm de CO₂/año en la primera fase.

Las placas fotovoltaicas instaladas son capaces de producir gran cantidad de electricidad en los momentos de máxima radiación, motivo por el cual esta energía es vendida a la distribuidora. Tratando de avanzar en el proceso de autoabastecimiento energético, ha hecho que iniciemos un proyecto Horizonte 2020, analizando la mejor manera de almacenar la energía y aprovecharla en los momentos de baja radiación solar.

En la siguiente tabla se reflejan los gases de efecto invernadero emitidos por nuestra actividad en todo el grupo, dicho de otra forma, nuestra huella de carbono:

	Desglose de emisiones según origen en 2022		
	Toneladas de CO ₂	Tm CH ₄	Tm N ₂ O
Emisiones directas	1.134,31 Tm de CO ₂ equiv.	1,65 Tm	1,03 Tm
Emisiones indirectas por energía	0	0	0

		Ratio de intensidad de las emisiones de GEI
Total emisiones netas/N.º total de muebles producidos	2021	0,05 Tm/mueble
	2022	0,05 Tm/mueble

Dentro de la evaluación de aspectos ambientales realizada anualmente, el ruido y la contaminación lumínica no se consideran significativos.

En la última medición de ruido se cumplían los límites legales de ruido externo. No se ha realizado una medición sobre la contaminación lumínica, al no existir una obligación legal al respecto y no considerarse significativa.

Previo a la ampliación de la nave industrial se condicionó la licencia de actividad a un requerimiento de medio ambiente donde indicaba que tras la puesta en marcha de la

instalación debían medirse todos los focos de emisiones de la nave. Con fecha 21/12/2021 el Organismo de Control Autorizado emitió un informe (352057/5003/31/1 Rev.02) en el que se evidencia que los valores de emisión de los focos cumplen con los valores límite establecidos por medio ambiente.

4.3.- Economía circular y prevención y gestión de residuos

La gestión de los residuos en Exkal se orienta siempre a minimizar los residuos generados, tanto en cantidad como en peligrosidad, en dar prioridad al reciclaje y reutilización sobre otras opciones de gestión, y en la valorización energética como elección preferente frente al depósito en vertedero. Los residuos se gestionan conforme a la normativa vigente en cada país.

La compañía pertenece al Sistema de Gestión Integrado de Residuos ECOTIC, aspecto por el cual recogemos los muebles antiguos de los supermercados donde realizamos nuevas instalaciones. Estos muebles los entregamos a ECOTIC para su correcto procesamiento y gestión, acorde con lo establecido en la normativa de elementos eléctricos y electromecánicos. Este gestor de residuos nos facilita periódicamente reportes del correcto procesamiento de los muebles entregados, produciéndose la reintegración en el sistema de los componentes susceptibles de reutilización. El gestor nos proporciona certificados de gestión de los muebles que hemos destruido para que quede evidencia de los mismos.

Las instalaciones disponen de las correspondientes autorizaciones de productores de residuos peligrosos, que permiten su registro, inventario, almacenamiento y gestión. Los residuos no peligrosos generados son reutilizados en el lugar de producción o recogidos por un gestor autorizado para el tratamiento, reciclado o valorización, o en su defecto, para el vertido en depósitos controlados.

Exkal también genera otros residuos peligrosos o con regulación específica que han de ser tratados respectivamente por un gestor autorizado de residuos peligrosos o por un SIG (Sistema Integrado de Gestión). Los residuos peligrosos son entregados, con carácter general, a gestores autorizados, de acuerdo con la legislación vigente.

La consecuencia de no gestionar los residuos de manera adecuada provocaría un incumplimiento de la legislación, y no teniendo en cuenta los compromisos de París y Kyoto, provocando un importante perjuicio para el planeta y afectando a las generaciones venideras.

Los residuos de la actividad de fabricación que se encuentran en su fin de vida útil, se realizan acorde con la normativa medioambiental, evitando la contaminación del suelo y de los medios hídricos.

		2020	2021	2022
<i>Tipo de residuo</i>		<i>Cantidad (Tm)</i>	<i>Cantidad (Tm)</i>	<i>Cantidad (Tm)</i>
Residuos no peligrosos	Chatarras férricas	1.544,03	1.866,73	1.954,52
	Chatarras no férricas	28,46	44,33	35,75
	Chapa inyectada	71,72	65,02	127,44
	Madera	228,54	390,6	191,35
	Vidrio	9,9	44,4	89,49
	Papel y cartón	54,86	89,40	75,08
	Evaporadores	1,38	5,16	2,82
	GRG no peligrosos	6,78	12,18	11,46
	Pintura	57,63	65,92	55,70
	Basura	191,36	153,72	159,20
Total no peligrosos		2.220,62	2.753,62	2.702,81

		2020	2021	2022
<i>Tipo de residuo</i>		<i>Cantidad (Tm)</i>	<i>Cantidad (Tm)</i>	<i>Cantidad (Tm)</i>
Residuos peligrosos	Material Contaminado	4,81	6,7	4,76
	Envases Plásticos Contaminados	1,32	2,36	-
	Fluorescentes Rotos	0,54	3,72	0,91
	Aceite Usado	0,52	3,47	1,08
	Tóner	0,03	0,1	-
	Material electrónico	0,42	0,46	0,18
	GRG peligrosos	6,30	10,68	10,74
	Lodos de decapado	0	39,23	22,9
	Desengrase	35,44	61,00	74,33
Total peligrosos		84,82	137,72	114,9

Tratamiento de los residuos:

<i>Residuo</i>	<i>Total (Tm)</i>	<i>Residuos Peligrosos</i>	<i>Residuos no peligrosos</i>
Reutilizar	89%	11%	97,8%
Eliminación	11%	89%	2,2%
Total	100%	100%	100%

El 100% de las operaciones de valorización de los residuos se realiza fuera de las instalaciones de la organización.

No se han producido derrames significativos en Exkal, entendidos como tal aquellos que no se pueden solucionar con métodos propios y se tiene que recurrir a ayuda externa o aquellos en los que son necesarias medidas de remediación.

Exkal cumple con todos los requisitos legales establecidos por la administración en materia medioambiental y no ha registrado ninguna sanción en esta materia.

Exkal no ha realizado el transporte de ningún residuo peligroso. Los movimientos de residuos peligrosos siempre son realizados por empresas especializadas en el tratamiento de residuos (en nuestro caso Servicios Ecológicos y Servidrum), con el

cumplimiento del ADR correspondiente y con la cumplimentación de la documentación en el ministerio.

Exkal dispone de un servicio de catering realizado por un dietista en la planta bajo demanda. Cada empleado solicita el menú deseado de manera anticipada y únicamente la compañía externa facilita las cantidades asociadas a los menús solicitados, reduciendo al mínimo el desperdicio de alimentos.

4.4.- Uso sostenible de los recursos

El consumo de agua en nuestra planta productiva está destinado (además del uso sanitario), a los procesos de tratamiento superficial, en concreto al proceso de pintura:

Durante el ejercicio 2022 el consumo total de agua ha sido de 2.951 m³ de agua, mientras que en el ejercicio anterior fue de 2.703 m³ de agua.

Actualmente la compañía obtiene el agua de la red de suministro general, quedando registrado el consumo de la misma. Como parte del proceso de ampliación de la nave de la compañía, con fecha 17/03/2023 se ha otorga la autorización para captación de aguas de para el proceso industrial de un pozo.

Hasta el año 2023, en cuanto al vertido del agua, el modelo productivo no incorporaba el agua como un elemento esencial en el mismo. Las aguas residuales, aguas procedentes de la lluvia y de los servicios generadas se gestionan de acuerdo con las leyes normativas de aplicación (decreto foral 12/2006), de manera que en nuestro centro de trabajo el vertido de aguas se realiza de forma controlada a la red de alcantarillado donde reciben un tratamiento adecuado. Por un cambio de proceso, a partir de mayo de 2023, la compañía dispone de una depuradora propia, la cual trata las aguas y se asegura que las mismas cumplen con los límites de vertidos correctamente antes de su incorporación a la red.

A continuación, se pone el consumo de los recursos materiales, incluimos un desglose con los principales materiales utilizados para la fabricación de productos en la organización:

<i>Materiales renovables (Tm)</i>			
	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
Cartón	38,4	55,1	41,6
Plástico	26,1	40,6	68
Aluminio – Evaporador	109,08	67,7	78
Aluminio – Perfiles	13,6	5,7	5,5
Cobre	275,7	299	219,1
Acero	12,7	16,6	17,9
Condensador	5,4	4,6	6,2
Madera	262,04	390,6	521,5

Materiales no renovables (Tm)			
	2020	2021	2022
Leds	76,7	128,62	149,9
Poliol	149,06	189,3	178,7
Isocianato	225,2	296,1	279
Compresores para evaporadores	119,9	115,1	133,1
Pintura en polvo	57,63	65,9	55,7
Lámparas	0,3	0,3	0,2
Propano	0,3	0,42	0,52
Oxígeno	1,5	1,7	2,1
Acetileno	0,6	0,9	1
R452	2,6	3	2,2
Helio	0,2	0,3	0,3
Nitrógeno	4,3	0,83	293 ¹⁴

Debido al importante número de proveedores existentes, no disponemos del dato sobre la cantidad de material reciclado y reutilizado de cada material suministrado por los proveedores.

Nuestro proceso productivo necesita de una fuente de energía para su funcionamiento. Por ello hacemos un seguimiento exhaustivo de las distintas fuentes de energía consumidas en nuestras instalaciones: electricidad y gas natural.

Consumo Directo de energía por tipo de combustible (kWh):

	2020	2021	2022
Gas Natural	3.047.280	3.758.402	4.024.856

Energía eléctrica consumida (kWh):

	2020	2021	2022
Consumo de Electricidad	3.957.009	5.076.714	5.229.228

Energía renovable producida y vendida (kWh):

	2020	2021	2022
Molino eólico	2.823	3.652	2.914
Placas solares	364.794	400.078	649.418

Consumo neto global de la compañía (kWh):

	2022
Consumo de energía	9.906.416 kWh

¹⁴ La importante variación de nitrógeno es debido a la incorporación de nueva maquinaria que utiliza este gas en el proceso de producción.

	2022
Ratio de intensidad energética: Consumo Neto de energía / N.º Total de muebles producidos	428,62 kWh/muebles

4.5.- Cambio climático

En Exkal entendemos que la sostenibilidad del planeta es tarea de todos, por lo que entendemos que es necesario asumir retos de manera ambiciosa. Por ello estamos trabajando en reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) aportando soluciones a través de:

- Medición y seguimiento de nuestro impacto ambiental mediante la definición de indicadores de seguimiento SMART.
- Mejora de la eficiencia energética de nuestros procesos productivos mediante la implantación de mejoras operacionales.
- Desarrollo de energías limpias para el autoconsumo.
- Estamos estableciendo medidas para certificarnos ISO 50.001.
- En el ejercicio 2022 la compañía ha elaborado un plan de descarbonización con el apoyo de una consultoría externa.

Exkal ha realizado un trabajo considerable con diferentes proveedores para la adecuación de sus productos en el cumplimiento de la ley de gases de efecto invernadero, potenciando el cambio de refrigerantes a la utilización de gases con menor impacto en el medio ambiente.

Exkal ha mejorado el diseño de sus muebles, disminuyendo las pérdidas energéticas que se producen en los mismos. Para obtener esta mejora, se está trabajando con distintos socios tecnológicos/proveedores en el desarrollo de materiales eléctricos, y electrónicos específicos para el mundo de la refrigeración, obteniendo materiales de bajo consumo con alta eficiencia energética, como por ejemplo: leds de iluminación específicos, ventiladores de alta eficiencia y otros materiales.

Analizando los aspectos ambientales de nuestro producto, sabemos que el mayor consumo de energía se produce en la fase de uso de este. Nuestro equipo de diseño está centrado en diseñar muebles eficientes, que, durante su uso, tengan un ahorro sustancial para el cliente, tanto en la parte eléctrica como en la parte frigorífica. Los evaporadores de los muebles son acordes a las dimensiones de estos, y mediante análisis en nuestros laboratorios se verifica que la eficiencia energética es mejor. Los datos de consumo se han llevado a verificar en laboratorios externos de los clientes, y se ha comprobado que los datos son reproducibles.

El análisis de la mejora en el área productiva derivada de la incorporación de maquinaria en materia de merma férrica es la siguiente:

	2020	2021	2022
Tm de residuo férrico	1.544,03	1.866,73	1.954,52
Muebles fabricados	18.109	23.769	23.112
Porcentaje	8,5%	7,8%	8,45%

4.6.- Protección de la biodiversidad

Toda la actividad desarrollada por Exkal se encuentra circunscrita a zonas urbanas e industriales, por lo que no afectan de manera directa a la biodiversidad, ni existe la posibilidad de impactos directos sobre áreas protegidas.

5.- Sociedad

5.1.- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Exkal continúa firme en su propósito de generación de riqueza en nuestro entorno, mediante la creación de oportunidades de crecimiento, tanto a nivel económico como social. A pesar de la situación de alta incertidumbre que arrastramos aún debido a la pandemia, la compañía sigue inmersa en su propósito de atracción de distintas industrias auxiliares a la zona, que redunden en generación de riqueza y empleo para la zona.

Asimismo, la organización ha decidido incentivar la excelencia dentro de la organización, premiando a los empleados con un mejor desempeño en materia de 5S, excelencia, absentismo, entre otras cuestiones mediante invitaciones a diversos eventos deportivos y culturales navarros como, por ejemplo, obras de teatro o entradas de fútbol.

5.2.- Subcontratación y proveedores

El fenómeno de la globalización ha tenido un fuerte impacto en nuestro modelo de negocio, aspecto que nos conduce a la necesidad de una mejor gestión de nuestra cadena de suministro, ya que la misma se ha hecho más compleja.

Debido a lo anterior, la compañía ha determinado como objetivo el ser capaces de evaluar de manera efectiva y consistente el desempeño de nuestros proveedores, garantizando una cadena de suministro que cumpla con los requisitos del sector, así como los estándares legales y reglamentarios, tanto locales como internacionales. Así, las principales herramientas a nivel corporativo de que disponemos actualmente para el control de nuestros proveedores son tres:

- Comprobar el cumplimiento normativo de proveedores críticos (tanto los proveedores de material directo como los que, por volumen, tipo de producto y servicio son importantes para el negocio). Esto incluye la solicitud de certificaciones y/o documentación clave que lo soporte cuando sea necesario.
- Visitas y reuniones por parte del Departamento de Compras en las sedes sociales de los diferentes proveedores, de cara a comprobar en primera persona que las

mismas cumplen con los requisitos mínimos exigibles. Debido a la pandemia, este ejercicio de revisión se ha realizado de manera puntual.

- Revisión de los materiales recibidos por parte del departamento de calidad, comprobando que los mismos se adecuan a las especificaciones técnicas solicitadas para su utilización en el sistema productivo de la compañía.

Actualmente, no disponemos de un registro pormenorizado de las actuaciones realizadas y de las medidas adoptadas al respecto.

En Exkal nos esforzamos por fabricar productos de primera calidad, trabajando únicamente con proveedores que nos aseguran que esto sea posible, y contribuyendo así a la realización de un producto final excelente. Es por ello que nos apoyamos en una fuerte cadena de suministro local, el cual en el presente ejercicio se ha situado en el 39,11%¹⁵ de nuestras compras de materiales totales y situándose un poco por debajo del 41,58% del ejercicio anterior. Este descenso se debe al fuerte incremento de los precios del cobre, aspecto que repercute fuertemente en estos porcentajes.

El uso de una fuerte cadena de suministros locales, unido a una mayor valoración de aquellos proveedores que disponen de sistemas de gestión ambiental nos permite acceder a una cadena de proveedores más sostenible. En aquellos proveedores no locales, la compañía trata en la medida de lo posible optimizar los transportes unificando rutas y/o pedidos.

Exkal, dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud laboral certificado con la norma EN45001, tiene definido un procedimiento control de contratistas en el que se define la metodología de actuación para la coordinación y gestión de actividades entre Exkal y terceros con el fin de preservar la seguridad y la salud, tanto de los trabajadores de Exkal como de terceros que prestan sus trabajos y/o servicios para Exkal; así como describir la sistemática a seguir para controlar los siguientes puntos:

- La homologación a los contratistas, desde el punto de vista de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Los aspectos ambientales generados por los contratistas como consecuencia de sus trabajos en las instalaciones de Exkal.
- Que los contratistas están autorizados legalmente para realizar su trabajo.
- Modo de actuar de las visitas, camioneros, otros.

Los principales proveedores de la compañía se localizan en el entorno de la compañía y en menor grado en el resto de España (En el ejercicio 2022 se alcanzaron unas compras en España del 70% aspecto que se mantiene estable con las registradas en el 2021) y/o en Europa (97,24 % del total de compras de materia prima). Durante el ejercicio no se ha identificado ninguna contratación con proveedores en la que se hayan generado incidentes relacionados con los derechos de libertad sindical, negociación colectiva,

¹⁵ * Entendemos como "local" en el ámbito geográfico a todas aquellas empresas con sede social en la Comunidad Foral de Navarra.

** Tenemos en cuenta a la planta de Marcilla como la única con operaciones significativas.

empleo de mano de obra infantil o trabajo forzado o no consentido, ni se tiene constancia de que se hayan recibido denuncias por los motivos señalados. Tampoco se ha detectado ningún proveedor con un impacto social negativo significativo, ni se han registrado incidentes a través de los canales habilitados al efecto, que hayan motivado la cancelación de pedidos o contratos con proveedores por impactos sociales negativos, ni que hicieran necesaria una visita presencial en el proveedor.

Dadas las características de nuestro negocio, la gran mayoría de nuestros proveedores son nacionales o europeos, no se considera necesario realizar auditorías de proveedores a no ser que se produzcan incidencias significativas con alguno de ellos.

Dentro de nuestro sistema de gestión de calidad ISO 9001 y de Responsabilidad Social IQNet SR10:2015 de la planta fabril hemos definido nuestro proceso de homologación de proveedores y piezas y un modelo de evaluación de los proveedores.

La homologación de nuevos proveedores la realizamos mediante una entrevista previa y una visita a sus instalaciones, pero posteriormente todas las piezas tienen que ser homologadas individualmente, al igual que las modificaciones que se vayan realizando. Esta homologación la realizamos mediante muestras solicitadas a fábrica verificando las especificaciones definidas y realizando las pruebas funcionales necesarias.

Anualmente, realizamos una evaluación a nuestros proveedores la cual se les comunica, indicándoles si han mejorado o empeorado de acuerdo a la sistemática de trabajo utilizada, cumpliendo con los requisitos establecidos en la ISO 9001.

5.3.- Consumidores

En Exkal aplicamos desde el año 2010 un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) según la Norma ISO 14001 en la planta y sede central de Marcilla. Asimismo, tenemos definida una Política asociada al Sistema Integrado, aprobada por la alta dirección, dentro de la cual queda recogida la Política de Medio Ambiente junto con las de Calidad y Seguridad Laboral. Los objetivos marcados en la política en relación con el medioambiente son:

- Mejorar continuamente la eficiencia,
- Minimizar el impacto ambiental y prevenir la contaminación,
- Evitar los daños y deterioro de la salud mediante un enfoque preventivo, con el fin de adaptarnos a los requisitos de nuestros clientes en un entorno dinámico, cambiante y competitivo.

Estos objetivos se concretan y despliegan en objetivos y metas específicos, que son periódicamente evaluados y aprobados por la Dirección General. Dirección General es responsable de implantar y difundir en la organización y a la sociedad en general la Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo y Responsabilidad Social y de su revisión para conseguir la continua adecuación de la misma.

El desarrollo de un modelo de comunicación continua con nuestros Grupos de Interés nos permite una detección temprana de cualquier incidencia medio ambiental, permitiéndonos una respuesta temprana ante cualquier indicio de problema con el medio ambiente.

Exkal desarrolla todos los años nuevos modelos de productos, los cuales son más sostenibles y eficientes. Este afán innovador hace que tengamos un amplio equipo de diseñadores de producto, que nos permite mejorar la eficacia de nuestros muebles. En esta línea, nuestros productos se prueban en laboratorios internos que permiten verificar las mejoras en los ahorros de los muebles. Para ser capaces de mantener el impulso innovador, hemos implantado 11 salas de laboratorio y una superficie de más de 1500m2 para desarrollar los últimos avances y ser capaces de mostrarlos y demostrarlos a nuestros clientes. Además colaboramos con diferentes empresas y centros tecnológicos para mejorar las condiciones internas de los muebles, aspecto que ayuda en la conservación eficiente de los alimentos, evitando en la medida de lo posible el desperdicio alimentario por una mala conservación de los mismos.

La compañía no ha recibido ninguna notificación, advertencia o apercibimiento, ni tiene constancia de ningún incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios relativos a los impactos en la salud y seguridad de los productos y servicios en el periodo objeto del informe.

La organización dispone de un sistema de gestión de las reclamaciones y quejas obtenidas por los clientes y se realiza acorde con el sistema de gestión de calidad. Asimismo, la compañía dispone de un buzón de reclamaciones en su página Web.

Adjuntamos un análisis de la reclamaciones registradas:

<i>Reclamaciones</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
Debidas al proveedor	24%	31%	27%
No proceden	15%	23%	24%
Propias	62%	46%	49%

5.4.- Información fiscal

Exkal basa su estrategia fiscal en la normativa fiscal nacional e internacional vigente, consciente de la importancia y necesidad de su contribución a las finanzas públicas de los distintos territorios en los que opera.

Toda la información fiscal se encuentra recogida en las cuentas anuales de la organización.

5.5.- Nuestros Grupos de Interés

La gestión de los Grupos de Interés sigue estando fuertemente afectada por el impacto de la Pandemia, limitando las posibilidades de participación en jornadas y eventos, y teniendo que restringirnos en gran medida a medios telemáticos, con el fuerte impacto que esto supone.

A continuación, pasamos a describir los Grupos de Interés identificados por la Compañía:



Dialogamos con nuestros Grupos de Interés:

La pandemia mundial sufrida los dos últimos años nos ha dejado claro a todos los niveles, que la única manera de solucionar problemas globales es la actuación conjunta de todos los agentes sociales. Por ello, durante el ejercicio 2022 hemos participado en reuniones con distintos Grupos de interés en la búsqueda de soluciones conjuntas a problemas como la falta de abastecimientos o los retos normativos.

Asimismo, y en otro orden de cuestiones, existe una comunicación continua y fluida con los diferentes Grupos de Interés, los cuales disponen de personas de contacto a través de las cuales poder canalizar cualquier tipo de duda, queja o reclamación que la actividad de la sociedad pudiera ocasionar.

En cuanto a los impactos negativos para la comunidad local, únicamente podría considerarse la huella ambiental que la actividad genera, la cual se encuentra desglosada en los indicadores ambientales reportados en el presente informe.

En este sentido, en el ejercicio 2022 recibimos la visita de la Presidenta del Gobierno de Navarra, María Chivite, para la inauguración de nuestra Unidad de I+D+i Empresarial y la Escuela de Formación Profesional Dual de Exkal. Se trata de dos proyectos puestos en marcha por Exkal en colaboración con el Gobierno de Navarra y que tienen el objetivo de mejorar la competitividad de las empresas y aumentar la calidad del empleo.

Chivite estuvo acompañada durante su visita por toda la familia Antoñanzas. Agradeció a nuestra empresa “su compromiso por la cohesión territorial y el desarrollo de Navarra” en la puesta en marcha de su centro de formación ya que, según palabras de la Presidenta, la formación diseñada bajo los parámetros que demanda el mercado laboral “es la principal palanca para la reducción de la brecha de la desigualdad”.

La Presidenta estuvo acompañada por los Consejeros de Desarrollo Económico y Empresarial, Mikel Irujo Amezaga, y de Universidad, Innovación y Transformación Digital, Juan Cruz Cigudosa, así como de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo, Miriam Martón.



5.6.- Participación en el entorno

En Exkal trabajamos en la promoción del sector y el desarrollo local desde diversos ángulos. Como reflejo de este compromiso, nos involucramos de forma activa en distintas iniciativas orientadas tanto al ámbito social, como al ámbito económico, a través de clústeres y asociaciones empresariales.

Participamos en organizaciones, instituciones y foros cuya finalidad es fomentar el desarrollo socioeconómico, la innovación, la calidad, o la contribución a la divulgación del conocimiento del sector del frío.

Actualmente, la sociedad es miembro activo de las siguientes asociaciones sectoriales:

- **ADEFAN - Asociación de Empresas Familiares de Navarra:** Asociación para el desarrollo de la Empresa Familiar Navarra es una entidad privada independiente, apolítica, sin ánimo de lucro, creada para el apoyo y defensa de las Empresas Familiares de Navarra.
- **AEFYT - Asociación de Empresas de Frío y sus Tecnologías:** Lugar de encuentro para las empresas del frío, siendo el mejor marco para desarrollar las vías de comunicación entre los frigoristas.

- **AIN – Asociación de la industria Navarra:** es una asociación privada que, a través de su conocimiento especializado en gestión y tecnología, fomenta la colaboración y la mejora de la posición competitiva de la industria y el entorno, para ser el referente en el desarrollo y mejora de la competitividad de las empresas industriales navarras.
- **NAGRIFOOD - Clúster Agroalimentario de Navarra:** es una organización de empresas que tiene por objeto la mejora continua de la competitividad de sus socios, y por ende de la del sector, a través del desarrollo de la intercooperación, la innovación abierta, el intraemprendizaje y la internacionalización. La organización está abierta a toda clase de empresas de alimentación integradas en la cadena de valor del sector en Navarra.
- **Eurovent:** Es la Asociación de la Industria de Europa para el Clima Interior (HVAC), los Procesos de Refrigeración y las Tecnologías de la Cadena de Frío de Alimentos. Sus miembros de toda Europa, Oriente Medio y África representan a más de 1.000 empresas, la mayoría fabricantes pequeños y medianos. Sobre la base de datos objetivos y verificables, estos representan una facturación anual combinada de más de 30.000 millones de euros, empleando a unas 150.000 personas dentro del área geográfica de la asociación. Esto convierte a Eurovent en uno de los comités de la industria interregional más grandes de su tipo. Las actividades de la organización se basan en principios democráticos de alto valor para la toma de decisiones, lo que garantiza un campo de juego nivelado para toda la industria, independientemente del tamaño de la organización o las cuotas de membresía.
- **ECOTIC:** Es una organización privada de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, cuya constitución ha sido promovida por las principales empresas del sector de la electrónica de consumo. Constituida el 7 de marzo de 2005, ECOTIC trabaja en favor de la defensa del medio ambiente y el desarrollo sostenible a través de la sensibilización y formación de fabricantes, distribuidores y usuarios de aparatos eléctricos y electrónicos.
- **Fundación Industrial Navarra:** La Fundación es una organización sin ánimo de lucro creada en el año 2014 por el Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Navarra y la Asociación de Ingenieros Industriales de Navarra, con el objetivo de impulsar el desarrollo industrial y económico de Navarra a través de la ayuda a empresas para ser más competitivas. La organización organiza actividades que los distintos socios proponen, fomentando siempre su apoyo mutuo y aprendizaje compartido. Por tanto, se trata de un proyecto basado en la colaboración en el que las empresas son las protagonistas.
- **Fundación LuzIA:** es una iniciativa que nace desde las empresas y que tiene como objetivo conseguir que la sociedad navarra alcance un grado de conocimiento, desarrollo e implementación de los ecosistemas de inteligencia Artificial (IA) equivalentes a los conseguidos en las últimas décadas en el ámbito de las energías renovables. Aspira a que Navarra sea protagonista en el desarrollo de tecnologías de IA. Creemos que, a día de hoy, en nuestra Comunidad se dan las condiciones idóneas para lograr ser un referente en IA a nivel mundial: contamos

con el talento, los recursos y la visión como para hacerlo posible. Está a nuestro alcance situarnos a la cabeza de la revolución tecnológica que se está produciendo alrededor del mundo.

- **Consejo Social UPNA (Universidad Pública de Navarra):** El Consejo Social es el órgano colegiado de participación de la sociedad en la universidad y actúa como elemento de relación entre las instituciones y la sociedad de Navarra y la Universidad Pública de Navarra. La creación del Club de Directores de I+D+i se enmarca en la línea de trabajo del Consejo Social relativa a la formación permanente orientada a profesionales en ejercicio, y responde a la previsión establecida en la Ley Foral del Consejo Social, que atribuye a este órgano la competencia de “impulsar, junto a los responsables académicos de la Universidad Pública de Navarra, una oferta de formación permanente dirigida a profesionales en ejercicio y adaptada a sus necesidades”, además de enmarcarse en la línea de trabajo del Consejo relativa a “fomentar las actividades de formación permanente de la Universidad procurando que se incremente su cercanía a las necesidades del entorno productivo”.
- **CE/R+S - Club de Empresas Responsables y Sostenibles de la Comunidad Valenciana:** es la plataforma de encuentro de referencia en la Comunidad Valenciana para generar y difundir conocimiento sobre el desarrollo socialmente y el crecimiento sostenible, y en definitiva, la integración de la Responsabilidad Social y la Sostenibilidad como medio de gestión, impulsando cambios en los procesos de gestión e inversión de la Comunidad Valenciana

Asimismo, Exkal en colaboración con otras empresas y organizaciones colabora activamente en el desarrollo de proyectos y actividades con ONG's y fundaciones que benefician a la sociedad.

La compañía no realiza ninguna aportación a ningún partido político ni de manera directa ni indirecta.

Durante el ejercicio 2022, la compañía continuó con su colaboración con el ayuntamiento de Marcilla en el lanzamiento de un certamen de teatro aficionado. El día 25/06/2022 se cerró esta segunda edición del Certamen de Teatro Amateur «Ana de Velasco» de la mano de Candilejas Teatro que mostraron que se esconde tras bambalinas en este mundo del teatro aficionado.



6.- Lucha contra la corrupción y el soborno

El Código Ético recoge los valores y principios que deben guiar el comportamiento de todos los Grupos de interés vinculados a la organización y, entre ellos, los de transparencia, solidaridad y cumplimiento del ordenamiento jurídico.

El Código Ético de Exkal dedica distintos apartados a la lucha contra la corrupción, el soborno, las comisiones ilegales y el tráfico de influencias, estableciendo una serie de fines y principios para su desarrollo:

1. Ser capaces de formar proveedores y demás grupos de interés responsables, reconociendo y promoviendo las buenas prácticas sociales en su sector.
2. Denunciar todas aquellas situaciones que atenten contra los derechos humanos, sociales y económicos.
3. Establecer cauces de diálogo y espacios de debate que generen procesos de resolución de conflictos entre los grupos de interés
4. Intervenir en la medida de lo posible en la realidad social, previamente asumida, a través de una acción social significativa.
5. Estimular la participación de los grupos de interés en los asuntos que les afectan y profundizar en los valores fundamentales.
6. Fomentar una cultura de la solidaridad que incida en la creación de una verdadera conciencia social solidaria entre los grupos de interés.

En este caso y de manera más concreta, la compañía fruto de un análisis de riesgo interno y atendiendo a su modelo de negocio (no estamos vinculados a trabajos con las administraciones públicas) el mayor punto de riesgo se encuentra unido a la actividad comercial. Por este motivo, desde la Dirección estableció una herramienta de gestión de los gastos relacionados con el equipo comercial, la cual se rige por una política de gastos de viaje y de atenciones. Esta herramienta permite una revisión de los gastos realizados en la compañía. En concreto, en el ejercicio 2022 se han revisado 7.576 operaciones frente a las 6.508 operaciones realizadas en el ejercicio anterior.

En materia de cobros y pagos, Exkal utiliza transferencias bancarias e instrumentos de pago nominativos que garantizan la perfecta trazabilidad de cualquier movimiento dinerario realizado. Existen igualmente unas rigurosas reglas de gestión de la “caja de efectivo” que, además de reducir al máximo, hasta niveles irrelevantes, las cantidades dinerarias que pueden existir en las “cajas de efectivo”, regulan con detalle la disposición de cantidades con cargo a las mismas, siendo necesario en todo caso la justificación de la solicitud de fondos en efectivo y del empleo de los fondos solicitados.

De la misma manera, la compañía dispone de un canal de denuncias, el cual permite una comunicación confidencial sobre posibles incumplimientos en esta materia.

En esta línea, la Dirección aprobó en 2019 la Política Anticorrupción de Exkal. Esta Política desarrolla la normativa interna relativa a corrupción, fraude y soborno ya establecida en el Código Ético, teniendo como finalidad principal proyectar y establecer los parámetros generales de actuación que deben ser seguidos por los directivos y los

empleados vinculados contractualmente con la Compañía, así como por terceros que se relacionen con la misma, con el fin de enviar un mensaje rotundo de oposición a la corrupción y al fraude en todas sus manifestaciones y transmitir de forma inequívoca su voluntad de evitar dichas conductas en el seno de la organización.

Esta política se informó a todos nuestros Grupos de Interés ya que el mismo se publicó en la página web de la organización, siendo accesible para cualquier persona que desee consultarla. Durante el presente ejercicio, no fue posible la organización de sesiones de formación presenciales en la materia.

La compañía no ha detectado ningún caso de corrupción o práctica contraria a su Código Ético o a la política anticorrupción de la organización. Asimismo, la sociedad no se ha enfrentado a ningún caso judicial relacionado con esta cuestión.

7.- Derechos Humanos

La compañía dispone de un canal de denuncias, el cual permite una detección temprana de posibles incumplimientos en esta materia en caso de producirse.

En este sentido, la compañía no ha impulsado acciones de investigación prospectiva, ya que desarrolla su actividad productiva en España y concentra prácticamente la totalidad de sus clientes y proveedores en España y Europa, por lo que las posibilidades de producirse operaciones con impacto en los Derechos Humanos son muy reducidas.

La compañía tenía previsto organizar sesiones de formación en el Código Ético, haciendo especial énfasis en los Derechos Humanos, si bien la crisis sanitaria acaecida y la imposibilidad de realizar jornadas de formación presencial trunco la posibilidad de realizar los citados cursos.

La compañía no ha realizado ninguna operación de toma de control de ninguna sociedad. En cuanto a las inversiones realizadas, las mismas se han materializado esencialmente en nuestra planta en Marcilla, por lo que la evaluación en materia de Derechos Humanos no aplicaba para la citada operación.

8.- Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En consonancia con nuestra actividad y tamaño, Exkal concentra principalmente sus esfuerzos en “La acción por el clima” (Objetivo 13), “La producción y consumo responsables” (Objetivo 12), “Las ciudades y comunidades sostenibles” (Objetivo 11) y “Hambre 0” (Objetivo 2).

La compañía también contribuye de manera indirecta al resto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y para su consecución analizará y apoyará distintas iniciativas que puedan estar a su alcance (económico y de contribución real), si bien son los primeros objetivos los que debemos tener en cuenta en las decisiones estratégicas de la compañía.

Objetivos estratégicos:



Objetivos de colaboración indirecta:



A continuación, incluimos un breve resumen de los principales objetivos incluidos por la compañía y las medidas de actuación establecidas:

ODS 13: Acción por el clima.

El cambio climático produce un impacto negativo en el medio ambiente, la economía y la salud de las personas, y ya es considerado como uno de los más importantes desafíos a los que debe hacer frente la humanidad en el siglo XXI. En Exkal contribuimos activa y decididamente a un futuro sostenible y bajo en carbono para luchar contra este fenómeno global.

Tal y como revela el quinto Informe de evaluación del IPCC¹⁶, entre 1880 y 2012 la temperatura media de la Tierra se incrementó en 0,85 °C —y entre 2030 y 2052 el aumento será de 1,5 °C—, el nivel del mar se elevó 19 cm entre 1901 y 2010, y el Ártico está perdiendo 1,07 millones de km² de hielo cada década. Asimismo, la concentración de gases de efecto invernadero (GEI) en la atmósfera ha ido creciendo de forma

¹⁶ www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/SYR_AR5_FINAL_full_es.pdf

progresiva desde la Revolución Industrial —más de 400 ppm en la actualidad (Agencia Internacional de la Energía, AIE)—.

Para fortalecer la respuesta internacional a la amenaza real y global del cambio climático, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) celebra anualmente una Conferencia de las Partes a la que asisten alrededor de 200 países y que supone la mayor iniciativa mundial para reducir la emisión de los GEI y frenar el calentamiento global. Desde la firma del histórico Acuerdo de París (COP21), que entró en vigor en noviembre de 2016, los países trabajan para limitar el aumento de la temperatura de nuestro planeta a menos de 2 °C.

Principales actuaciones y compromisos de Exkal en la materia:

- Desarrollo de productos y tecnologías del frío de bajas emisiones de CO₂. En este sentido, queremos remarcar el reconocimiento obtenido en este ejercicio, donde el diseño de nuestros muebles ha sido reconocido como una de las 101 iniciativas por el clima.
- Incrementar la electrificación de la planta y el incremento de energías renovables mediante la instalación de placas fotovoltaicas que permitan un alto nivel de autoconsumo sostenible.

ODS 12: La producción y consumo responsables.

En la actualidad, el consumo de materiales de los recursos naturales está aumentando de manera muy significativa. Asimismo, los países continúan abordando los desafíos relacionados con la contaminación del aire, el agua y el suelo. El objetivo del consumo y la producción sostenibles es hacer más y mejores cosas con menos recursos. Se trata de crear ganancias netas de las actividades económicas mediante la reducción de la utilización de los recursos, la degradación y la contaminación, logrando al mismo tiempo una mejor calidad de vida. Se necesita, además, adoptar un enfoque sistémico y lograr la cooperación entre los participantes de la cadena de suministro, desde el productor hasta el consumidor final. Consiste en sensibilizar a los consumidores mediante la educación sobre los modos de vida sostenibles, facilitándoles información adecuada a través del etiquetaje y las normas de uso, entre otros.

Tal y como informa las Naciones Unidas¹⁷, si la población mundial llegase a alcanzar los 9600 millones en 2050, se necesitaría el equivalente de casi tres planetas para proporcionar los recursos naturales precisos para mantener el estilo de vida actual.

Como empresa, debemos encontrar nuevas soluciones que ofrezcan modalidades de consumo y producción sostenibles, aspecto que redundará en nuestro propio interés. Debemos comprender mejor los efectos ambientales y sociales de nuestros productos y servicios, tanto de los ciclos de vida de los productos como de la forma en que estos se ven afectados por su utilización en los estilos de vida. La identificación en la cadena de valor de los “puntos críticos” donde las intervenciones tienen mayor potencial para

¹⁷ www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-consumption-production/

mejorar los efectos ambientales y sociales del sistema en su conjunto es un primer paso fundamental.

Asimismo, debemos innovar en el diseño de soluciones que puedan inspirar y motivar a las personas a llevar estilos de vida más sostenibles, reduciendo los efectos y aumentando el bienestar.

Principales actuaciones y compromisos de Exkal en la materia:

- Como parte de nuestro compromiso por disminuir la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización, la compañía ha establecido indicadores de medición sobre el % de materiales reutilizados y reutilizables de los productos generados.
- La compañía tiene se ha sumado “Pacto para la economía circular”, teniendo como objetivo avanzar en la reducción del uso de recursos naturales no renovables, reutilizando en el ciclo de producción los materiales contenidos en los residuos como materias primas secundarias siempre y cuando quede garantizada la salud de las personas y la protección del medio ambiente.
- Continuar trabajando en el análisis del ciclo de vida del producto e innovando en el desarrollo de nuevas tecnologías y productos que permitan una mejor utilización de los recursos naturales.

ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles.

Las ciudades son el cimiento de la cultura, la ciencia y el desarrollo social. En 2015, cerca de 4.000 millones de personas vivían en ciudades y se prevé que ese número aumente hasta unos 5.000 millones en 2030. Necesitamos mejorar la planificación y la gestión urbanas para que estos espacios sean más inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. El uso eficiente de los recursos y la energía es un requerimiento básico para avanzar en este objetivo.

Según la Organización de las Naciones Unidas¹⁸, las ciudades, aunque solo ocupan el 3% de la tierra, son responsables del 80% del PIB global, del 70% de energía consumida y del 70% de las emisiones de CO₂. Revertir esta realidad requiere de nuevos retos, como favorecer el consumo responsable y eficiente de los recursos, promover la sostenibilidad medioambiental y disminuir las desigualdades en los espacios urbanos. Por ello, garantizar ciudades y comunidades sostenibles, así como la producción y consumo responsable de los recursos se han convertido en aspectos esenciales y estratégicos.

En Exkal, como parte implicada en el sostenimiento global, debemos trabajar por conseguir ciudades y comunidades sostenibles, fomentando en las ciudades la reducción del impacto medioambiental, las zonas verdes y espacios públicos seguros e inclusivos mediante un urbanismo sostenible. Además, debemos trabajar por la preservación del patrimonio cultural y natural del mundo, hacer frente a los impactos de los desastres

¹⁸ news.un.org/es/story/2019/09/1462322

naturales en los asentamientos humanos y fortalecer el vínculo entre las zonas urbanas y rurales para generar desarrollo que beneficie a ambas.

Principales actuaciones y compromisos de Exkal en la materia:

- Promover el desarrollo industrial en zonas rurales, disminuyendo el impacto de nuestra actividad cerca de grandes núcleos de población.
- Promover la gestión de proyectos e interacciones con clientes por vías telemáticas, reduciendo el transporte y permitiendo un menor impacto medioambiental de nuestra actividad.
- Adoptar y promover el uso del vehículo eléctrico y la extensión de la movilidad sostenible.

ODS 2: Hambre 0.

Tras décadas de una disminución constante, el número de personas que padecen hambre (medido por la prevalencia de desnutrición) comenzó a aumentar lentamente de nuevo en 2015. Las estimaciones actuales indican que cerca de 690 millones de personas en el mundo padecen hambre, es decir, el 8,9 por ciento de la población mundial, lo que supone un aumento de unos 10 millones de personas en un año y de unos 60 millones en cinco años¹⁹.

El mundo no está bien encaminado para alcanzar el objetivo de hambre cero para 2030. Si continúan las tendencias recientes, el número de personas afectadas por el hambre superará los 840 millones de personas para 2030.

Según el Programa Mundial de Alimentos, alrededor de 135 millones de personas padecen hambre severa, debido principalmente a los conflictos causados por los seres humanos, el cambio climático y las recesiones económicas.

Al mismo tiempo, el 45% de las frutas y vegetales que se cosechan en todo el mundo se desperdician. La cantidad equivale a algo así como 3700 millones de manzanas. También se desperdicia el 30% de los cereales, o 763.000 millones de cajas de pasta, y de los 263 millones de toneladas de carne que se producen mundialmente cada año, se pierde el 20%, el equivalente a 75 millones de vacas.

En total, según cifras del Fondo de la ONU para la Alimentación y la Agricultura (FAO), se pierden 1300 millones de toneladas de comida producida para el consumo humano, un tercio del total.

En Exkal entendemos que, desde nuestra posición de colaboración con las empresas de distribución de alimentos, podemos colaborar en el diseño y puesta en marcha de soluciones innovadoras que permitan la reducción del desperdicio alimentario y por lo tanto y de manera consecuente del hambre existente..

Principales actuaciones y compromisos de Exkal en la materia:

¹⁹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/hunger/>

- Inversión en el desarrollo de nuevas tecnologías que permitan alargar la conservación de los alimentos.
- Promover alianzas a lo largo de la cadena de suministro, buscando una gestión eficiente de la conservación de los alimentos.
- Gestión responsable del comedor de la compañía, reduciendo el desperdicio alimentario.

9.- Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

Un año más mantenemos nuestro compromiso como socios la Pacto Mundial y por lo tanto hemos suscrito los Principios que lo componen. Nuestro compromiso con estos principios relativos a Derechos Humanos, Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, quedan reflejados en nuestra Memoria de Sostenibilidad. Les animamos a conocer en profundidad esta iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas consultando la página web del Pacto Mundial: www.pactomundial.org

Además, vinculamos los Principios del Pacto Mundial con los indicadores de sostenibilidad de GRI y los ODS, obteniendo así una visión más definida y específica de nuestra responsabilidad y compromiso.

ASPECTOS	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	INDICADORES GRI	ODS
DERECHOS HUMANOS	1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos dentro de su ámbito de influencia	102-41, 403-2, 403-3, 405-2, 406-1, 409-1	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 16, 17
	2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos	414-1, 406-1-409-1	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 16, 17
DERECHOS LABORALES	3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	102-41, 402-1, 407-1, 414-1	1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17
	4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	409-1, 412-3, 414-1	1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17
	5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	409-1, 412-2, 412-3	1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17
	6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	202-2, 401-1, 405-1, 405-2, 406-1, 412-3, 414-1	1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17
MEDIO AMBIENTE	7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	302-1, 303-1, 304-1, 304-2, 305-1-305-2, 306-2, 307-1	2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17
	8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	201-2	2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17
	9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente		2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	205-1-205-3	3, 10, 16, 17



Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

EXPOSICION Y CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS, S.A.

relativa al estado individual de información no financiera **ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**
EXPOSICIÓN Y CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS S.A., EJERCICIO 2022.

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2022

En Madrid a 28 de junio de 2023

Rafael García Meiro
Consejero Delegado/CEO



EXPOSICION Y CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS, S.A. (en adelante la organización) con domicilio social en: PI EL CAMPILLO, CL. A, nº 1 CTRA. MARCILLA-FUNES. 31340 - MARCILLA (NAVARRA), ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

Responsabilidad de la organización. La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019. AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de “enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad” exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 “Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación”.

Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)
- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Cumplimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que la información no financiera reportada en el ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA EXPOSICIÓN Y CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS S.A., EJERCICIO 2022, que se publica como documento anexo al Informe de Gestión de las Cuentas Anuales y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no proporcione información fiel del desempeño de EXPOSICION Y CONSERVACION DE ALIMENTOS, S.A., en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad, excepto la información referente a las remuneraciones medias y brecha salarial, que no se reportan.



exkal
 e FOR FUTURE GENERATIONS

Pol. Ind. El Campillo, C/A N° 1,
 31340, Marcilla, Navarra
 (España - Spain)
 +34 948 708 292
exkalsa@exkalsa.com
exkalsa.com

