ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

2021

CONTENIDO

1. ACERCA DEL PRESENTE INFORME DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 5
2. CARTA DE ROBERT MASIP, CEO DE STILL 6
3. STILL: NUESTRA ORGANIZACIÓN 8
3.1 Nuestra Organización y sus Señas de Identidad 8
3.2 Nuestro Portfolio de Productos y Servicios 9
3.3 Nuestra Propuesta de Valor 14
3.4 Nuestro Compromiso con la Sostenibilidad 15
3.4.1 Enfoque general de la gestión de la sostenibilidad 15
3.4.2 Relación con los grupos de interés 16
3.4.3 Temas materiales y cobertura 18
4. BUEN GOBIERNO CORPORATIVO 19
4.1 Código de Conducta 20
4.1.1 Política de Anticorrupción y Soborno 22
4.1.2 Guía para el Tratamiento de Conflictos de Intereses 23
4.1.3 Política de Donaciones y Patrocinio 25
4.1.4 Política de Protección de datos 25
4.1.5 Política de Compras 26
4.1.6 Política de Estándares Mínimos Internacionales de Empleo 26
4.2 Prevención de Riesgos Penales 27
5. NUESTRO CAPITAL HUMANO 28
5.1 Perfil del Empleado/a 29
5.1.1 Número de empleados/as por país 30
5.1.2 Número de empleados/as a cierre de ejercicio por edad, género, tipo de contrato y categoría profesional 30
5.1.3 Promedio de contratos por edad, género, tipo de contrato y categoría profesional 30
5.1.4 Remuneración media por género, edad y categoría profesional 31
5.1.5 Número de despidos por categoría laboral, género y edad 31
5.2 Formación y Desarrollo Profesional 32
5.3 Personas con Discapacidad 33
5.4 Canales de Comunicación Interna 33
5.5 Seguridad y Salud Laboral 33
5.5.1 Actuaciones frente al COVID-19 36
5.5.2 Seguridad y salud en el Producto 37

5.6 Igualdad de Género 38
5.7 Conciliación y Organización del Trabajo 40
5.8 Convenios Colectivos 40
6. GESTIÓN DE RIESGOS 40
6.1 Riesgos Corporativos 41
6.2 Riesgos Asociados al Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medioambiente, Salud y Seguridad Laboral 42
6.3 Riesgos Penales 43
7. DESEMPEÑO AMBIENTAL 45
7.1 Prevención y Control Ambiental 46
7.1.1 Emisiones de gases de efecto invernadero 46
7.1.2 Contaminación acústica y lumínica 47
7.1.3 Aguas residuales 48
7.2 Lucha Contra el Cambio Climático 48
7.3 Gestión de Residuos 48
7.4 Uso Sostenible de los Recursos 50
7.4.1 Energía 50
7.4.2 Consumo de agua 50
7.4.3 Uso y consumo de materias primas 51
7.5 Análisis de Ciclo de Vida 51
7.6 Protección de la Biodiversidad 52
7.7 Situaciones de Emergencia Ambiental 52
7.8 Multas y Sanciones No Monetarias 52
8. COMPROMISO CON LA CALIDAD Y SEGURIDAD DE LA MAQUINARIA STILL 53
8.1 Gestión de Reclamaciones 54
8.2 Satisfacción del Cliente 54
8.3 La Videoteca de STILL 56
9. CADENA DE SUMINISTRO 58
9.1 Selección y Evaluación de Proveedores 58
10. DESEMPEÑO SOCIAL 59
10.1 Acciones de Contribución Social 59
10.2 Exposiciones y eventos digitales 60
11. INFORMACIÓN FISCAL 61
12. RELACIÓN DE ANEXOS 62
Anexo I – Matriz de Trazabilidad Índices Contenidos de la Ley 11/2018/Contenidos del EINF 63

Anexo II – Análisis de Materialidad 72

1. ACERCA DEL PRESENTE INFORME DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El presente Estado de Información no Financiera (en adelante EINF) se publica en cumplimiento de los requisitos de 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.*

Este documento incluye información relativa a STILL, S.A.U. (en adelante STILL o "la empresa"). STILL es la sociedad participante del grupo KION Group, siendo una empresa consolidada en la fabricación de carretillas y vehículos de interior.

El presente EINF corresponde al ejercicio a 31 de diciembre de 2021, formando parte del Informe de Gestión de STILL. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de información no financiera en vigor, los administradores de STILL formulan el presente EINF, dando respuestas, de este modo, a los aspectos y ámbitos de sostenibilidad abordados en la empresa.

El presente EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y considerando como marco de referencia para el reporte, los estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI) seleccionados. Para más información, ver la tabla del Anexo "Matriz de trazabilidad índice contenidos de la Ley 11/2018", incluida en el presente informe.

2. CARTA DE ROBERT MASIP, CEO DE STILL

Retador y en pleno cambio. Así es hoy el sector de la intralogística en el contexto en el que vivimos. Conscientes de que cada desafío es también una oportunidad para descubrir un terreno aún no andado, en STILL sentimos hoy más que nunca los valores que nos unen. Porque son los que nos permiten encontrar la respuesta más beneficiosa no solo para nuestra compañía, sino también para nuestros clientes y colaboradores. Llegar con éxito a nuestro destino es la meta final en el sector de la intralogística, y en STILL hacemos lo posible para que en ese trayecto todo sea más fácil, agradable y fluido.

Hacer lo correcto y ser íntegros forma parte de nuestra esencia. Por eso nuestras acciones están guiadas por estándares de sostenibilidad, cumplimiento y ética. En línea con ello, desde STILL trabajamos por ofrecer soluciones que se avancen a su tiempo y que lo hagan más allá de los estándares que marca la normativa. Y en esta pasión por avanzarnos, buscamos opciones coherentes, rentables y equilibradas para que sean bien acogidas y pasen a convertirse en el estándar dentro del sector de la intralogística. Avanzamos hacia una reducción radical de las emisiones de CO2 de los vehículos pesados para 2030 y, en línea con esta visión, una década antes en STILL ya estamos ofreciendo las alternativas que nos ayudarán a proteger los recursos, aumentar la eficiencia, incrementar la disponibilidad y garantizar un rendimiento mayor. Nuestra apuesta por la tecnología litio —una energía limpia, rentable y muy potente— es decidida y fuerte. De igual forma, diseñamos sistemas que comenzarán a ser cada vez más habituales en un almacén, como el alcoholock, un sistema de asistencia al conductor que bloquea la carretilla si la tasa de alcohol en sangre es superior a la permitida y que comenzará a ser cada vez más habitual no solo en España sino también en el resto de Europa. Son solo dos ejemplos que ilustran que ser cada día mejores, mirando adentro, es una actitud propia de STILL. Y queremos trasladar esta visión profunda, sincera y valiosa de hacer lo correcto y ser íntegros con cada nuevo concepto que lanzamos al mercado.

Pero también nos gusta asumir riesgos, calculados y medidos. Algo que nos permite innovar y dar forma al cambio. STILL es sinónimo de vanguardia y visión de futuro. Pensamos en la automatización como una herramienta al servicio del sector de la logística, que permite eliminar tareas repetitivas e innecesarias, conseguir puestos de trabajo más ergonómicos, llegar donde humanamente no es posible y, en suma, aportar valor en un sector marcado por el reto y los cambios profundos. En STILL estamos actualmente implicados en el proyecto Intelligent Motion Control, que prevé concluir en 2024, y con el que buscamos sentar las bases de los sistemas robóticos móviles, para que trabajen con mayor autonomía, incluyendo objetos en movimiento o vehículos. Robots que perciben,

comprenden y resuelven a través del reconocimiento, el análisis y la acción mediante la inteligencia artificial es parte de un futuro que escribimos hoy.

En un mundo interconectado no hay lugares remotos, porque las decisiones incorrectas, tarde o temprano, causan daños muy cerca. Conscientes de esta conexión, en STILL trabajamos por reforzar los vínculos que nos unen a todos como iguales. Con confianza, moviéndonos como un equipo fuerte y colaborativo, que comparte las ideas y que llega a compromisos beneficiosos para todos. Nos ilusiona fortalecer los vínculos para construir relaciones duraderas, porque sabemos que, finalmente, lo que importa es dejar un recuerdo significativo. Buscamos incrementar continuamente nuestra eficiencia e invertir en nuestras trabajadoras y trabajadores para asegurarles una trayectoria profesional estable. Y nos relacionamos de igual forma con nuestra amplísima red de distribuidores, a quienes sentimos como inseparables de nuestra marca.

Seguimos trabajando e investigando con la urgencia de saber que estamos tras los pasos de soluciones para intralogística que transformarán y replantearán nuestra forma de trabajar en el sector. Nos implicamos con la ilusión de saber que cada nuevo concepto STILL es también una apuesta por un entorno de trabajo más seguro, rentable, sostenible y eficaz. Y en esta búsqueda constante, incansable, que nos ilusiona a todos, nos sentimos permanentemente en mitad del camino, agradeciendo el trayecto y disfrutando de cada paso. Nos sentimos acompañados y sostenidos por todos quienes nos acompañáis día a día en este recorrido. Gracias.

Robert Masip
CEO de STILL España

3. STILL: NUESTRA ORGANIZACIÓN

3.1 Nuestra Organización y sus Señas de Identidad

Nuestros comienzos se remontan a 1920, cuando nuestro fundador Hans Still abrió, junto a dos empleados, un negocio de reparación de motores eléctricos en Spaldingstraße, Hamburgo. Con el tiempo la empresa fue aumentando su alcance, desarrollando sus propios productos, como la "estación de luz Matador" y pequeños generadores portátiles, hasta alcanzar, 17 años después, un total de 500 empleados/as. Ante la buena acogida y desempeño, en STILL quisimos dar un paso más allá aumentando nuestra la línea de negocio con motores eléctricos y transformadores (1945), con un servicio de flota de vehículos a cliente (1947) y apoyando la vertiente innovativa por medio de nuevos productos, como nuestra carretilla elevadora EGS 1000 (1949). De manera paralela a nuestro desarrollo de negocio, nos vimos en la necesidad de aumentar nuestra presencia a través de nuevas delegaciones, comenzando la expansión en 1953 en las localizaciones de Stuttgart y Frankfurt, pasando por Europa del Este en 1990 y Asia en 1994; y adquiriendo empresas como Wagner en 1996 o LR Intralogistik en 2015.

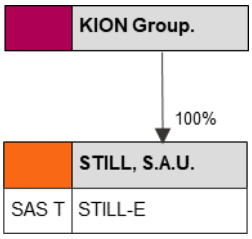
En la última década nuestra actividad se ha visto potenciada por el desarrollo tecnológico de nuestros productos. Hemos apostado por el diseño de carretillas híbridas y de satélite, como nuestros modelos 70 Hybrid y STILL PalletShuttle, respectivamente, aportando soluciones más sostenibles. Además, nos hemos involucrado con productos punteros como la App STILL Easy, como soporte al equipo de ventas, o la solución iGoEasy, como sistema de manejo remoto de carretillas.
En 2006, STILL se incorporó al recién constituido KION Group AG (en adelante, KION Group), el cual es el segundo mayor fabricante mundial de vehículos de manutención y uno de los proveedores líderes de soluciones de automatización para la intralogística, permitiendo consolidarnos en el mercado internacional y definiendo las líneas de lo que sería el futuro del sector: implementar una gestión inteligente de equipos de manipulación de materiales, software y servicios.

La actividad actual de STILL que se reporta en este EINF, de acuerdo con sus estatutos, es la comercialización, venta y alquiler de carretillas elevadoras y unidades hidráulicas, y la realización del servicio post-venta. La Sociedad lleva a cabo la comercialización y venta de carretillas elevadoras y resto de elementos de manutención a través de concesionarios con los que mantiene un contrato mercantil de distribución, así como a través de la venta directa a clientes finales.

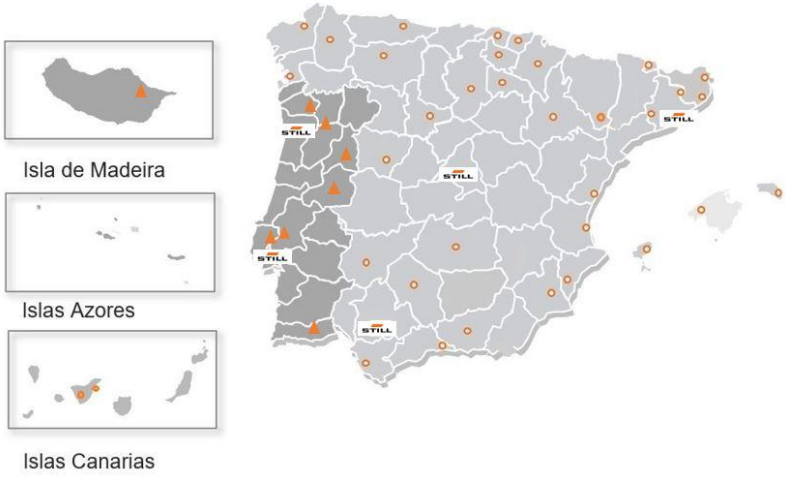
Actualmente, tenemos claro hacia dónde queremos dirigirnos: la industria 4.0 está en nuestro punto de mira y seguimos apostando día a día por vehículos logísticos innovadores, sostenibles y altamente competitivos que nos permiten alcanzar la excelencia que demandan nuestros clientes.

EXPERTOS, COMPETENTES, PIONEROS con 100 años de trabajo somos expertos en brindar soluciones para las industrias y, junto con nuestros clientes, desarrollamos soluciones intralogísticas personalizadas altamente eficientes y de la mejor calidad

Nuestra Estructura Societaria se configura de la siguiente forma:



Actualmente, en STILL contamos con más de 250 empleados/as y tenemos presencia en toda la Península Ibérica. Además, disponemos de una red de más de 35 concesionarios exclusivos y 5 delegaciones propias, incluyendo nuestra sede central en L´Hospitalet de Llobregat (Barcelona), estando incluidas en el perímetro de reporte de este EINF, la información correspondiente a las cinco delegaciones propias (tres en España y dos en Portugal).



3.2 Nuestro Portfolio de Productos y Servicios

En STILL proporcionamos soluciones y servicios fundamentales para nuestros clientes del sector intralogístico, tanto en España como en Portugal. Desde la fundación de la empresa en 1920, hay un concepto que permanece en el centro de todo lo que llevamos cabo: desarrollar una comprensión profunda de los desafíos de nuestros clientes. De esta forma, los resultados son soluciones a medida y productos altamente personalizables que prometen a cada empresa una combinación perfecta de la intralogística. En este sentido, el espíritu de nuestro fundador Hans Still, el cual decía que otros podrán ser más baratos, pero no mejores, sigue presente en la actualidad más de 100 años después.

Hoy en día, unos 9.000 empleados cualificados de Investigación y Desarrollo, Producción, Marketing y Servicio de Venta y Postventa se esfuerzan al máximo para

cumplir todos y cada uno de los requisitos de nuestros clientes, siempre en base a unos valores que son los pilares de nuestras acciones: integridad, colaboración, valentía y excelencia.

La clave del éxito de STILL son los productos altamente eficientes, que abarcan desde soluciones completas en industrias específicas para operaciones grandes y pequeñas, hasta programas de logística computarizados para la gestión eficaz de almacenes y flujo de materiales.

En este contexto, nuestro portfolio de productos y servicios se orienta a los siguientes ámbitos:

ÁMBITOS	DESCRIPCION GENERAL
TRANSPORTE	En STILL ofrecemos el vehículo óptimo para cada necesidad y exigencia. Tanto si se trata de carretillas contrapesadas eléctricas, diésel o a gas propulsor, equipos de almacenaje, transportadores, tractores y trenes de remolques: todas tienen una cosa en común, están altamente optimizadas en términos de resistencia, precisión, ergonomía, seguridad y responsabilidad medioambiental: • Carretillas eléctricas: Las carretillas eléctricas de STILL siempre destacan por sus prolongados tiempos de funcionamiento, enorme fiabilidad y características de conducción ajustables individualmente. • Carretillas diésel y a gas: Equipadas con la tecnología más vanguardista del mercado, estas carretillas ofrecen un funcionamiento limpio en cualquier situación. Además, ofrecen el máximo rendimiento posible en cualquier clase de capacidad, desde las compactas hasta las de gran escala. • Equipos de almacenaje: Las compactas transpaletas eléctricas de STILL hacen que el transporte de cargas vaya un paso más allá. Hasta en los espacios más estrechos convencen por su maniobrabilidad de precisión. • Transportadores y tractores: Son capaces de trabajar en pasillos estrechos, áreas de carga pequeña, rampas empinadas y calzadas irregulares. Los tractores y transportadores de STILL están preparados para afrontar estos retos y maximizar el rendimiento: los avanzados sistemas de dirección posibilitan maniobras de conducción precisas y radios de giro reducidos. • Tren de remolques: Las soluciones de trenes de remolques de STILL marcan los estándares de eficiencia. Disponen de un sistema patentado de transporte y recuperación para trolleys que ofrece la máxima flexibilidad, una comodidad única para el operador y el nivel más bajo de resistencia a la rodadura de todo el sector.

- Carretillas usadas: La organización de venta directa de STILL garantiza carretillas de segunda mano reacondicionadas y revisadas profesionalmente a unos precios muy inferiores a los precios de venta de carretillas nuevas.

SISTEMAS

Para un flujo de mercancías óptimo, logramos las condiciones marco que hacen más eficiente la logística interna. Comenzando por un extenso asesoramiento de la logística, pasando por soluciones software, logísticas inteligentes, sistemas de estanterías a medida y sistemas innovadores de asistencia al conductor, hasta soluciones modernas de automatización para procesos individuales o el área de almacenamiento completa:

- Asesoramiento de logística interna: Somos expertos en intralogística, somos originales e innovadores, y estamos enfocados activamente al futuro de la intralogística para nuestros clientes – desde asesoramiento orientado a objetivos, hasta implementación. Visitamos a nuestros clientes in situ en el almacén y en las zonas de producción, hablamos directamente con los/as empleados/as y examinamos detalladamente todos los procesos relevantes. De esta forma, comprendemos la totalidad de sus retos individuales y posteriormente desarrollamos una solución personalizada.

- Sistemas de estanterías: Como proveedor de la gama total de estanterías, en STILL ofrecemos un amplio abanico de sistemas de estanterías industriales, incluyendo instalaciones estáticas, como las de estanterías de paletizado, drive-in o cantiléver, y sistemas dinámicos como, por ejemplo, los drive-through y las estanterías o plataformas móviles.

- Sistemas software de gestión de almacenes: Empleados para controlar y efectuar cada movimiento de material en el almacén de forma individual, incluyendo las mercancías recibidas, el control del almacén y el picking, el plan de recorrido y el despacho. Con estos sistemas toda la información se tiene en cuenta para la entrega a tiempo del material, de acuerdo a la demanda, y para hacer un mejor uso del espacio dentro del almacén.

- Sistemas de asistencia al conductor: Los sistemas de asistencia a la conducción de STILL hacen referencia a un equipamiento adicional en las carretillas elevadoras que asisten al conductor en determinadas situaciones. Estos sistemas aumentan el grado de rendimiento y seguridad al asumir tareas individuales, ofreciendo al

operario la posibilidad de centrar su atención en otras tareas.

- Sistemas de automatización: STILL ofrece una gama única de soluciones estandarizadas y escalables para la automatización de carretillas elevadoras. Esto permite implementar fácilmente proyectos de automatización en cualquier momento. Así, cualquier empresa, sin importar su tamaño, puede aprovechar las ventajas de los procesos de transporte. En este contexto, los sistemas de automatización de STILL comprenden la conducción asistida, semiautomática y totalmente automatizada.

SERVICIO

Como parte de un Grupo internacional, contamos con técnicos/as en toda Europa que garantizan la disponibilidad máxima de la flota de vehículos. Del mismo modo, las acreditadas piezas de recambios de STILL garantizan una calidad de resultados incomparable en el mantenimiento, el reequipamiento y la reparación. En este contexto, nuestros servicios abarcan:

- Seguridad: STILL se encarga de la programación y ejecución de todos los controles de seguridad obligatorios por ley para carretillas, accesorios, cargadores, baterías y sistemas de estanterías. Además, también ofrecemos variadas e innovadoras tecnologías de seguridad, incluyendo sistemas de advertencia visual, ayudas de navegación asistidas por láser y sistemas de cámara.

- Piezas de recambio originales: Las piezas STILL Original parts® se diseñan a medida para cada carretilla y se someten a los más estrictos controles de calidad. Como resultado, no sólo son extremadamente robustas, sino que además garantizan el funcionamiento seguro de la carretilla. En todo momento, disponemos de más de 51.000 de estas piezas listas para su uso inmediato. Gracias a nuestra entrega urgente en menos de 24 horas, nuestros recambios se entregan directamente al vehículo del servicio técnico y se encuentran disponibles de forma inmediata.

- Diagnóstico y reparación: Con el servicio de reparaciones de STILL, nuestra máxima prioridad es que la carretilla vuelva a estar operativa lo antes posible. Además, hemos diseñado procesos de reparación digitales y rápidos para cada carretilla, que nuestros/as expertos/as técnicos/as de servicio de STILL llevan a cabo con un estándar de calidad garantizado. Asimismo, nos aseguramos de que todas las reparaciones se

SERVICIO	realicen en coordinación con los procesos de producción. • Mantenimiento y Full Services: Con STILL Service, los intervalos de mantenimiento, los acuerdos de servicio y las inspecciones de seguridad se adaptan a las necesidades específicas del cliente. Evitamos las reparaciones antes de que surjan. Los costes se pueden planificar con antelación y el cliente puede centrarse en su negocio. El contrato STILL full-service es un paquete "todo incluido" con el que nos encargamos de la planificación, ejecución y supervisión de todos los servicios, el mantenimiento, las inspecciones y las reparaciones, incluyendo las piezas de repuesto necesarias. • Fleet Data Services: El sistema de gestión de flotas proporciona exactamente la información necesaria para una gestión eficiente de la flota, interconectando la red de carretillas e informando sobre el estado actual de la flota en su conjunto. De este modo, posibilitamos una gestión de flotas más rentable e incrementamos la disponibilidad de las carretillas. Además, ofrecemos un servicio de asesoría de flotas, ayudando con la monitorización y gestión de la misma a largo plazo. Asimismo, aplicando un análisis preciso, calculamos el potencial de ahorro y creamos un concepto individual para optimizar la flota y garantizar su disponibilidad. • Formación: Garantizamos una formación adecuada a los carretilleros, imprescindible para cumplir con los requerimientos de calidad y seguridad. Ofrecemos cursos de formación y actualización para diversos vehículos de manutención, orientados a las tareas logísticas cotidianas. Nos adaptamos a las necesidades de nuestros clientes, y para ello, contamos con los medios necesarios para impartir los cursos en las instalaciones del cliente o en las de STILL, otorgando la flexibilidad necesaria para cada caso.
FINANCIACIÓN	Flexible, transparente y orientada a las necesidades, así son las numerosas soluciones de financiación de STILL. Ofrecemos soluciones a la medida exacta de las exigencias del cliente, desde la compra clásica, pasando por un alquiler a largo o corto plazo de vehículos individuales o flotas completas.

Nuestra variedad de productos y servicios han conseguido posicionarnos como una marca de referencia en el mercado, y en STILL somos conscientes de que no podríamos haberlo conseguido sin el esfuerzo conjunto de nuestro equipo de profesionales, los cuales nos permiten mejorar día a día. Asimismo, contamos con una vasta experiencia como proveedor líder de carretillas elevadoras

contrapesadas, plataformas preparadoras de pedidos y tractores, además de los sistemas de intralogística más innovadores. Con aproximadamente 9.000 empleados, 6 plantas de producción, 14 sucursales en Alemania, 21 filiales en el extranjero, y una red de proveedores conformada por 240 distribuidores en todo el mundo, en STILL disfrutamos hoy del éxito a escala internacional. Con la mejor calidad, fiabilidad y tecnología innovadora, cumplimos y cumpliremos en el futuro los requisitos de grandes, medianas y pequeñas empresas.

3.3 Nuestra Propuesta de Valor

Desde STILL asumimos y comunicamos a nuestros grupos de interés los valores de KION Group:

INTEGRIDAD	Hacemos lo correcto. Nuestras acciones están guiadas por estándares de sostenibilidad, cumplimiento y ética. Cumplimos nuestras promesas y practicamos lo que predicamos, formalizando nuestros compromisos. Estamos comprometidos con una comunicación honesta, abierta y efectiva
COLABORACIÓN	Confiamos en cada uno de nosotros. Actuamos como un equipo fuerte y colaborativo, compartiendo las ideas abiertamente para lograr nuestros compromisos. Establecemos relaciones sólidas a largo plazo y tratamos a los demás como nos gustaría que nos trataran a nosotros
VALENTÍA	Damos forma al cambio y a la innovación. Promovemos nuevas ideas y valoramos la diversidad y variedad de opiniones. Confiamos en nuevas soluciones bajo riesgos calculados. Asumimos un papel activo en el logro de nuestros objetivos compartidos.
EXCELENCIA	Creamos un valor excepcional para nuestros clientes. Damos forma a nuestro sector a través de la innovación. Entendemos los requisitos de nuestros clientes y creamos soluciones y servicios adaptados a sus necesidades. Mejoramos continuamente nuestra eficiencia e invertimos en nuestros/as empleados/as y en tecnología para asegurar nuestro éxito futuro

Además, también nos enmarcamos en los valores propios de la marca. Por este motivo, de acuerdo a la filosofía de STILL:

- Estamos a disposición de nuestros clientes: Su satisfacción guía nuestras acciones. Nuestra tarea consiste en contribuir activamente al éxito de nuestros clientes. Nos impulsa la satisfacción de sus necesidades actuales y futuras. Mediante soluciones diseñadas a medida, nos ganamos de nuevo cada día la confianza de nuestros clientes. Sólo su satisfacción garantiza nuestro éxito sostenido.

- Ofrecemos soluciones excelentes y convertimos la intralogística en una ventaja competitiva para nuestros clientes: Aumentamos el rendimiento de nuestros clientes mediante nuestra competencia y capacidad de innovación. Invertimos en empleados/as y tecnologías para lograr el liderazgo en todo el sector. Avanzamos con audacia por áreas de innovación como la digitalización y la automatización. De este modo, hallamos respuestas a preguntas del futuro. Nos centramos en la calidad y la durabilidad. Los estándares máximos en cuanto a confort ergonómico y facilidad de uso convierten a nuestra solución en única.

- Asumimos la responsabilidad: Nuestra fortaleza radica en el rendimiento colectivo. Cada cual asume la responsabilidad sobre nuestros objetivos empresariales. Además, fomentamos y posibilitamos la actuación autónoma bajo responsabilidad individual. El compañerismo en el trato preside nuestra colaboración orientada al rendimiento. A fin de mejorar continuamente, damos y esperamos opiniones sinceras y constructivas. Fomentamos la diversidad y los potenciales de nuestros/as empleados/as y favorecemos la conciliación de la vida profesional y privada.

- Respetamos nuestro medioambiente y actuamos de manera sostenible: La preservación de un medioambiente intacto es la base de nuestra existencia. Hacemos un uso responsable de los recursos naturales. Durante el desarrollo de nuevos productos, consideramos precozmente sus repercusiones sobre el medioambiente. Utilizamos materiales reciclables y procesos de fabricación respetuosos. Diseñamos nuestros lugares de trabajo de manera respetuosa con el medioambiente. Obligamos a proveedores y cooperantes a aplicar prácticas ecológicas.

- Somos fiables y actuamos conforme a las reglas allí donde desarrollemos nuestra actividad, y respetamos la diversidad social y cultural: Como empresa internacional, operamos en distintos países. Respetamos las disposiciones legales y las directrices empresariales. De este modo, contribuimos de forma sostenible al desarrollo de las empresas.

- Queremos ser un activo para todos aquellos con quienes mantengamos vínculos: Aplicamos nuestras fortalezas y capacidades de forma constructiva, cooperativa y orientada a las soluciones en beneficio de todos. Sólo una empresa rentable garantiza el futuro de los puestos de trabajo. Alcanzamos nuestros objetivos empresariales con competencia y fiabilidad. Esto redunda en beneficio de nuestros clientes, empleados/as, proveedores y accionistas.

3.4 Nuestro Compromiso con la Sostenibilidad

Actualmente, hay muchos factores en el mundo que representan amenazas potenciales para la sostenibilidad y que afectan de forma drástica al mundo empresarial y por ende a empresas como la nuestra.

El cambio climático, la escasez de agua, los conflictos geopolíticos, el agotamiento de los recursos y la desigualdad económica son retos a los que el mundo empresarial debe enfrentarse y superarse.

En STILL entendemos que el desarrollo sostenible y el buen desempeño empresarial y comercial han de ir de la mano y, por este motivo, queremos que nuestras acciones se vayan consolidando de este modo, respondiendo a la evolución de las tendencias del mercado, configurando un capital humano comprometido, productivo y valioso, contribuyendo, de esta forma, al progreso social.

3.4.1 Enfoque general de la gestión de la sostenibilidad

En 2017 KION Group hizo tangible su compromiso responsable con la sostenibilidad a través de la implantación de la estrategia de sostenibilidad. Esta estrategia sería adoptada de forma transversal por todas las empresas que formamos parte del grupo. En este sentido, ante la llegada de la pandemia, causada por el coronavirus en 2020, desde KION Group se quiso revisar la misma para adaptarse a las nuevas necesidades, definiendo, de esta forma, la estrategia KION 2027, en donde se priorizan los siguientes ámbitos de actuación:

Nuestro objetivo es ser una empresa en donde los/as trabajadores/as deseen trabajar. La seguridad y la salud ocupacional es fundamental para nosotros

Ofrecemos productos, soluciones y servicios de alta calidad, eficientes, que contribuyen a la mitigación del cambio climático y mejoran la seguridad de nuestros clientes

Limitamos el impacto en el cambio climático. Demandamos a nuestros proveedores que cumplan con los estándares ambientales y sociales

En este contexto, para materializar y asegurar el correcto desarrollo e implementación del programa de sostenibilidad, tanto KION Group, como nuestra empresa matriz en Alemania, contamos con un Comité Directivo de Sostenibilidad, apoyado por la Junta Directiva, que garantizan que KION 2027 se aplique de forma adecuada a todas las empresas del Grupo. Además, en STILL contamos con coordinadores regionales que se aseguran la correcta implementación de esta estrategia a nivel local, mediante la monitorización de las actividades de sostenibilidad y presentación de informes de progreso mensuales a la Alta Dirección.

En STILL tenemos un sistema de gestión robusto y sostenible a través de la asignación de responsabilidades, compromisos y toma de decisiones basado en parámetros fiables, los cuales registramos mensualmente en nuestra herramienta WeSustain. Adicionalmente, contamos con un sistema Corporativo de Compliance que sienta las bases para el cumplimento de nuestros requerimientos, valores y principios, por parte de todos los grupos de interés de STILL, en base nuestros estándares de Gobierno Corporativo.

Además, somos conscientes de los desafíos que el sector afronta en su conjunto, pero también de las oportunidades y los nuevos horizontes que se nos presentan. Consideramos que nuestra visión de un futuro sostenible es clave para poder ofrecer a nuestros clientes productos y servicios que cumplan con los requisitos más exigentes en materia de sostenibilidad. Queremos, de esta forma, ser parte del motor del cambio a través de la transparencia, diálogo constante con nuestros grupos de interés y del hecho de tener siempre en consideración el objetivo de ser capaces de generar un impacto positivo en nuestros clientes, proveedores, sociedad y entorno.

3.4.2 Relación con los grupos de interés

La identificación y diálogo de STILL con los grupos de interés se establece y se estructura inicialmente a través de nuestro Sistema de Gestión Integrado de Medioambiente y Salud y Seguridad Laboral, el cual contempla un requisito que se concreta en identificar y analizar los distintos Grupos de Interés, con el propósito de ser conscientes de sus necesidades y expectativas a través de los distintos canales de comunicación existentes para contactar con cada uno de los mismos.

En STILL hemos identificado un amplio abanico de grupos de interés, considerando la relevancia e influencia que éstos tienen en el desarrollo de nuestra actividad:

Clientes	Usuario final (no cliente)	Dirección y accionistas	Administración Pública
Empleados/as	Comité de SST	Sindicatos, Comité de empresas	Competidores
Mutua	Sociedad	SPA	Proveedores y subcontratas

La identificación y selección de los grupos de interés de STILL la llevamos a cabo mediante procesos de reflexión interna del equipo directivo, en el marco de las revisiones anuales de dirección del Sistema de Gestión Integrado de Medioambiente y Salud y Seguridad Laboral y en base a las relaciones establecidas con estos colectivos estratégicos para satisfacer tanto sus expectativas como las necesidades de nuestra empresa.

En este sentido, se ha consolidado un plan de comunicación con estos colectivos, con el fin de identificar los asuntos más relevantes y proporcionar, en la medida de lo posible, una respuesta razonable a sus expectativas. A este respecto, en la siguiente tabla indicamos los canales y estrategias de comunicación establecidos para cada uno de los grupos de interés identificados en STILL:

Destinatario	Cómo contactar con las partes interesadas	Estrategia de comunicación
Clientes	-Visitas comerciales. -Servicios de alquiler. -Ferias sectoriales. -Proveedores afines a STILL. -Web corporativa. -Eshop. -Newsletters. -Señalización y etiquetado en producto.	Atención profesional lo más personal posible para asesoramiento a medida de las necesidades.
Usuario final	-Ferias sectoriales. -Dealers -Proveedores afines a STILL. -Señalización y etiquetado en producto	Atención profesional lo más personal posible para asesoramiento a medida de las necesidades.
Dirección y accionistas	-Contacto directo de los responsables de cada departamento.	Envío de informes relevantes y convocatorias de reuniones de administración.
Administración pública	-Mediante canales oficiales. -Servicio de notificaciones electrónicas. -Licitaciones.	Certificaciones digitales, citaciones y certificados.
Servicio de Prevención Ajeno & Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	-Emails. -Chatmails. -Formaciones. -Encuestas. -Reuniones presenciales y virtuales.	Certificado ISO, Informes de análisis de situación, cartelería de concienciación en instalaciones.
Mutua	-Contratación de servicios médicos para análisis diagnósticos COVID-19.	Atención profesional en consultorio o servicio mutualidad local con apertura parte.

Destinatario	Cómo contactar con las partes interesadas	Estrategia de comunicación
Proveedores y subcontratas	-Email. -Visitas comerciales. -Ferias y eventos.	Asegurar suministro de partidas y automatización de pagos.
Empleados/as	-Contacto directo con RRHH o HSE. -Portal web del empleado STILL. -Acciones de promociones internas. -Propuesta de mejoras continuas. -Consultas acerca de medioambiente o seguridad. -Conferencias para empleados/as.	Proximidad con el/la empleado/a y transparencia.
Comité de empresa	-Reuniones sindicales. -Consulta directa al Comité de empresa. -Participación en Comité de Emergencia COVID-19.	Proximidad con el/la empleado/a y transparencia.
Sindicatos	-Reuniones sindicales. -Consulta directa al Comité de Empresa.	Apoyo a postulaciones del Comité de Empresa.
Competidores	-Reuniones sectoriales y patronales.	Conocer valores de participación y venta de unidades en el mercado para definir la forma de competición más adecuada.
Sociedad	-Eventos y prensa.	Difundir continuamente la imagen de marca líder responsable y de gama premium.

Adicionalmente, en el marco de la elaboración del presente informe, hemos revisado nuestro mapa de grupos de interés y hemos interactuado con algunos de los mismos con el objetivo de llevar a cabo el Análisis de Materialidad, tal y como se contempla en el siguiente apartado y en el Anexo II Análisis de Materialidad de esta memoria.

3.4.3 Temas materiales y cobertura

En STILL hemos llevado a cabo un Análisis de Materialidad con el objetivo de identificar los aspectos que tienen mayor relevancia para el éxito a largo plazo de nuestra empresa y, del mismo modo, mayor importancia para los grupos de interés internos y externos.

La naturaleza de las expectativas que los grupos de interés relevantes tienen de nuestra empresa incluyen temas diversos relacionados con los siguientes ámbitos:

- Medio ambiente.
- Empleados/as / cadena de suministro.
- Cliente/ consumidor / sociedad.
- Buen gobierno y derechos humanos.
- Innovación

Todo ello derivado de las prácticas de operación y de las prácticas nuestra cadena de valor, así como de los impactos positivos y negativos generados a partir de las mismas.

Los detalles del Análisis de Materialidad pueden consultarse en el Anexo I.

4. BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

4.1 Código de Conducta

El Code of Compliance o Código de Conducta del Grupo KION, y con el cual nos alineamos en STILL, contiene los principios éticos y normas de conducta por las que nos regimos todas las personas que colaboramos con el Grupo y sus Sociedades, incluyendo empleados/as, directivos, administradores, personal subcontratado, proveedores, socios comerciales y colaboradores externos.

Integridad, colaboración, valentía y excelencia son los valores que compartimos. La disposición al rendimiento, la responsabilidad, la integridad, la orientación hacia el cliente, así como el respeto a las personas y al medioambiente pertenecen a los valores centrales de nuestra cultura de empresa. Estos valores se materializan en nuestras políticas y guías corporativas, implementadas a nivel de Grupo y asociadas a este Código de Conducta, entre las que destacamos:

- Política de Anticorrupción y Soborno.
- Guía para el Tratamiento de Conflictos de Intereses.
- Política de Donaciones y Patrocinio.
- Política de Protección de datos
- Política de Compras.
- Política de Estándares Mínimos Internacionales de Empleo.

Además, en el Código de Conducta también queda reflejado nuestro compromiso en otros muchos aspectos, como, por ejemplo, la lucha contra el blanqueo de capitales o el aseguramiento de calidad y fiabilidad de nuestros productos y servicios, marcando también las pautas a seguir en este sentido.

En este contexto, el Código de Conducta nos ofrece un marco de referencia a todas las personas de la organización para el correcto desarrollo de nuestras tareas, consolidando una cultura y unas pautas de actuación compartidas, aceptadas y respetadas, siendo elementos clave de las normas de comportamiento responsable de las personas relacionadas directa o indirectamente con nuestra organización, ya que garantiza los mecanismos para el cumplimento de nuestras obligaciones y el desarrollo de nuestras actividades comerciales.

El Código de Conducta es de obligado cumplimiento por parte de todas las personas que integramos el Grupo, estando obligados a comunicar aquellas infracciones de las que podamos tener conocimiento, utilizando los canales que a tal efecto se ponen a nuestra disposición.

A este respecto, conforme a lo dispuesto en el referido Código, los protocolos que lo desarrollan, y a fin de garantizar su efectivo cumplimiento, en STILL hemos habilitado un Buzón Ético (buzon.etico.kion.its.emea.iberia@kiongroup.com), además de otros canales de denuncia, para que nuestros colaboradores, tanto internos como externos, puedan comunicar la existencia de eventuales infracciones o conductas irregulares, poniéndolas en conocimiento directo del Comité Ético de STILL. siendo éste el órgano encargado de prevenir, detectar y, en su caso, sancionar tales conductas.

Además de este buzón, tal y como hemos comentado, disponemos de otros canales de comunicación operativos para abordar consultas o situaciones de denuncia en el ámbito del Código de Conducta mediante:

- Un Supervisor/a directo u otro directivo.
- El Departamento de Personal, Departamento Jurídico o Comité de Empresa.
- El Representante de Compliance local:
- El Responsable de Corporate Compliance Officer.
- Los Miembros del Comité de Compliance.
- La dirección de correo electrónico: compliance@kiongroup.com.
- Una carta a KION Corporate Compliance.
- La línea de atención permanente de Compliance externa.

Por otro lado, en STILL impartimos a todas las nuevas incorporaciones formaciones obligatorias asociadas a nuestro Código de Conducta y a nuestra Política de Anticorrupción y Soborno. En este sentido, cuando el sistema Workday de gestión de empleados/as recibe el alta de una nueva incorporación, inmediatamente se desbloquean dos itinerarios e-Learnings obligatorios relativos a:

- KION Group Code of Compliance.
- Avoiding Corruption in KION Group – General rules of the ABC Policy

Asimismo, durante 2021, hemos impartido a todos nuestros/as empleados/as diferentes acciones de formación que se resumen en las siguientes:

- Formación de refresco a los/as empleados/as que ha incluido los siguientes aspectos:
    - Conducta íntegra y principios de conducta.
    - Whistleblowing o Canal de Denuncias.
    - Anticorrupción: obsequios e invitaciones / donativos y patrocinio.
    - Anticorrupción: socios comerciales.
    - Conflictos de interés.
    - Ciberfraude e ingeniería social.
- Respeto en el ambiente de trabajo – Professional Conduct at KION: Supporting an Enviroment of Respect (e-Learning promovido por Corporate Compliance).
- Formación asociada a nuestra Política de Protección de Datos.

Por otra parte, dentro de la estrategia de Grupo, adoptamos los Principios de Conducta para Proveedores de KION Group. En ellos establecemos, en conformidad con nuestro Code of Compliance, los estándares relativos a ética empresarial, prácticas laborales, medioambientales y de seguridad que demandamos a nuestros proveedores para el correcto desarrollo de nuestra actividad.

Del mismo modo, en STILL también nos alineamos con los Principios de Compliance de KION para Colaboradores Independientes en la Organización Sales & Service de KION, el cual, de acuerdo con nuestro Código de Conducta, constituye las bases fundamentales de nuestras relaciones contractuales. En este sentido, queremos garantizar que nuestros colaboradores lleven a cabo su actividad de acuerdo a los principios aquí reflejados, los cuales se basan en:

- Evasión de conflictos de intereses.
- Controles de exportación.
- Confidencialidad y protección de las necesidades empresariales.
- Precisión de los informes financieros.
- Protección y seguridad de los datos.
- Antidiscriminación.
- Salud, seguridad y medioambiente.

4.1.1 Política de Anticorrupción y Soborno

La corrupción y el soborno no sólo no se enmarcan en el conjunto de principios éticos y profesionales de STILL, sino que, al ir en contra de la ley, pueden exponer, tanto a nuestros/as empleados/as como a la compañía, a multas y sanciones, acarreando, además, un grave daño a la imagen de nuestra empresa. Por este motivo, en congruencia con nuestro Código de Conducta, se dicta esta Política Corporativa desde el Grupo KION, siendo la misma de aplicación a todas las personas que conformamos el Grupo y a sus Sociedades.

El propósito de esta política es evitar la corrupción o la aparición de la misma en nuestra organización. Por ello, en nuestra Política de Anticorrupción y Soborno hemos establecido una serie de requisitos de conducta empresarial que establecen unas pautas de actuación ante situaciones que potencialmente puedan implicar casos de esta tipología.

En este sentido, en nuestra Política Corporativa plasmamos, en un primer lugar, unos requisitos generales dirigidos a evitar la corrupción, basándonos en la definición de beneficio inadecuado, en la importancia de la transparencia a la hora de ofrecer, por parte de nuestros/as empleados/as a socios empresariales externos, cualquier tipo de regalo o atención, en el valor adecuado de este regalo o atención con respecto a la situación empresarial que pueda motivar este tipo de ofrecimientos y a la prohibición expresa de hacer entrega, por parte de nuestra organización, de gratificaciones o sobornos.

Del mismo modo, definimos una serie de situaciones potenciales en las cuales los regalos y atenciones quedan expresamente prohibidos:

- Todos los regalos y las atenciones ilegales, de un valor excesivamente alto, que influyan en la esfera empresarial o que afecten negativamente a la reputación.
- Regalos y atenciones para empleados público.
- Regalos y atenciones para socios, familiares, amigos o invitados de un socio empresarial.

- Regalos en forma de efectivo o vales.
- Regalos o atenciones privados para los que no exista un contexto empresarial.
- Atenciones que no se hubieran utilizado por parte de empleados/as de la empresa que envía la invitación.
- Regalos enviados a direcciones privadas.
- Regalos o atenciones facilitados por petición expresa del beneficiario.
- Décimos de lotería o regalos similares basados en juegos de azar.

A este respecto, en nuestra Política de Anticorrupción y Soborno queda establecido que todos los regalos y atenciones debemos presentarlos para su reembolso y documentarlos de acuerdo con el procedimiento pertinente para gastos empresariales. Además, desde 2020 disponemos de una aplicación móvil para registrar todos los regalos y atenciones recibidos y/o entregados por nuestros/as empleados/as, como herramienta de apoyo para gestionar los obsequios y hospitalidades de una manera más sencilla e intuitiva.

Del mismo modo, también establecemos directrices para la prevención y detección temprana de prácticas ilícitas asociadas con la corrupción y el soborno en potenciales socios externos, antes de colaborar con ellos y establecer nuevas relaciones comerciales.

Asimismo, cualquier empleado/a que incumpla esta política se arriesga a consecuencias importantes, entre las que se incluyen el despido, la imputación de cargos penales o la responsabilidad de pagar daños y perjuicios. En este sentido, desde nuestra organización, llevamos a cabo auditorías internas de forma regular para verificar el cumplimiento de estas normas y, en algunos casos, contratamos servicios de auditorías externas.

4.1.2 Guía para el Tratamiento de Conflictos de Intereses

En el complejo entorno laboral actual, todos/as los/las trabajadores/as nos enfrentamos de forma continua a situaciones que conllevan conflictos de intereses, entendiéndose éstos como aquellas relaciones personales, profesionales, financieras o de otra índole, que interfieren o pueden interferir con la objetividad o lealtad de un/una empleado/a en su organización. En este sentido, la Guía para el Tratamiento de Conflictos de Intereses, que será dictada por KION Group en enero de 2022 para todas las empresas del Grupo y sus Sociedades, entre las que se encuentra STILL, y fundamentada en el Código de Conducta y en la Política Corporativa de Evitación de Conflictos de Intereses, tratará de establecer unas directrices para resolver de modo ético y responsable situaciones potenciales en esta materia.

En un primer lugar, se establecerá, como primera medida, la obligación de informar a nuestros superiores en caso de encontrarnos en una situación de conflicto de intereses o, de igual forma, en caso de prever que esta situación pudiera producirse. A este respecto, la vía definida para que comuniquemos estos hechos será un formulario, incluido en el anexo de nuestra Guía, aunque existirá también en formato digital, que deberemos cumplimentar, en su caso, para informar a nuestro superior acerca de esta situación. Llegado este punto, el superior será el responsable de la información revelada y deberá seguir las pautas marcadas en nuestra Guía para el correcto manejo de la misma, siendo éstas:

- Comprobar que la información revelada se corresponde con una de las situaciones de conflictos de intereses especificadas en la Guía para el Tratamiento de Conflictos de Intereses.

- Evaluar imparcialmente el conflicto de interés declarado, teniendo en cuenta los riesgos empresariales y reputacionales para nuestra organización.

- De ser necesario, consultar al responsable del departamento de Recursos Humanos.

- Tomar una decisión que pueda resolver la situación de conflicto de intereses, minimizando los riesgos para la empresa y protegiendo los intereses personales del empleado/a en la medida de lo posible.

- Comunicar la decisión, y los motivos asociados, al/a la empleado/a, asegurándose de que la entiende y la acata.

- Documentar la decisión en el mismo formulario en el que el/la empelado/a comunicó su situación de conflicto de intereses, proporcionándole al mismo una copia.

Por otro lado, señalamos las situaciones específicas de conflicto de intereses que se indicarán en nuestra Guía, así como las directrices a seguir en STILL para abordar cada una de las mismas:

SITUACIONES ESPECÍFICAS DE CONFLICTO DE INTERESES	DIRECTRICES DEFINIDAS
Empleo secundario	La realización de una actividad secundaria remunerada debe ser autorizada por el departamento de Recursos Humanos en coherencia con la normativa de la empresa
Participación en terceras compañías	La participación en otra empresa puede llevar a un/una empleado/a a un conflicto de intereses. Debido a esto, ningún/a trabajador/a de STILL deberá trabajar en una empresa que represente una competencia para nuestra organización.
Decisiones de compra	Un/una trabajador/a no puede tomar la decisión de asignar un pedido a un proveedor para el cual también trabaja, o bien, tanto él como su familia, tienen participación financiera de más del 5% de las acciones. Del mismo modo, el/la trabajador/a tampoco podrá asignar el pedido si tiene algún tipo de parentesco con los dueños de la empresa proveedora.
Relaciones conyugales o familiares	Un/una trabajador/a que tenga una relación íntima o un vínculo familiar cercano con otro/a trabajador/a no podrá tomar decisiones en relación con promociones, ajustes salariales, despidos y/o acciones similares. Además, esta situación debe ser informada por las vías establecidas lo más temprano posible.
Compromisos extraprofesionales	STILL apoya a que sus trabajadores/as se comprometan social y políticamente, ya sea en asociaciones, partidos o instituciones sociales. Estas actividades tendrán que llevarse a cabo de tal manera que no influyan en las obligaciones contractuales de los/as trabajadores/as de STILL.

4.1.3 Política de Donaciones y Patrocinio

Las donaciones y el patrocinio son consideradas como un obsequio a terceros. En este sentido, nuestra Política de Donaciones y Patrocinio, dictada por KION Group para todas las empresas del Grupo y sus Sociedades, entre las cuales se encuentra STILL, pretende regular este tipo de concesiones y acuerdos con el fin de descartar toda sospecha de corrupción.

KION Corporate Compliance es el órgano corporativo responsable de la toma de decisiones en materia de donaciones y patrocinios. A este respecto, los mismos deben ser previamente aprobados por esta figura de la compañía con el objetivo de verificar que se cumplen los requisitos establecidos en nuestra política, los cuales están fundamentados en los principios de transparencia e integridad. Para ello, cualquier tipo de donación o patrocinio que pretendamos realizar en STILL, deben ser previamente informados según lo dispuesto en nuestro procedimiento interno de Integrity Check, en base al cual registramos todos los detalles de la donación y/o patrocinio que pretendemos realizar para que, de esta forma, KION Corporate Compliance valore la operación, analizando la integridad de la misma, y determine si ésta puede llevarse finalmente llevarse a cabo.

De acuerdo con lo anterior, en STILL no realizamos donaciones a particulares, cuentas privadas u organizaciones con ánimo de lucro. Del mismo modo, las donaciones a partidos políticos, organizaciones sujetas a privilegios fiscales o beneficiarios, cuyos principios se contradicen con los de nuestra empresa, quedan expresamente prohibidos.

Por otra parte, los costes de los patrocinios no deben superar las de otras posibilidades publicitarias similares y, además, deben ser comparables con el valor que se pretende obtener al hacer publicidad en el evento. Del mismo modo, los mismos deben realizarse con legitimidad y bajo un marco de transparencia.

4.1.4 Política de Protección de datos

La protección de los datos personales en un tema de vital importancia para nosotros. Por ello, desde KION Group se dicta esta Política de Protección de Datos para todas las empresas del Grupo y sus Sociedades, con la finalidad de establecer unos principios y pautas comunes en relación con esta materia, garantizando, de este modo, el cumplimento de la legislación aplicable.

Algunas de los principios fundamentales de esta política son:

Ningún tratamiento de los datos sin base legal	Sólo se permite la recopilación, el tratamiento y el almacenamiento de datos personales en virtud de los dispuesto en la normativa de aplicación.
Finalidad específica	Los datos personales pueden emplearse exclusivamente para el fin con el que han sido recabados en primera instancia. Una modificación de la finalidad requiere una nueva base legal o el consentimiento por parte de la persona afectada.
Evitación y economización de datos	Sólo se permite recopilar y guardar los datos que sean necesarios para los fines establecidos.

Transparencia y derechos de los afectados	Cada persona tiene que saber quién dispone de sus datos, con qué fines y sobre qué base legal son empleados. Por este motivo, hay que informar a los afectados previamente acerca del almacenamiento de sus datos y de sus correspondientes derechos.

4.1.5 Política de Compras

La adquisición de los bienes y servicios necesarios para el correcto desarrollo de nuestra actividad es una gran responsabilidad financiera sobre la situación económica de la empresa y su competitividad en el mercado, constituyendo un importante factor de éxito para nuestra organización y un requisito esencial para la consecución de los objetivos fijados. Por este motivo, esta Política Corporativa dictada a nivel de Grupo, fundamentada en el Código de Conducta y aplicada en combinación con los procesos definidos por KION Procurement, y con la cual nos alineamos en STILL, recoge los principios y normas en esta materia con el objetivo de:

- Determinar un proceso general óptimo.
- Garantizar la colaboración jurídicamente vinculante con todos los proveedores.
- Facilitar una presencia unificada de KION Procurement en el mercado.
- Garantizar el cumplimento de los procesos de aprobación y simplificar los procedimientos de administración y el flujo de trabajo asociado al proceso de compras.

En este sentido, las directrices para la adjudicación de los contratos, las normas para la aprobación de los mismos, las reglas para la comunicación con los proveedores, el tratamiento de la información confidencial, las pautas establecidas tanto para la solicitud de los pedidos como para la emisión de las órdenes de compras, así como las indicaciones para asegurar la competitividad general del gasto en terceros, son algunas de las cuestiones que se plasman en esta política corporativa.

Por otra parte, KION Procurement es responsable de la gestión de las compras globales a nivel de Grupo. Se trata de un potente órgano corporativo, conformado por empleados/as cualificados/as, cuya labor consiste en definir todos los métodos, procesos, sistemas y herramientas que deben emplearse para una gestión óptima y eficiente en las compras de los bienes y servicios, teniendo en cuenta criterios importantes como la mitigación de riesgos y las normas y estándares éticos establecidos en el Código de Conducta.

Por otro lado, disponemos de diversos Comités de Compras a nivel de Grupo que permiten a equipos internos y de distintos departamentos mantener un diálogo permanente sobre cuestiones estratégicas, tácticas y operativas, garantizando, de este modo, una gestión eficiente en el proceso de compras. De esta forma, podemos tomar decisiones rápidas, óptimas y con una perspectiva global en relación con la adjudicación de contratos, teniendo en consideración criterios comerciales, técnicos, cualitativos, éticos y de riesgo.

4.1.6 Política de Estándares Mínimos Internacionales de Empleo

Los derechos humanos son universales y todas las personas del mundo merecen ser tratadas con dignidad e igualdad. Desde STILL, entendemos que el respeto a estos derechos debe ser uno de los pilares fundamentales en los que basemos nuestra actividad y, por este motivo, nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos en nuestra organización, además de a prevenir o, en

su caso, a minimizar, cualquier vulneración potencial de los mismos en el seno de nuestra organización.

En este contexto, en STILL nos alineamos con la Política de Estándares Mínimos Internacionales de Trabajo, implementada por KION Group para todas las empresas del Grupo y sus Sociedades, y en la cual se plasma nuestro compromiso por el respeto a los derechos humanos de acuerdo con los más altos estándares internacionales, en especial con los principios y derechos fundamentales en el trabajo recogidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas (1998). Del mismo modo, también nos atenemos a todas las obligaciones legales que nos conciernen. A este respecto, desde STILL nos comprometemos a:

- Respetar la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio.
- No discriminar por ninguna condición.
- Proteger la salud y seguridad de los profesionales.
- Ofrecer un empleo digno.

El cumplimiento de estos principios es fundamental y, además, esperamos que nuestros/as empleados/as comuniquen, a partir de los canales de denuncia habilitados para tal efecto, la existencia de eventuales infracciones o conductas irregulares en esta materia.

4.2 Prevención de Riesgos Penales

En STILL contamos con un Sistema Local de prevención de Riesgos Penales que nos permite adoptar medidas eficaces de control para los riesgos penales que son inherentes a nuestra actividad con el objetivo de:

- Prevenir y reducir significativamente la prevención de delitos.
- Detectar de manera temprana las conductas delictivas consumadas o no.
- Definir los roles y responsabilidades de todos los niveles de la organización en relación con la gestión de riesgos penales.

Por ello, contamos con una cultura consolidada en materia de cumplimiento y de control de la normativa, así como de tolerancia cero a la comisión de actos ilícitos, ya que entendemos que esta es la única manera de conformar un negocio sostenible en el ámbito social, económico y medioambiental.

En base a esto, hemos definido una serie de riesgos penales en los ámbitos de:

- Blanqueo de capitales.
- Corrupción pública.
- Derechos de los/as trabajadores/as.
- Hacienda Pública y Seguridad Social.

- Patrimoniales.

- Urbanismo y Medioambiente.

Por otra lado, para que un modelo de organización y gestión sea eficaz y, por consiguiente, sea susceptible de eximir de responsabilidad penal a las personas jurídicas, es necesario que en el mismo se contemple la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al órgano de control, lo que implica necesariamente la habilitación de un canal de denuncia a través del cual sea posible poner en conocimiento de la empresa tales extremos, garantizando en todo momento la confidencialidad del denunciante. A este respecto, las medidas que hemos adoptado en STILL son las siguientes:

- Creación de un buzón ético, mediante la habilitación de una dirección de correo electrónico a tal efecto: buzon.etico.kion.its.emea.iberia@kiongroup.com.

- Canal de denuncias anónimo "Convercent".

- Elaboración de un "Protocolo de gestión, investigación y respuesta de denuncias".

- Preparación de una comunicación para empleados/as informando de la modificación de la dirección de correo electrónico del buzón ético y de la obligación de comunicar posibles riesgos penales y/o incumplimientos de la normativa interna.

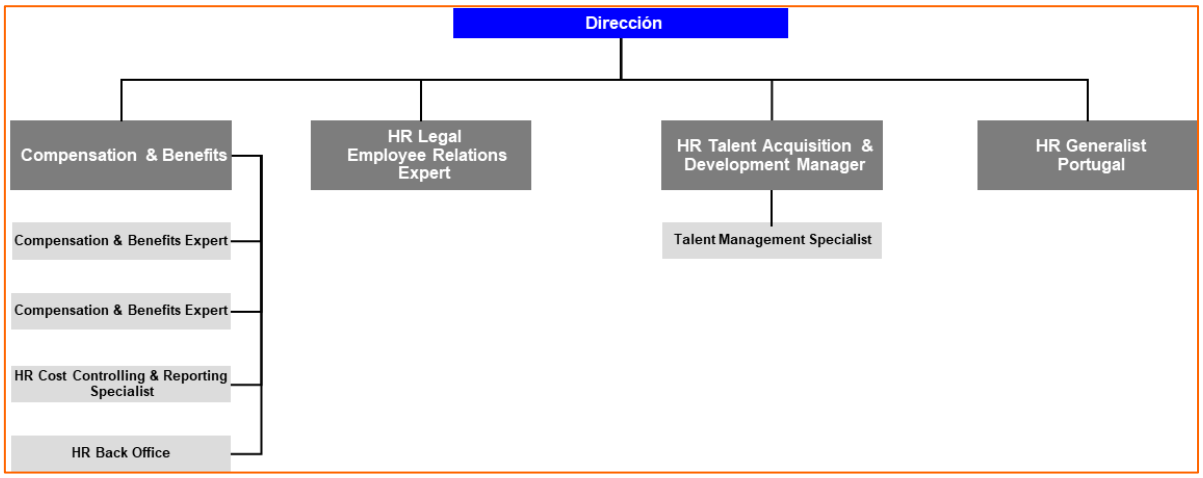
Durante el año 2021, no se ha recibido a través del canal de denuncias del buzón ético ninguna denuncia que, tras su investigación, haya sido catalogada como caso confirmado de corrupción, vulneración de los derechos humanos, acoso o discriminación.

5. NUESTRO CAPITAL HUMANO

Las personas desempeñan un papel central en STILL, teniendo un protagonismo muy relevante en la materialización y transmisión de los valores de integridad, colaboración, valentía y excelencia que componen nuestra cultura corporativa. Por este motivo, la gestión de los recursos humanos en nuestra empresa se centra en la protección y mejora continua del desarrollo de nuestros/as empleados/as.

Nuestro principal objetivo es garantizar entornos laborales seguros y saludables, donde la igualdad de oportunidades, conciliación laboral, diversidad, multiculturalidad y sostenibilidad estén cada vez más consolidados en nuestra organización, siendo siempre conscientes del camino que nos queda por recorrer y sabiendo que el crecimiento de nuestra compañía va en consonancia con el de las personas que la conformamos. Del mismo modo, queremos que el empleo en STILL sea estable y de calidad, estableciendo criterios de actuación comunes para todas las áreas y mejoras específicas para cada territorio en el que operamos.

A este respecto, contamos con un departamento de Recursos Humanos centralizado para las sociedades del Grupo, el cual abarca y actúa en todo el ciclo de vida del empleado/a, desde la atracción y selección, hasta la desvinculación de éste, y el cual se estructura de la siguiente forma:



Entre las principales funciones de este departamento, podemos destacar:

- Administración de personal.
- Plan de formación anual.
- Dirección y supervisión del desempeño.
- Atraer, seleccionar, promover internamente y retener el talento.
- Desarrollar los conocimientos y competencias de nuestros/as empleados/as.
- Realizar una gestión de nómina en tiempo, calidad y respondiendo a las normativas legales.
- Implementar una estrategia de compensación y beneficios.
- Asegurar la Igualdad en todos los ámbitos de actuación (contratación, promoción, compensación…etc.).

5.1 Perfil del Empleado/a

Nuestra plantilla se estructura de la siguiente forma en el año de reporte:

5.1.1 Número de empleados/as por país

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR PAÍS	
ESPAÑA	PORTUGAL
209	58

5.1.2 Número de empleados/as a cierre de ejercicio por edad, género, tipo de contrato y categoría profesional

	MUJERES		TOTAL (TEMPORAL + INDEFINIDO)	HOMBRES		TOTAL (TEMPORAL + INDEFINIDO)	TOTAL
	INDEFINIDO	TEMPORAL		INDEFINIDO	TEMPORAL		
< 30 años	1	0	1	12	4	16	17
30 a 50 años	17	3	20	128	20	148	168
> 50 años	13	0	13	68	1	69	82
TOTAL	31	3	34	208	25	233	267

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO	
INDEFINIDO	TEMPORAL
239	28
89,51%	10,49%

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR GÉNERO	
MUJERES	HOMBRES
34	233
12,73%	87,27%

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL				
DIRECTORES/AS	TÉCNICOS/AS	ENCARGADOS/AS	ADMINISTRATIVOS/AS Y COMERCIALES	OPERARIOS/AS
3	13	36	75	140
1,12%	4,87%	13,48%	28,09%	52,43%

5.1.3 Promedio de contratos por edad, género, tipo de contrato y categoría profesional

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR TIPO DE CONTRATO	
INDEFINIDO	TEMPORAL
9	16

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR TIPO DE JORNADA	
COMPLETA	PARCIAL
25	0

PROMEDIO DE CONTRATOS POR EDAD	
EDAD	PROMEDIO DE CONTRATOS
< 30 años	7
30 a 50 años	18
> 50 años	0

PROMEDIO DE CONTRATOS POR GÉNERO	
GÉNERO	PROMEDIO DE CONTRATOS
MUJER	0
HOMBRE	25

PROMEDIO DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	
CATEGORÍA LABORAL	PROMEDIO DE CONTRATOS
Directores/as	0
Técnicos/as	0
Encargados/as	0
Administrativos/as y comerciales	5
Operarios/as	20
TOTAL	25

5.1.4 Remuneración media por género, edad y categoría profesional

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO (€)	
MUJERES	HOMBRES
24.637,14 €	28.864,30

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	
EDAD	REMUNERACIÓN MEDIA (€)
< 21 años	N/A
21 a 30 años	20.687,55
30 a 40 años	26.505,50
40 a 50 años	30.097,80
50 a 60 año	35.494,71
> 60 años	49.468,19

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	
CATEGORÍA LABORAL	REMUNERACIÓN MEDIA (€)
Directores/as	(*)
Técnicos/as	38.077,72
Encargados/as	35.827,66
Administrativos/as y comerciales	24.027,87
Operarios/as	21.782,05

(*) No se reporta por motivos de confidencialidad

5.1.5 Número de despidos por categoría laboral, género y edad

DESPIDOS POR GÉNERO	
MUJERES	HOMBRES
0	7

DESPIDOS POR EDAD	
EDAD	DESPIDOS
< 30 años	0
30 a 50 años	6
> 50 años	1
TOTAL	7

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	
CATEGORÍA LABORAL	DESPIDOS
Directores/as	0
Técnicos/as	0
Encargados/as	2
Administrativos/as y comerciales	3
Operarios/as	2
Mozos/as de almacén	0
TOTAL	7

5.2 Formación y Desarrollo Profesional

La formación es una herramienta de vital importancia para el desarrollo personal y profesional de las personas que conformamos STILL. Con ella, facilitamos la adaptación a los cambios que se producen como consecuencia de los requerimientos del mercado y de las nuevas estrategias de la empresa.

La dirección cree y promueve el desarrollo constante de todo su capital humano, con el fin de poder responder a las nuevas necesidades de los clientes, del mercado y de la empresa en particular, para poder asegurar y conseguir los planes estratégicos marcados. La formación se gestiona desde Recursos Humanos, en conjunto con cada uno de los departamentos. En esta definición de necesidades se involucra a cada uno/una de los/as empleados/as que transmiten en el Diálogo anual del empleado/a junto a su responsable, sus necesidades y aspiraciones formativas.

Por otro lado, para llevar a cabo la planificación de la formación, en STILL identificamos periódicamente las necesidades de acciones formativas en cada una de las áreas, a través del departamento de Recursos Humanos y los responsables de cada unidad organizativa, para, posteriormente, analizar estas necesidades, teniendo en cuenta retos o circunstancias que requieren la adopción o renovación de capacitaciones y conocimientos.

En base a lo mencionado, a continuación, indicamos las horas de formación que hemos impartido en 2021 por categoría profesional:

CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº DE HORAS DE FORMACIÓN
Directores/as	36
Técnicos/as	149
Encargados/as	445
Administrativos/as y comerciales	580
Operarios/as	2570
TOTAL	3780

5.3 Personas con Discapacidad

El número de personas con discapacidad en STILL es de dos personas.

BUREAU VERITAS Certification

Certification

Awarded to

STILL,S.A.U.

PG Ind. Gran Via Sud CL Primer de Maig, 38-48 - 08908 - L'HOSPITALET DE LLOBREGAT - BARCELONA - ESPAÑA

Bureau Veritas certification certifies that the Management System has been audited and found to be in accordance with the requirements of standard:

STANDARD

ISO 45001:2018

Scope of certification:

DISTRIBUTION AND MAINTENANCE OF MATERIAL HANDLING EQUIPMENT AS WELL AS INTRALOGISTICS SYSTEMS (RACKS, AUTOMATED TRANSPORT SYSTEMS, WAREHOUSE MANAGEMENT SYSTEM)

Certificate Number: ES109097-1

Original approval date: 27-01-2020

Certification Manager:

Certification/Recertification Audit: 22-11-2019

Expiry date of previous cycle: NA

Effective date: 27-01-2020

Certificate expiration date: 26-01-2023

This certificate is valid, subject to the general and specific terms and conditions of certification services

Certification Body: Bureau Veritas Iberia S.L.

ENAC

5.4 Canales de Comunicación Interna

La comunicación interna es fundamental como recurso para dinamizar los cambios y retos que nuestra organización se propone. En este sentido, los principales canales que utilizamos en STILL para la comunicación con nuestros/as empleados/as son:

- Contacto directo.
- Intranet.
- Correo electrónico.
- Conferencias vía Teams.

5.5 Seguridad y Salud Laboral

En STILL entendemos que tenemos una gran responsabilidad en la salud de nuestros/as empleados/as. Por este motivo, la seguridad y la salud en el trabajo es una de nuestras máximas prioridades en la empresa. Este compromiso lo plasmamos en nuestro Sistema de Gestión Integrado

de Medioambiente y Seguridad y la Salud, de acuerdo con las directrices marcadas en las normas ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 y el KION HSE Minimum Standars 2018, en el cual se establecen los principios de seguridad y salud de nuestros/as empleados/as.

A este respecto, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñado, desarrollado y desplegado según el estándar de reconocimiento internacional UNE-EN ISO 45001:2018, se encuentra certificado por la entidad externa Bureau Veritas Iberia, S.L. y su ámbito de aplicación se centra *en la distribución y mantenimiento de equipos de manutención y sistemas de intralogística.* Esta certificación se obtuvo en enero de 2020 para todas las Delegaciones de España y, en la actualidad, nos estamos preparando para implantarla en la Delegaciones de Portugal.

Tras la implantación de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y del KION HSE Minimum Standards, trabajamos intensamente en el afianzamiento de la investigación de accidentes e incidentes en todos los centros de STILL, ya que este modelo de gestión potencia la comunicación de cualquier tipo de incidencia al departamento de HSE, completando, de esta forma, la información inicial emitida por los gestores HSE o por los responsables implicados. De esta manera, iniciamos y registramos adecuadamente acciones de mejora y comunicación con recursos humanos, responsables y afectados.

A continuación, indicamos la estadística de siniestralidad laboral 2021 en STILL:

ACCIDENTES LABORALES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Número de accidentes laborales con baja	0	19	19
Número de accidentes laborales sin baja	1	17	18

ÍNDICES	ESPAÑA	PORTUGAL
Índice de gravedad de accidentes laborales (%)	0,87	1,36
Índice de frecuencia de accidentes laborales (%)	24,6	41,22

ENFERMEDADES PROFESIONALES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Número de enfermedades profesionales	0	0	0

Además, el número total de horas de absentismo durante el año de reporte en STILL fue de 3.736 horas.

En este contexto, el índice de incidencia de siniestrabilidad laboral en nuestra empresa es mayor al de la media del sector. Por este motivo, recibimos cada año asesoramiento particular de nuestra Mutua, con la que hemos establecido una colaboración que nos surte de cartelería de seguridad, botiquines para técnicos/as y otros contenidos informativos (píldoras) destinados a trabajadores/as. Además, tal y como marcan las disposiciones legales, tenemos contratados los servicios médicos con esta Mutua, para que toda persona que sufra un accidente laboral pueda acudir al centro sanitario más cercano.

Por otra parte, en base a nuestra propia investigación estadística, destacamos las siguientes conclusiones:

- La valoración general de las incidencias analizadas es preocupante debido a que aún tenemos un elevado número de incidencias en accidentes laborales, si bien afortunadamente, son de pequeña gravedad.

- Dado que gran parte de los accidentes que se producen se deben a errores humanos por malas prácticas y por no aplicar correctamente los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, podemos afirmar que la formación debe ser una medida y acción preventiva esencial.

- Las líneas formativas deben seguir siendo: concienciación, guía de buenas prácticas y uso correcto de equipos.

- La segunda vía de actuación es la mejora de herramientas de trabajo, aumentando la seguridad y ergonomía de las mismas.

A este respecto, en cuanto a formaciones se refiere, el departamento de HSE recibe alertas relativas a las altas y las bajas de personal, desde el departamento de Recursos Humanos, para atender las necesidades de formación de las nuevas incorporaciones. En este sentido, durante el año de reporte, hemos promovido preferentemente la realización de nuevos cursos en materia de seguridad y salud laboral, habiendo llegado a impartir un total de 8 y 14 horas de formación por persona en España y Portugal, respectivamente.

En este marco, una de las formaciones más importantes completadas durante el año 2021 es la formación sectorial obligatoria del metal. Resumidamente, las empresas del sector metal, que nos incluye, requieren para todos sus trabajadores/as de una formación de seguridad aplicada en materia de prevención de riesgos laborales para todos los/as empleados/as.

Por otra parte, en STILL disponemos de un manual de seguridad y salud laboral por puesto de trabajo, realizado por nuestro Servicio de Prevención Ajeno, que enviamos periódicamente por correo electrónico a todos nuestros empleados.

Por otro lado, nuestra completa integración dentro de los proyectos de nuestra corporación KION supone una apertura internacional y también una contribución de nuestra gestión a la mejora de nuestra marca en todo el mundo. En este sentido, un reflejo de esta colaboración internacional, a nivel de KION Group, es la participación en la KION HSE Conference for Sales & Service, celebrada telemáticamente el 30 de septiembre de 2021. En este contexto, se plasmó nuestro compromiso en conseguir instaurar una cultura de autoprotección y buenos hábitos de seguridad y salud para todos los/as trabajadores/as, a todos los niveles y en todas las áreas. Para ello la visibilidad, la concienciación y la formación continua en seguridad y salud son los pilares sobre los que debemos basar nuestra estrategia en todas nuestras sedes, incluyendo a nuestros concesionarios, colaboradores externos, clientes y visitas.

Por otra parte, indicamos a continuación algunas de nuestras iniciativas de mejora, en materia de salud y seguridad, planificadas para el año 2022:

VISUALIZACIÓN DEL CONCEPTO SAFETY – SEGURIDAD Y SALUD	
Paneles de información de seguridad SAFETY NEWS	Muchas organizaciones evidencian la relevancia de la seguridad con la presencia de paneles informativos, mulecos y carteles con consignas de seguridad en infinidad de lugares de paso, de descanso y de reunión de personas. Nosotros debemos adherirnos también a estas iniciativas, incluyendo el diseño de un logo, un stand exclusivo y un eslogan que identifique esta cultura. Estas actuaciones están muy avanzadas.

5 Golden Rules	KION tiene cinco reglas de oro que debemos difundir en cada una de nuestras formaciones técnicas y eventos y que deben ser visibles en todos los centros obligatoriamente. Esta actuación está muy avanzada y en breve dispondremos del diseño final de las pancartas.
Líneas de paso y señales sobre el piso	Llevaremos a cabo el pintado de pasos de peatones, zonas de bloqueo de estacionamiento, ceda el paso o STOP en esquinas y pintado de iconos de uso de botas de seguridad.
CONCIENCIACIÓN SAFETY – SEGURIDAD ACTIVA	
Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo	En 2022 debemos continuar con la celebración de este evento en cada centro.
Comunicaciones siempre con SAFETY	HSE debe preparar presentaciones atractivas para cada tipo de interlocutor, entregar para su exposición o presentar directamente estos contenidos en una breve ponencia.

Además, continuaremos y mejoraremos la formación en materia de salud y seguridad laboral y, del mismo modo, seguiremos insistiendo en reforzar la concienciación de la plantilla en los buenos hábitos ambientales y de seguridad.

5.5.1 Actuaciones frente al COVID-19

La situación generada por la evolución del COVID-19 ha supuesto una excepcional causa mayor que ha afectado profundamente a nuestra planificación de negocio y forma de trabajo, debiendo adoptar medidas extraordinarias para minimizar el riesgo de contagio entre nuestros/as empleados/as.

A este respecto, frente a las primeras noticias de excepción y antes de decretar el estado de alarma por parte del Gobierno, el 4 de marzo de 2020 creamos el Comité de Emergencia COVID-19, coordinando todas las acciones preventivas relacionadas, tanto en Central como en Delegaciones.

El Comité de Emergencia COVID-19, operativo mientras perdure la pandemia, está formado por la Dirección, Recursos Humanos y HSE. La labor de este Comité ha sido infatigable desde marzo de 2020, organizando reuniones semanales y estableciendo medias preventivas y organizativas para la protección de la salud de los/as empleados/as y de sus familias, así como de colaboradores externos y clientes.

En este contexto, como medida de mayor seguridad para la plantilla, establecimos una política selectiva de confinamiento preventivo y teletrabajo para todo el personal administrativo. Del mismo modo, la mayoría de los eventos, reuniones, formaciones y otras actividades internas con clientes y/o proveedores las cancelamos o las adaptamos a un formato digital on-line. Esta medida de emergencia la hemos llevado a cabo sin una reducción del rendimiento de trabajo, lo cual es debido al esfuerzo y colaboración de todos nuestros/as trabajadores/as. Asimismo, también podemos destacar algunos otros detalles de nuestra gestión establecidos a garantizar las medidas de prevención de contagios:

Estudio, adquisición y formación en el uso de medios de prevención COVID-19	El departamento de HSE lleva a cabo el estudio y adquisición de los EPIs y el de los materiales para la prevención de contagios. Del mismo modo, HSE evalúa la idoneidad, uso y dosificación de estos materiales, así como la formación a los usuarios. A este respecto, también hemos emitido múltiples fichas y guías técnicas para facilitar el correcto uso de estos medios de protección.
Monitorización del Estatus de salud de empleados/as y tratamiento de casos COVID-19	Desde la creación del Comité de Emergencia COVID-19, HSE se ha responsabilizado de contactar diariamente con cada centro y externos asociados para conocer el estado de salud de cada empleado/a. Este control incluye el estudio de la situación particular de cada caso de sospecha de contagio de empelados o clientes, toma de decisiones de evacuación, confinamiento, medidas de higiene excepcionales y dictamen de instrucciones afectados, facilitando el acceso a prueba diagnósticas PCR o serológicas con servicios médicos externos.
Planes de actuación de nueva normalidad	Se trata del estudio continuado y puesta en marcha de medidas de prevención de contagio que regulen el teletrabajo y las medidas operativas en centros y vehículos para conseguir mantener nuestra capacidad de servicio a los clientes. La difusión de estos planes se realiza continuamente de forma telemática o presencial en pequeños grupos de taller o almacén.

5.5.2 Seguridad y salud en el Producto

En STILL apostamos fuertemente por la seguridad de nuestros productos, teniendo claro que el sector de la logística debe seguir minimizando los riesgos laborales mediante inversiones inteligentes en esta materia. Por este motivo, hemos puesto el foco en el desarrollo de vehículos con la seguridad como hilo conductor, siendo esto un desafío constante para nosotros, el cual consideramos que debemos afrontar de manera integral, permanente y preventiva. En este contexto, queremos inspirarnos, no sólo a nosotros sino también a nuestro entorno, para poder otorgar las mejores condiciones de trabajo posibles en materia de seguridad a nuestros clientes, basándonos en el descubrimiento de innovadoras soluciones en la manipulación de cargas.

La gama de soluciones de seguridad que ofrecemos en STILL es muy variada, abarcando:

El uso de sistemas inteligentes de asistencia que evite que los/as empleados/as cometan errores operacionales.

La utilización de sistema de advertencia que avise a los/as operadores/as y viandantes de los posibles peligros.

Medidas para la protección del/de la operario/a, minimizando el riesgo de lesiones.

Conceptos únicos de carretillas elevadoras, que ofrezcan una visión clara y puntera.

El uso de operaciones ergonómicas o espacios de trabajo que permitan largos periodos de trabajo sin comprometer el desempeño de los/as trabajadores/as.

Controles de acceso para los usuarios, con los que se puede especificar quién puede usar qué carretilla y a qué nivel de rendimiento.

Los sistemas de asistencia a la conducción de STILL hacen referencia a un equipamiento adicional en las carretillas elevadoras que asisten al conductor en determinadas situaciones. Estos sistemas aumentan el grado de rendimiento y seguridad al asumir tareas individuales, ofreciendo al/a la operario/a la posibilidad de centrar su atención en otras tareas. En este sentido, los aspectos de seguridad se encuentran en un primer plano, aunque también se mejora el rendimiento de la carretilla al optimizar las tareas del operario/a. En función del tipo de asistencia al conductor que se utilice, entraran en juego diferentes tipos de sensores y funciones. Entre estos sistemas de asistencia, podemos destacar:

- Load Assist: Soluciones inteligentes que funcionan con la máxima precisión, facilitando las tareas de carga y descarga en cualquier circunstancia.

- Drive Assist: Estos sistemas detectan en el momento posibles cambios en el entorno o en el comportamiento de la carretilla, reaccionando inmediatamente.

- Safety Assist: Nuestras funciones Safety Assist asisten a los/as conductores/as mediante sofisticados procesos de advertencia e intervención automática para reducir al mínimo el riesgo de accidentes y lesiones.

- Confort Assist: La gama de productos Confort Assist incluye soluciones que permiten trabajar de manera ergonómica y cómoda.

Por otro lado, también disponemos de soluciones digitales para un control eficiente del uso de la flota. Nuestro software y hardware interconectan las carretillas y proporcionan información detallada a nuestros clientes (estado, grado de utilización, mantenimientos pendientes…etc.) y, además, incluyen herramientas para la elaboración de informes y análisis, constituyendo una base para la planificación y aumentando la rentabilidad y seguridad en el trabajo.

Asimismo, en STILL también ofrecemos un completo programa de formación y cualificación para operarios noveles y especialistas. De este modo, ayudamos a nuestros clientes a mejorar continuamente la seguridad y a prevenir accidentes con carretillas.

Seguridad

La prioridad en intralogística

5.6 Igualdad de Género

La igualdad de género es un requisito importante para crear un entorno de trabajo diverso e inclusivo. Creemos firmemente que la diversidad y la inclusión nos permiten comprender y reflejar mejor las expectativas de los clientes y nos convierten en un mejor socio en las comunidades a las que servimos.

En STILL asumimos el compromiso de crear un ambiente de trabajo no discriminatorio y sensibilizar a toda la empresa de la importancia de la igualdad entre hombre y mujeres, ya que creemos que este es el camino para garantizar el desarrollo óptimo de los talentos y capacidades de una sociedad y, por lo tanto, también de una organización.

Actualmente, las estadísticas de empleo de STILL indican que los hombres, dentro de nuestra organización, cobran de media más que las mujeres, situándose la brecha salarial de la compañía

en un 16%[1]. A este respecto, somos conscientes de que en el ámbito empresarial queda mucho camino por recorrer, y nuestro Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en STILL tiene el deseo de marcar un antes y un después en materia de igualdad para nuestra organización, con el fin de eliminar todo aquello que impida la desigualdad de oportunidades de forma real y eficaz.

En el marco para la definición del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en STILL, se realiza un diagnóstico de la situación en nuestra compañía, contemplando diez ámbitos que engloban el enfoque de la igualdad:

Cultura y gestión organizativa	Condiciones laborales	Acceso a la organización	Formación interna y/o continua	Promoción y/o desarrollo profesional
Retribución	Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	Comunicación no sexista	Salud laboral	Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo

En STILL tenemos plena conciencia e implicación a fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, trabajando por implementarla en su estrategia organizativa. En la actualidad, hemos creado una Comisión Negociadora de Igualdad Paritaria de acuerdo con lo establecido por ley, con el fin de elaborar conjuntamente el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en STILL.

Derivado de diagnóstico realizado y del conjunto de medidas planteadas para cada uno de los diez ámbitos indicados, se establecen una serie de objetivos dirigidos a:

- Integrar la igualdad de oportunidades como principio transversal en STILL.
- Garantizar la composición equilibrada de hombres y mujeres en las distintas áreas de la organización.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción.
- Impartir formaciones a nuestra plantilla en materia de igualdad.
- Revisar los contenidos de nuestras condiciones laborales y funcionamiento empresarial desde una perspectiva de género, elaborando propuestas para la implementación de medidas en el marco de la igualdad.
- Disminuir la brecha salarial.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran nuestra plantilla.
- Crear una política de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.
- Garantizar un espacio seguro, saludable y libre de acoso sexual y por razón de sexo.

[1] La brecha salarial está calculada como remuneración media de mujeres entre la remuneración media de hombres, considerando al total de la plantilla.

Bajo la perspectiva y enfoque de la igualdad, en STILL nos comprometemos a fomentar un entorno de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. En este contexto, también nos alineamos con la Política de Estándares Mínimos Internacionales de Trabajo y con el Código de Conducta, implementados por KION Group para todas las empresas del Grupo y sus Sociedades, y en los cuales se plasma nuestro compromiso en no tolerar ningún tipo de discriminación, acoso sexual y/o ataques corporales o denigrantes, considerándolos inaceptables tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo. A este respecto, el incumplimiento de este principio pueda dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias en nuestra organización, incluido el despido justificado. Además, en STILL instamos a todos nuestros/as empleados/as a que comuniquen, a partir de los canales de denuncia habilitados para tal efecto, la existencia de eventuales infracciones o conductas irregulares en esta materia.

5.7 Conciliación y Organización del Trabajo

La organización del tiempo de trabajo, para mejorar el equilibrio entre las distintas esferas de la vida, es un aspecto muy relevante a tener en cuenta en el mundo laboral. En este sentido, las empresas debemos adoptar medidas dirigidas a mejorar este equilibrio, tanto en hombres como en mujeres, para, de este modo, potenciar la corresponsabilidad.

En nuestro Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en STILL, pretendemos integrar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como uno de los objetivos de la gestión del equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

A este respecto, aunque en la actualidad nos encontramos en un proceso de regularización de nuestra política de teletrabajo, durante el año 2021 hemos proporcionado a nuestros/as empleados/as medidas de conciliación en esta materia, posibilitando el trabajo a distancia. Además, disponemos de un horario flexible en oficinas, lo cual también favorece la conciliación y organización del trabajo de nuestros/as empleados/as.

Por otra parte, en materia de desconexión digital, en STILL somos conscientes del derecho de no responder a correos electrónicos, llamadas, videollamadas o mensajes fuera del horario laboral, durante el tiempo de descanso diario y semanal, permisos, licencias, vacaciones y excedencias, por lo que, en este sentido, instamos a todos nuestros/as empleados/as a que lo lleven a cabo. En la compañía tenemos el compromiso de aprobar una política de desconexión digital a lo largo del 2022.

5.8 Convenios Colectivos

El 100% de los/as empleados/as de España y Portugal están acogidos a convenio colectivo, existiendo actualmente un total de tres convenios colectivos en todas nuestras delegaciones.

6. GESTIÓN DE RIESGOS

En el marco de nuestra actividad económica podemos identificar diferentes riesgos, inherentes al desarrollo de la misma, y que pueden afectar negativamente a la consecución de nuestros objetivos empresariales.

Actualmente, la naturaleza de los distintos riesgos que concurren en STILL son:

- Riesgos corporativos.
- Riesgos asociados al Sistema Integrado de Gestión de Medioambiente y Salud y Seguridad Laboral.
- Riesgos penales.

6.1 Riesgos Corporativos

En STILL nos alineamos con la Política de Riesgos dictada por KION Group para todas las empresas del Grupo y sus Sociedades, la cual establece un modelo de gestión de riesgos corporativos para que éstos se identifiquen, evalúen, monitoricen y se den a conocer adecuadamente.

El sistema de gestión de riesgos está dirigido por el órgano corporativo KION Group's Corporate Controlling (en adelante, Controlling Group), el cual es el responsable de la coordinación de todos los riesgos reportados por las empresas del Grupo. A este respecto, el sistema de reporte de los riesgos identificados se establece en cuatro niveles (en sentido descendente, Nivel 4 → Nivel 1):

NIVEL DE REPORTE	UNIDAD CORPORATIVA	FUNCIÓN	RESPONSABLES
KION Group (Nivel 1)	KION Group	Evaluación general de los riesgos corporativos.	Junta directiva de KION Group.
Controlling Group (Nivel 2)	KION Group	Coordinación de la gestión de los riesgos del Grupo a partir de: - Establecimiento de los requerimientos de reporte de las empresas del Grupo. - Establecimiento de los umbrales de notificación de riesgos. - Especificación de los requisitos documentales y de los canales de reporte. - Definición del catálogo de riesgos.	Central Risk Manager. Central Risk Supervisor.
Segmentos (Nivel 3)	Empresas del Grupo	- Revisión trimestral de los riesgos registrados, los nuevos riesgos surgidos y las medidas de mitigación implementadas. - Control del reporte de todas las empresas individuales que pertenecen al segmento. - Consulta de cuestiones estratégicas con KION Group.	Segment Risk officer. Segment Risk Supervisor. Segment Risk Manager.
Empresas individuales del Grupo (Nivel 4)	STILL	- Identificación, análisis y gestión de los riesgos. - Revisión trimestral de los riesgos registrados, los nuevos riesgos surgidos y las medidas de mitigación implementadas	Risk Officer Risk Manager

En STILL reportamos de forma trimestral los riesgos identificados a nuestros responsables del segmento, tal y como dicta nuestra política, para lo cual utilizamos una plataforma llamada

PROKORISK. Para llevar a cabo este reporte, se nos proporciona desde KION Group un catálogo que contiene los riesgos acerca de los cuales debemos informar, incluyendo:

Riesgos estratégicos	Riesgos de proyectos	Riesgos en investigación y desarrollo	Riesgos de abastecimiento	Riesgos en el rendimiento	Riesgos de marketing	Riesgos financieros
Riesgos de leasing	Riesgos en tax	Riesgos informáticos	Riesgos de personal	Riesgos legales	Riesgos medioambientales	Riesgos externos

A este respecto, el Risk Officer y el Risk Manager de STILL revisan trimestralmente que todos los riesgos están debidamente actualizados y que se han incluido, en su caso, los riesgos nuevos identificados. Además, estos responsables establecen reuniones en las cuales se toman decisiones acerca de la gestión de estos riesgos, implementando medidas para minimizar la probabilidad de ocurrencia o el impacto potencial de los mismos. El acta de estas reuniones es remitida a los responsables del segmento.

6.2 Riesgos Asociados al Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medioambiente, Salud y Seguridad Laboral

Adicionalmente, y con el enfoque centrado en el ámbito de la Gestión Ambiental y de la Seguridad y Salud Laboral, en STILL llevamos a cabo una evaluación sistemática de los riesgos y oportunidades bajo estos ámbitos como respuesta a los requisitos de las normas de Sistemas de Gestión (ISO 14001 en Gestión Ambiental / ISO 45001 en Gestión de Seguridad y Salud Laboral) donde se enmarca el Sistema Integrado de Gestión.

La identificación y posterior gestión de los riesgos y oportunidades asociados al desempeño del Sistema Integrado de Gestión surge del análisis del contexto de la organización y de los riesgos propios de los procesos que despliegan el Sistema.

Cada año en el marco de la revisión del Sistema de Gestión Integrado por la dirección, se realiza un análisis de los riesgos que se evalúan según su probabilidad y causalidad. Para aquellos riesgos que tienen una probabilidad de ocurrencia alta o muy alta, se estable un plan de acción en el cual se registran las medidas a implementar para la minimización de esta probabilidad y/o del impacto potencial de estos riesgos y, además, se realiza un seguimiento de la ejecución de las medidas implementadas.

En el ejercicio 2021 se han considerado como altos o extremos, según los criterios de clasificación implementados, los riesgos indicados a continuación. Además, sobre estos riesgos hemos establecido planes de acción asociados, algunos de los cuales forman parte de los objetivos marcados dentro de nuestro Sistema Integrado de Gestión:

DESCRIPCION DEL RIESGO	PLAN DE ACCION ASOCIADO
Riesgo de trabajar con proveedores no homologados.	Aunque evaluamos a los proveedores, anteriormente no teníamos totalmente implantada esta dinámica. Por este motivo, la hemos revisado de manera exitosa en materia de medio ambiente y seguridad y, en este momento, la tenemos implantada al 100%. No obstante, de cara al año 2022, mantenemos este riesgo debido a la integración del de los requisitos de calidad en este sistema de evaluación. Además, también disponemos de criterios corporativos establecidos por el grupo KION.

DESCRIPCION DEL RIESGO	PLAN DE ACCION ASOCIADO
Riesgos asociados a la generación de accidentes laborales por manipulación de los equipos mal mantenidos.	Aunque por indicación de los manuales de seguridad y procedimientos de trabajo tenemos que revisar los equipos antes de su puesta en marcha, no habíamos implantado el concepto de auditoría de equipos. Actualmente, este proceso lo estamos realizando para centros de trabajo, vehículos e instalaciones de clientes. Consideramos mantenerlo hasta asegurar el seguimiento optimo al 100%.
Riesgo por una mala operativa de los/as trabajadores/as ante una situación de emergencia.	Hemos implantado con éxito un programa de realización de simulacros, pero todavía hay potencial de mejora en cuanto a la precisión de los planes de emergencia y las actuaciones del equipo de emergencia (punto de coordinación emergencia, datos sobre personal presente, …etc.).
Riesgo por incumplimiento de requisitos legales asociados a la actividad de la empresa.	La complejidad y cambio de los requisitos normativos y la diversidad de las localizaciones pueden dificultar el seguimiento de los requisitos legales. Para ello, hemos implantado una Base de Datos de Legislación y también contamos con el apoyo de una consultoría externa. No obstante, se considera mantener este riesgo y las acciones pertinentes para garantizar el cumplimiento al 100%.

6.3 Riesgos Penales

Atendiendo a las actividades que desarrollamos en STILL, en el periodo 2016-2017, comenzamos los trabajos para el desarrollo del *Sistema de Prevención de Riesgos Penales*, con la selección de los delitos susceptibles de generar responsabilidad penal en STILL, a partir de la identificación de nuestras actividades, estructura y organización empresarial, delimitando estos delitos por bloques y estructurando las medidas de prevención y las actividades de control a implementar en aquellas áreas o departamentos de nuestra compañía que, por sus actividades, resultaban mayoritariamente expuestas a los riesgos penales.

Partiendo de un Diagnóstico preliminar confeccionamos una batería de riesgos por unidades organizativas y territoriales, asociadas a los siguientes procesos:

- Estructura de gobierno.
- Contabilidad y control de gestión.
- Prestación de servicios técnicos.
- Comercialización de equipos usados.
- Comercialización de equipos.
- Gestión de pedidos.
- Compliance.
- Gestión de equipos ACP.
- Gestión de sistemas.

- Ventas de canal de distribución.
- Prestación de servicios técnicos.
- Alta de empleados/as.
- Cese de empleados/as.

Los riesgos identificados fueron clasificados en función de su probabilidad de ocurrencia e impacto potencial para un tratamiento más focalizado de los mismos.

Por otra parte, los riesgos penales tipificados en el Código Penal tienen que ver con los siguientes aspectos:

ÁMBITOS PENALES	POSIBLES RIESGOS IDENTIFICADOS
MERCADO Y CONSUMIDORES	- Corrupción entre particulares - Salud Pública - Publicidad engañosa - Alteración de precios - Falseo de información o datos económicos
BLANQUEO DE CAPITALES	- Blanqueos de Capital
CORRUPCION PUBLICA	- Cohecho - Tráfico de influencia
HACIENDA PUBLICA Y SEGURIDAD SOCIAL	- Defraudaciones y falsedad contable
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	- Condiciones laborales - Discriminación grave - Normas de prevención de riesgos laborales
PATRIMONIAL	- Estafas - Insolvencias punibles - Vulneración de la intimidad o descubrimiento de secretos - Daños en programas informáticos o documentos electrónicos - Infracciones en materia de patentes, marcas, modelos de utilidad, diseño industrial, etc.

En este contexto, a través del sistema Local de prevención de Riesgos Penales de STILL adoptamos medidas eficaces de control para los riesgos penales con el objetivo de:

- Prevenir y reducir significativamente la prevención de delitos.
- Detectar de manera temprana las conductas delictivas consumadas o no.
- Definir los roles y responsabilidades de todos los niveles de la organización en relación con la gestión de riesgos penales.

BUREAU VERITAS
Certification

Certification

Awarded to

STILL,S.A.U.

PG Ind. Gran Via Sud CL Primer de Maig, 38-48 - 08908 -
L'HOSPITALET DE LLOBREGAT - BARCELONA - ESPAÑA

Bureau Veritas certification certifies that the Management System has been audited and found to be in accordance with the requirements of standard:

STANDARD

ISO 14001:2015

Scope of certification:

DISTRIBUTION AND MAINTENANCE OF MATERIAL HANDLING
EQUIPMENT AS WELL AS INTRALOGISTICS SYSTEMS
(RACKS,
AUTOMATED TRANSPORT SYSTEMS, WAREHOUSE
MANAGEMENT SYSTEM)

Certificate Number: ES109916-1

Original approval date: 27-01-2010 Certification Manager:

Certification/Renovation Audit: 22-11-2019

Expiry date of previous cycle: NA

Effective date: 27-01-2020

Certificate expiration date: 26-01-2023

ENAC

7. DESEMPEÑO AMBIENTAL

El cambio climático y la escasez de recursos son algunos de los mayores desafíos globales a los que se enfrenta la sociedad actual. En nuestra manera de entender el negocio, en STILL queremos integrar la preocupación y la actuación ambiental sostenible en todos los ámbitos de nuestra cadena de valor. En este sentido, nuestro compromiso con el medioambiente lo plasmamos en nuestro Sistema de Gestión Integrado de Medioambiente, Seguridad y Salud, de acuerdo con las directrices marcadas en las normas ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 y el KION HSE Minimum Standars 2018, donde se concretan objetivos ambiciosos para una producción respetuosa con el medioambiente, basados

fundamentalmente en una utilización responsable de los recursos y en la búsqueda constante de la reducción de nuestro impacto medioambiental.

A este respecto, el Sistema de Gestión Ambiental de STILL, diseñado, desarrollado y desplegado según el estándar de reconocimiento internacional UNE-EN ISO 14001:2015, se encuentra certificado por la entidad externa Bureau Veritas Iberia, S.L. y su ámbito de aplicación se centra *en la distribución y mantenimiento de equipos de manutención y sistemas de intralogística.* Esta certificación se obtuvo en enero de 2020 para todas las Delegaciones de España y, en la actualidad, nos estamos preparando para implantarla en la Delegaciones de Portugal.

El Sistema de Gestión Ambiental está sujeto a un régimen de auditorías para garantizar su adecuado diseño y despliegue hacia:

- La mejora continua en el desempeño ambiental.
- El cumplimento legal ambiental de aplicación.

La gestión ambiental a través del Sistema Integrado de STILL, el cual promueve un marco de procedimientos y herramientas globales, nos permite demostrar el cumplimento normativo en materia medioambiental frente a nuestros grupos de interés, identificar los aspectos ambientales directos, indirectos, de emergencia y potenciales, e implementar los controles necesarios para reducir, en la medida de lo posible, nuestro impacto sobre el medioambiente. Del mismo modo, también nos posibilita involucrar a los/as empleados/as y motivar a los proveedores para que mejoren el desempeño ambiental en la planificación y realización de las actividades relacionadas con nuestras operaciones, productos y servicios, dado que contamos con personas competentes y con un equipo de liderazgo capaz de llevarlo a cabo.

7.1 Prevención y Control Ambiental

7.1.1 Emisiones de gases de efecto invernadero

En STILL, alineados con la estrategia de sostenibilidad implantada por KION Group, consideramos que uno de los ámbitos de actuación más urgentes, en relación con nuestro desempeño medioambiental, es la lucha contra el cambio climático, por tratarse de la principal amenaza para la sociedad y para nuestro mercado. En este sentido, se ha establecido, como objetivo principal a nivel de Grupo, la reducción de las emisiones en un 30% para 2027, tomando como referencia el volumen total de gases de efecto invernadero generados en 2017, siendo éste el año base establecido para el cálculo de las emisiones directas, de las emisiones indirectas derivadas del consumo de electricidad y de las emisiones indirectas derivadas de la producción de combustibles fósiles y electricidad para todo el grupo. A este respecto, en STILL reportamos anualmente, a través de la plataforma WeSustain, nuestros datos de emisiones de gases de efecto invernadero con la finalidad de identificar nuestras principales fuentes de emisión, establecer acciones para reducir, en la medida de lo posible, nuestras emisiones a la atmósfera y alinearnos, de esta forma, con el objetivo marcado desde KOIN Group en su lucha contra el cambio climático.

Los factores de emisión utilizados para calcular las emisiones directas e indirectas, las cuales mostramos en la siguiente tabla, son los indicados por KION Group.

EMISIONES GENERADAS EN STILL (2021)	Kg CO_2e
EMISIONES DIRECTAS	800.413,65
Emisiones de equipos de combustión fijos	28.612,15

EMISIONES GENERADAS EN STILL (2021)	Kg CO_2e
Emisiones de equipos de combustión fijos (Diésel)	4.149,09
Emisiones de equipos de combustión fijos (gas natural)	24.463,06
Emisiones de flota de vehículos (Diésel y gasolina)	771.801,50
Emisiones de flota de vehículos (Diésel)	767.928,56
Emisiones de flota de vehículos (gasolina)	3.872,94
EMISIONES INDIRECTAS (CONSUMO DE ELECTRICIDAD)	19.995,01
EMISIONES INDIRECTAS (DERIVADAS DE LA PRODUCCIÓN DE COMBUSTIBLES FÓSILES Y ELECTRICIDAD)	215.740,62
Emisiones por el uso de la energía directa	183.856,25
Emisiones por el uso de la energía indirecta	31.884,37
EMISIONES TOTALES	1.036.149,28

En la ya citada estrategia de sostenibilidad del Grupo, se señalan los principales aspectos ambientales que tenemos que atajar localmente para cumplir con responsabilidad nuestros objetivos de mejora en la lucha contra el cambio climático. En este sentido, uno de los principales impactos críticos, señalados por KION Group, como gran generador de gases de efecto invernadero, son las emisiones derivadas de la utilización de los vehículos de empresa, los cuales son necesarios para la prestación de nuestro servicio, en vista de que la presencia y la comunicación íntima con el cliente, así como con otros grupos de interés, resulta clave para para el éxito de nuestro negocio. A este respecto, en STILL, las emisiones derivadas de nuestra flota de vehículos suponen el 74,49% de las emisiones totales y el 96,43% del total de emisiones directas, por lo que el control y reducción de estas emisiones se torna necesario en nuestra lucha contra el cambio climático.

En base a lo anterior, en lo que al control de emisiones de nuestra flota de vehículos se refiere, ésta se regula aplicando un riguroso control de la vigencia de las inspecciones ITV y del mantenimiento periódico de los vehículos. Además, nuestra política de renovación de la flota cada 5 años nos garantiza la adquisición de vehículos con mayor nivel de prestaciones y que, por lo tanto, se encuentran a la vanguardia en cuanto a bajas emisiones se refiere.

Por otro lado, cabe destacar la existencia de una serie de proyectos en curso, las cuales están destinadas a la reducción de nuestro impacto ambiental. Entre estos proyectos, hay algunos que se dirigen a la disminución de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero:

MEDIDA	CARACTERÍSTICAS
Planta fotovoltaica de autoconsumo	En 2021 se ha iniciado el estudio para el proyecto de implantación de una planta fotovoltaica de autoconsumo instantáneo en la sede de L'Hospitalet, con la que se prevé la cobertura inmediata de la potencia eléctrica consumida y una capacidad de generar excedentes de energía, suponiendo un ahorro operativo de emisiones de gases de efecto invernadero.
Instalación de iluminación LED en oficinas, talleres y almacenes	En 2021 se continuó con el plan de renovación de iluminarias tradicional por iluminarias LED de bajo consumo.
Optimización de rutas	Existe un plan para optimizar las rutas con el fin de consumir menos combustible en la flota de vehículos y, por lo tanto, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

7.1.2 Contaminación acústica y lumínica

En la actualidad, no llevamos a cabo acciones encaminadas a reducir este tipo de contaminación, dado que el desarrollo de nuestra actividad genera un impacto acústico y lumínico poco significativo.

7.1.3 Aguas residuales

La actividad de STILL no genera un alto volumen de aguas contaminadas y, además, estas aguas no son vertidas, en ninguna de nuestras plantas, a cauce público, sino que son canalizadas hasta la red de alcantarillado existente. Por este motivo, nuestro impacto sobre la calidad de las aguas no es significativo. No obstante, en todas las plantas de STILL contamos con separadores de hidrocarburos, por lo que nos aseguramos, en todos los casos, del tratamiento de las aguas contaminadas antes de su vertido a la red de saneamiento.

VOLUMEN TOTAL VERTIDO EN 2021 (m^3)
2.716,00

7.2 Lucha Contra el Cambio Climático

En nuestra organización, y alineados con la estrategia de sostenibilidad de KION Group, reconocemos que el cambio climático es un problema mundial que requiere de acciones urgentes y colectivas y, por ello, en STILL contribuimos a esta lucha con la implantación de medidas de reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero a nivel de Grupo en un 30% para 2027.

La principal contribución de nuestra actividad a la generación de gases de efecto invernadero radica en el consumo de combustibles por nuestra flota de vehículos, así como también en el consumo de electricidad, tal y como se señala en la estrategia de sostenibilidad de KION Group. Por este motivo, estos son los principales aspectos ambientales que debemos atajar localmente para cumplir con responsabilidad nuestros objetivos de mejora para la lucha contra el cambio climático.

En este sentido, además de estar llevando a cabo actualmente proyectos dirigidos a la reducción del consumo energético y/o de las emisiones de CO_2, tal y como se ha comentado, nuestra política de renovación de la flota cada 5 años nos garantiza disponer de vehículos que se encuentran a la vanguardia en cuanto a bajas emisiones se refiere.

7.3 Gestión de Residuos

Nuestro impacto ambiental por la generación de residuos deriva, principalmente, de los siguientes procesos:

Procesos operativos	Origen de impactos ambientales	Otros impactos menores
Venta de unidades nuevas	-Generación de plástico y cartón de embalajes y accesorios instalados. -Restos de materiales consumidos. -Consumo de energía y recursos.	-Desplazamiento de vendedores y proveedores. -Suciedad de taller y almacén.
Alquileres	-Residuos peligrosos y otros generados por la actividad de Service. -Lavado de máquinas.	- Accesorios suministrados que no se utilizan o se intercambian. -Suciedad de taller y almacén.

Procesos operativos	Origen de impactos ambientales	Otros impactos menores
Servicio postventa	- Residuos peligrosos y otros generados por la actividad de Service. -Lavado de máquinas. -Repintado de carretillas.	-Desplazamiento de transportes de suministros y técnicos/as PV a instalaciones cliente. -Suciedad de taller y almacén.
Servicio de recambios	-Generación de plástico y cartón de embalajes.	-Desplazamiento de proveedores. -Suciedad de taller y almacén.
Venta de usadas	-Gestión de residuos. -Chatarra descartada.	-Desplazamiento de transportes. -Suciedad de taller y almacén.
Taller	-Residuos peligrosos y otros generados por la actividad de Service. -Lavado de máquinas. -Repintado de carretillas.	-Desplazamiento de transportes de suministros y técnicos/as PV a instalaciones clientes. -Suciedad taller y almacén.

A este respecto, todos los centros de trabajo de STILL cuentan con las autorizaciones pertinentes en materia de gestión de residuos conforme a la legislación vigente. Además, contamos con un procedimiento, así como con un código de buenas prácticas para su correcta gestión y segregación. Del mismo modo, tanto para nuestros productos como para nuestros procesos, tenemos en cuenta el uso adecuado y responsable de materiales.

A continuación, se presentan las cantidades de residuos generadas, durante el ejercicio 2021:

RESIDUOS GENERADOS EN STILL (2021)	Toneladas
RESIDUOS PELIGROSOS	279,15
Residuos peligrosos no valorizados	40,04
Residuos peligrosos depositados en vertederos	0,00
Residuos peligrosos incinerados	0,00
Residuos peligrosos eliminados por otros métodos	40,04
Residuos peligrosos valorizados	239,11
Residuos peligrosos reutilizados	0,00
Residuos peligrosos reciclados	225,00
Residuos peligrosos valorizados por otros métodos	14,11
RESIDUOS NO PELIGROSOS	243,61
Residuos no peligrosos no valorizados	16,61
Residuos no peligrosos depositados en vertederos	16,61
Residuos no peligrosos incinerados	0,00
Residuos no peligrosos eliminados por otros métodos	0,00
Residuos no peligrosos valorizados	227,00
Residuos no peligrosos reutilizados	0,00
Residuos no peligrosos reciclados	213,00
Residuos no peligrosos valorizados por otros métodos	14,00
RESIDUOS TOTALES (PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS)	522,76

Por otro lado, hay que destacar que en STILL hemos implementado iniciativas de reducción de residuos y de reciclaje, las cuales citamos a continuación:

MEDIDA	DESCRIPCIÓN
Reciclaje de papel/cartón y plástico en oficinas	Para reducir el volumen de residuos sólidos, urbanos y cumplir con los objetivos locales de minimización de RSU, en 2018, se retiraron las papeleras convencionales de las oficinas y comedor en todas las Delegaciones de España, reemplazándolas por papeleras de reciclaje.
Fuentes de agua Km cero	El proyecto implantado en todas las Delegaciones de España se basa en la instalación de fuentes surtidoras de agua fría y caliente. El consumo de esta agua de calidad para las personas se condiciona al uso de una botella reutilizable personal, lo que redunda en un ahorro energético, en el coste de agua embotellada y en la minimización de envases domésticos. En 2018 se entregaron a todos los empleados la taza STILL para evitar usar los vasos de plástico.

7.4 Uso Sostenible de los Recursos

7.4.1 Energía

A continuación, señalamos los principales indicadores para el consumo energético en 2021:

CONSUMO DE ENERGÍA	GJ
Consumo de energía en las instalaciones	487,80
Gas Natural	432,25
Diésel	55,55
Consumo de energía en el transporte	10.566,13
Diésel	10.508,43
Gasolina	57,70
Consumo de energía procedente de la electricidad	2.182,61
Electricidad procedente de fuentes renovables	228,34
Electricidad procedente de fuentes no renovables	1.954,27

La energía obtenida a partir de combustible Diésel representa el 95,57 % de la energía total consumida procedente de los combustibles utilizados por la organización, empleado tanto por los equipos fijos de combustión como por la flota de vehículos. Por otra parte, el 10,46% del total de la electricidad utilizada es generada a partir de fuentes renovables.

Del mismo modo, tal y como hemos comentado en apartados anteriores, estamos llevando a cabo algunos proyectos dirigidos a la reducción del consumo energético y/o de las emisiones de CO_2, como son:

- Instalación de una planta fotovoltaica de autoconsumo.
- Instalación de iluminación LED.
- Optimización de las rutas.

7.4.2 Consumo de agua

El agua consumida en STILL se emplea básicamente para el uso sanitario y, en menor medida, para el lavado de máquinas. En este sentido, se tiene en cuenta el uso eficiente y responsable de agua sanitaria en oficinas y edificios.

A este respecto, el consumo total de agua en 2021 en STILL asciende a 2.716 m^3, siendo el 100% de la misma proporcionada por la red municipal de abastecimiento de agua.

7.4.3 Uso y consumo de materias primas

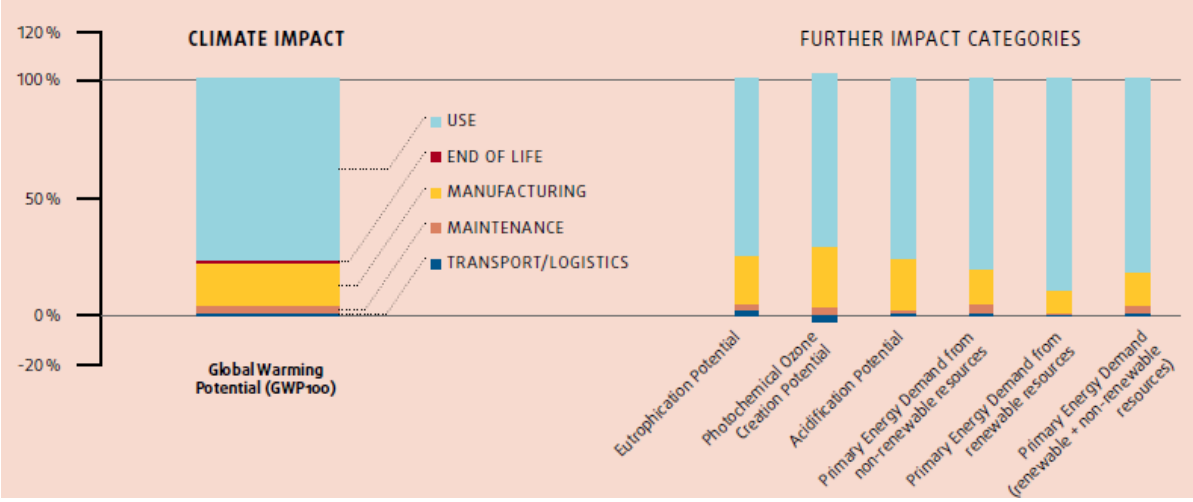
En STILL distribuimos las máquinas producidas por las fábricas de nuestra empresa matriz ubicadas en Alemania y, del mismo modo, empleamos las piezas de recambios, necesarias para llevar a cabo nuestra actividad de reparación y de mantenimiento, que fabrica nuestra organización en este país.

7.5 Análisis de Ciclo de Vida

En STILL queremos compartir los análisis de ciclo de vida calculados por nuestra empresa matriz para una gama de productos, publicados en su informe de sostenibilidad 2020.

Desde 2014, nuestra empresa matriz evalúa y mejora su desempeño ambiental con datos sólidos. Junto con el Instituto Fraunhofer de Física de la Construcción y certificado por TÜV Rheinland, nuestra empresa matriz ha desarrollado su propia metodología para evaluar el impacto medioambiental de sus carretillas a lo largo de todo su ciclo de vida, es decir, desde la extracción de las materias primas y la producción de cada componente individual, hasta el uso y reciclaje de las mismas.

A este respecto, se han calculado los análisis de ciclo de vida para siete grupos de productos que cubren, en gran medida, la gama de vehículos nuestra empresa matriz. En este sentido, se ha determinado, en base al análisis de los resultados, que, en todos los productos empleados para el cálculo del análisis del ciclo de vida, el mayor impacto se genera en la fase de uso por los clientes.



Tal y como puede apreciarse en la anterior imagen, las emisiones de gases de efecto invernadero en la fase de uso del producto suponen más del 80% con respecto a las emisiones generadas en todo su ciclo de vida. A este respecto, mejorar la eficiencia energética de las carretillas en esta etapa es una de las prioridades en nuestra lucha contra el cambio climático.

Por este motivo, en STILL impulsamos la electrificación de nuestra cartera de productos mediante carretillas accionadas con baterías de litio-ion, las cuales tienen una alta eficiencia energética. Con las baterías de litio-ion de STILL, nuestros clientes pueden reducir hasta un 30% su consumo energético con respecto a una carretilla con baterías de plomo ácido.

Del mismo modo, también ofrecemos sistemas de energía innovadores, como la tecnología de pila de combustible, la cual permite hacer funcionar las carretillas sin generar emisiones de CO_2 ya que utiliza el hidrógeno como fuente de energía.

De la misma forma, nuestra tecnología de accionamiento diésel-eléctrico o nuestro piloto automático Blue-Q nos permiten aumentar la eficiencia de nuestras carretillas, reduciendo el consumo de combustible y, por lo tanto, las emisiones generadas durante la fase de utilización de nuestros productos.

7.6 Protección de la Biodiversidad

Las actividades de STILL no las llevamos a cabo en espacios o territorios en los cuales podamos generar un impacto sobre los ecosistemas, paisajes y especies. En este marco, todos los centros de STILL se encuentran en emplazamientos industriales y ubicados lejos de las áreas protegidas.

7.7 Situaciones de Emergencia Ambiental

En STILL hemos identificado las situaciones de emergencia ambiental que potencialmente pueden producirse en nuestra organización, con el objetivo de tener la capacidad de responder adecuadamente ante escenarios accidentales de esta índole. En este sentido, en nuestro Sistema de Gestión Ambiental, hemos desarrollado un procedimiento para identificar y responder ante posibles accidentes y situaciones de emergencia de naturaleza ambiental, así como también para prevenir y reducir los aspectos ambientales que pudieran derivarse. No obstante, durante el año de reporte, no se han producido situaciones de esta tipología en ninguna de las instalaciones de STILL.

7.8 Multas y Sanciones No Monetarias

En el ejercicio 2021, no hubo ningún tipo de queja de índole medioambiental de las partes interesadas. Del mismo modo, en STILL no hemos pagado ninguna multa y/o sanción relacionada con cuestiones medioambientales o ecológicas.

8. COMPROMISO CON LA CALIDAD Y SEGURIDAD DE LA MAQUINARIA STILL

En STILL tenemos el compromiso de diseñar y poner en el mercado elementos y soluciones de intralogística con un nivel óptimo de calidad, ofreciendo productos seguros, ergonómicos, fiables, eficientes y con una larga durabilidad, configurados para ofrecer soluciones de la manera más efectiva a muchos de los problemas logísticos que puedan tener nuestros clientes.

Por ello, somos conscientes de que debemos ser una parte importante para la optimización de los procesos de nuestros clientes y que, por lo tanto, la calidad y fiabilidad de nuestros productos y servicios es fundamental para que los mismos alcancen y mantengan ventajas competitivas.

Durante 2021, en STILL hemos iniciado el proyecto de diseño y despliegue de un Sistema de Gestión de Calidad, basado en el estándar *ISO 9.001: Sistemas de Gestión de Calidad. Requisitos*, que incorporaremos al Sistema de Gestión Integrado de Gestión Medioambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo los estándares ISO 14.001 e ISO 45.001, respectivamente.

En este contexto, esperamos que en 2022 la gestión de calidad normalizada adquiera ya un buen nivel de consolidación, con opciones a ser certificado por terceras partes. En el marco de este Sistema de Gestión de Calidad estamos diseñando e implementando procedimientos y controles operacionales que haremos extensibles y operativos a los principios asociados al cumplimiento de los requisitos del mercado y de nuestros clientes, para, de esta forma, ofrecer nuestros productos y servicios con la calidad esperada y poder sistematizar la medición de la calidad percibida.

Por otra parte, para dar seguimiento a nuestros estándares de calidad, y en el marco de la gestión de calidad normalizada que estamos construyendo desde 2021, vamos a realizar auditorías, internas y externas, que nos otorgarán una visión y una identificación clara de los puntos de mejora.

8.1 Gestión de Reclamaciones

En STILL contamos con diversos canales abiertos para permitir las reclamaciones de nuestros clientes y facilitar la resolución de las mismas. Las incidencias de carácter técnico son gestionadas por la Dirección de Servicio.

En la mayoría de los casos, las reclamaciones registradas se asocian a incidencias leves, no debiéndose, ninguna de las mismas, a incumplimientos normativos.

En el marco del diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad, basado en el estándar ISO 9.001: Sistemas de Gestión de Calidad. Requisitos, que hemos iniciado en 2021, se prevé que podamos sistematizar un proceso de gestión de reclamaciones que lleve asociado los siguientes aspectos:

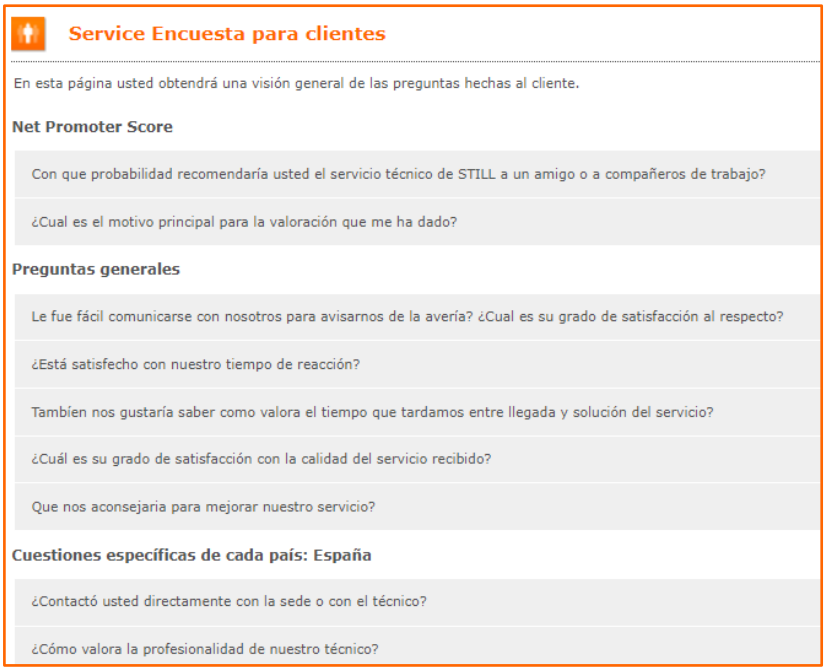
- Recepción, registro y análisis de las reclamaciones y quejas.
- Segmentación de las reclamaciones y quejas.
- Tratamiento y adopción de medidas.
- Seguimiento y cierre de las reclamaciones y quejas (Control del estado).

Actualmente, en STILL no disponemos de datos estructurados de las reclamaciones y quejas, al carecer de una sistemática consolidada para la gestión de las mismas, y, por lo tanto, el control especifico no ha generado datos y resultados concretos, durante este ejercicio de 2021, que podamos plantear y presentar en este informe.

8.2 Satisfacción del Cliente

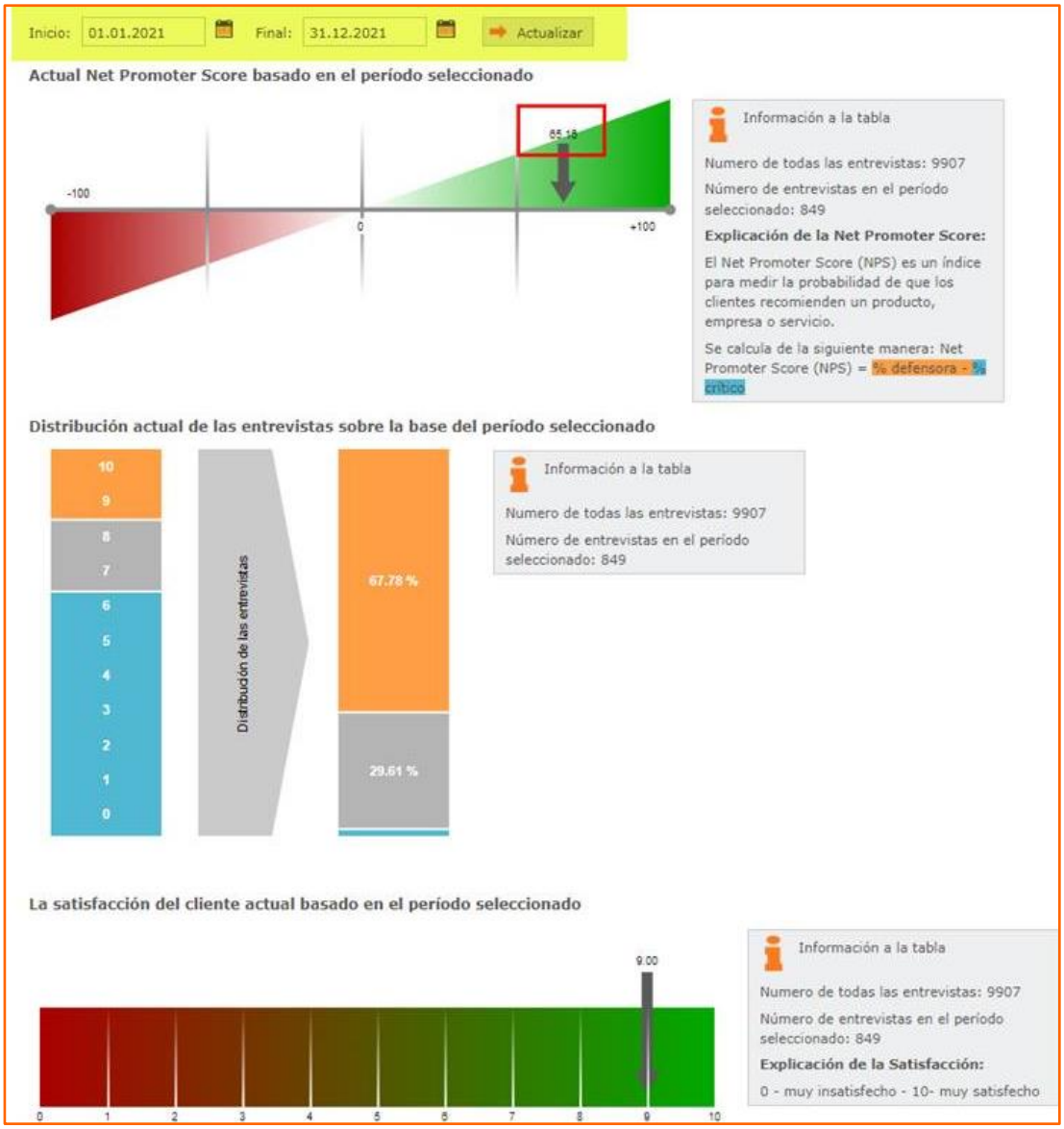
En STILL contamos, desde hace 10 años, con un sistema de encuestas automáticas de evaluación de la satisfacción y fidelización de nuestros clientes, implantado desde Alemania para todos los países en los que se ubica nuestra marca, denominado CSI (Customer Satisfaction Index), el cual monitoriza diferentes áreas. En la actualidad, este sistema no integra a los distribuidores.

A través de nuestra página web hemos habilitado un enlace https://www.STILL.es/la-compania/sobre-nosotros/nps.html para que nuestros clientes puedan cumplimentar esta encuesta en el momento que lo consideren oportuno. No obstante, la misma la realizamos de manera directa con el cliente, vía telefónica, con una frecuencia máxima de dos veces al año, dirigiéndonos, normalmente, al responsable que solicita nuestros servicios, y en la cual consideramos los siguientes atributos de calidad:



Cabe destacar, que uno de los aspectos que se valoramos en estas encuestas hace referencia al Net Promotor Score (NPS), como indicador de recomendación internacionalmente reconocido sobre una escala de 0 a 10.

En total hemos realizado 9.907 encuestas desde su implementación. En el ejercicio 2021, sobre 849 encuestas realizadas, hemos obtenido un NPS del 65,16%, lo que supone un excelente nivel de recomendación por parte de nuestros clientes. Tal y como reflejamos en la siguiente figura:



Este dato es especialmente significativo teniendo en cuenta la singularidad del ejercicio 2021, todavía con efectos de la alerta sanitaria por COVID-19, en el cual, debido a ello, hemos tenido que sobreponernos a numerosas dificultades.

Por otra parte, desde STILL EMEA Sales & Service Steering elaboramos el CSI Management Report – España, a partir del cual realizamos el análisis de los resultados obtenidos que nos sirve para identificar las fortalezas y debilidades relativas a la prestación de nuestro servicio y, en su caso, establecer las correspondientes acciones de mejora.

8.3 La Videoteca de STILL

En nuestra web corporativa hemos habilitado un enlace (https://www.STILL.es/la-compania/STILL-videoteca.html) que permite acceder a la Videoteca de STILL, la cual permite dar a conocer, a clientes actuales y potenciales, a partir de recursos video-informativos, tanto nuestro portfolio de productos y servicios como nuestra filosofía, principios y propuesta de valor.

Videoteca de STILL
131 Videos
RX 60
VELOCIDAD PARA CADA USO
Carretilla elevadora contrapesada eléctrica STILL RX 60-25/35 - Velocidad para cada uso

9. CADENA DE SUMINISTRO

En STILL entendemos que, para alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad marcados como grupo, resulta de vital importancia que nuestros esfuerzos se transmitan correctamente a todos nuestros proveedores.

Dentro de la estrategia de grupo, adoptamos los Principios de Conducta para Proveedores de KION Group, como marco de referencia que nos permite materializar nuestro compromiso. En ellos establecemos los estándares relativos a ética empresarial, prácticas laborales, medioambientales y de seguridad que demandamos para el correcto desarrollo de la actividad. Del mismo modo, los requerimientos de buen gobierno de nuestros proveedores también quedan reflejados en el Código de Conducta de KION Group, así como en la Política de Compras asociada al mismo, tal y como se ha comentado en el capítulo de Gobierno Corporativo.

9.1 Selección y Evaluación de Proveedores

En STILL hemos desarrollado e implantado un Sistema de Gestión Integrado de Medioambiente, Seguridad y Salud Laboral que contempla la sistematización de la evaluación de los proveedores, con los cuales trabajamos, bajo la perspectiva de su desempeño en estas disciplinas y conforme al nivel de compromiso y alineamiento con los principios recogidos en la Política de este Sistema Integrado de Gestión.

En este contexto, durante 2021 no ha habido ningún proveedor sin homologar, habiendo cumplido el 100% de los mismos con nuestras exigencias en materia de medioambiente, seguridad y salud laboral.

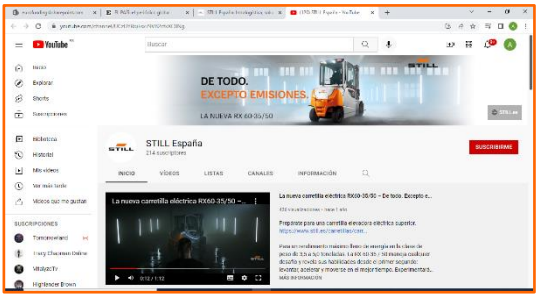
Por otra parte, prevemos la inclusión de la variable de calidad en la homologación de los proveedores, a través del diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9.001, el cual queremos implementar definitivamente en 2022, consolidando, todavía más, el proceso de evaluación de los mismos, ampliando, para ello, nuestras exigencias en la homologación y estableciendo un baremo claro con puntuaciones para cada uno de los aspectos considerados. De esta forma, queremos establecer una clasificación global de los proveedores que nos sirva para agruparlos en diversos niveles de calidad del servicio.

Por otro lado, es importante indicar que nosotros distribuimos las máquinas producidas por las fábricas de nuestra empresa matriz y, del mismo modo, empleamos las piezas de recambio que ellos mismos proporcionan. Por este motivo, la mayor parte del total de proveedores, y también los más críticos para nuestra cadena de valor, pertenecen KION Group. Estos proveedores internos no son homologados y/o evaluados, ya que forman parte de nuestra organización.

10. DESEMPEÑO SOCIAL

En STILL llevamos a cabo acciones solidarias especialmente circunscritas al ámbito local de las comunidades donde operamos, promoviendo el diálogo y el reconocimiento y evitando cualquier tipo de discriminación.

Por otro lado, también mantenemos un diálogo continuo con los diferentes grupos de interés, interno y externos, a través de nuestra página web y redes sociales. Para ello, contamos con nuestro sitio web https://www.still.es/, el cual permite a nuestros grupos de interés conocer las últimas noticias y proyectos de la organización. Del mismo modo, también disponemos de otros perfiles empresariales en distintas redes sociales, desde las cuales fomentamos el diálogo continuo con las partes interesas externas a la organización:

PERFILES CORPORATIVOS	
YOUTUBE https://www.youtube.com/channel/UCzDYRqiFsx79VB2ctkXC0Ng	
https://www.linkedin.com/company/STILL-gmbh/	

Además, en STILL contamos con un claro componente local, apostando por la contratación en el área geográfica donde desarrollamos nuestro trabajo.

10.1 Acciones de Contribución Social

Durante el ejercicio 2021, en STILL hemos llevado a cabo las siguientes donaciones, por un importe global de 4.011,05 €

DONACIONES REALIZADAS EN 2021		
FUNDACIÓN/ASOCIACIÓN	TIPO DE DONACIÓN	VALOR MONETARIO (€)
FUNDACIÓN AUREA	Benefit in kind	3.831,05
FUNDACIÓN CONTIGO CONTRA EL CANCER DE LA MUJER	Cash benefit	180

10.2 Exposiciones y eventos digitales

Desde nuestra web corporativa, hemos habilitado un enlace que permite acceder a una relación de eventos digitales: https://www.still.es/la-compania/exposiciones-y-eventos-digitales.html. De esta forma, ofrecemos webinars, accesibles a nuestros grupos de interés, en las que incluimos contenidos y conocimientos exclusivos de expertos de la industria. Del mismo modo, también ofrecemos de forma regular presentaciones de nuestros productos y de temas relevantes del sector.

11. INFORMACIÓN FISCAL

En STILL contribuimos conforme a la legislación vigente en materia fiscal a nivel estatal, autonómico y local.

Los beneficios obtenidos, aportaciones fiscales y subvenciones recibidas, durante el ejercicio 2021, están recogidas en las cuentas anuales consolidadas de STILL. No obstante, las indicamos a continuación:

INFORMACIÓN FISCAL STILL (2021)	
CONCEPTO	Cuantía (en €)
Beneficio antes de impuesto por país	1.898.291
España	1.665.553
Portugal	232.738
Impuesto sobre beneficios pagados	2.549.372
España	2.549.372
Portugal	0
Subvenciones públicas recibidas	0

12. RELACIÓN DE ANEXOS

- Anexo I – Matriz de trazabilidad índices contenidos de la Ley 11/2018 del EINF

- Anexo II – Análisis de Materialidad

Anexo I – Matriz de Trazabilidad Índices Contenidos de la Ley 11/2018/Contenidos del EINF

Índices de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código Mercantil, 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.

CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA LEY 11/2018	APARTADO DEL EINF	INDICADORES GRI DE REFERENCIA	COMENTARIOS
ASUNTOS GENERALES			
Modelo de negocio			
Modelo empresarial.	3 STILL.: Nuestra organización.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios. GRI 102-7 Tamaño de la organización.	
Organización y estructura.	3.1 Nuestra organización y sus señas de identidad.	GRI 102-1 Nombre de la organización. GRI 102-3 Ubicación de la sede. GRI 102-7 Tamaño de la organización.	
Mercados en los que opera.	3.1 Nuestra organización y sus señas de identidad. 3.2 Nuestro portfolio de productos y servicios.	GRI 102-4 Ubicación de las operaciones. GRI 102-6 Mercados servidos. GRI 102-7 Tamaño de la organización.	
Objetivos y estrategias.	2. Carta de Jaime Gener Bover, CEO de STILL.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios. GRI 102-7 Tamaño de la organización.	
Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.	2. Carta de Jaime Gener Bover, CEO de STILL. 3.1 Nuestra organización y sus señas de identidad. 3.2 Nuestro portfolio de productos y servicios. 3.3 Nuestra propuesta de valor. 3.4 Nuestro compromiso con la sostenibilidad.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios. GRI 102-7 Tamaño de la organización.	
General			
Marco para la presentación del informe	1. Acerca del presente informe de estado de información no financiera.		

CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA LEY 11/2018	APARTADO DEL EINF	INDICADORES GRI DE REFERENCIA	COMENTARIOS
Enfoque de gestión			
Descripción de políticas aplicadas.	3.4 Nuestro compromiso con la sostenibilidad. 4.1 Código de conducta.	GRI 103 Enfoque de gestión para cada uno de los ámbitos.	
Resultados de esas políticas.	3.4 Nuestro compromiso con la sostenibilidad. 4.1 Código de conducta.	GRI 103 Enfoque de gestión para cada uno de los ámbitos.	
Principales riesgos relacionados con las cuestiones.	6. Gestión de riesgos.	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades.	
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Gestión ambiental			
Introducción.	7. Desempeño ambiental.	GRI 103-1 Medio ambiente.	
Contaminación			
Medidas para prevenir. reducir o compensar las emisiones de carbono (incluye la contaminación acústica y lumínica).	7.1 Prevención y control de la contaminación.	GRI 103-1 Contaminación.	Nota 1
Economía circular			
Medidas relacionadas con la prevención. el reciclaje. la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos	7.3 Gestión de residuos.	GRI 103-1 Economía circular. GRI 301-2 Insumos reciclados. GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación.	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.			Nota 2
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	7.4.2 Consumo de agua.	GRI 301-2 Insumos reciclados. GRI 303-4 Vertidos de agua. GRI 303-5 Consumo de agua. GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura.	
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso.	7.4.3 Materias primas.	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen.	
Consumo. directo e indirecto. de las medidas energéticas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de las energías renovables.	7.4.1 Energía.	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización.	

CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA LEY 11/2018	APARTADO DEL EINF	INDICADORES GRI DE REFERENCIA	COMENTARIOS
		GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización. GRI 302-4 Reducción del consumo energético.	
Cambio climático			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la Empresa.	7.1.1 Emisiones de gases de efecto invernadero. 7.2 Lucha contra el cambio climático.	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura. GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1). GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI (alcance 2).	
Objetivos voluntarios a medio y largo plazo establecidos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las medidas aplicadas con ese fin.	7.1.1 Emisiones de gases de efecto invernadero. 7.2 Lucha contra el cambio climático.	GRI 305-5 Reducciones de las emisiones de GEI.	
Protección de la biodiversidad			
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	7.6 Protección de la biodiversidad.	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura. GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	
Impactos importantes en la biodiversidad derivados de actividades. productos o servicios.	7.6 Protección de la biodiversidad.	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	
CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo			
Número total de empleados/as y distribución por país. sexo. edad y clasificación profesional.	5.1 Perfil del empleado/a en STILL.	GRI 103-2 Enfoque de gestión del empleo. GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.	

CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA LEY 11/2018	APARTADO DEL EINF	INDICADORES GRI DE REFERENCIA	COMENTARIOS
		GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	
Número total y distribución de las condiciones del contrato de trabajo.	5.1 Perfil del empleado/a en STILL.	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores. GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	
Promedio anual de contratos permanentes. temporales y a tiempo parcial por sexo. edad y categoría profesional.	5.1 Perfil del empleado/a en STILL.	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.	
Número de despidos por sexo. edad y categoría profesional.	5.1 Perfil del empleado/a en STILL.	GRI 103-2 Enfoque de gestión del empleo.	
Remuneración media por sexo. edad y categoría profesional.	5.1 Perfil del empleado/a en STILL.	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	
Brecha salarial entre géneros. la remuneración de empleos iguales o promedio en la sociedad.	5.1 Perfil del empleado/a en STILL.	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	
Remuneración media de los consejeros y directivos por sexo.	5.1 Perfil del empleado/a en STILL.	GRI 102-35 Políticas de remuneración. GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	
Aplicación de políticas que permitan a los/as empleados/as desconectarse del trabajo.	5.7 Conciliación y organización del trabajo.		
Número de empleados/as con discapacidades.	5.3 Personas con discapacidad.		
Organización del Trabajo			
Organización del horario laborable.	5.7 Conciliación y organización del trabajo.	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura.	
Número de horas de absentismo.	5.5 Seguridad y salud laboral.	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	
Medidas para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.	5.7 Conciliación y organización del trabajo.		

CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA LEY 11/2018	APARTADO DEL EINF	INDICADORES GRI DE REFERENCIA	COMENTARIOS
Salud y Seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo.	5.5 Seguridad y salud laboral.	GRI 103-1Explicación del tema material y su Cobertura.	
Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo. frecuencia y tasa de gravedad por género.	5.5 Seguridad y salud laboral.	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes. GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral. GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	
Relaciones laborales			
Organización del diálogo social.	5.8 Convenios colectivos. 5.9 Reconocimiento y escucha.	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura.	
Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenios colectivos. por país.	5.8 Convenios colectivos.	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura. GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva.	
Resultados de los convenios colectivos. especialmente en el ámbito de la salud y la seguridad.	5.8 Convenios colectivos.	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	
Formación			
Políticas de formación implementadas.	5.2 Formación y desarrollo profesional.	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura.	
Número de horas de formación por categoría profesional.	5.2 Formación y desarrollo profesional.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado.	
Accesibilidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidades.		GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura.	Nota 3
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y la igualdad de	5.6 Igualdad de género.	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura.	

CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA LEY 11/2018	APARTADO DEL EINF	INDICADORES GRI DE REFERENCIA	COMENTARIOS
oportunidades para hombres y mujeres.		GRI 103-2 Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades.	
Medidas de planes de igualdad adoptadas para promover el empleo. protocolos contra el acoso sexual y de género.	5.6 Igualdad de género.	GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades. GRI 103-2 Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades.	
Integración y accesibilidad universal para las personas con discapacidades.		GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades. GRI 103-2 Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades.	Nota 3
Política contra todo tipo de discriminación y. cuando proceda. gestión de la diversidad.	4.1 Código de conducta. 4.1.6 Política de estándares mínimos internacionales de empleo. 5.6 Igualdad de género.	GRI 103-2 Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades. GRI 103-2 Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades.	
INFORMACION SOBRE RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos Humanos			
Aplicación de procedimientos de Due Diligence en la esfera de los derechos humanos. prevención de los riesgos de violación de los derechos humanos y. cuando proceda. medidas para mitigar. gestionar y reparar los posibles abusos.	4.1 Código de conducta. 4.1.6 Política de estándares mínimos internacionales de empleo.	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura. GRI 103-2 Enfoque de gestión de derechos humanos.	
Denuncias de casos de violación de los derechos humanos.	4.1 Código de conducta. 4.1.6 Política de estándares mínimos internacionales de empleo.	GRI 103-2 Enfoque de gestión de derechos humanos.	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo	4.1.6 Política de estándares mínimos internacionales de empleo.	GRI 103-2 Enfoque de gestión de derechos humanos.	

CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA LEY 11/2018	APARTADO DEL EINF	INDICADORES GRI DE REFERENCIA	COMENTARIOS
relativas a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. la eliminación de la discriminación en el empleo. la eliminación del trabajo forzoso y la abolición efectiva del trabajo infantil.			
INFORMACION RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBORNO			
Corrupción y soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	4.1.1 Política de anticorrupción y soborno.	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción. GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	
Medidas para combatir el blanqueo de capitales.	4. Código de conducta. 4.1.1 Política de anticorrupción y soborno.	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	
Contribuciones a organizaciones sin fines de lucro.	4.1.3 Política de donaciones y patrocinios. 10. Desempeño social.	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones.	
INFORMACION SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de la Empresa en el empleo y el desarrollo local.	10. Desempeño social.	GRI 103-2 Enfoque de gestión de comunidades locales.	
Impacto de la actividad de la empresa en las poblaciones y territorios locales Compromiso social L11S002 Marco operativo interno 145 Las relaciones de la Empresa con los agentes de las comunidades locales y los canales de diálogo.	10. Desempeño social.	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones. GRI 103-2 Enfoque de gestión de comunidades locales.	
Asociaciones y acciones de patrocinio.	10. Desempeño social.	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones. GRI 103-2 Enfoque de gestión de comunidades locales.	
Subcontratación y proveedores			
Inclusión de cuestiones sociales. de igualdad de	9. Cadena de suministro.	GRI 102-9 Cadena de suministro.	

CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA LEY 11/2018	APARTADO DEL EINF	INDICADORES GRI DE REFERENCIA	COMENTARIOS
género y ambientales en la política de compras de la Empresa.		GRI 103-2 Enfoque de gestión de proveedores.	
Consideración de la responsabilidad social y ambiental en las relaciones con los proveedores y subcontratistas.	9. Cadena de suministro.	GRI 102-9 Cadena de suministro. GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores. GRI 103-2 Enfoque de gestión de proveedores.	
Sistemas de vigilancia y supervisión y resultados relacionado.	9. Cadena de suministro.	GRI 102-9 Cadena de suministro. GRI 103-2 Enfoque de gestión de proveedores.	
Relación con los consumidores			
Medidas para proteger la salud y la seguridad de los consumidores.	5.5.2 .Seguridad y salud con los consumidores.	GRI 416-1 Salud y seguridad de los clientes.	
Sistemas de reclamaciones.	9. Compromiso con la excelencia.	GRI 103-2 Enfoque de gestión de seguridad y salud en clientes, marketing y etiquetado y privacidad del cliente.	
Quejas recibidas y resolución de las mismas.	9. Compromiso con la excelencia.	GRI 103-2 Enfoque de gestión de seguridad y salud en clientes, marketing y etiquetado y privacidad del cliente.	
Información fiscal			
Beneficios obtenidos por país.	11. Información fiscal.	GRI 103-2 Enfoque de gestión de fiscalidad.	
Impuestos pagados sobre los beneficios.	11. Información fiscal.	GRI 103-2 Enfoque de gestión de fiscalidad.	
Subvenciones públicas recibida.	11. Información fiscal.	GRI 103-2 Enfoque de gestión de fiscalidad.	

Nº NOTA	COMENTARIO
Nota 1	La contaminación lumínica y acústica no se considera un aspecto material en STILL

Nº NOTA	COMENTARIO
Nota 2	Debido a la naturaleza de nuestro negocio y en base a la evaluación de la materialidad, la información requerida sobre "desperdicio de alimentos" no se considera relevante para ser reportada
Nota 3	Actualmente, en STILL no disponemos de medidas para favorecer el acceso, ante las barreras arquitectónicas presentes, del personal discapacitado

Anexo II – Análisis de Materialidad

En STILL hemos llevado a cabo un análisis de materialidad con el objetivo de identificar los aspectos más relevantes para la compañía en materia de sostenibilidad, valorando los siguientes ámbitos:

ÁMBITOS	ASPECTOS CONCRETOS
MEDIOAMBIENTE	• Consumo responsable materias primas: Uso responsable y buenas prácticas en la distribución que disminuyan el impacto ambiental. • Consumo sostenible de recursos naturales: Uso sostenible de los recursos y adopción de medidas para la minimización o reutilización. • Lucha contra el cambio climático: Procesos internos y externos que contribuyen a la emisión de gases de efecto invernadero. • Gestión de residuos/Economía circular: Actuaciones en torno al aumento de porcentaje de residuos reciclados y reutilizados en la empresa. • Control de la contaminación ambiental: Establecimiento de medidas de control y minimización de la contaminación ambiental. • Información ambiental de productos: Facilitar información que visualice el impacto ambiental de los productos comercializados a lo largo de su vida útil. • Eficiencia energética: Medidas e inversiones dirigidas a la autogeneración energética, eficiencia del proceso productivo…etc. • Protección de la biodiversidad y del medio natural: Medidas que ayuden a preservar el ecosistema local.
EMPLEADOS/AS/CADENA DE SUMINISTRO	• Gestión laboral y contratación: Buenas prácticas a la hora de establecer los contratos laborales. • Desarrollo capital humano: Formación y promoción interna. Procesos de formación profesional continua y promoción interna de los/as trabajadores/as de la empresa. • Organización del trabajo: Medidas que mejoren la conciliación de vida laboral. • Igualdad y diversidad: Medidas que fomenten la igualdad de oportunidades sin importar el género, raza…etc.

ÁMBITOS	ASPECTOS CONCRETOS
	• Seguridad y salud laboral: Garantizar y mantener un entorno laboral seguro y saludable para los/as empleados/as de la empresa. • Accesibilidad universal: Medidas para garantizar la accesibilidad física a los centros de trabajo. • Criterios de sostenibilidad en la contratación de proveedores: Establecer criterios de sostenibilidad que se tengan en cuenta en la selección de proveedores clave o de impacto directo en la cadena de valor. • Supervisión y evaluación de proveedores bajo criterios de sostenibilidad: Establecimiento y aplicación de criterios de sostenibilidad que permitan evaluar las actuaciones de los proveedores cuando desarrollan trabajos o presten servicios para la organización.
CLIENTE CONSUMIDOR / SOCIEDAD	• Satisfacción y respuesta a reclamaciones: Establecer canales abiertos de comunicación con el cliente que permita medir la satisfacción, identificar puntos de mejora y adaptarse a sus necesidades, así como la respuesta a reclamaciones o quejas. • Asesoramiento técnico al cliente: Establecimiento de servicios de asesoramiento e información para el buen uso del servicio o producto una vez se haya comercializado. • Seguridad en el uso del producto: Diseño y establecimiento de medidas para garantizar la fabricación y/o uso seguro del producto o servicio. • Acción social: Facilitar recursos humanos o económicos para destinarlos a proyecto sociales a través de ONGs y Fundaciones o también ejecutados directamente.
BUEN GOBIERNO Y DERECHOS HUMANOS	• Gobierno corporativo y transparencia: Establecimiento y difusión de un conjunto de normar que regulan la estructura y funcionamiento de los órganos de gobierno, así como la toma de decisiones de la empresa. • Código ético de conducta empresarial: Principios de actuación y conducta desarrollados y comunicados a empleados y otros grupos de interés para promover comportamientos responsables y éticos en la empresa

ÁMBITOS	ASPECTOS CONCRETOS
	• Gestión de riesgos empresariales: Sistemática para identificar y evaluar riesgos empresariales de diferente naturaleza que pongan en peligro la sostenibilidad del negocio, la reputación…etc., así como el desarrollo de planes de contingencia para minimizar riesgos e impactos. • Anticorrupción y soborno: Establecimiento de políticas, normas y procedimiento para evitar el riesgo y de soborno y anticorrupción. • Cumplimiento normativo: Compromiso de la compañía con el cumplimiento normativo de aplicación de la actividad. • Transparencia y comunicación: Información que se comunica desde la compañía de manera periódica en materia de sostenibilidad. • Privacidad y seguridad de la información: Protección de la información de empleados/as, clientes y contratistas independientes ante posibles ciberataques. • Derechos humanos: Establecer medidas y controles para garantizar que se respetan en todo momento los derechos humanos en trabajadores/as o proveedores asociados a la empresa.
INNOVACIÓN	• Innovación del producto, desarrollo de nuevos productos: Estrategias y medidas destinadas al desarrollo de nuevos productos o a la mejora de los mismos. • Innovación tecnológica: Estrategias o medidas para establecer un posicionamiento e inversión en tecnología que impacten en un mejor servicio o producción, así como en la competitividad de la organización.

Este análisis lo hemos elaborado teniendo en cuenta:

- Una consulta interna con la participación de representantes de las diferentes unidades organizativas de STILL y que, además, han intervenido en la elaboración del presente informe.

- Una consulta externa con la participación de los siguientes Grupos de Interés, integrando la perspectiva de los países en los que estamos presentes (España y Portugal):

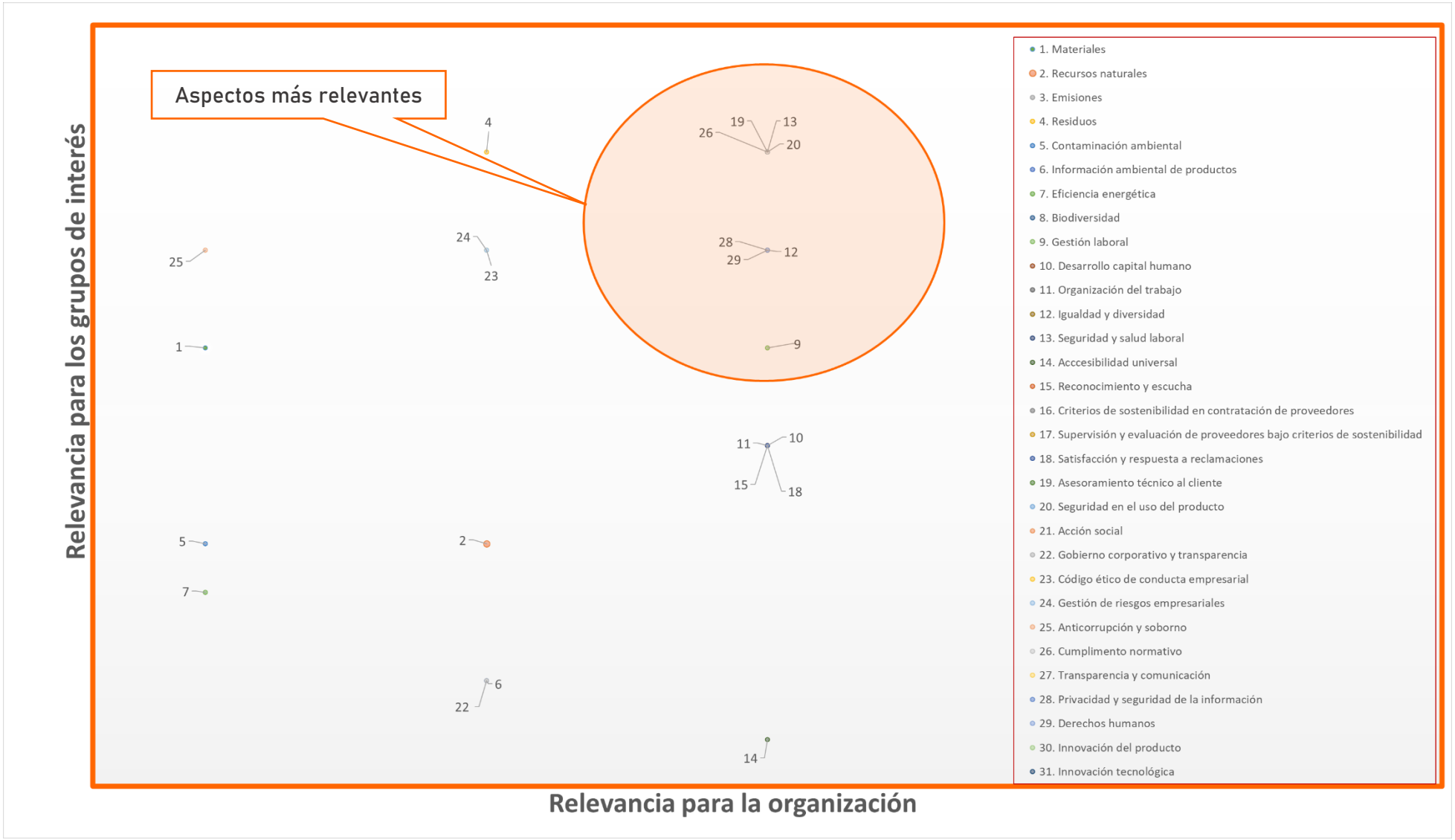
    - Clientes

- Proveedores
- Accionistas

En este contexto, atendiendo a los resultados de las consultas, reflejamos la importancia de cada uno de los aspectos considerados, tanto a nivel interno como externo, en una Matriz de Materialidad, basándonos en:

- Pertinencia interna del conjunto de los aspectos de sostenibilidad (Importancia para STILL – eje X de la matriz de materialidad), mediante consultas a los responsables de las unidades de negocio y áreas corporativas, los cuales han aportado su valoración para determinar la importancia de cada uno de los aspectos evaluados.

- Pertinencia externa del conjunto de los aspectos de sostenibilidad (importancia para los grupos de interés – Eje Y de la matriz de materialidad), mediante consultas a estas partes interesadas. Para ello, la organización decide sobre el nivel de ponderación (peso) que otorga a cada uno de estos grupos de interés para la obtención de los resultados sobre la relevancia de los aspectos considerados, en función del nivel de influencia estas partes interesadas en el desempeño y crecimiento empresarial.


Aspectos más relevantes
Relevancia para los grupos de interés
Relevancia para la organización
4
19
13
26
20
24
25
23
28
12
29
1
9
11
10
15
18
5
2
7
6
22
14
1. Materiales
2. Recursos naturales
3. Emisiones
4. Residuos
5. Contaminación ambiental
6. Información ambiental de productos
7. Eficiencia energética
8. Biodiversidad
9. Gestión laboral
10. Desarrollo capital humano
11. Organización del trabajo
12. Igualdad y diversidad
13. Seguridad y salud laboral
14. Acccesibilidad universal
15. Reconocimiento y escucha
16. Criterios de sostenibilidad en contratación de proveedores
17. Supervisión y evaluación de proveedores bajo criterios de sostenibilidad
18. Satisfacción y respuesta a reclamaciones
19. Asesoramiento técnico al cliente
20. Seguridad en el uso del producto
21. Acción social
22. Gobierno corporativo y transparencia
23. Código ético de conducta empresarial
24. Gestión de riesgos empresariales
25. Anticorrupción y soborno
26. Cumplimento normativo
27. Transparencia y comunicación
28. Privacidad y seguridad de la información
29. Derechos humanos
30. Innovación del producto
31. Innovación tecnológica

Siendo los ámbitos más relevantes los que se indican a continuación:

ÁSPECTO MATERIAL RELEVANTE	SECCIÓN DEL INFORME
9. GESTIÓN LABORAL	• Nuestro Capital Humano
12. IGUALDAD Y DIVERSIDAD	• Igualdad de Género • Política de Estándares Mínimos Internacionales de Empleo
13. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	• Seguridad y Salud Laboral
19. ASESORAMIENTO TÉCNICO AL CLIENTE	• Salud y Seguridad en el Producto
20. SEGURIDAD EN EL USO DEL PRODUCTO	• Salud y Seguridad en el Producto
26. CUMPLIMENTO NORMATIVO	• Código de Conducta • Guía para el Tratamiento de Conflictos de Intereses • Política de Donaciones y Patrocinios • Política de Protección de Datos • Política de Compras • Política de Estándares Mínimos Internacionales de Empleo • Prevención de Riesgos Penales
28. PRIVACIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	• Política de Protección de Datos
29. DERECHOS HUMANOS	• Política de Estándares Mínimos Internacionales de Empleo

Consideramos que este Análisis de Materialidad:

- Se constituye como un primer punto de partida y como enfoque válido para el desarrollo del presente Estado de Información No Financiera.

- Sirve de base para complementar y darle continuidad a la gestión de riesgos y/o oportunidades que se puedan derivar de aquellos aspectos materiales resultantes de este análisis que puedan requerir acciones prioritarias.

Desde nuestra perspectiva, las cuestiones materiales planteadas no requieren de una actualización anual, sino de un análisis a lo largo de ciclos más espaciados de tiempo, en función de las particularidades del negocio, cambios de contexto externo y/o tendencias de las necesidades/expectativas de nuestros Grupos de Interés.

Entre las fuentes de información que permiten identificar más y nuevos asuntos materiales para nuestros grupos de interés, podemos considerar:

- Las publicaciones de referencia de las organizaciones internacionales que influyen en el ámbito de la sostenibilidad.

- Los requisitos de sostenibilidad que puedan expresar los clientes en el marco de las relaciones comerciales diarias de nuestra empresa.

- El análisis y seguimiento de la actualización del conjunto de normas, estándares o iniciativas nacionales e internacionales que enmarcan requisitos o mejores prácticas sobre el comportamiento responsable de una empresa:

    - Sistemas de Gestión Normalizada (IQnet-SR ISO 26001/SGE 21, etc.).

    - Los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

    - Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

    - Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.

    - Las directrices de la iniciativa mundial Global Reporting Initiative (GRI) de presentación de informes de sostenibilidad, con representación del entorno empresarial, los sindicatos, la sociedad civil, los mercados financieros, los auditores y especialistas en diversas disciplinas del ámbito empresarial, los reguladores y los órganos rectores.