ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

2022

Versión 6

28/06/2023

CONTENIDO

1. ACERCA DEL PRESENTE INFORME DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 4
2. CARTA DE ROBERT MASIP, CEO DE STILL 5
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 16
3.4.2 Relación con los grupos de interés 17
3.4.3 Temas materiales y cobertura 19
4. BUEN GOBIERNO CORPORATIVO 20
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 29
5.1 Perfil del Empleado/a 30
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 31
5.1.4 Remuneración media por género, edad y categoría profesional 31
5.1.5 Número de despidos por categoría laboral, género y edad 32
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 34
5.5.1 Actuaciones frente al COVID-19 37
5.5.2 Seguridad y Salud en el Producto 38

5.6 Igualdad de Género 39
5.7 Conciliación y Organización del Trabajo 41
5.8 Convenios Colectivos 41
5.9 Reconocimiento y Escucha al Empleado/a 42
6. GESTIÓN DE RIESGOS 43
6.1 Riesgos Corporativos 43
6.2 Riesgos Asociados al Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medioambiente, Salud y Seguridad Laboral 44
6.3 Riesgos Penales 45
7. DESEMPEÑO AMBIENTAL 48
7.1 Prevención y Control Ambiental 48
7.1.1 Emisiones de gases de efecto invernadero 49
7.1.3 Aguas residuales 50
7.2 Lucha Contra el Cambio Climático 51
7.3 Gestión de Residuos 51
7.4 Uso Sostenible de los Recursos 53
7.4.1 Energía 53
7.4.2 Consumo de agua 53
7.4.3 Uso y consumo de materias primas 54
7.5 Análisis de Ciclo de Vida 54
7.6 Protección de la Biodiversidad 55
7.7 Situaciones de Emergencia Ambiental 55
7.8 Multas y Sanciones No Monetarias 56
8. COMPROMISO CON LA CALIDAD Y SEGURIDAD DE LA MAQUINARIA STILL 57
8.1 Sistema de Gestión de Calidad 57
8.2 Gestión de Reclamaciones 58
8.2 Satisfacción del Cliente 58
9. CADENA DE SUMINISTRO 60
9.1 Selección y Evaluación de Proveedores 60
10. DESEMPEÑO SOCIAL 61
10.1 Acciones de Contribución Social ..... ¡Error! Marcador no definido.
11. INFORMACIÓN FISCAL 63
12. RELACIÓN DE ANEXOS 64
Anexo I – Matriz de Trazabilidad Índices Contenidos de la Ley 11/2018/Contenidos del EINF 65
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 2022, 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.

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.

2. CARTA DE ROBERT MASIP, CEO DE STILL

Dentro del sector de la intralogística, nos acercamos a un futuro en el que las soluciones inteligentes de energía y sostenibilidad serán prioritarias. En STILL somos parte del cambio y nos preparamos para orientar a los clientes en sus retos del mañana, ayudándoles a dar valor a su proyecto con soluciones que se adaptan exactamente a lo que buscan. Productos más inteligentes, sin extras innecesarios y capaces de responder a las tareas más exigentes. Esta es una de las demandas más buscadas dentro del sector y, en 2022, hemos demostrado que cuando los clientes necesitan respuestas en STILL nos comprometemos a ofrecer soluciones.

Con el propósito de impulsar la inteligencia dentro del sector de la intralogística, en STILL ofrecemos una gestión energética inteligente con nuevos cargadores que controlan los procesos de carga, la distribuyen y evitan los costosos picos de energía. Es una prueba más de que estamos sinceramente implicados en colaborar con nuestros clientes para que sean capaces de utilizar sus recursos (valiosos y limitados) con eficiencia y sensatez. Algo que nos beneficia a todos en términos de sostenibilidad y protección del entorno.

Seguir impulsando las tecnologías más nuevas es nuestra pasión. Este año nuestros equipos han estado plenamente implicados en proyectos de desarrollo e investigación. Años intensos de trabajo que culminarán en el lanzamiento de una pila de combustible de 24 V propia: un reto apasionante que nos convertirá en el primer fabricante de equipos originales del mercado europeo con producción propia de pilas de combustible. Muy pronto suministraremos a los clientes no solo el equipo de manutención, sino también la pila de combustible y el servicio correspondiente de STILL.

Contribuir y aportar

Nuestra cultura empresarial se basa en valores fundamentales como la disposición, la responsabilidad, la integridad, la orientación al cliente, el respeto a las personas y al medio ambiente. Estamos comprometidos con ofrecer productos y servicios que respondan a estos valores, y nos relacionamos con nuestros equipos, socios, colaboradores y sociedad en general bajo idénticos parámetros.

En STILL, nos regimos por los principios éticos y normas de conducta del Código de Conducta del Grupo KION, al que nos adherimos. Un código que se aplica a todos los miembros del equipo, incluyendo empleados, directivos, administradores, personal subcontratado, proveedores, socios comerciales y colaboradores externos y que pone estos valores en el centro.

En STILL, reconocemos la importancia de las personas en la transmisión y materialización de nuestros valores corporativos de integridad, colaboración, valentía y excelencia. Por esta razón, la gestión de los recursos humanos en nuestra empresa se enfoca en la protección y mejora continua del desarrollo de nuestros equipos. Nuestro objetivo principal es proporcionar entornos laborales seguros y saludables que fomenten la igualdad de oportunidades, la conciliación laboral, la diversidad, la multiculturalidad y la sostenibilidad. Nuestro compromiso por ser una organización comprometida y ejemplar es firme y sincera.

Somos conscientes de que aún hay camino por recorrer, y nos comprometemos a seguir trabajando en la consolidación de estos valores en nuestra organización, sabiendo que el crecimiento de nuestra compañía está estrechamente ligado al de las personas que la conformamos. Asimismo, nos esforzamos por ofrecer empleos estables y de calidad en todas las áreas de nuestra empresa, estableciendo criterios de actuación comunes y mejoras específicas en cada territorio en el que operamos.

En el desarrollo de nuestra actividad económica, nos enfrentamos a diversas amenazas que pueden afectar negativamente la consecución de nuestros objetivos empresariales. Los riesgos corporativos, asociados al Sistema Integrado de Gestión de Medioambiente y Salud y Seguridad Laboral, y riesgos penales son una preocupación constante para nosotros, y trabajamos en su gestión y minimización a través de medidas preventivas y correctivas, incluyendo políticas y protocolos específicos. Mediante una gestión eficaz nos aseguramos de que logramos mantener una actividad económica sostenible y responsable, en línea con nuestros valores corporativos.

Visión de respeto por nuestro entorno

En STILL, nuestro objetivo es abordar los desafíos globales mediante la anticipación y la provisión de soluciones prácticas, efectivas y rentables. Uno de los mayores desafíos de la actualidad es minimizar el impacto ambiental, reducir la huella de carbono y utilizar los recursos naturales de manera responsable. Creemos que, para lograrlo, es esencial favorecer la promoción de tecnologías limpias, sostenibles y con cero emisiones. Buscamos ofrecer soluciones rentables, que minimicen el impacto ambiental y ofrezcan una respuesta excelente en cualquier operación.

Nuestra capacidad innovadora y posición competitiva nos permite desarrollar productos eficientes y respetuosos con el medio ambiente, así como soluciones personalizadas para satisfacer las necesidades específicas de cada empresa. Como resultado a este esfuerzo, recientemente hemos obtenido el certificado de sostenibilidad de oro de la prestigiosa plataforma de evaluación EcoVadis tras destacar por nuestro desempeño en áreas como Gestión Medioambiental y Trabajo y Derechos Humanos.

Durante más de cien años, en STILL nos hemos enfocado en abordar estos desafíos, y seguiremos haciéndolo en el futuro. Gracias a nuestra capacidad innovadora y posición competitiva, lanzamos productos y soluciones eficientes y respetuosos con el medio ambiente. Nos encontramos preparados para enfrentar los retos futuros y tenemos la profunda convicción de que podemos construir un futuro sostenible y equilibrado para todos los habitantes de nuestro planeta.

En STILL llevamos a cabo acciones solidarias en las comunidades locales donde operamos, promoviendo el diálogo, el reconocimiento mutuo y la eliminación de cualquier forma de discriminación. Desde STILL Solidaria, en 2022 hemos seguido mostrando nuestro apoyo incondicional con entidades sin ánimo de lucro como Fundación Banco de Alimentos de Madrid (FBAM), Fundación Banco de Alimentos de Sevilla y Grupo Coperativo TEB. A través de nuestras donaciones buscamos incrementar la independencia y ergonomía de los equipos en entornos de trabajo con riesgo de exclusión social y contribuimos con entidades que se implican de forma ardua por garantizar la seguridad alimentaria en la sociedad.

Para STILL es un orgullo y honor responder con la sociedad mediante lo que mejor sabemos hacer: dar forma a la logística del futuro.

Que todas estas acciones sumen en favor de todos,

Robert Masip
CEO de STILL España

3. STILL: NUESTRA ORGANIZACIÓN

3.1 Nuestra Organización y sus Señas de Identidad

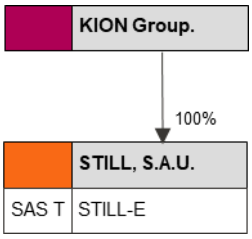
Nuestros comienzos se remontan a 1920, cuando nuestro fundador Hans Still abrió, junto a dos empleados, un negocio de reparación de motores eléctricos en Spaldingstraße, Hamburgo. Con el tiempo la empresa fue aumentando su alcance, desarrollando sus propios productos, como la "estación de luz Matador" 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.

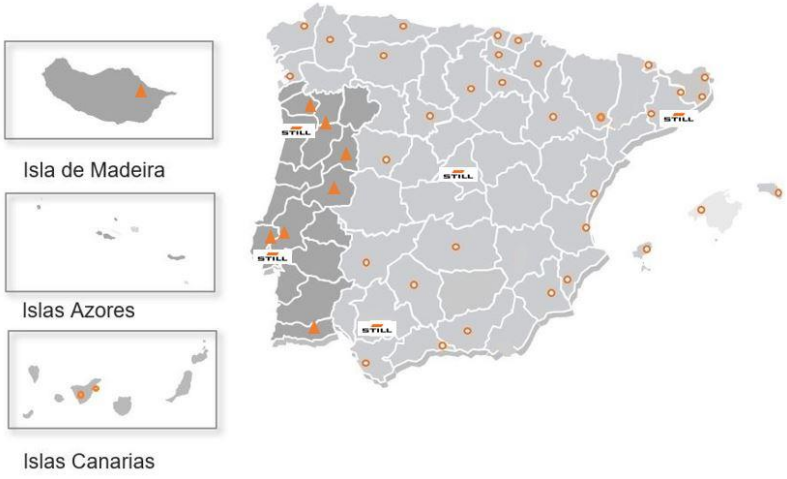
Actualmente, tenemos claro hacia dónde queremos dirigirnos: la industria 4.0 está en nuestro punto de mira y seguimos apostando día a día por vehículos logísticos innovadores, sostenibles y altamente competitivos que nos permiten alcanzar la excelencia que demandan nuestros clientes.

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 280 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, como parte KION Group, unos 9.000 empleados/as 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 contrapesadas eléctricas: Las carretillas eléctricas de STILL siempre destacan por sus prolongados tiempos de funcionamiento, enorme fiabilidad y características de conducción ajustables individualmente. De 24 a 80 voltios, con tecnología de plomo ácido o de iones de litio moderna, con una amplia gama de opciones de control y sistemas de asistencia, nuestras carretillas contrapesadas eléctricas vienen de serie con un cómodo puesto de trabajo para el conductor, un concepto de manejo intuitivo y un ordenador de a bordo inteligente para un funcionamiento eficiente. • 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

ÁMBITOS	DESCRIPCION GENERAL
	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 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,

ÁMBITOS	DESCRIPCION GENERAL
	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

ÁMBITOS	DESCRIPCION GENERAL
SERVICIO	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 expertos técnicos/as de servicio de STILL llevan a cabo con un estándar de calidad garantizado. Asimismo, nos aseguramos de que todas las reparaciones se 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.

ÁMBITOS	DESCRIPCION GENERAL
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. Como parte KON Group, contamos con aproximadamente 9.000 empleados/as, 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 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 con 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 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 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.

En este marco, la acción sostenible siempre ha sido parte importante de nuestra cultura empresarial, desarrollando productos respetuosos con el medioambiente, seguros y ergonómicos, así como también creando entornos de trabajo atractivos e instaurando en la organización un compromiso social activo. Creemos firmemente que estos factores competitivos son cruciales y contribuyen a asegurar el futuro de nuestra organización.

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 Calidad, Medioambiente, 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	Corporación KION y fábricas de STILL	Administración Pública	Autoridades Sanitarias
Empleados/as	Comité de empresa	Sindicatos	Entidades financieras y KRS	Concesionarios	Competidores
Servicio médico de empresa	Sociedad	Autoridades aduaneras	Otras empresas del Grupo	SIGs	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 Calidad, Medioambiente, 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 de comunicación establecidos para cada uno de los grupos de interés identificados en STILL:

Destinatario	Cómo contactar con las partes interesadas	¿Quién debe establecer la comunicación?
Clientes	-Visitas comerciales. -Servicios de alquiler. -Ferias sectoriales. -Proveedores afines a STILL. -Web corporativa. -Señalización y etiquetado en producto.	- Departamento comercial - Departamento de Calidad & HSE - Vendedores -Websmaster y Marketing

Destinatario	Cómo contactar con las partes interesadas	¿Quién debe establecer la comunicación?
Usuario final	-Ferias sectoriales. -Concesionarios. -Proveedores afines a STILL. -Señalización y etiquetado en producto.	- Departamento comercial - Departamento de Calidad & HSE - Vendedores -Websmaster y Marketing
Dirección y accionistas	-Contacto directo de los responsables de cada departamento.	- Gerencia - Departamento emisor de nota interna con las conclusiones
Corporación KION y fábricas	-Contacto directo del Equipo Directivo. -Contacto directo de factorías.	- STILL o KION Group.
Administración pública	-Mediante canales oficiales. -Servicio de notificaciones electrónicas. -Licitaciones.	- Departamento comercial - Departamento de Calidad & HSE - Departamento de Administración - Departamento de Recursos Humanos
Autoridades sanitarias	-Colaboración con sospechosos de contagio COVID-19 y su centro público asistencial.	- Empleado - Departamento de Calidad & HSE - Departamento de Recursos Humanos
Servicio médico empresa	-Contratación de servicios médicos para análisis diagnósticos COVID-19.	- Empleado - Departamento de Calidad & HSE - Departamento de Recursos Humanos.
Autoridades aduaneras	-Mediante canales oficiales. -Servicios de notificaciones electrónicas. -Agentes de aduanas.	- Departamento de Calidad & HSE - Departamento de Administración
Proveedores y subcontratas	-Email. -Visitas comerciales. -Ferias y eventos.	- Departamento de Compras & Facility - Departamento de Producción
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.	- Departamento de Recursos Humanos - Departamento de Calidad & HSE - Director / Gerente - Mandos intermedios
Comité de empresa	-Reuniones sindicales. -Consulta directa al Comité de empresa. -Participación en Comité de Emergencia COVID-19.	- Comité de Empresa - Departamento de Calidad & HSE - Departamento de Recursos Humanos
Sindicatos	-Reuniones sindicales. -Consulta directa al Comité de Empresa.	- Comité de Empresa - Departamento de Calidad & HSE - Departamento de Recursos Humanos
Entidades financieras	-Consultas email o teléfono – SAP.	- Departamento de Administración
Concesionarios	-Contacto directo con jefes de zona, director comercial, Order Processing y Dep. Técnico.	- Departamento Sales Controlling - Order Processing - Departamento Técnico

Destinatario	Cómo contactar con las partes interesadas	¿Quién debe establecer la comunicación?
Competidores	-Reuniones sectoriales y patronales.	- Departamento Sales Controlling. - Gerencia
Sociedad	-Eventos y prensa.	- Dirección Comercial - Gerencia
Empresas del Grupo	-Consorcio KION Group.	Departamento KION ITS.
SIGs	-Declaraciones trimestrales UNIBAT, ECOTIC y otros.	- Departamento de Calidad & HSE

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 / 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 2022, hemos impartido a todos nuestros empleados/as un curso dirigido a la prevención de prácticas competitivas y a la evitación de conflicto de intereses.

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.

Por otro lado, en virtud de los dispuesto en la Ley alemana de debida diligencia corporativa en la cadena de suministro, aprobada en 2021 y efectiva a partir de enero de 2023, por la cual las empresas con sede en Alemania y con más de 3.000 empleados deberán ser responsables de identificar los riesgos asociados al incumplimento de los derechos humanos y de los estándares básicos de respeto al medioambiente, en STILL comenzamos en el año 2022 nuestra andadura para la adaptación a esta nueva normativa a partir de su entrada en vigor en el próximo año. En este sentido, implantamos un procedimiento de evaluación de riesgos a través de la plataforma externa Integrity Next, la cual consiste en una serie de preguntas estandarizadas relacionadas con la protección del medioambiente, derechos humanos, anticorrupción y soborno, seguridad y salud y responsabilidad de la cadena de suministro, con el propósito de que las mismas fueran respondidas por nuestros proveedores y, de este modo, poder evaluar y clasificar los riesgos asociados en base a las respuestas recibidas.

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 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 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 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 los 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 empleado/a en su organización. En este sentido, la Guía para el Tratamiento de Conflictos de Intereses, que fue 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, trata de establecer unas directrices para resolver de modo ético y responsable situaciones potenciales en esta materia.

En un primer lugar, se establece, 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 es un formulario, incluido en el anexo de nuestra Guía, aunque existe también en formato digital, que debemos cumplimentar, en su caso, para informar a nuestro superior acerca de esta situación. Llegado este punto, el superior es el responsable de la información revelada y debe 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 empleado/a, asegurándose de que la entiende y la acata.

- Documentar la decisión en el mismo formulario en el que el 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 indican 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 empleado/a a un conflicto de intereses. Debido a esto, ningún trabajador/a de STILL deberá trabajar en una empresa que represente una competencia para nuestra organización.
Decisiones de compra	Un 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 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 trabajador/a que tenga una relación íntima o un vínculo familiar cercano con otro 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 tienen que llevarse a cabo de tal manera que no influyan en las obligaciones contractuales de los 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. No obstante, durante el año 2022 no se han llevado a cabo acciones de patrocinios o convenios de colaboración y tampoco donaciones.

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, 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 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 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.

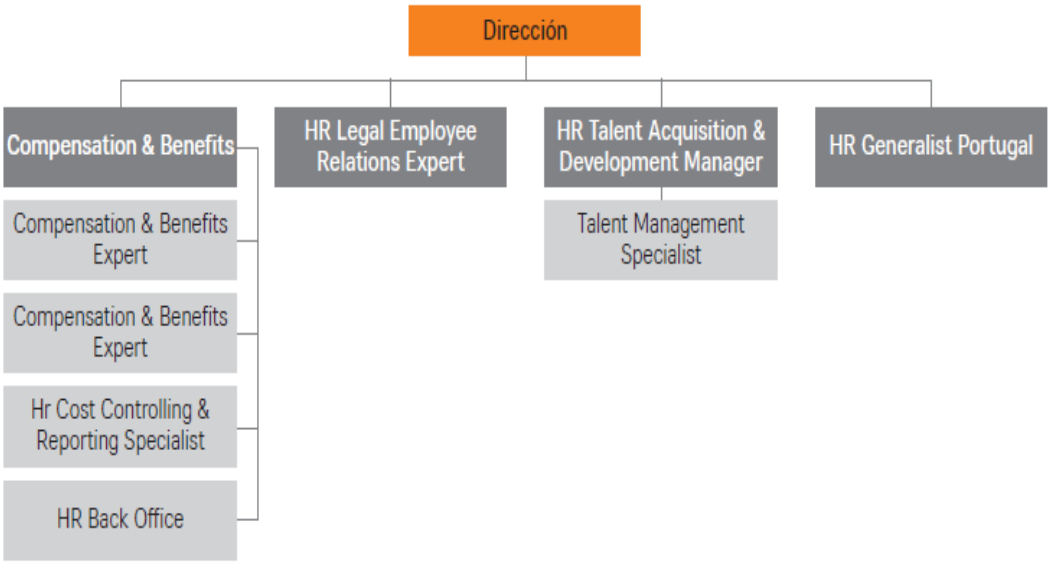
Durante el año 2022, no se ha recibido a través del canal de denuncias del buzón ético ninguna denuncia que, tras su investigación, haya sido catalogada como caso confirmado de corrupción, blanqueo de capitales, vulneración de los derechos humanos, acoso o discriminación.

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 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 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

Número de empleados por país	2021	2022	Variación
España	209	224	15
Portugal	58	58	0
Total	267	282	15

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

Número de empleados por sexo	2021	2022	Variación
Mujeres	34	39	5
Hombres	233	243	10
Total	267	282	15

Número de empleados por edad	2021	2022	Variación
< 30 años	17	18	1
30 a 50 años	168	177	9
> 50 años	82	87	5
Total	267	282	15

Número de empleados por categoría profesional	2021	2022	Variación
Directores/as	3	4	1
Técnicos/as	13	18	5
Encargados/as	36	30	-6
Administrativos/as y comerciales	75	80	5
Operarios/as	140	150	10
Total	267	282	15

Distribución de modalidades de contrato de trabajo y tipo de jornada	2021	2022	Variación
Fijos o indefinidos	239	264	25
Temporales	28	18	-10
Total	267	282	15
A tiempo parcial	(*)	2	(*)
A tiempo completo	(*)	280	(*)
Total	(*)	282	(*)

(*) No se dispone de los datos

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

Promedio de contratos por sexo, tipo de contrato y jornada	2022	
	Hombres	Mujeres
Fijos	226	38
Temporales	17	1
Total	243	39
A tiempo parcial	1	1
A tiempo completo	242	38
Total	243	39

Promedio de contratos por edad, tipo de contrato y de jornada	2022		
	< 30 años	30 a 50 años	>50 años
Fijos	14	173	77
Temporales	5	13	0
Total	19	186	77
A tiempo parcial	0	0	2
A tiempo completo	19	186	75
Total	19	186	77

Promedio de contratos por categoría profesional, tipo de contrato y de jornada	2022			
	Fijos	Temporales	A tiempo parcial	A tiempo completo
Directores/as	4	0	0	4
Técnicos/as	115	3	1	117
Encargados/as	34	1	0	35
Administrativos/as y comerciales	80	0	1	79
Operarios	31	14	0	45
Total	264	18	2	280

5.1.4 Remuneración media por género, edad y categoría profesional

Promedio de remuneración por sexo	2021 (€)	2022 (€)	Variación (€)
Mujeres	24.637,14	25.314,96	-5.279,39
Hombres	28.864,30	28.564,17	-6.871,18

Promedio de remuneración por edad	2022 (€)
< 30 años	20.574,75
30 a 50 años	27.791,78
> 50 años	36.818,85

Promedio de remuneración por categoría profesional	2021 (€)	2022 (€)	Variación (€)
Directores/as	200.000	98.805,77	-101.194,23
Técnicos/as	38.077,72	40.060,14	1.982,42
Encargados/as	35.827,66	38.471,27	2.643,61
Administrativos/as y comerciales	24.027,87	31.132,55	7.104,68
Operarios/as	21.782,05	28.741,56	6.959,51

5.1.5 Brecha salarial por categoría profesional

	2022	
Número de empleados por categoría profesional	España (%)	Portugal (%)
Directores/as	(*)	64
Técnicos/as	36	30
Encargados/as	(*)	-2
Administrativos/as y comerciales	18	12
Operarios/as	(*)	(*)

(*) Sólo hay empleados de género masculino en esta categoría profesional

5.1.6 Número de despidos por categoría laboral, género y edad

Número de despidos por sexo	2021	2022	Variación
Mujeres	0	2	2
Hombres	7	1	-6
Total	7	3	-4

Número de despidos por edad	2021	2022	Variación
< 30 años	0	1	1
30 a 50 años	6	1	-5
> 50 años	1	1	0
Total	7	3	-4

Número de despidos por categoría profesional	2021	2022	Variación
Directores/as	0	0	0
Técnicos/as	0	1	1
Encargados/as	2	0	-2
Administrativos/as y comerciales	3	1	-2
Operarios/as	2	1	-1
Total	7	3	-4

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 de los 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. De este modo, a partir de las peticiones de formación acordadas y autorizadas en estas reuniones periódicas, el departamento de Recursos Humanos solicita y contrata cursos cuyos avisos de inicio, desarrollo, cierre y emisión de documentos acreditativos de superación los gestionamos a partir de la plataforma Workday.

En base a lo mencionado, a continuación, indicamos las horas de formación que hemos impartido en 2022 por categoría profesional:

Número de horas de formación			
Categoría profesional	2021	2022	Variación
Directores/as	36	20	-16
Técnicos/as	149	112	-37
Encargados/as	445	1	-444
Administrativas y comerciales	580	94	-486
Operarios/as	2.570	2.218	-352
Total	3.780	2.245	-1.535

Por otra parte, la plataforma STILL Academy ofrece a todos nuestros empleados una amplia gama de cursos de capacitación, con el objetivo de desarrollar sus habilidades profesionales en las áreas de producción, logística, ventas y servicio. Además, a partir de la misma, también impartimos cursos para el desarrollo de habilidades transversales y de gestión, así como también para el aumento de las competencias lingüísticas e informáticas.

5.3 Personas con Discapacidad

Número de empleados con discapacidad		
2021	3	1,45%
2022	2	0,70%
Variación	-1	-0,75%

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 empleados/as son:

- Intranet.
- Revistas corporativas Orange y revista KION Group.

- Tablón de anuncios (posters).
- Emails.
- Formaciones.
- Eventos.

A este respecto, cabe destacar la alta satisfacción de nuestra plantilla en la celebración de la Asamblea General 2022 durante el primer trimestre del año, en la cual se expuso la introducción de la actual coyuntura de la empresa y el estado de situación de la compañía, poniendo de manifiesto los resultados positivos obtenidos durante el año 2021 y los retos del mercado para el año 2022.

5.5 Seguridad y Salud Laboral

En STILL entendemos que tenemos una gran responsabilidad en la salud de nuestros 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 Calidad, Medioambiente, Seguridad y la Salud, de acuerdo con las directrices marcadas en las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 y el KION HSE Minimum Standards 2022, en el cual se establecen los principios de seguridad y salud de nuestros 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 servicio técnico de equipos transportadores sobre suelo, así como soluciones relacionadas con la intralogística (vehículos de guiado automático, robots móviles autónomos, estanterías, sistemas automatizados de transporte y software de gestión de almacenes)".* Esta certificación se obtuvo en enero de 2020 para todas las Delegaciones de España y, en la actualidad, como objetivo intrínseco establecido en el Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, no estamos preparando para la certificación en 2023-2024, de acuerdo con la norma ISO 450001:2018, en todas las 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 Calidad y 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. Adicionalmente, de forma trimestral, emitimos un "Informe de Investigación de Accidentes e Incidentes", cuyas conclusiones también son analizadas en los eventos del Comité HSE local.

En este contexto, como novedad y para hacer más fácil el registro y tratamiento de incidencias, desde abril de 2022, hemos trabajado en una aplicación exclusiva para la notificación de incidencias "App investigación de accidentes", la cual simplifica el proceso administrativo para centrar el establecimiento de medidas preventivas y correctoras automatizando la comunicación de los datos de cada incidente a todas las partes implicadas.

A continuación, indicamos la estadística de siniestralidad laboral 2022 en STILL:

		Mujeres		Hombres	
		España	Portugal	España	Portugal
Índice de gravedad de accidentes laborales (%)	2021	0	0	0,87	1,36
	2022	0	0	1,46	0,70
	Variación	0	0	0,59	-0,66
Índice de frecuencia de accidentes laborales (%)	2021	0	0	24,60	41,22
	2022	0	0	26,30	37,11
	Variación	0	0	1,70	-4,11

		MUJERES		HOMBRES	
		ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL
Número de enfermedades profesionales	2021	0	0	0	0
	2022	0	0	0	0

Número de horas de absentismo	
2021	13.356
2022	29.044
Variación	15.688

Referente al reporte de indicadores de siniestrabilidad, nuestras mutuas nos envían un estudio anual, que complementamos con nuestro propio estudio estadístico de las incidencias reportadas en el "Informe de Investigación de Accidentes", a partir del cual emitimos un informe cuyas conclusiones también son analizadas en los eventos del Comité HSE local y si cabe, por Gerencia. Asimismo, para llevar a cabo un análisis de este estudio anual, llamado informe de siniestrabilidad, realizado por nuestra mutua, nos reunimos con la misma de manera bianual

Además, en este contexto, recibimos cada año asesoramiento particular de nuestras Mutua, con la que hemos establecido un colaborativo Plan de Siniestrabilidad, así como el intercambio mensual de un cuadro de mando de indicadores de absentismo. A nivel práctico, esta colaboración 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 cuanto a formaciones en materia de seguridad y salud laboral se refiere, el departamento de Calidad & 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, la reactivación de la actividad económica tras la pandemia COVID-19 ha multiplicado la necesidad de ofrecer este tipo de formaciones, habiendo impartido un total de 6,5 y 12 horas de formación en España y Portugal, respectivamente.

Además, durante el año 2022 hemos continuado realizando la formación inicial HSE a las nuevas incorporaciones de trabajadores, incluyendo aprendices y personal temporal. Esta acción, combinada con el manual de bienvenida de nuevos trabajadores, asegura la comunicación de la información esencial de las instalaciones, el plan de emergencia y la explicación de la evaluación de riesgos según cada tipo de puesto de trabajo del empleado.

Asimismo, a continuación, exponemos los detalles de las nuevas actividades formativas e iniciativas realizadas y llevadas a cabo durante el 2022:

Iniciativas y actividades formativas en 2022	
Día mundial de la seguridad	Del 25 al 29 de abril de 2022 celebramos, por segunda vez en STILL, el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante un evento vía Teams abierto a toda la plantilla y durante toda la jornada, en el cual abordamos una gran variedad de temas relativos a HSE, con un gran éxito de interés y participación. Asimismo, también llevamos a cabo los siguientes eventos y actividades telemáticas: - Presentación de las medidas para "cero accidentes" - Acompañamiento de seguridad – Seguimiento de buenas prácticas de técnicos/as. - Ronda de seguridad – Seguimiento de buenas prácticas en talleres para la corrección sistemática de actitudes y solución de mejoras operativas en talleres, así como para reeducar a responsables y trabajadores/as en una eficaz cultura preventiva
Comunicaciones HSE	Para una continua sensibilización de la plantilla en materia de seguridad y salud laboral, en 2022 enviamos de forma mensual información relevante a técnicos y al resto de la plantilla sobre consejos de seguridad frente a situaciones estacionales o comunes, siniestrabilidad mensual, número de días transcurridos desde el último accidente y recopilación de los accidentes ocurridos en el mes en cuestión. Además, también enviamos un comunicado acerca de las últimas lecciones aprendidas, a raíz de los accidentes ocurridos, en el caso de que consideremos relevante comunicarlo al colectivo afectado. Este tipo de acciones nos permiten una interacción directa con los trabajadores, la cual nos reporta buena información de campo sobre situaciones que debemos corregir
5 Golden Rules	En 2022 Marketing implementó la colocación de la cartelería "5 REGLAS DE ORO" en cada uno de los talleres de las delegaciones, mandando un mensaje claro de la necesidad de cultura preventiva individual y de grupo
KION HSE Conference for Sales & Service	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 8-9 de noviembre de 2022. En este contexto, se plasmó nuestro compromiso en conseguir instaurar una cultura de autoprotección y buenos hábitos de seguridad y salud para todos los trabajadores/as,

Iniciativas y actividades formativas en 2022	
	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
Medidas "0 accidentes"	En 2022 iniciamos un conjunto de actividades para mejorar esta situación, incluyendo la celebración de workshops de seguridad con gerencia, principales managers y responsables. Las medidas "0" accidentes constan de tres tipos de medidas enfocadas en diferentes puntos, como son el sistema de gestión, mejoras de rendimiento/eficacia de implementación y otras de excelencia en la prevención de la siniestralidad.

En este contexto, nuestro gran proyecto para 2023 en materia de seguridad y salud laboral es la ejecución sistemática de las rondas de seguridad a técnicas/as según las medidas comentadas de "cero accidentes". A este respecto, confiamos en que este proyecto nos permita adquirir una adecuada cultura y conducta de autoprotección que permita la reducción gradual de la siniestrabilidad. Además, continuaremos y mejoraremos la formación en este ámbito y, del mismo modo, seguiremos insistiendo en reforzar la concienciación de la plantilla en los buenos hábitos saludables.

5.5.1 Actuaciones frente al COVID-19

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

El pasado 10 de mayo nos acogimos a lo estipulado en el Real Decreto 286/2022, por el que se modifica la obligatoriedad del uso de mascarillas durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, a partir del cual replanteamos las medidas iniciales desde un inicio. De este modo, los servicios de prevención ajeno efectuaron una actualización de evaluación de riesgos COVID-19 que determinaron las medidas a adoptar frente a la evolución positiva de la pandemia. A continuación, mencionamos algunas de las medidas implementadas:

- Establecimiento de la no obligatoriedad del uso de mascarillas por parte de los trabajadores/as. El uso de las mascarillas fue voluntaria y opcional.

- Eliminación de aforos en todas las estancias.

- En vehículos compartidos, recomendación de utilizar mascarillas, garantizando la entrada de aire exterior.

- Establecimiento de la obligatoriedad del uso obligatorio de mascarilla durante toda la jornada laboral para las personas que presentaban sintomatología compatible con COVID-19 (secreción nasal, dolor garganta, dolor de cabeza, fiebre, tos, etc.) o positivos en COVID-19

.

- Obligatoriedad de uso de mascarillas si se tenía contacto estrecho con personas positivas.

- Obligatoriedad de uso de mascarillas según exigencias de cada cliente o colaborador externo.

- Obligatoriedad de ventilación adecuada de los puestos de trabajo. Puertas y/o ventanas abiertas de forma periódica siempre que sea posible.
- Limpieza o desinfección de las zonas comunes una vez utilizadas (oficinas compartidas, comedor, salas de reunión, etc.).
- Obligatoriedad de notificación los casos.

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 empleados/as cometan errores operacionales.
La utilización de sistema de advertencia que avise a los operadores/as y viandantes de los posibles peligros.
Medidas para la protección del 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 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 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.

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 menor 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.

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

Actualmente, las estadísticas de empleo de STILL indican que todavía las mujeres, dentro de nuestra organización, cobran de media menos que los hombres. Por este motivo, somos conscientes de que en el ámbito empresarial queda mucho camino por recorrer, y nuestro Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en STILL pretende 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 doce ámbitos que engloban el enfoque de la igualdad:

Cultura organizacional y estrategia	Seguimiento y evaluación	Selección y contratación	Promoción	Formación	Representatividad

Retribución	Conciliación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Protección ante la violencia de género	Salud y seguridad laboral	Comunicación y lenguaje

Derivado de diagnóstico realizado y del conjunto de medidas planteadas para cada uno de los doce ámbitos indicados, se establecen una serie de objetivos generales y específicos:

- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades

- Realizar un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que permita continuar el proceso de mejora continua.

- Redactar y protocolizar procesos de selección donde quede recogido que se garantiza la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.

- Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

- Mejorar la comunicación e información sobre el Plan de Formación Anual de la compañía y desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades y diversidad. Implantar un sistema de control y seguimiento por empleado de la formación.

- Incrementar la contratación, especialmente en aquellas áreas donde las mujeres están subrepresentadas.

- Dotar de transparencia al proceso de retribución de las trabajadoras y trabajadores.

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y la clientela.

- Garantizar que la empresa es un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo.

- Actualización y divulgación de protocolos específicos por acoso sexual o de género.

- Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

- Garantizar que se consideran las especificidades de la mujer y su salud en la política de seguridad y salud laboral.

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda 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 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. Asimismo, también disponemos de un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el cual establece en sus objetivos la voluntad de definir el marco de actuación asociado a casos potenciales en esta materia, así como ser una herramienta de para la prevención, detección y resolución de los mismos.

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, integramos 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, utilizamos los canales de comunicación interna de la empresa con el fin de informar sobre la normativa de aplicación en términos de conciliación laboral.

Por otra parte, desde el 1 de octubre de 2022, y con una vigencia indefinida, hemos regularizado nuestra política de teletrabajo. De esta forma, nuestros empleados pueden disfrutar de este régimen, como máximo, en 2,5 días de promedio semanal, en un periodo de referencia de un mes natural, recibiendo por ello una compensación económica. Además, hemos ampliado la flexibilidad horaria, introduciendo la posibilidad de realizar jornada intensiva los viernes. Asimismo, también abrimos la posibilidad de teletrabajar desde el extranjero hasta una semana al año.

Asimismo, en STILL somos conscientes del derecho 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 empleados/as a que lo lleven a cabo. No obstante, en febrero de 2023 llevaremos a cabo la difusión entre nuestros empleados de la política de desconexión digital, a partir de la cual reconoceremos expresamente el derecho de todas las personas trabajadoras a no atender comunicaciones profesionales una vez finalizada la jornada laboral, con el objetivo de garantizar el tiempo de descanso y las vacaciones. Además, introduciremos diversas medidas para fomentar un mejor uso de las comunicaciones empresariales y una mayor eficiencia de las reuniones.

5.8 Convenios Colectivos

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

- Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

- Convenio colectivo del comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina de la provincia de Sevilla.

- Convenio colectivo de industrias siderometalúrgicas de Sevilla.

5.9 Reconocimiento y Escucha al Empleado/a

En STILL entendemos que fortalecer el compromiso con el empleado/a es fundamental para asegurar el éxito de la empresa y, para ello, la escucha y el reconocimiento laboral se torna fundamental para poder alcanzar esta meta. En este sentido, realizamos anualmente una evaluación de desempeño, en la cual dialogamos con el empleado/a, revisamos su rendimiento, definimos unos objetivos y establecemos un plan de desarrollo. Asimismo, el empleado/a también nos comunica sus expectativas en relación a promociones, movilidad, competencias…etc. dentro de la empresa, las cuales intentamos materializar en la medida de las necesidades y posibilidades de la organización, así como también en base a su rendimiento y al cumplimiento de los objetivos marcados.

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.

Nivel de reporte	Unidad corporativa	Función	Responsables
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 de la Calidad, Medioambiente y 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 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 2022 se han considerado como altos, según los criterios de clasificación implementados, los riesgos indicados a continuación. 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:

Ámbitos	Riesgos identificados	Planes de acción asociados
Homologación	Trabajar con proveedores no homologados	Definición de criterios de homologación de acuerdo a la actividad o servicio de los proveedores y subcontratas.
Calibración	Incumplimiento del plan de verificación y calibración de herramientas y equipos de trabajo	Desarrollo de sistemática para la actualización del inventario de equipos y herramientas de trabajo
No conformidades	Falta de identificación y feedback de no conformidades por parte del personal	Desarrollo de App para reporte de las no conformidades, observaciones y puntos de mejora.
Fábrica	Incidencias por errores de configuración de los equipos en fábrica	Desarrollo App para reporte de no conformidades, observaciones y puntos de mejora.
Cambio	Falta de sistemática para la Gestión del Cambio	Desarrollo de información documentada sobre la Gestión del Cambio
Emergencias	Desactualización de los planes de emergencia	Implantación de procedimientos y objetivos para la adecuación de la documentación en materia de emergencias
Simulacros	Operativa incompleta en simulacros integrados por parte del personal	Formación en materia del sistema de gestión de integrado para todo el personal
Legales	Incumplimiento de requisitos legales asociados a la actividad de la empresa	Revisión del procedimiento para la identificación de los requisitos legales con una consultora externa
Residuos	Acondicionamiento inadecuado del traslado de residuos del servicio post-venta de cliente a delegaciones	Formación en materia del sistema de gestión de integrado para todo el personal
Peligros	Ineficaz identificación de peligros y/o evaluación de riesgos y controles	Implantación del proyecto “Rondas de Seguridad”
Ergonomía	Accidente laboral por hábitos ergonómicos	Acciones de mejora ergonómica
EPIs-Botiquines	Descuido en el uso y control de EPIs y botiquines	Formación en materia del sistema de gestión de integrado para todo el personal
Siniestrabilidad	No cumplir con los plazos de servicio a causa de la alta siniestrabilidad en el colectivo de técnicos post-venta	Implantación del proyecto “Rondas de Seguridad”
Carretilleros	Falta de documentación debido a la subcontratación del proceso de formación	Revisión y definición de responsabilidades del proceso de formación de conductores de carretillas
Diseño	Falta de evidencias documentadas relacionadas con el expediente de diseño	Revisión y ampliación del proceso de diseño
Humos	Molestias ambientales a los trabajadores	Establecimiento de un KPI para el cumplimiento de las reuniones trimestrales del comité HSE por centro

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
Corrupción pública	- Cohecho - Tráfico de influencia

Ámbitos penales	Posibles riesgos identificados
Hacienda pública 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.

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 servicio técnico de equipos transportadores sobre suelo, así como soluciones relacionadas con la intralogística (vehículos de guiado automático, robots móviles autónomos, estanterías, sistemas automatizados de transporte y software de gestión de almacenes)".* Esta certificación se obtuvo en enero de 2020 para todas las Delegaciones de España. No obstante, uno de los objetivos intrínsecos establecidos del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y HSE es la preparación para la certificación en 2024, de acuerdo a la norma ISO 14001:2015, en todos los centros 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.
- La protección del medioambiente a través de la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos.
- El trabajo respetuoso con el medioambiente, basado en el cumplimiento legal de aplicación y en el de los requisitos voluntariamente asumidos.
- La minimización de los efectos ambientales producidos como consecuencia de la actividad desarrollada.
- El establecimiento y logro de los objetivos en materia medioambiental.

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 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 y de las emisiones indirectas derivadas del consumo de 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.

Emisiones generadas	2021 (Tn CO_2e)	2022 (Tn CO_2e)	Variación (Tn CO_2e)
Emisiones directas[1]	800	622	-178
Emisiones derivadas del consumo de gas natural	24	37	13
Emisiones derivadas del consumo de gasóleo A	772	580	-192
Emisiones derivadas del consumo de gasolina	4	5	1
Emisiones indirectas (consumo de electricidad)[1]	125	138	13
Emisiones totales	925	760	-165

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 el éxito de nuestro negocio. Asimismo, el consumo eléctrico también se indica como uno de los principales contribuyentes a la generación de gases de efecto invernadero en el desarrollo de nuestra actividad, al cual, durante el año de reporte, se le asocian unas emisiones del 18,15% con respecto al total de emisiones generadas. A este respecto, debemos destacar, además, que nuestras emisiones totales han disminuido, con respecto al año anterior, en 165 toneladas de CO_2 equivalente.

Asimismo, 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 gradual de la flota 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, permitiéndonos además, en este sentido, durante los años 2023 y 2024 la utilización a modo de prueba de nuevos modelos híbridos y eléctricos con el objetivo de comprobar sus prestaciones, precios reales de mantenimiento y su rendimiento en condiciones reales de utilización, con el objetivo de poder decidirnos por modelos con un menor impacto ambiental en los próximos años.

[1]El factor de emisión utilizados para el cálculo de las emisiones directas son los proporcionados por el "Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de Dióxido de Carbono" del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico".

[1] El mix eléctrico utilizado para el cálculo de las emisiones indirectas derivadas del consumo de electricidad es el proporcionado por la Agencia Europea de Medio Ambiente para España y Portugal.

Por otra parte, en el año 2022 debemos destacar algunas medidas ya ejecutadas destinadas a la reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, como el reemplazo de la antigua iluminaria en algunas sedes por modernos focos LED de bajo consumo

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 inició 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 2022 se continuó con el plan de renovación de iluminarias tradicional por iluminarias LED de bajo consumo.
Reducción de la movilidad y de visitas	En STILL llevamos varios años invirtiendo en la mejora de las comunicaciones con el objetivo de disponer de la mejor tecnología para la realización de reuniones vía telemática. En este sentido, queremos seguir manteniendo una política responsable de movilidad, basada fundamentalmente en promover la presencia telemática en eventos o reuniones, a excepción de aquellos casos en los acudir físicamente sea totalmente indispensable, con el firme propósito de reducir notablemente las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas al consumo de combustibles en el transporte.
Consumo de electricidad de origen renovable	Estamos considerando consumir electricidad de origen 100% renovable, mediante la adquisición del certificado de garantía de origen de nuestra comercializadora, o bien mediante la implantación de placas solares en las instalaciones de STILL.

Por otra parte, en vista de la naturaleza de nuestro negocio, no estamos sujetos a la realización de controles, según la normativa de aplicación vigente, para la medición de otro tipo de contaminación atmosférica (contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NO_x, SO_x, COVs…etc.). No obstante, llevamos a cabo un mantenimiento preventivo de todas las fuentes emisoras con el objetivo de reducir el impacto asociado a este tipo de contaminación, a pesar de que el mismo es 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)	Volumen total vertido en 2022 (m^3)	Variación (m^3)

2.716	1.950	-766

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, nuestra política responsable de movilidad y de optimización de la flota nos garantiza poder reducir las emisiones asociadas al uso de vehículos en los próximos años. De la misma forma, los numerosos proyectos que hemos ejecutado, y otros que se ejecutarán en los años próximos, con el propósito de cubrir la mayor parte posible de nuestra demanda eléctrica a partir de fuentes renovables, también nos posibilitará reducir nuestras emisiones asociadas al consumo de electricidad de forma progresiva en el futuro.

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.
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.

Procesos operativos	Origen de impactos ambientales	Otros impactos menores
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.

Residuos generados	Toneladas (2021)	Toneladas (2022)	Toneladas (Variación)
Residuos peligrosos	279	253	-26
Residuos peligrosos no valorizados	40	17	-23
Residuos peligrosos valorizados	239	235	-4
Residuos no peligrosos	244	202	-42
Residuos no peligrosos no valorizados	17	26	9
Residuos no peligrosos valorizados	227	176	-151
Residuos totales	523	455	-68

En base a estos datos, cabe destacar la valorización de aproximadamente el 90% de los residuos generados.

Asimismo, los residuos peligrosos generados son los siguientes:

Código LER	Residuo
060101	Electrolito baterías
080111	Disolventes de pintura
080113	Lodos de pintura y barniz
080117	Polvo de lijado
080317	Tóner peligroso
120301	Líquido lavapiezas
130110	Aceite hidráulico
130113	Aceite hidráulico (con líquido frenos)
130208	Otros aceites de motor
130502	Lodos separador hidrocarburos
140603	Disolventes
150110	Envases vacíos contaminados
150111	Aerosoles vacíos
150202	Material absorbente contaminado
150203	Material absorbente peligroso
160107	Filtros de aceite
160114	Anticongelante
160121	Componentes peligrosos
160213	RAEE peligrosos
160507	Aerosoles vacíos
160601	Baterías de plomo
160606	Electrolito baterías

200121	Fluorescentes y bombillas
200135	RAEE peligrosos (SCRAP)

Por otro lado, en STILL hemos implementado iniciativas de reducción de residuos y de reciclaje, tales como el reemplazo en muchos de nuestros centros de las papeleras convencionales de las oficinas por papeleras que permiten la segregación de residuos, así como también la instalación de fuentes surtidoras de agua fría y caliente, cuyo consumo está condicionado al uso de una botella reutilizable por parte del personal.

Asimismo, fomentamos el consumo de productos granel y la reutilización de envases de aceites consumibles, con el propósito de reducir la generación de envases contaminados. Del mismo modo, reutilizamos en la medida de lo posible las cajas de cartón para reducir su eliminación prematura. Además, por la entrada en vigor de la Ley 7/2002, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, más el asociado Real Decreto de envases y residuos para impulsar la prevención y la reutilización, debemos iniciar un plan de consumo de residuos 2023, para consumo prioritario de envases a granel y de mejor reciclabilidad

7.4 Uso Sostenible de los Recursos

7.4.1 Energía

Nuestro consumo energético ha sido el siguiente:

Consumo de energía	GJ (2021)	GJ (2022)	GJ (Variación)
Consumo de energía procedente de combustibles fósiles	11.054	13.551	2.497
Gas Natural	432	737	305
Gasóleo A	10.564	12.735	2.171
Gasolina	58	79	21
Consumo de energía procedente de la electricidad	2.182	2.149	-33
Electricidad procedente de fuentes renovables	228	0	-228
Electricidad procedente de fuentes no renovables	1.954	2.149	195

La energía obtenida a partir de combustible diésel representa aproximadamente el 94% 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.

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.
- Reducción de la movilidad y optimización de la flota
- Consumo de electricidad de origen renovable.

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.

En este contexto, nuestro consumo de agua ha sido el siguiente, siendo el 100% de la misma proporcionada por la red de abastecimiento local existente:

Agua consumida en 2021 (m^3)	Agua consumida en 2022 (m^3)	Variación (m^3)
2.716	1.950	-766

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.

Las materias primas principales que empleamos son pinturas, aceite hidráulico y disolventes, siendo las cantidades utilizadas durante el año de reportes las siguientes:

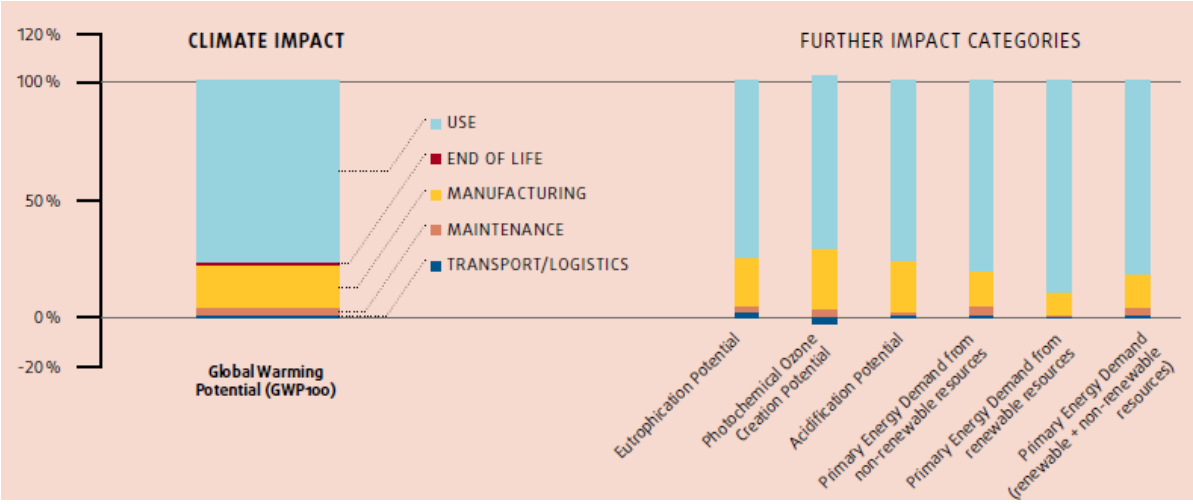
Materia prima	Cantidad	Unidad
Aceite hidráulico	18.520	Litros
Disolventes	1.125	Litros
Pinturas	8.682	Kilogramos

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 que define las pautas de actuación y los materiales a utilizar (manga de contención, láminas absorbentes, bobinas, polvo absorbente, trapos absorbentes, kit maletín bolsa de seguridad, contendor y bidón contenedor) frente a situaciones accidentales de vertidos, fugas o derrames, facilitando, de esta forma, los esfuerzos de la organización para garantizar la seguridad de las personas y minimizar el impacto asociado. No obstante, durante el año de reporte, no se han producido situaciones de esta tipología en ninguna de las instalaciones de STILL.

Por otra parte, también disponemos de un Plan de Formación asociado a nuestro Sistema de Gestión Integrado que contempla la formación en materia de prevención de riesgos ambientales y de buenas prácticas de gestión ambiental para todos nuestros empleados, con el propósito de disponer de un equipo humano lo suficientemente capaz de prevenir y de actuar correctamente ante casos de esta tipología.

Asimismo, en STILL, en el ámbito de nuestra gestión ambiental en base a la norma ISO 14001, llevamos a cabo todas nuestras actividades bajo el marco del principio de precaución, el cual se fundamenta en nuestra política ambiental, entregada y conocida por todos nuestros empleados, que, integrada en la política Q & HSE, se basa en las siguientes directrices:

- La mejora continua en el desempeño ambiental.
- La protección del medioambiente a través de la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos.
- El trabajo respetuoso con el medioambiente, basado en el cumplimiento legal de aplicación y en el de los requisitos voluntariamente asumidos.
- La minimización de los efectos ambientales producidos como consecuencia de la actividad desarrollada.
- El establecimiento y logro de los objetivos en materia medioambiental.

Por otra parte, en STILL disponemos de un seguro de responsabilidad medioambiental con el objetivo de garantizar la disponibilidad de medios económicos para hacer frente a daños potenciales en esta materia. En este seguro se incluye una cobertura de hasta 3.000.000 para la reparación de posibles daños medioambientales.

7.8 Multas y Sanciones No Monetarias

En el ejercicio 2022, 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.

8.1 Sistema de Gestión de Calidad

En STILL apostamos por aportar servicios y productos de calidad a nuestros clientes. Para garantizar nuestra mejora constante, nos hemos comprometido en asumir un Sistema de Gestión Integrado de la Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, de acuerdo con los estándares más exigentes de las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018. Sin embargo, no hemos querido quedarnos ahí y, en búsqueda de la excelencia, hemos incorporado los estándares de grupo KION HSE Minimum Standars. Todo ello nos ayuda a mantener y mejorar la gestión en nuestros ámbitos de negocio, así como al cumplimiento y respeto de la legislación vigente.

A este respecto, el Sistema de Gestión de Calidad de STILL, diseñado, desarrollado y desplegado en según el estándar de reconocimiento internacional UNE-EN ISO 9001:2015 para todas las Delegaciones de España, se encuentra certificado por la entidad externa Bureau Veritas Iberia, S.L. y su ámbito de aplicación se centra en *"la distribución servicio técnico de equipos transportadores sobre suelo, así como soluciones relacionadas con la intralogística (vehículos de guiado automático, robots móviles autónomos, estanterías, sistemas automatizados de transporte y software de gestión de almacenes)".* Esta certificación se obtuvo en 2022 para todas las Delegaciones de España. No obstante, uno de los objetivos intrínsecos establecidos del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y HSE es la preparación para la certificación en 2024, de acuerdo a la norma ISO 14001:2015, en todos los centros de Portugal.

En el marco de este Sistema de Gestión se implementan procedimientos y controles operacionales que hacen extensibles los principios asociados al cumplimento de los requisitos del mercado y de nuestros clientes, para, de esta forma, ofrecer nuestros productos y servicios con la calidad esperada. En este sentido, tenemos unas directrices definidas para la correcta identificación de estos requisitos, a fin de asegurar que los mismos pueden ser satisfechos o, en caso contrario, poder resolver las discrepancias con el cliente y acordar soluciones. En este contexto, en STILL determinamos:

- Los requisitos especificados por el cliente (incluidos los potenciales).
- Los requisitos no establecidos por el cliente, pero necesarios para el uso especificado o para el uso previsto, cuando sea conocido.
- Los requisitos legales y reglamentario relacionados con el producto/servicio.
- Cualquier requisito adicional determinado por la organización.

A este respecto, revisamos los requisitos antes de aceptar y comprometernos a ofrecer un producto o servicio a un cliente para, de este modo, asegurarnos que es posible cumplir con las especificaciones requeridas.

Por otra parte, para dar seguimiento a nuestros estándares de calidad, apostamos por realizar auditorías, internas y externas, que nos otorgan una visión y una identificación clara de los puntos de mejora.

8.2 Gestión de Reclamaciones

En STILL contamos con diversos canales abiertos para permitir las reclamaciones de nuestros clientes y facilitar la resolución de las mismas. A este respecto, como norma general, frente a cualquier incidencia, todas las reclamaciones recibidas por estos canales de comunicación son gestionadas por los departamentos encargados de la propia gestión de la resolución, con copia de comunicación para registros al departamento de QHSE, a partir de:

- El estudio de las causas que hayan podido ocasionar la reclamación, así como el reconocimiento de posibles patrones habituales que puedan desencadenar en situaciones parecidas.

- La evaluación de la necesidad de tomar las medidas necesarias para la subsanación del problema.

- El registro de los resultados de estas medidas.

- La revisión de la eficacia de las acciones correctivas.

- La realización de los cambios necesarios, en su caso.

En este contexto, en el año 2022, hemos recibido un total de 10 reclamaciones. No obstante, esto no implica necesariamente un mal servicio, sino que es un reflejo de las dificultades de las factorías KION como consecuencia de la coyuntura económica y la situación derivada de los actuales conflictos internacionales.

A este respecto, en la mayoría de los casos, las reclamaciones registradas se asocian a incidencias leves que, en su mayoría, no nos impidieron ni nos retrasaron sensiblemente el servicio prestado al cliente y que, en su mayor parte, fueron debidas a fallos de configuración de equipos o de comunicación interna o externa, no debiéndose, ninguna de las mismas, a incumplimientos normativos. En cualquier caso, todas las reclamaciones las tratamos y las cerramos con absoluta normalidad, contando con la colaboración de las áreas afectadas, obteniendo, de este modo, la satisfacción final del cliente.

8.2 Satisfacción del Cliente

En las conversaciones cara a cara, los clientes, por norma general, nos indican lo satisfechos que se encuentran con la marca STILL. Con frecuencia, esta valoración incluye de forma explícita la gestión de pedidos y el servicio: "Siempre que necesito ayuda, hay alguien disponible". Nuestro servicio de atención al cliente está disponible las 24 horas del día y los 365 días del año. Para nosotros, la excelencia en la atención al cliente es más que una mera característica de la marca debido a que también determina nuestro principio de otorgar prioridad a la mejor orientación posible hacia el cliente. En este sentido, para cuantificar nuestro éxito, realizamos aproximadamente 25.000

entrevistas telefónicas en 20 países todos los años, las cuales están enfocadas a registrar los comentarios que los clientes deseen hacernos llegar con respecto a nuestros servicios y productos.

En STILL contamos, desde hace más de 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.

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.

En este sentido, en el año 2022, hemos realizado un continuo análisis de la satisfacción de nuestros clientes, habiendo incluido los siguientes ítems:

- Máquinas nuevas, de ocasión y alquiler: Accesibilidad, grado de satisfacción con el tiempo de reacción, grado de satisfacción con el asesoramiento, atención recibida por STILL después de realizar el pedido, correspondencia con STILL, puntualidad de STILL y calidad de la distribución.

- Servicio: Facilidad para comunicar una avería, tiempo de reacción, tiempo entre llegada y solución del servicio y grado de satisfacción con el servicio recibido.

El sistema de puntuación en el que nos basamos para calificar las respuestas de nuestros clientes es el Net Promotor Score (NPS), el cual es internacionalmente reconocido y ofrece a los posibles clientes una opinión imparcial sobre STILL.

Estas encuestas nos permiten constatar lo que hemos hecho bien, así como las críticas de los clientes, las cuales, estas últimas, nos las tomamos muy en serio y las consideramos como una oportunidad para mejorar en el futuro. A este respecto, cuando un cliente expresa una opinión negativa, activamos el proceso para volver a contactar con el mismo, con el propósito de conocer en profundidad los motivos que han llevado al cliente a expresar tal crítica y, de este modo, mejorar nuestros procesos y productos.

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. Por este motivo, 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 tambien 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 Calidad, 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 2022 hemos realizado una evaluación de proveedores en base a cuestionario, los cuales incluyen ítems relacionados con el cumplimiento de requisitos de calidad, medioambiente, salud y seguridad laboral, además de otras cuestiones relacionadas con el compromiso ético (trabajos forzados, discriminación, y contratación irregular). En total, en el año 2022, hemos evaluado a 156 proveedores, de los cuales el 100% de los mismos cumplieron con los requisitos mínimos exigidos para ser homologados.

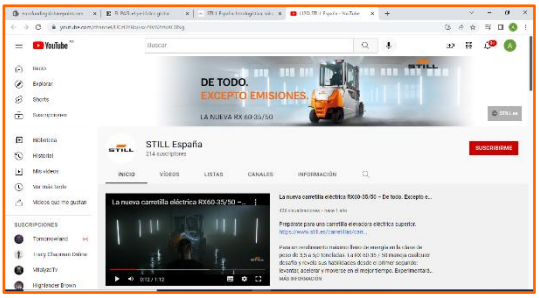
Por otro lado, es importante indicar que nosotros distribuimos las máquinas producidas por las fábricas de nuestra empresa matriz y, del mismo modo, empleamos las piezas de recambio que ellos mismos proporcionan. Por este motivo, la mayor parte del total de proveedores, y también los más críticos para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

Por último, hemos de destacar que en 2022 hemos superado la pandemia COVID-19 pero no la crisis de la cadena de suministro, que se ha visto empeorada con los efectos colaterales de la guerra de Ucrania, habiéndose generado una gran inflación, con un aumento de precios y un empeoramiento en los plazos de entrega de máquinas nuevas

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/@STILLEspana	
https://www.linkedin.com/company/still-espa%C3%B1a	

Además, en STILL contamos con un claro componente local, apostando por la contratación en el área geográfica donde desarrollamos nuestro trabajo. En este sentido, el 87,2% de los proveedores externos con los que trabajamos son de origen nacional y el 96% de nuestra plantilla son personas con nacionalidad española.

Por otro lado, disponemos de Representación de los trabajadores legalmente constituida en todas las delegaciones. Los trabajadores tenemos derecho a participar en la empresa a través de órganos de representación. El Estatuto de los trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores a elegir representantes en aquellos centros de trabajo que cuenten con una plantilla de 6 o más trabajadores.

Estos órganos de representación adoptan denominaciones distintas en función del número de trabajadores que integran la plantilla de cada centro de trabajo: delegados de personal en los centros de hasta 49 trabajadores y comités de empresa en los centros de 50 o más trabajadores.

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 2022, están recogidas en las cuentas anuales consolidadas de STILL, siendo las mismas las siguientes:

Información fiscal de STILI (2022)	
Concepto	Cuantía (en €)
Beneficio antes de impuesto por país	2.886.819,60
España	1.633.365,27
Portugal	1.253.454,33
Impuesto sobre beneficios pagados	(*)
Subvenciones públicas recibidas	0

(*) No se dispone de la cuantía de impuesto sobre beneficios pagados a fecha de elaboración del presente informe

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.

Artículo Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley 11/2018	Vinculación con indicadores GRI	Apartado	Comentario
44.6a	Mercados en los que opera: ubicación sede y ubicación operaciones	GRI 2-1, 2-6	3.1 Nuestra organización y sus señas de identidad 3.2 Nuestro porfolio de productos y servicios	
44.6a	Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-22	2. Carta de Robert Masip, CEO de STILL	
44.6a	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-22	2. Carta de Robert Masip, CEO de STILL 3.1 Nuestra organización y sus señas de identidad 3.2 Nuestro porfolio de productos y servicios 3.3 Nuestra propuesta de valor 3.4 Nuestro compromiso con la sostenibilidad	
	Análisis grupos de interés: identificación y canales de comunicación	GRI 2-12, 2-14, 2-15, 2-29	3.4.2 Relación con los grupos de interés	
	Estudio de materialidad: metodología y aspectos materiales.	GRI 3-1, 3-2,3-3	3.4.3 Temas materiales y cobertura Anexo II – Análisis de materialidad	
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
44.6d	Principales riesgos ambientales que afectan a la organización relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo.	GRI 2-13, 2-24, 2-25, 3-3	6. Gestión de riesgos 7. Desempeño ambiental	

Artículo Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley 11/2018	Vinculación con indicadores GRI	Apartado	Comentario
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22, 2-23, 2-24, 3-3	7. Desempeño ambiental	
INFORMACIÓN GENERAL DETALLADA				
44.6 -I-	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 3-3	7. Desempeño ambiental	
44.6 -I-	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		7. Desempeño ambiental 7.5 Análisis de ciclo de vida	
44.6 -I-	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3	7.7 Situaciones de emergencia ambiental	
44.6 -I-	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23	7.7 Situaciones de emergencia ambiental	
CONTAMINACIÓN				
44.6 -I-	Descripción de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad (Indicar las emisiones distintas a las de CO2eq, es decir, contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NOx, SOx, CO, COV, etc.)	GRI 3-3, 305-7	7.1. Prevención y control ambiental	Nota 1
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS				
44.6 -I-	Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-1 al GRI 306-5	7.3 Gestión de residuos	
44.6 -I-	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos			Nota 2
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS				
44.6 -I-	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	7.4 Uso sostenible de los recursos	
44.6 -I-	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1, 301-2, 301-3	7.4 Uso sostenible de los recursos	
44.6 -I-	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	7.4 Uso sostenible de los recursos	
44.6 -I-	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	7.4 Uso sostenible de los recursos	
44.6 -I-	Uso de energías renovables	GRI 302-1	7.4 Uso sostenible de los recursos	
CAMBIO CLIMÁTICO				
44.6 -I-	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1, 305-2, 305-3	7.1.1 Emisiones de gases de efecto invernadero	

Artículo Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley 11/2018	Vinculación con indicadores GRI	Apartado	Comentario
			7.2 Lucha contra el cambio climático	
44.6 -I-	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3	7.1.1 Emisiones de gases de efecto invernadero 7.2 Lucha contra el cambio climático	
44.6 -I-	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 305-5	7.1.1 Emisiones de gases de efecto invernadero 7.2 Lucha contra el cambio climático	
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD				
44.6 -I-	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	7.6 Protección de la biodiversidad	
44.6 -I-	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2	7.6 Protección de la biodiversidad	
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13, 2-24, 2-25, 3-3	5. Nuestro capital humano	
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22, 2-23, 2-24, 3-3	4. Buen gobierno corporativo 5. Nuestro capital humano	
EMPLEO				
44.6 -II-	Número de empleados por país	GRI 2-7, 2-8	5.1.1 Número de empleados por país	
44.6 -II-	Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7, GRI 2-8	5.1.2 Número de empleados a cierre de ejercicio por edad, género, tipo de contrato y categoría profesional	
44.6 -II-	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7, 2-8	5.1.3 Promedio de contratos por edad, género, tipo de contrato y categoría profesional	
44.6 -II-	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		5.1.5 Número de despidos por	

Artículo Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley 11/2018	Vinculación con indicadores GRI	Apartado	Comentario
			categoría laboral, género y edad	
44.6 -II-	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 2-19	5.1.4 Remuneración media por género, edad y categoría profesional	
44.6 -II-	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 2-21	5.6 Igualdad de género	
44.6 -II-	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-9	5.1.4 Remuneración media por género, edad y categoría profesional	
44.6 -II-	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 2-23, 2-24	5.7 Conciliación y organización del trabajo	
44.6 -II-	Empleados con discapacidad	GRI 405-2	5.3 Personas con discapacidad	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
44.6 -II-	Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.)	GRI 2-23, 2-24	5.7 Conciliación y organización del trabajo	
44.6 -II-	Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 2-23, 2-24, 401-3	5.7 Conciliación y organización del trabajo	
44.6 -II-	Número de horas de absentismo	GRI 403-9	5.5 Seguridad y salud laboral	
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL				
44.6 -II-	Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 al GRI 403-7	5.5 Seguridad y salud laboral	
44.6 -II-	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403-9, GRI 403-10	5.5 Seguridad y salud laboral	
RELACIONES SOCIALES				
44.6 -II-	Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29	5.8 Convenios colectivos 5.9 Reconocimiento y escucha	
44.6 -II-	Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	5.8 Convenios colectivos	
44.6 -II-	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	5.8 Convenios colectivos	
FORMACIÓN				
44.6 -II-	Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 2-23, 2-24, 404-2	5.2 Formación y desarrollo profesional	
44.6 -II-	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	5.2 Formación y desarrollo profesional	
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
44.6 -II-	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-23, 2-24		Nota 3

Artículo Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley 11/2018	Vinculación con indicadores GRI	Apartado	Comentario
IGUALDAD				
44.6 -II-	Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 2-23, 2-24	5.6 Igualdad de género	
44.6 -II-	Descripción de planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-23, 2-24, 3-3	4.1 Código de conducta 4.1.6 Política de estándares mínimos internacionales de empleo 5.6 Igualdad de género	
44.6 -II-	Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23, 2-24, 3-3	5.6 Igualdad de género	
RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS				
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13, 2-24, 2-25, 3-3	4.1 Código de conducta 4.1.6 Política de estándares mínimos internacionales de empleo	
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22, 2-23, 2-24, 3-3	4.1 Código de conducta 4.1.6 Política de estándares mínimos internacionales de empleo	
DERECHOS HUMANOS				
44.6 -III-	Descripción de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23,2-24, 412-1, 412-2, 412-3	4.1 Código de conducta 4.1.6 Política de estándares mínimos internacionales de empleo	
44.6 -III-	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1	4.1.6 Política de estándares mínimos internacionales de empleo	
44.6 -III-	Descripción de las medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del	GRI 407-1, 408-1, 409-1	4.1 Código de conducta 4.1.6 Política de estándares mínimos internacionales de empleo 5.8 Convenios colectivos	

Artículo Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley 11/2018	Vinculación con indicadores GRI	Apartado	Comentario
	trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.			
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13, 2-24, 2-25, 3-3	4.1.1 Política de anticorrupción y soborno	
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22, 2-23, 2-24, 3-3	4.1.1 Política de anticorrupción y soborno	
CORRUPCIÓN Y SOBORNO				
44.6 -IV-	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16, 205-2, 205-3	4.1.1 Política de anticorrupción y soborno	
44.6 -IV-	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 102-16, 205-2	4. Código de conducta 4.1.1 Política de anticorrupción y soborno	
44.6 -IV-	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28, 201-1, 415-1	4.1.3 Política de donaciones y patrocinio 10. Desempeño social	
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13, 2-24, 2-25, 3-3	10. Desempeño social	
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22, 2-23, 2-24, 3-3	10. Desempeño social	
COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE				
44.6 -V-	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo	GRI 203-2, GRI 413-1	10. Desempeño social	

Artículo Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley 11/2018	Vinculación con indicadores GRI	Apartado	Comentario
	local (por ejemplo, gasto en proveedores, gasto en proveedores locales)			
44.6 -V-	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1	10. Desempeño social	
44.6 -V-	Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29	10. Desempeño social	
44.6 -V-	Información sobre las acciones de asociación o patrocinio	GRI 201-1, 413-1	10. Desempeño social	
SUBCONTRATACIÓN DE PROVEEDORES				
44.6 -V-	Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-23, 2-24, 3-3	9. Cadena de suministro	
44.6 -V-	Descripción sobre cómo se considera la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en sus relaciones con estos	GRI 308-1, GRI 414-1	9. Cadena de suministro	
44.6 -V-	Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas	GRI 308-2, GRI 414-2	9. Cadena de suministro	
CONSUMIDORES				
44.6 -V-	Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1	5.5.2 Seguridad y salud con los consumidores	
44.6 -V-	Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-26, 2-27, 418-1	9. Compromiso con la excelencia	
INFORMACIÓN FISCAL				
44.6 -V-	Los beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	11. Información fiscal	
44.6 -V-	Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	GRI 201-1	11. Información fiscal	
44.6 -V-	Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	11. Información fiscal	

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

ÁMBITOS	ASPECTOS CONCRETOS
	• 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. • 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

ÁMBITOS	ASPECTOS CONCRETOS
	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 • 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.

ÁMBITOS	ASPECTOS CONCRETOS
	• 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):

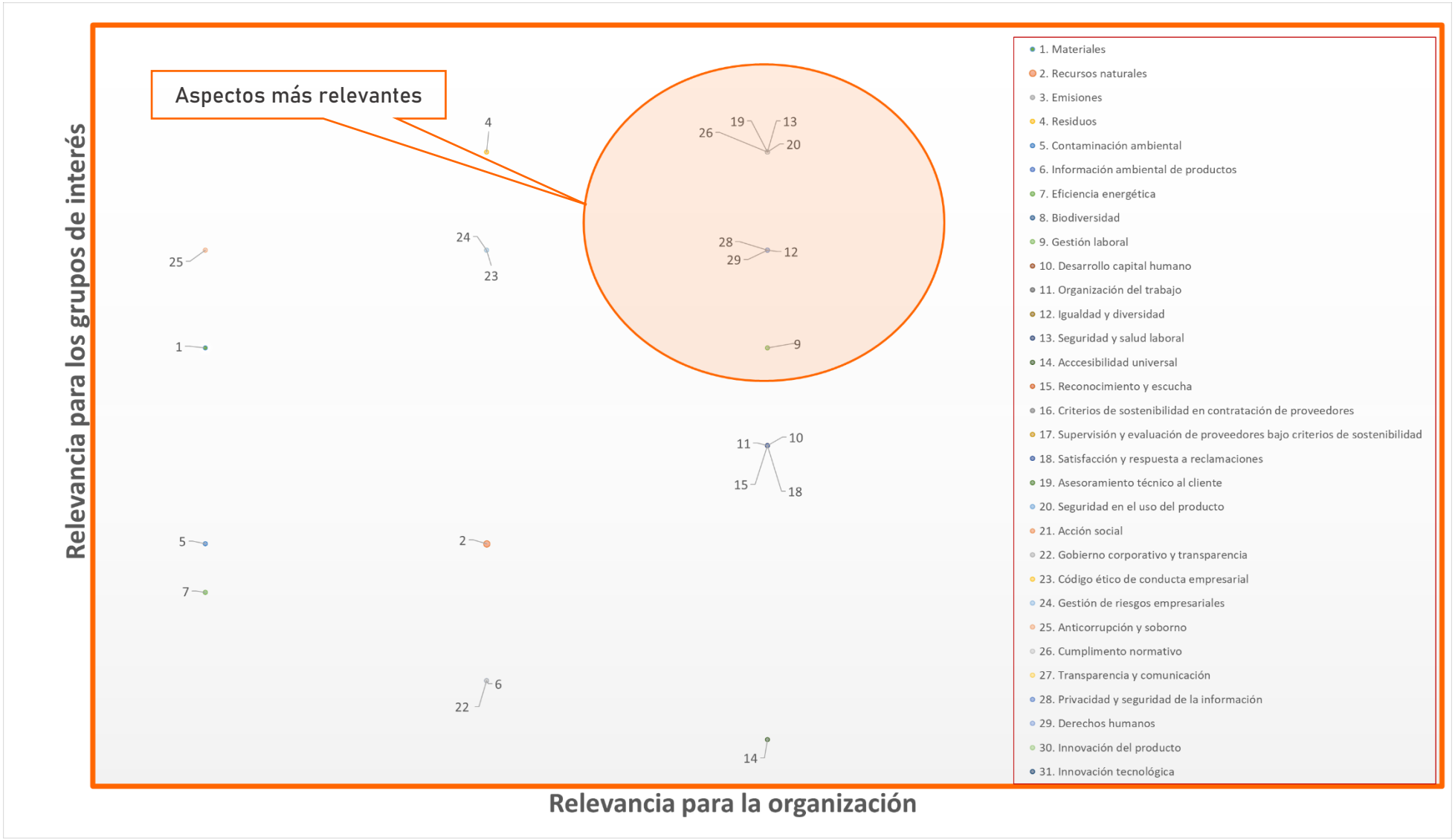
    - Clientes
    - Proveedores
    - Accionistas

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.