MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2020

INTRODUCCIÓN

Aciturri Aeronáutica S.L.U. es la sociedad matriz, de la que dependen otras sociedades. En concreto, el organigrama societario de **Aciturri Aeronáutica, S.L.U.** es el que se presenta a continuación:

Las entidades incluidas en los estados financieros consolidados de Aciturri son Aciturri Aeronáutica, S.L.U., Aciturri Aerostructures, S.L.U., Aciturri Engineering, S.L.U., Aciturri Assembly, S.A.U., Aciturri Aeroengines, S.L.U., Aciturri Additive Manufacturing, S.L.U, Aciturri Getafe S.L.U., y Alestis Aerospace, S.L.

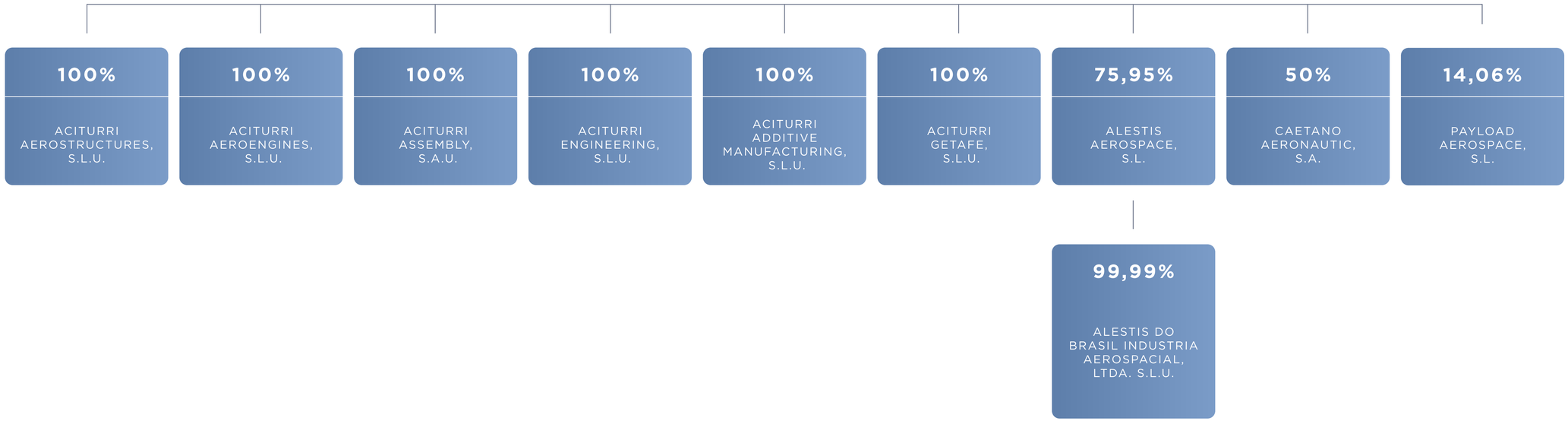
Aciturri Aeronáutica S.L.U. adquirió su participación en Alestis Aerospace, S.L. con fecha 30 de julio de 2019, manteniendo a fecha de presentación de este documento órganos de gestión y administración propios.

Por tanto, el Estado de Información No Financiera de Aciturri Aeronáutica S.L.U. se presenta en dos bloques de información independientes:

- El correspondiente a **Aciturri Aeronáutica S.L.U.** y las sociedades sobre las que esta tiene control total en su gestión y administración, esto es, Aciturri Aeronáutica, S.L.U., Aciturri Aerostructures, S.L.U., Aciturri Engineering, S.L.U., Aciturri Assembly, S.A.U., Aciturri Aeroengines, S.L.U., Aciturri Additive Manufacturing y S.L.U, Aciturri Getafe S.L.U.
- El propio de **Alestis Aerospace, S.L.,** que incorpora también a Alestis Do Brasil, Industria Aeroespacial, Ltda.

Las sociedades Caetano Aeronautic, S.A., participada al 50%, y Payload Aerospace, S.L. participada al 14,06%, son organizaciones independientes, en cuya gestión Aciturri no interviene, por lo que no se consideran en ninguno de los documentos mencionados.

ACITURRI AERONÁUTICA, S.L.U.



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

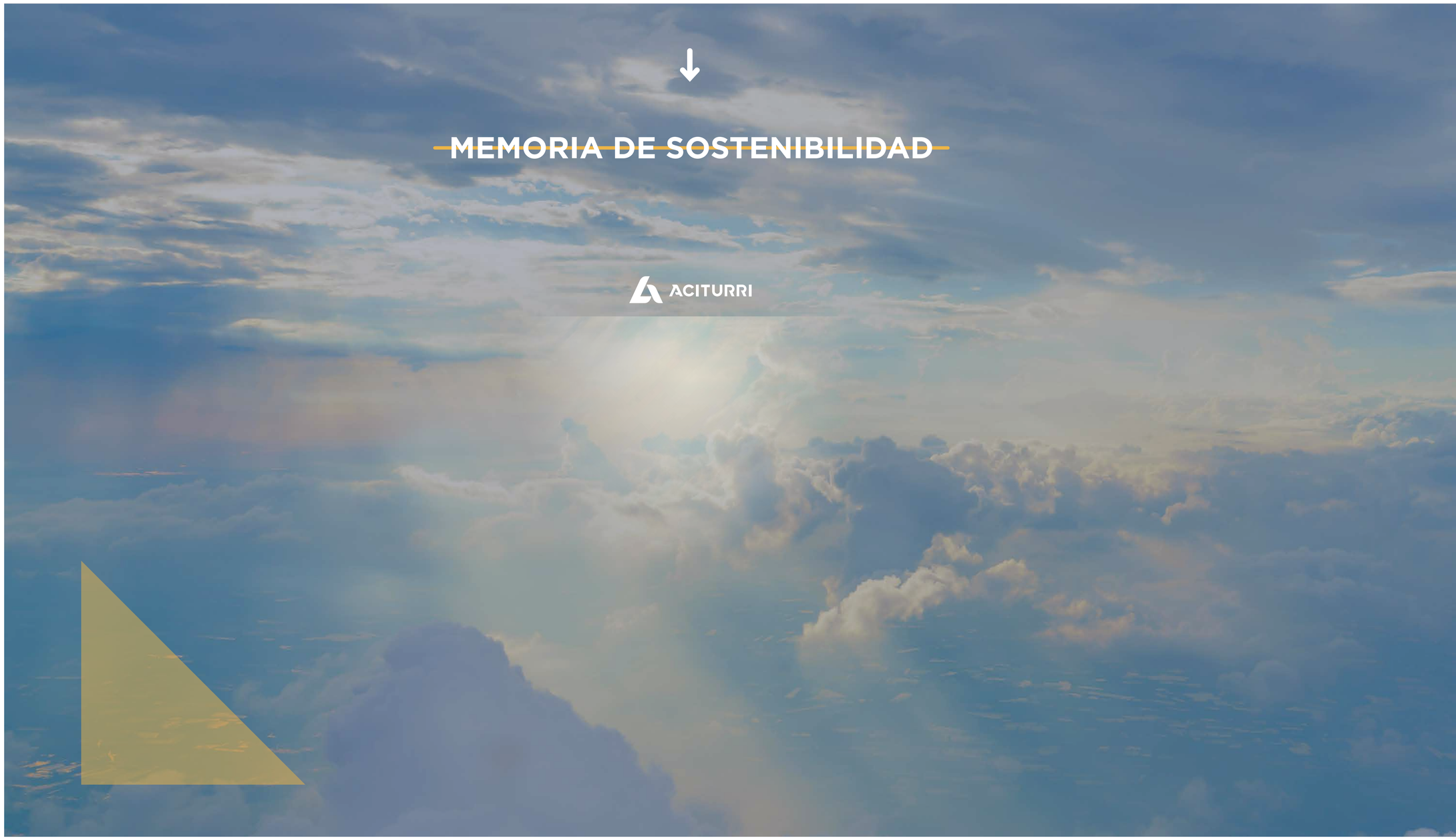
Elige la memoria que
deseas consultar

Aciturri

aciturri.com

Alestis

alestis.aero


MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD
ACITURRI

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

“Aciturri aplica un modelo de gestión ética y responsable para ser una compañía cada vez más sostenible, económica, ambiental y socialmente.

Nuestro propósito es ser una compañía con impacto positivo tanto en el entorno, como en nuestros grupos de interés”

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

Queridos amigos,

Gracias por dedicar parte de vuestro tiempo a conocer la actividad de Aciturri en 2020, sin duda el ejercicio más complejo para nuestra compañía en sus 44 años de historia.

Este documento está confeccionado atendiendo a los requerimientos de la Ley de Reporte No Financiero y siguiendo las directrices del estándar Global Reporting Initiative (GRI), con el propósito de **compartir con nuestros grupos de interés la información referida al impacto social, económico y ambiental de nuestra actividad en 2020,** ejercicio en el que de nuevo renovamos nuestro compromiso con Naciones Unidas ratificando nuestra condición de socios firmantes de Pacto Mundial.

Hemos de afrontar el futuro trabajando más que nunca, con la ilusión intacta y la misma determinación que nos ha permitido llegar hasta aquí.

Todos nosotros hemos vivido la cruel realidad de la pandemia durante este año. Hemos contraído la enfermedad o vivido como la padecían personas muy cercanas. Y en muchos casos hemos sufrido la pérdida de familiares y amigos. Quiero que las primeras palabras de esta carta sean para trasladaros mi más sincero abrazo de apoyo en estas amargas circunstancias.

Debo también expresar en esta carta **mi agradecimiento a todas las personas del equipo de Aciturri** que, en los momentos de mayor necesidad, dejaron a sus familias para fabricar en las plantas de la compañía miles de batas, pantallas y otros equipos de protección de los que carecía el personal sanitario y esencial durante las primeras semanas de esta pesadilla. Estoy profundamente orgulloso de vuestra generosidad y no me cansaré de daros las gracias por emocionarnos.

El desplome del tráfico aéreo en 2020, con una caída del 65,9% en la demanda de viajes respecto a 2019 de acuerdo con los datos de IATA, nos está haciendo enfrentarnos a la peor crisis en la historia de la industria aeronáutica. En el caso de nuestra compañía, tanto en la división de aeroestructura como en la de motor, con un descenso aproximado del 50% en carga de trabajo y un impacto similar en el volumen de ventas.

A pesar de la COVID 19, **hemos conseguido dar solución a cada una de las situaciones a las que hemos debido hacer frente,** en algunos casos adoptando decisiones difíciles y muy dolorosas, pero siempre asumiendo nuestra responsabilidad y con el pleno convencimiento de que eran las adecuadas para asegurar la viabilidad de la actividad.

Al mismo tiempo, convencidos de las posibilidades de hacer sostenible nuestro proyecto, hemos seguido adelante con las inversiones más importantes en nuevos equipos e instalaciones, y **trabajando para incrementar capacidades y mejorar competencias,** siempre con el foco puesto en mantener un nivel de competitividad que permita satisfacer las nuevas demandas del mercado a medida que se produzca la recuperación.

De cara al futuro, el nivel de incertidumbre continúa siendo muy elevado. **Las previsiones más optimistas sitúan en 2024-25 la recuperación del mercado** a niveles previos a la pandemia. El camino hasta entonces no será corto ni sencillo, y no es posible descartar que exija nuevos sacrificios a las empresas del sector.

Para recorrerlo contamos con un Consejo de Administración renovado, al que hemos incorporado a profesionales de distintos ámbitos, todos ellos con un importante recorrido en el desarrollo de proyectos industriales. Asimismo, hemos confiado la gestión a un nuevo equipo directivo que, liderado por Álvaro Fernández Baragaño, está ya trabajando en la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Viabilidad 2021-2024.

Estas decisiones, unidas a la confianza de nuestros proveedores financieros y la de los propios accionistas de la compañía en este proyecto empresarial, nos invitan a **afrontar el futuro trabajando más que nunca, con la ilusión intacta y la misma determinación que nos ha permitido llegar hasta aquí.**

Ginés Clemente Ortiz
Presidente Ejecutivo

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

Las entidades incluidas en los estados financieros consolidados de Aciturri son Aciturri Aeronáutica, S.L.U., Aciturri Aerostructures, S.L.U., Aciturri Engineering, S.L.U., Aciturri Assembly, S.A.U., Aciturri Aeroengines, S.L.U., Aciturri Additive Manufacturing, S.L.U, Aciturri Getafe S.L.U., y Alestis Aerospace, S.L.

Aciturri Aeronáutica S.L.U. es la sociedad matriz, de la que dependen el resto.

Alestis Aerospace, S.L. mantiene órganos de gestión y administración propios, por lo que no se incluye en este reporte (cuenta con informe de Estado de Información No Financiera en documento independiente). Con fecha 30 de julio de 2019 se elevó a público la compraventa del 75,95% de las participaciones sociales de Alestis Aerospace, S.L. por Aciturri Aeronáutica, S.L.U. a las sociedades del Grupo Airbus y del grupo Unicaja. La Sociedad Estatal de participaciones Industriales (SEPI) ostenta el 24,05% restante del capital social de Alestis.

Además, existen otras sociedades (Caetano Aeronautic, S.A., participada al 50%, y Payload Aerospace, S.L., participada al 14,06%), que estando participadas por Aciturri Aeronáutica no se incluyen en los estados financieros consolidados.

Así, el término “Aciturri”, en este documento, hace referencia a las sociedades Aciturri Aeronáutica, S.L.U., Aciturri Aerostructures, S.L.U., Aciturri Engineering, S.L.U., Aciturri Assembly, S.A.U., Aciturri Aeroengines, S.L.U., Aciturri Additive Manufacturing, S.L.U, Aciturri Getafe S.L.U., salvo que se especifique lo contrario.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
EQUIPO DE GESTIÓN

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Desde la dirección de Aciturri se entiende como garantía del éxito de la compañía una gestión sostenible, y basada en la mejora continua, de los aspectos económicos, sociales y ambientales.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
EQUIPO DE GESTIÓN

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN[1]

PRESIDENTE	D. GINÉS CLEMENTE ORTIZ.
VOCALES	D. RAFAEL BARBERO MARTÍN. D. AMADEO TORRENS ROIG. D. ANDRÉS CARRETÓN BUENO. D. JESÚS DE LA VIUDA MARTÍNEZ.
SECRETARIO NO CONSEJERO	D. ION PENAS RODRÍGUEZ.
VICE- SECRETARIA NO CONSEJERA	Dª. YOLANDA GÓMEZ MARTÍNEZ.

1. A fecha 31 de diciembre de 2020.

EQUIPO DE GESTIÓN[2]

Funciones corporativas
Negocio Aerostructures
Negocio Aeroengines

DIRECTOR GENERAL
ÁLVARO **FERNÁNDEZ BARAGAÑO**

DIRECTOR CORPORATIVO JOSE LUÍS **PARRA**	**DIRECTORA DE PERSONAS, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE** ISABEL **VALLEJO**
DIRECTOR DE COMUNICACIÓN NACHO **FERNÁNDEZ**	**DIRECTORA DE CALIDAD** SOCORRO **GARCÍA**
DIRECTOR DE OPERACIONES JOSE ÁNGEL **GALINDO**	**DIRECTORA DE TECNOLOGÍA** ESTER **PORRAS**
DIRECTOR DE SUPPLY CHAIN SERGIO **CAMPS**	

DIRECTOR COMERCIAL VICENTE **BRISA**	**DIRECTOR DE PROGRAMAS** JAVIER **PEZZI**	**DIRECTOR ING. DEFINICIÓN DE PRODUCTO** J. AGUSTÍN **SALABERRÍA**	**DIRECTOR ING. DE DESARROLLO** EDUARDO **ESCUDERO**	**DIRECTOR INDUSTRIAL COMPOSITES** PABLO **LAYNEZ**	**DIRECTOR INDUSTRIAL METAL** MANU **AGUILAR**	**DIRECTOR INDUSTRIAL MONTAJE** JAVIER **JIMÉNEZ**	**DIRECTORA AEROENGINES** ITZÍAR **DÍEZ**

2. El Equipo de Gestión está conformado por el nivel I de la compañía, personas con responsabilidad de Dirección en cada una de las áreas y que reportan directamente a Dirección General. Las personas son las correspondientes a fecha de publicación de este documento.

HISTORIA

Un proyecto industrial sostenible, desde 1977.

1977

Fundación de Talleres Ginés.

Comienzo actividades metálicas.

1984

Primer proyecto para el sector aeronáutico.

1986

Comienzo actividades en Composites (Grupo Aries)

1987

Certificación AQAP

1988

A310. Elevator parts and structural repair station

A320. Elevators

1989

Comienzo actividad Aerostructures (Aerosur)

CN235. Central box structural assembly and tip wings integration

IPTN (Nurtanio): fabricación de 2 aviones/año

1990

Comienzo actividad Aeroengines

ITP // EJ200 Nozzle Mechanisms

1991

A330 y A340. Leading Edge Ribs

1994

Componentes para satélites

Satélite Hispasat (SENER). Baffle disc.

Satélite Integral (GACE): máscaras.

1997

Sikorsky. Horizontal stabilizer and ATT parts

Embraer 145. Flaps

1999

Dornier 728. *Spoilers, elevator, rudder and ailerons*

A320. HTP Detail Parts

2000

Fabricación del prototipo del C295

Integración de aviones CN235

2001

NH90. Vertical Tail Plane

2002

A380 - Zona 2 Belly Fairing, Rudder y Elevator

A320. Main Landing Gear Doors

2003

A380. Costillas y Rigidizadores de Ala y HTP

2004

F7X. Elevator

EFA. Fairings y HTP

A310 MRTT

2005

Trent 500. Carcasas

A400M. Sponsons, Rudder Spar, Fixed Vane & Flaps

2006

B737 - Rudder

Trent 1000 - Estructurales TBH

2007

A330 MRTT
- Elementos estructurales sistema de combustible

Sukhoi 30 – Pylon

2008

A350 XWB. VTP
NH90. Sponsons
Adquisición Grupo Aries

2009

A350 XWB - Sección 19

A320. HTP Skins & Spars

2010

A320. HTP Integration

A380 - Sección 19.1 APU Air Intake

Adquisición de Aerosur

2011

KC390 -Wing Fuselage Fairing (WFF)
A380 – Belly Fairing Zone 3

2012

B777. Flaperon Skins

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

2013

Certificación ISO 14001

LEAP 1B. TRV Shrouds & Platforms

A400M. Ras Wedge

2014

LEAP X. SP5/FHF

B787. Passenger Door Surround

A350. Outboard Flaps

2015

B787. Keel Beams y Keel Shear Ties

Beluga XL. Ventral Fin, HTP Box Extension & Auxiliary Fins

2016

VTP Dorsal Fin A320

LEAP X. Brackets

2017

Certificación OHSAS 18001

HTP Auxiliary Fins y Ventral Fins Beluga XL

Primera entrega directa a Rolls Royce

2018

LEAP1B-SP5

LEAP1A-VBV DUCTs

A330- Outboard Aileron Spars

2019

Adquisición de Acatec Aeroassembling (Aciturri Getafe)

Adquisición de Alestis Aerospace

Primer contrato de piezas de vuelo en fabricación aditiva

2020

Desarrollo de los primeros trabajos en el segmento de Movilidad Aérea Regional

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

DÓNDE ESTAMOS
DÓNDE ENTREGAMOS

GLOBAL FOOTPRINT

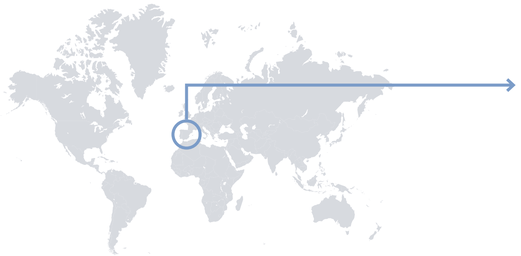
Diseño, fabricación y montaje de estructuras aeronáuticas y fabricación de componentes de motor aeronáutico.

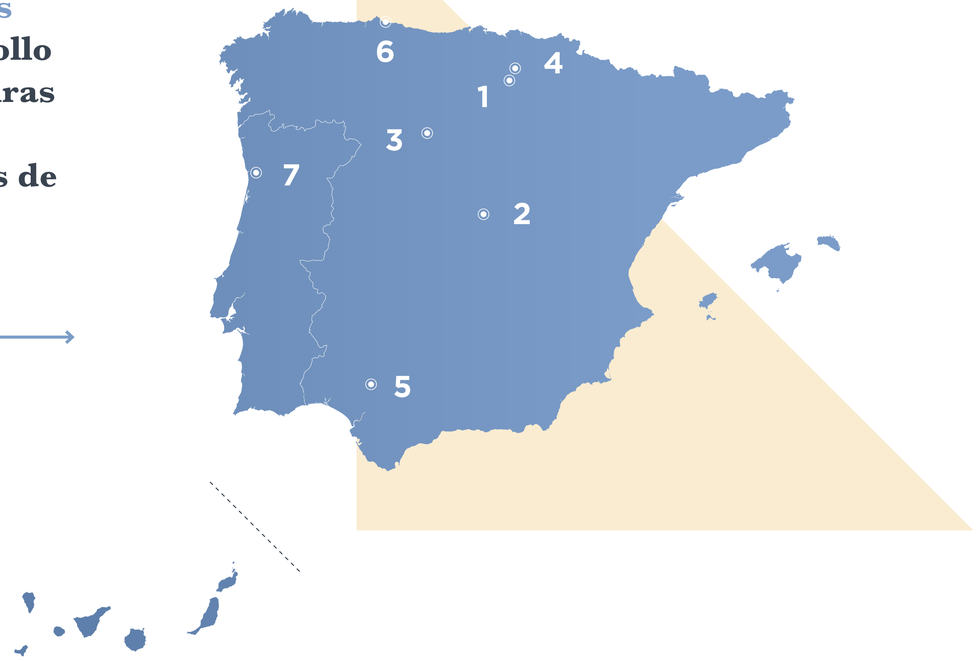
CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

DÓNDE ESTAMOS
DÓNDE ENTREGAMOS

DÓNDE ESTAMOS

84.000 m² de instalaciones en España para el desarrollo avanzado de aeroestructuras y componentes de motor, repartidos en diez centros de producción.





1.

MIRANDA DE EBRO (BURGOS)
Ingeniería
Fabricación metálica
Montaje

IRCIO, MIRANDA DE EBRO (BURGOS)
Ingeniería
Fabricación metálica

ORÓN, MIRANDA DE EBRO (BURGOS)
Ingeniería
Fabricación metálica

AYUELAS, MIRANDA DE EBRO (BURGOS)
Ingeniería
Fabricación metálica
Montaje

2.

TRES CANTOS (MADRID)
Ingeniería
Definición de Producto
Fabricación de composites
Montaje

GETAFE (MADRID)
Ingeniería
Montaje

3.

BOECILLO (VALLADOLID)
Ingeniería
Fabricación de composites
Montaje

4.

BERANTEVILLA (ÁLAVA)
Ingeniería
Fabricación metálica
Logística

5.

ALCALÁ DE GUADAIRA (SEVILLA)
Ingeniería
Montaje

6.

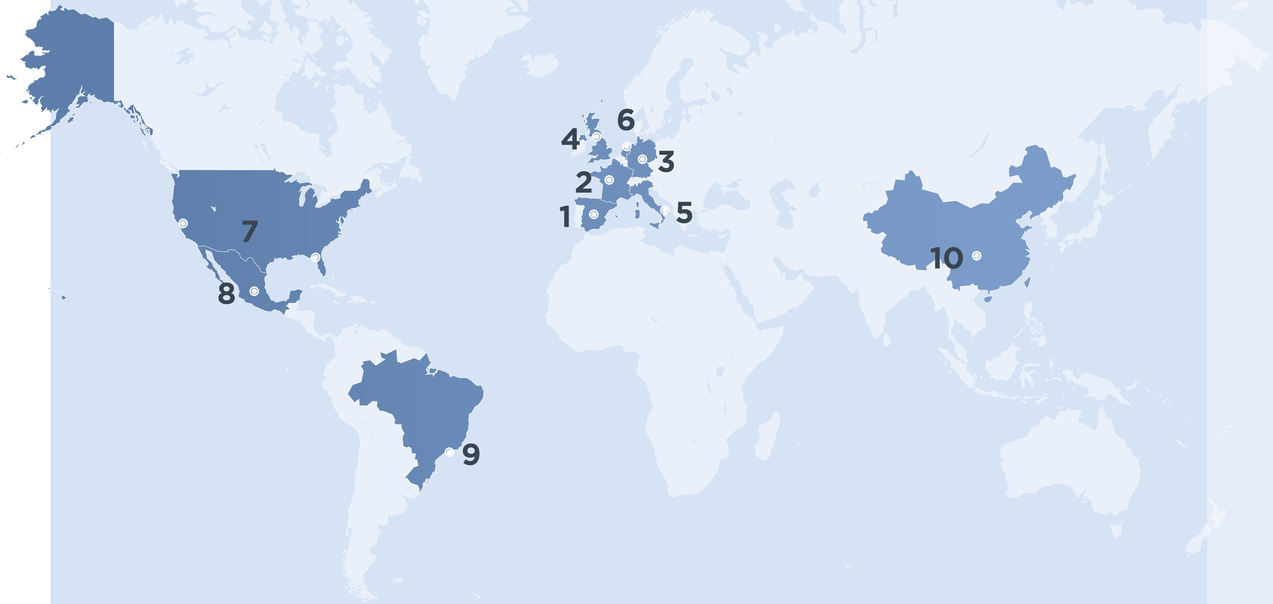
GIJÓN (ASTURIAS)
Ingeniería
Innovación
Ingeniería de procesos
Fabricación aditiva

7.

VILA NOVA DE GAIA (PORTUGAL)
Ingeniería
Fabricación de composites
Fabricación metálica

DÓNDE ENTREGAMOS

Los principales clientes de Aciturri son empresas del sector aeroespacial de Europa, Asia y América: fabricantes de motores aeronáuticos y OEM (*Original Equipment Manufacturer*).



1. ESPAÑA
AJALVIR (MADRID)
BILBAO (VIZCAYA)
GETAFE (MADRID)
ILLESCAS (TOLEDO)
PUERTO REAL (CÁDIZ)
SEVILLA (SEVILLA)
ZAMUDIO (BILBAO)

2. FRANCIA
BIDOS
CORBEIL (PARÍS)
NANTES
SAINT NAZAIRE
TOULOUSE
VILLAROCHE (PARÍS)

3. ALEMANIA
BERLÍN
BREMEN
HAMBURGO
STADE

4. REINO UNIDO
BARNOLDSWICK
GLOUCESTER

5. ITALIA
GROTAGLIE

6. HOLANDA
PAPENDRECHT

7. EE. UU.
FORT MYERS (FLORIDA)
SEATTLE

8. MÉXICO
QUERÉTARO

9. BRASIL
SAO JOSÉ DOS CAMPOS

10. CHINA
CHENGDU

3. Compañías de cabecera integradoras de aeronaves como Airbus, Boeing o Embraer.

LA CADENA DE VALOR

1. INNOVACIÓN

Fabricando el futuro

2. DEFINICIÓN DE PRODUCTO

Diseño Conceptual
Diseño Estructural
Cálculo
Instalación de Sistemas
MRB
Soporte de Producto
Pruebas Funcionales

3. INGENIERÍA DE PROCESOS

Definición de procesos de fabricación
Ingeniería Concurrente de Materiales y Procesos

4. INGENIERÍA DE UTILLAJE

Diseño Conceptual y de Detalle
Fabricación
Gestión y Puesta en Marcha

5. FABRICACIÓN METÁLICA

Mecanizado convencional y por electroerosión
Soldadura
Pintura
Tratamientos térmicos
Tratamientos químicos

6. FABRICACIÓN COMPOSITES

Lay-up Automático
Lay-up Manual
RTM
Conformado en Caliente

7. FABRICACIÓN ADITIVA

DMLS Metálico y Polímeros
Tecnologías SLS y FDM

8. MONTAJE

Piezas Equipadas y Subconjuntos
Montaje de Aeroestructuras
Entrega Final
Soporte en FAL
Pruebas Mecánicas y Funcionales

9. CERTIFICACIÓN

Validación de Producto
Pruebas Verificación y Conformidad
Certificación de Aeronavegabilidad

10. POSTVENTA

Modificaciones de Aeronavegabilidad
Reparaciones y Repuestos
Soporte de producto

Aciturri cubre la cadena de valor completa, con actividades que engloban desde el diseño y la definición del producto, hasta su integración final.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

ÁREAS DE NEGOCIO

Soluciones sostenibles para el sector aeronáutico.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

LA COMPAÑÍA

Sostenibilidad, eficiencia y rentabilidad, calidad y productividad son cualidades que forman parte del ADN de Aciturri.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

DESARROLLO DE NEGOCIO

LA COMPAÑÍA

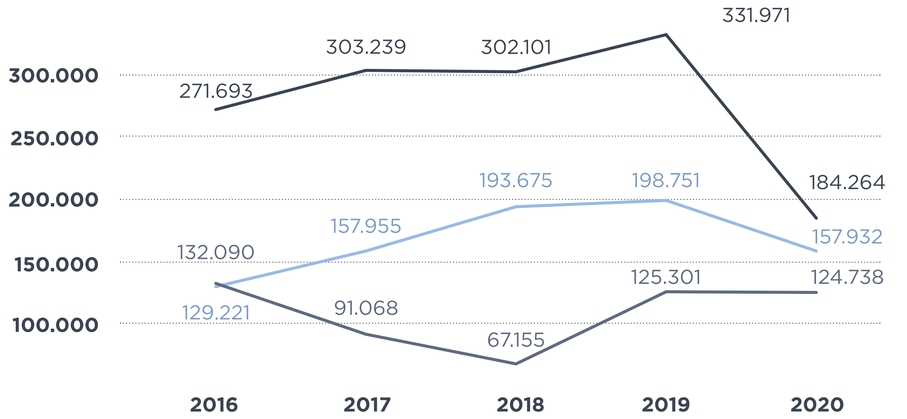
COMPAÑÍA FAMILIAR FUNDADA EN **1977**

84.000 m² DE INSTALACIONES.

1.420 EMPLEADOS.

184 mm€[4] FACTURADOS.

DESARROLLO DE NEGOCIO



VENTAS NETAS (K€[5]**)**

CAPITAL + RESERVAS (K€)

DEUDA FINANCIERA NETA (K€)

PRINCIPALES CLIENTES

AIRBUS
DAHER
ITP Aero
AIRBUS DEFENCE & SPACE
SAFRAN AIRCRAFT ENGINES
Rolls-Royce
BOEING
EMBRAER
SAFRAN LANDING SYSTEMS

4. MM€ es abreviatura de “millones de euros”, aquí, y en el resto del documento.
5. El prefijo “K” indica miles, aquí y en el resto del documento.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS

MISIÓN

"Ofrecer un servicio integral, rentable, diferenciado y cercano a nuestros clientes, mediante la innovación de tecnologías y procesos, globalización de actividades y desarrollo de nuestros profesionales".

VISIÓN

"Ser una compañía innovadora, reconocida por su conocimiento y dominio de la tecnología en el sector aeronáutico internacional".

VALORES CORPORATIVOS

- EMPRESA SEGURA
- VOCACIÓN DE SERVICIO
- CREAR VALOR
- CONSTRUIR EQUIPO
- CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE
- RELACIÓN CON EL ENTORNO
- ACCIÓN SOCIAL

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y
VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO
Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

MARCAS

ACITURRI

ACITURRI
AEROSTRUCTURES

ACITURRI
AEROENGINES

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

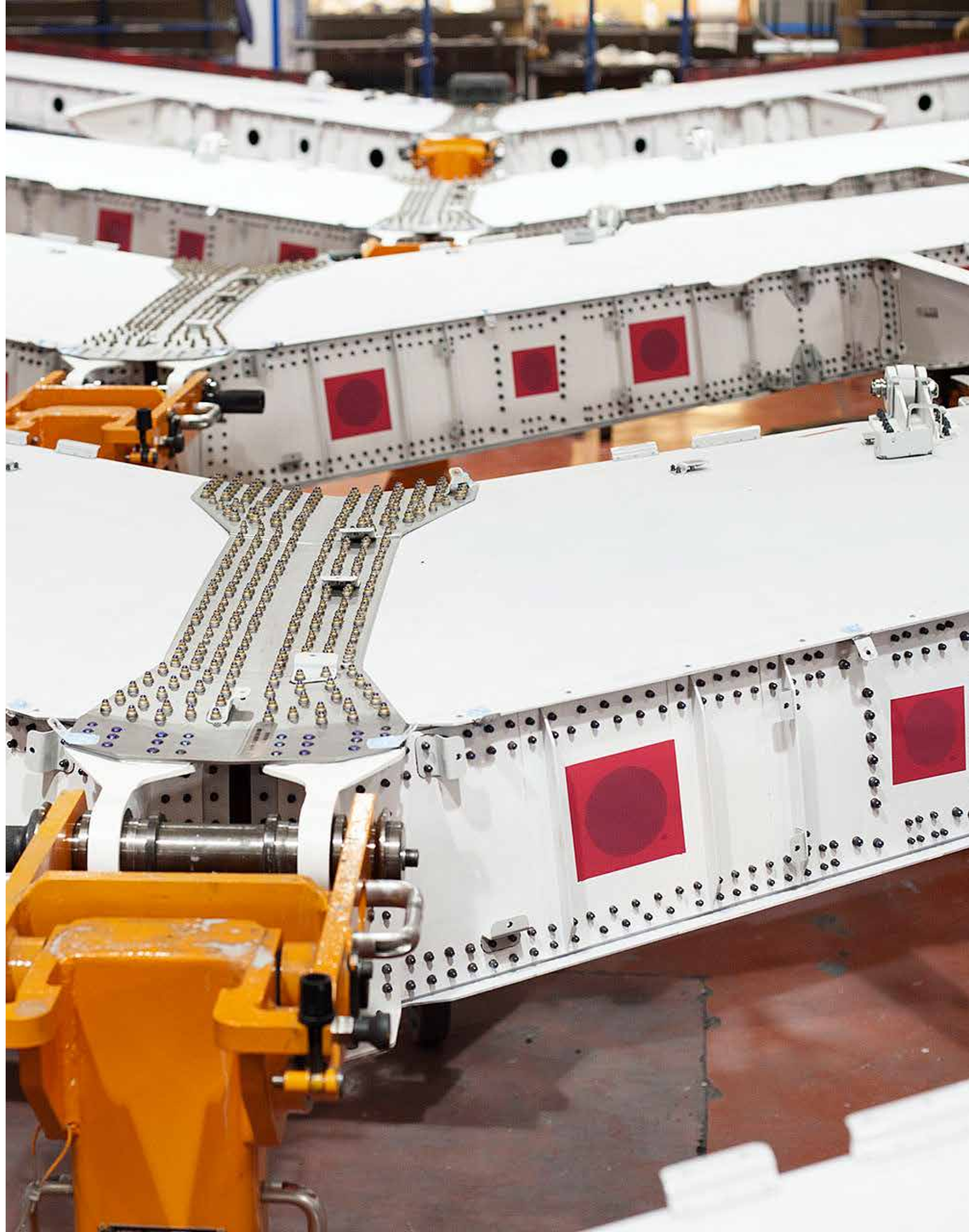
LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

AEROSTRUCTURES

La caída de las adquisiciones y renovaciones previstas por las aerolíneas se ha traducido en un importante descenso de carga de trabajo.

El desplome del tráfico aéreo generado por la pandemia ha motivado desde el mes de marzo una severa caída de las adquisiciones y renovaciones previstas por las aerolíneas, que se ha traducido en un importante descenso de la carga de trabajo de suministradores como Aciturri. En este escenario, la compañía ha hecho los esfuerzos necesarios para adecuarse a las necesidades de sus clientes y prepararse para el momento en que la demanda se vuelva a reactivar.

Los equipos de Aciturri Aerostructures han trabajado a lo largo del ejercicio en el diseño y despliegue de un plan industrial de reorganización de la actividad, con el propósito de adaptar las capacidades industriales internas a este nuevo escenario de menor demanda, y llevando a cabo al mismo tiempo un esfuerzo para mantener la cadena de suministro.



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

El plan Industrial ha pivotado en torno a cuatro actividades:

1. INTERNALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Para mantener los niveles mínimos que permiten la continuidad del negocio.

2. REORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES

Concentrándolas por actividad industrial en cada planta.

3. IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS

En los medios industriales y los procesos para mantener los niveles de competitividad que el sector exige, asegurando que los cambios no ponen en riesgo el compromiso de entrega en plazo y el nivel de calidad que Aciturri mantiene con sus clientes.

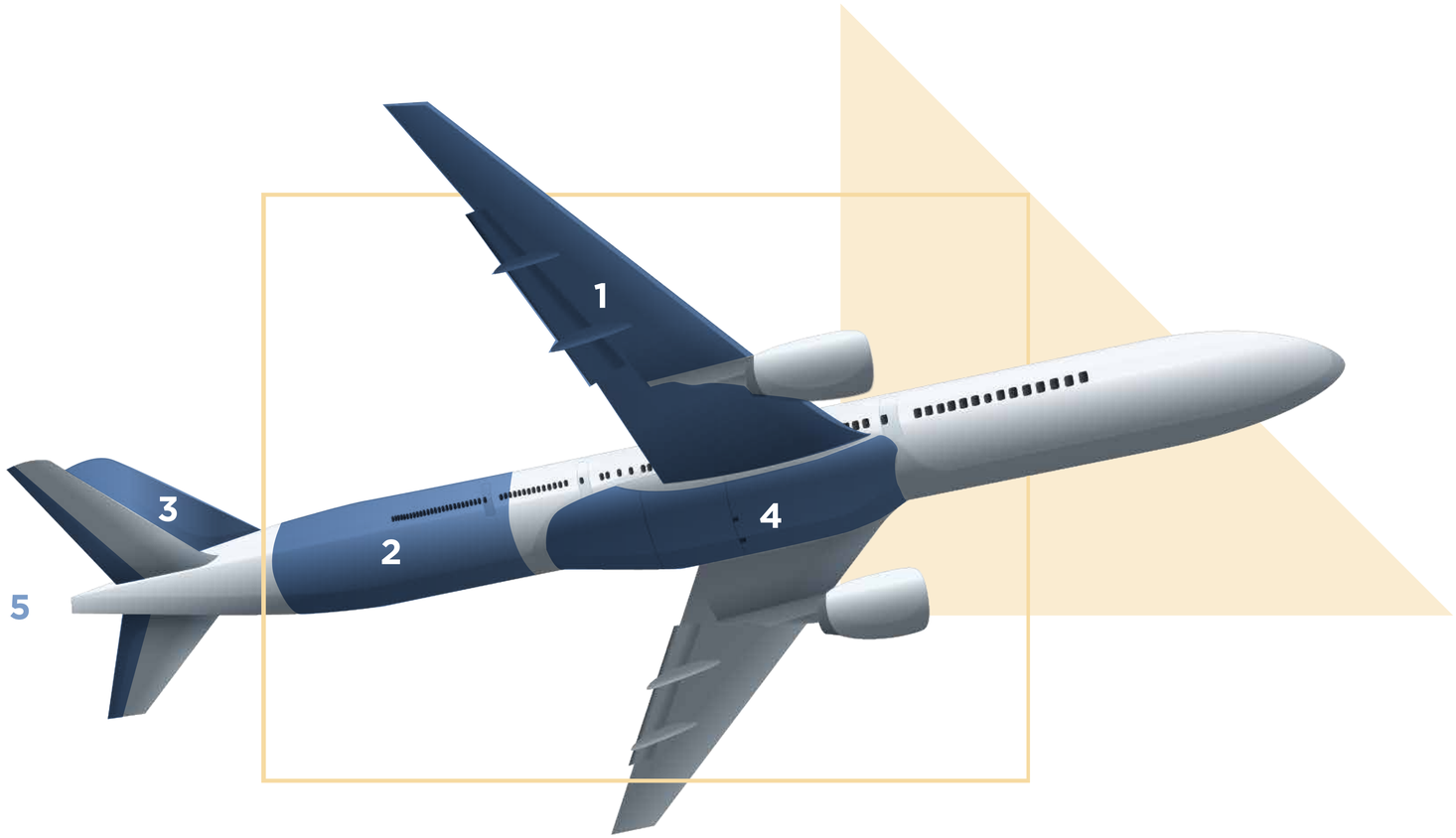
4. COLABORACIÓN CON LA CADENA DE SUMINISTRO DE ACITURRI

Para que acometan los cambios industriales necesarios para superar la crisis.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

PRODUCTOS



1. ALA **2.** FUSELAJE **3.** EMPENAJE **4.** CARENADO **5.** SUPERFICIES MÓVILES

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

CIFRAS

FACTURACIÓN 2020

167 MM€

PROGRAMAS
MÁS RELEVANTES

CLIENTES
PRINCIPALES

790 AVIONES
RECIBIERON PIEZAS DE ACITURRI EN 2020

520 AVIONES
DE PASILLO ÚNICO

190 AVIONES
DE DOBLE PASILLO

20
BUSINESS JET

25
HELICÓPTEROS

35 AVIONES
MILITARES

A350 XWB
B787
B737
A320
A330/340
F7X
BELUGA XL
A400M
KC390
C295
NH90
EUROFIGHTER

AIRBUS DEFENCE & SPACE
AIRBUS
BOEING
DAHER
EMBRAER
GKN

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

AEROENGINES

La compañía ha abierto una intensa campaña comercial para diversificar su actividad a otros sectores.

La contracción de la demanda en el tráfico aéreo ha supuesto también en el negocio de motor un importante descenso de la carga de trabajo en 2020. En este contexto el equipo de Aeroengines ha hecho un importante esfuerzo para adecuarse a la nueva situación del mercado.

A pesar de que la compañía ha reducido las inversiones a las estrictamente necesarias, Aeroengines ha incorporado un nuevo equipo de mecanizado que incrementa la capacidad de la compañía para responder a los compromisos adquiridos con clientes para la entrega de anillos estructurales de titanio para motores de aviones de negocio.

Asimismo, la división de motor ha alcanzado en 2020 la aprobación por parte de distintos clientes de los FAI (*First Article Inspection*) de estructuras de transmisión y de anillos de compresor de diferentes programas.

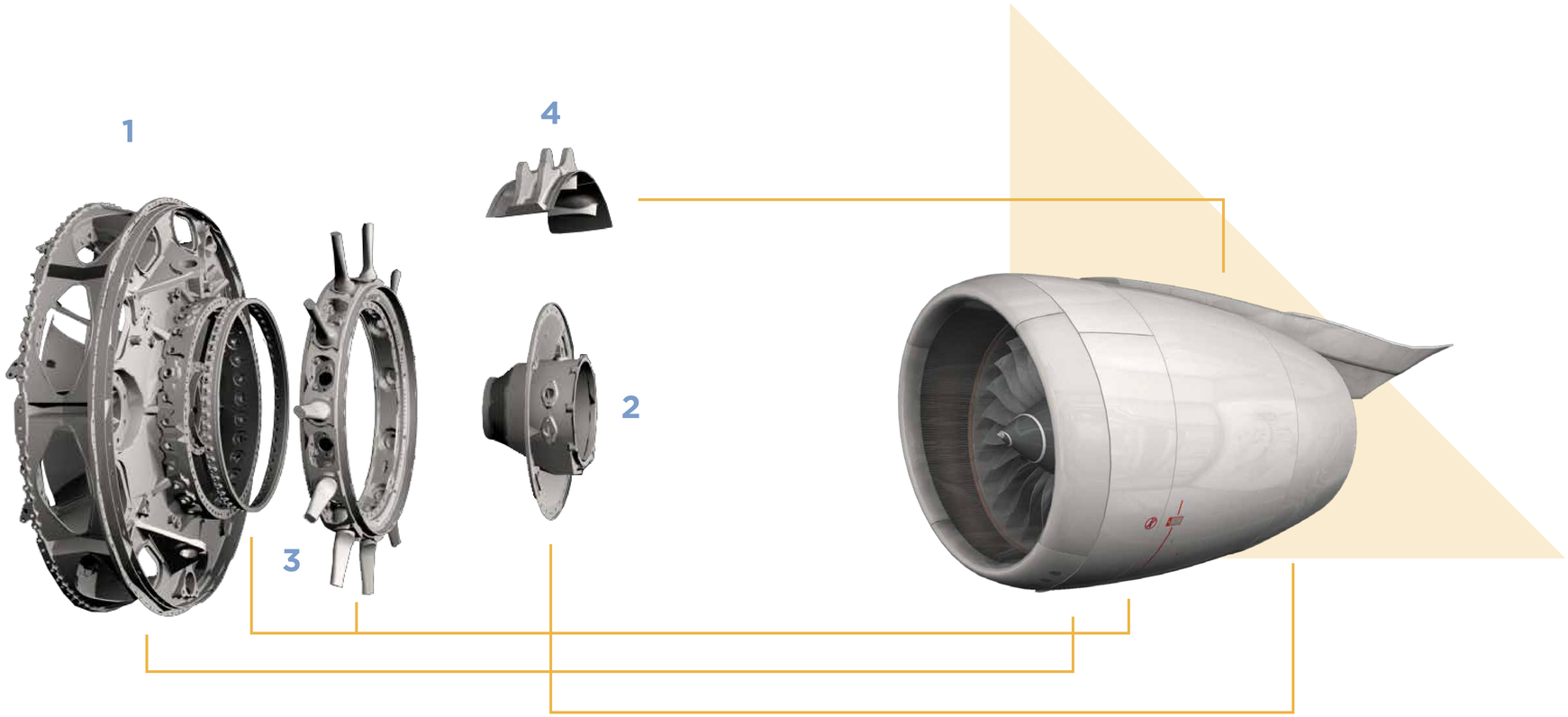
En un ejercicio especialmente complicado también en el plano comercial, con escasas posibilidades de acceder a nuevos contratos, el equipo ha alcanzado acuerdos para el incremento de la cuota de participación de Aeroengines en suministro de componentes estructurales, estructuras de transmisión de turbina y estructuras de titanio, y ha renovado diversos acuerdos para la fabricación de pequeña pieza de motor, sellos, *brackets* y carcasas.

De cara al futuro la compañía ha abierto una intensa campaña comercial para diversificar su actividad a otros sectores, como el energético o el de la alta velocidad, y en el caso concreto de Aeroengines ha abierto una nueva posibilidad de colaboración a través de la firma de una carta de intenciones con General Electric para la producción de componentes destinados al *General Electric Catalyst*, la nueva propuesta de la firma estadounidense para el segmento de aeronaves turbohélice.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

PRODUCTOS



1. ESTRUCTURAS PRIMARIAS **2. FABRICADOS** **3. CARCASAS Y ANILLOS**

4. CMAP

Componentes Mecanizados de Alta Precisión

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

CIFRAS

FACTURACIÓN 2020

17,32 MM€

PROGRAMAS
MÁS RELEVANTES

CLIENTES
PRINCIPALES

81.082 COMPONENTES
DE MOTOR ENTREGADOS EN 2020

443
CASINGS & RINGS

530
ENGINE STRUCTURES

672
HUBS O SMALL STRUCTURES

79.437
MEDIUM COMPLEX MACHINING COMPONENTS

LEAP 1B / 1A / 1C
TRENT 1000/7000
PW800
TRENT XWB
CFM56
PW1000
TP400
EJ200
TRENT 700
TRENT 900

SAFRAN AIRCRAFT ENGINES
ITP Aero
Rolls-Royce
SAFRAN LANDING SYSTEMS
SAFRAN OIL SYSTEMS

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

RESULTADOS

(DATOS EN MILES DE EUROS)	2016	2017	2018	2019	2020
FONDOS (INCLUYENDO SUBVENCIONES DE CAPITAL)	148.014	174.217	206.963	205.774	163.683
FONDOS PROPIOS (EQUITY)	129.221	157.955	193.675	198.751	157.932
CAPITAL	19.537	19.537	19.537	19.537	19.537
DEUDAS A LARGO PLAZO	141.478	108.739	78.071	168.898	183.367
DEUDAS CON EMPRESAS DEL GRUPO Y ASOCIADAS	0	381	3.335	6.877	8.840
DEUDAS A CORTO PLAZO	45.460	37.591	34.825	20.578	40.334
IMPORTE NETO DE LA CIFRA DE NEGOCIO	271.693	303.239	302.101	331.971	184.264
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	41.769	58.809	52.310	47.609	-6.203
BENEFICIO ANTES DE IMPUESTOS	34.335	41.635	49.973	42.371	-20.204
BENEFICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS[6]	33.866	30.838	37.773	31.076	-19.890

6. Todos los beneficios se obtienen en España.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

El valor económico distribuido en los últimos cinco ejercicios supera los 1.400 millones de euros.

En 2020, Aciturri ha recibido 1.069.068 € (frente a los 2.427.902 € de 2019) en concepto de subvenciones, de distintos organismos públicos.

	2016	2017	2018	2019	2020
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (K€)[7]	**271.964**	**304.083**	**302.925**	**333.101**	**185.555**
INGRESOS (K€)	271.964	304.083	302.925	333.101	185.555
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (K€)	**264.294**	**287.691**	**278.672**	**337.910**	**246.746**
GASTOS OPERATIVOS (K€)	179.074	198.260	190.437	215.830	138.574
SALARIOS Y BENEFICIOS DE EMPLEADOS (K€)	52.764	58.315	58.308	69.203	61.343
PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL (K€)	5.773	8.106	6.203	26.000	23.525
IMPUESTOS (K€)	26.666	22.967	23.667	26.828	23.311
RECURSOS DESTINADOS A LA COMUNIDAD (K€)	17	43	57	49	18
VALOR ECONÓMICO RETENIDO (K€)	**7.670**	**16.392**	**24.253**	**-4.809**	**-61.216**

7. La diferencia entre los datos de “Importe neto de cifra de negocio” (tabla anterior) e ingresos responde a que en el último caso se incluyen los ingresos financieros.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

FINANCIACIÓN SOSTENIBLE

En 2019, Aciturri obtuvo un préstamo sindicado por varios bancos que fue calificado como financiación sostenible por parte del banco agente, Banco Santander, en base a cuatro indicadores de sostenibilidad que, en opinión de la entidad bancaria, demuestran la implicación de la compañía en materia de sostenibilidad.

El cumplimiento de al menos tres de los cuatro indicadores, que son medidos al cierre de cada ejercicio por el auditor de sostenibilidad de Banco Santander, determina que la financiación siga siendo calificada como "sostenible" durante los siguientes 12 meses. En 2020, Aciturri ha alcanzado los cuatro objetivos propuestos, lo que da continuidad a la calificación de financiación sostenible:

La financiación de Aciturri continúa siendo calificada como sostenible.

INDICADOR	OBJETIVO	RESULTADO 2019	RESULTADO 2020	MOTIVACIÓN
% DE CONTRATOS FIJOS	> 80%	83%	93%	Refleja el compromiso de la compañía con los trabajadores y su estabilidad.
RATIO DE INTENSIDAD ENERGÉTICA	< 0,75 GJ/K€	0,49	0,66	Mide la eficacia de las acciones puestas en marcha para reducir el impacto ambiental de la organización.
CONTROL DE EMISIONES DE CO_2	< 0,05 tCO_2/K€	0,045	0,045	Permite dotar a la compañía de un papel activo en la lucha contra el cambio climático.
TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES	< 0,10	0,06	0,052	Permite medir el compromiso de Aciturri con la seguridad de sus empleados.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

GRUPOS DE INTERÉS

El modelo de diálogo de Aciturri con sus grupos de interés contribuye a la creación de relaciones basadas en la confianza.

Aciturri establece en su **Modelo de diálogo con los grupos de interés** los criterios para la identificación de todas las personas, organizaciones o instituciones que afectan o son afectadas por las decisiones de Aciturri y sus filiales. Estos criterios son cercanía, influencia, responsabilidad y dependencia. Los criterios de priorización son urgencia, poder y legitimidad.

En el marco de la elaboración del presente informe, así como durante la revisión de la matriz de materialidad realizada a finales de 2020, se han revisado los grupos de interés de Aciturri, no detectándose cambios ni en los grupos de interés, ni en los compromisos adquiridos por parte de Aciturri con ellos. Se han actualizado algunas de las vías de comunicación y de los interlocutores que aplican a los diferentes grupos de interés.
A partir de esta identificación, se establece un modelo de diálogo con estos grupos de interés, mantenido en el tiempo, que contribuye a la creación de relaciones basadas en la confianza.

La información obtenida gracias a este diálogo permite tener una percepción más real del entorno en el que opera la compañía, disponiendo de información fiable, para el desarrollo del negocio, que permite identificar oportunidades y amenazas.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

GRUPOS DE INTERÉS	COMPROMISO	VÍA DE COMUNICACIÓN
SOCIOS	Creación de valor en el corto y largo plazo. Aplicación de las mejores prácticas de gestión. Información en tiempo y en igualdad de condiciones. Diálogo fluido, transparente y cercano.	Director General. Asesoría Legal Aciturri. **Interlocutores:** *Director General y Director Corporativo, según protocolo de relaciones con los socios.*
EMPLEADOS Y FAMILIAS	Continuidad del proyecto empresarial y estabilidad laboral. Reconocimiento acorde al compromiso, desempeño y cumplimiento de objetivos. Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y profesional Desarrollo profesional. Garantía de seguridad y salud laboral. Comportamiento ético y responsable, social y ambiental de la compañía. Facilidad de libre asociación y diálogo directo con la dirección. Cumplimiento de la legislación y del convenio colectivo.	Correo electrónico de consultas y denuncias al Código de Conducta. NEXO, Portal del Empleado. JAM (red social interna). Escuch&Do. Protocolo y Manual de Acogida. Tablones informativos. Encuentros con representantes sindicales. Procedimiento de comunicación y correo del Servicio de Prevención Mancomunado. Día del Empleado. Celebración de Navidad. Foro de Dirección. Convención Anual. **Interlocutores:** *Dirección RR.HH., RR.HH. de los centros de trabajo, Dirección de Comunicación y RC, y mandos intermedios.*

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

GRUPOS DE INTERÉS	COMPROMISO	VÍA DE COMUNICACIÓN
CLIENTES	Cumplimiento riguroso de los requisitos pactados. Servicio integral, rentable, diferenciado y cercano. Incorporación en los procesos principios de calidad que satisfagan las necesidades del cliente. Información clara y honesta de la oferta comercial. Garantía de seguridad de los productos. Respeto a los principios de publicidad responsable. Atención, diálogo y gestión eficiente de incidencias y reclamaciones.	Web corporativa. Memoria de Sostenibilidad. Jefes de programa. Cuestionarios de satisfacción de cliente. Informes de reclamaciones de cliente. Reuniones periódicas. Encuentros anuales de clientes con principales proveedores. Participación en ferias y encuentros comerciales. Participación en asociaciones sectoriales. **Interlocutores:** *Focal Point Programa, Director de Programas, Gerente de Planta, Director de Operaciones, Directora de Calidad, Key Account Managers, Directores Comerciales y Director General.*
PROVEEDORES Y SUBCONTRATAS	Comportamiento íntegro. Fomento de la sostenibilidad empresarial. Transparencia e igualdad de oportunidades. Confidencialidad. Contratación de proveedores locales. Diálogo y comunicación.	Auditorías/*Assessments*. Encuentros asociación SPACE. Visitas a las instalaciones. Web Corporativa. Memoria de Sostenibilidad. Reuniones periódicas. Comunicaciones electrónicas periódicas. **Interlocutores:** *Dirección de Supply Chain, Equipos de Aprovisionamiento y Equipos de gestión de Cadena de suministro.*

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

GRUPOS DE INTERÉS	[102-44] [103-1] COMPROMISO	[102-43] VÍA DE COMUNICACIÓN
ENTORNO SOCIAL[8]	Información oportuna y transparente de las actividades desarrolladas y su impacto ambiental y social en el territorio. Seguridad de las instalaciones. Sostenibilidad del proyecto empresarial. Actuación empresarial ética. Cumplimiento de la legislación y de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Colaboración en programas formativos y en proyectos de generación de conocimiento e innovación. Promoción del empleo y oportunidades laborales.	Visitas a las instalaciones. Web Corporativa. Memoria de Sostenibilidad. Notas de prensa distribuidas a medios de comunicación. Establecimiento de acuerdos de colaboración con Instituciones de conocimiento. Participación en órganos de Gobierno de Instituciones de Conocimiento. **Interlocutores:** *Dirección RR.HH., RR.HH. de los centros de trabajo, Dirección de Comunicación y RC, y Responsable de Medioambiente.*
SECTOR [9]	Practicar la competencia leal y respetar los derechos de propiedad de los competidores. Fomentar la cooperación y el establecimiento de alianzas y el intercambio de experiencias entre empresas del sector y organizaciones empresariales.	Participación en asociaciones del sector como PAE (Plataforma Aeroespacial Española), TEDAE, Hélice o Hegan. Participación en organizaciones empresariales como Cámara de Comercio, FAE o Empresa Familiar. Intervenciones en encuentros con competidores. **Interlocutores:** *Directores Comerciales, Responsable de Innovación, Dirección de Comunicación y RC.*

8. Incluye ayuntamientos, ONGs y fundaciones, medioambiente, instituciones de conocimiento, medios de comunicación y sociedad en general.
9. Incluye competidores, asociaciones sectoriales y otras asociaciones empresariales.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

CADENA DE SUMINISTRO

El 66% del gasto en operaciones y productos subcontratados corresponde a proveedores o subcontratas locales

Aciturri trabaja con proveedores sólidos, de calidad y con alcance global. La cadena de suministro de Aciturri es seleccionada de acuerdo con tres valores, excelencia, ética y soporte.

La empresa adquiere materias primas y auxiliares para su proceso de fabricación, y suministros industriales y herramientas. Subcontrata algunas de sus actividades, como el transporte, el mantenimiento, ensayos, inspecciones y calibraciones, servicios auxiliares de la producción, limpieza y seguridad. El 48% del gasto en proveedores va destinado a materiales; el 45% a máquinas y servicios, y el 7% a logística.

66% de gasto en operaciones y productos subcontratados corresponde a proveedores o subcontratas locales (1% más que en 2019).

44% de gasto corresponde a proveedores que forman parte de clústeres sectoriales nacionales (6% más que en 2019).

De acuerdo con la **Política de Compras y Subcontratación** de Aciturri, se busca desarrollar el tejido empresarial y fomentar la creación de empleo en las comunidades en las que la empresa desarrolla su actividad. Por ello, siempre que es viable, se cuenta con proveedores y subcontratistas locales (entendiendo local como nacional). Además, promueve la adquisición de bienes y servicios entre las empresas que forman parte de los distintos clústers sectoriales, como TEDAE, Hélice o Hegan.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

LA COMPAÑÍA
DESARROLLO DE NEGOCIO
PRINCIPALES CLIENTES
VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS
MARCAS
AEROSTRUCTURES
AEROENGINES
RESULTADOS
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
FINANCIACIÓN SOSTENIBLE
GRUPOS DE INTERÉS
CADENA DE SUMINISTRO

Según la Política de Compras y Subcontratación, y en coherencia con el Código de Conducta de la compañía y su Política de Gestión Ética y Socialmente Responsable, Aciturri busca promover entre proveedores y subcontratistas el cumplimiento de estándares o criterios básicos relacionados con los derechos humanos y laborales, la salud y seguridad laboral de sus trabajadores, el respeto por el medio ambiente y el comportamiento ético, así como difundir y garantizar el conocimiento y puesta en práctica de los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Aciturri hace un seguimiento continuo del desempeño de sus proveedores y comparte mensualmente con cada uno de ellos un informe basado en indicadores objetivos. Además, cuenta con un procedimiento para el ***assessment***, que establece la metodología empleada para realizar una evaluación estandarizada de los procesos industriales de los proveedores, analizando su capacidad industrial e identificando oportunidades de mejora, con el objetivo último de evaluar, en interno, la capacidad de Aciturri para satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes. La principal herramienta de este proceso es ***Aciturri Supplier Assessment* (ASA)**, que incluye la evaluación de cuatro aspectos: procesos, organización, herramientas e indicadores. Existen otras herramientas, como IPCA+, PMCA, TDCA, SPCA o SIA.

Fruto del *assessment*, se genera un informe específico, que incluye el listado de participantes, los puntos de mejora detectados, el plan de acción asociado y una valoración global (A+, A, B, C o D). El responsable del *assessment* lleva a cabo el seguimiento del proceso, con especial atención al porcentaje de acciones cerradas en el plazo previsto. La mejora en el *assessment* del conjunto de proveedores de la primera a la tercera auditoría es de un 21%.

Aciturri respeta y apoya públicamente el contenido de la **Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas,** así como la política social de la **Organización Internacional del Trabajo** y los Diez Principios del **Pacto Mundial de Naciones Unidas.** Esto lleva a un exhaustivo control del cumplimiento de una serie de criterios básicos, tanto en la propia actividad como en la de proveedores y subcontratistas, relativos a la lucha contra el trabajo forzado, el trato duro o inhumano, la eliminación del trabajo infantil, el empleo regularizado, el respeto de la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, la no discriminación por sexo, edad u otra circunstancia, pago de salarios para una vida digna y horario de trabajo no excesivo. Tal y como se recoge en la Política de Compras y Subcontratación, Aciturri tiene en consideración los Derechos Humanos a la hora de contratar cualquier tipo de trabajo a un proveedor, descartando aquellos que no cumplan los altos estándares asumidos por la compañía. Además, la empresa vela por el cumplimiento de los principios básicos legalmente establecidos, con relación a la seguridad y salud laboral. Cada año se presenta el informe de progreso correspondiente.

100% de proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios éticos y sociales.

100% de proveedores y operaciones garantizan el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.

100% de proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios ambientales.

Aciturri espera que sus proveedores cumplan estrictamente con la legislación ambiental aplicable en cada caso, desarrollando comportamientos y actitudes incuestionables en términos de respeto ambiental.

100% **de proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios éticos y sociales.**

100% **de proveedores y operaciones garantizan el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.**

100% **de proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios ambientales.**

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

EMPLEADOS 10

Los 8 procedimientos de regulación de empleo se han cerrado con acuerdo con la representación legal de los trabajadores

10. Los datos aportados hacen referencia a la plantilla media, de 1 de enero a 31 de diciembre del año correspondiente, salvo que se especifique lo contrario. Los datos se calculan considerando los días totales de alta de todos ellos, divididos entre 365 días, para obtener el dato de plantilla media.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

La capacidad, el esfuerzo y el talento de las personas que conforman Aciturri deben asegurar el éxito de la empresa.

Con el objetivo de garantizar que el mérito individual es el único factor de decisión, la compañía cuenta con un sistema para valorar las capacidades de cada persona con el objetivo de asegurar las mismas oportunidades para el acceso al trabajo y la promoción profesional para hombres y mujeres, así como para personas de distintas edades, origen y cualquier otro factor de diversidad.

1.420 PERSONAS

(LA PLANTILLA MEDIA HA BAJADO EN 190 PERSONAS RESPECTO A 2019), DE LAS CUALES

1.137 HOMBRES

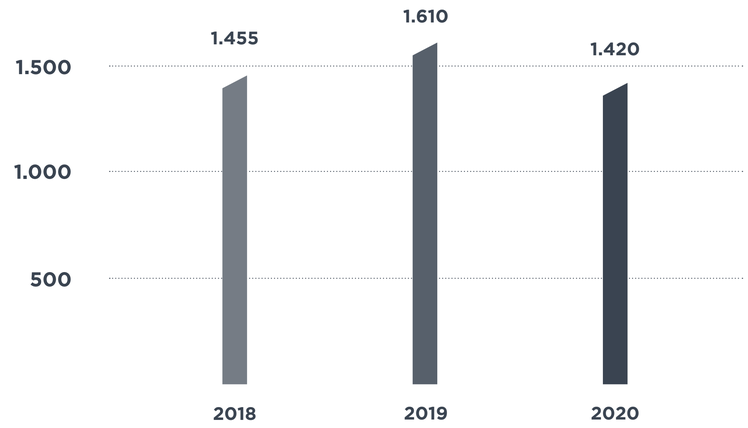
283 MUJERES

11,36 AÑOS

DE ANTIGÜEDAD MEDIA[11]

11. Dato calculado sobre la plantilla en alta a 31/12/2020.

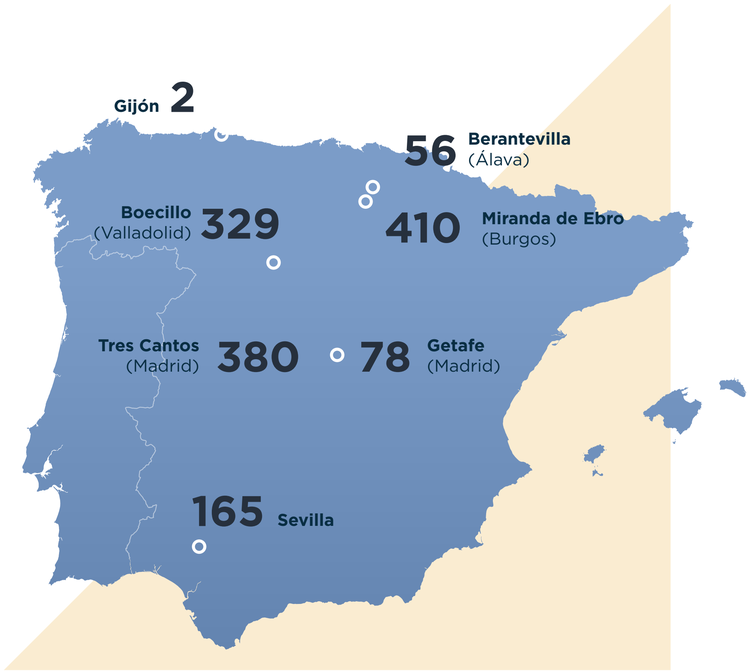
PLANTILLA MEDIA
2018 - 2020



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

PLANTILLA MEDIA
2020 POR UBICACIÓN GEOGRÁFICA



DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA
POR NIVEL DE ESTUDIOS

CICLOS FORMATIVOS
45%

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
28%

OTROS
27%

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

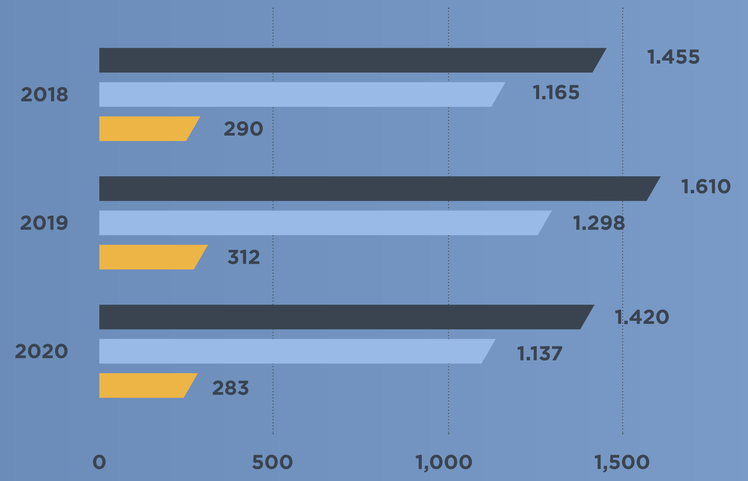
FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO [12]

CONTRATOS INDEFINIDOS		CONTRATOS EVENTUALES		TOTAL [13]	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
1.055	270	82	13	1.137	283

TOTAL

PLATILLA MEDIA
POR SEXO 2018 - 2020

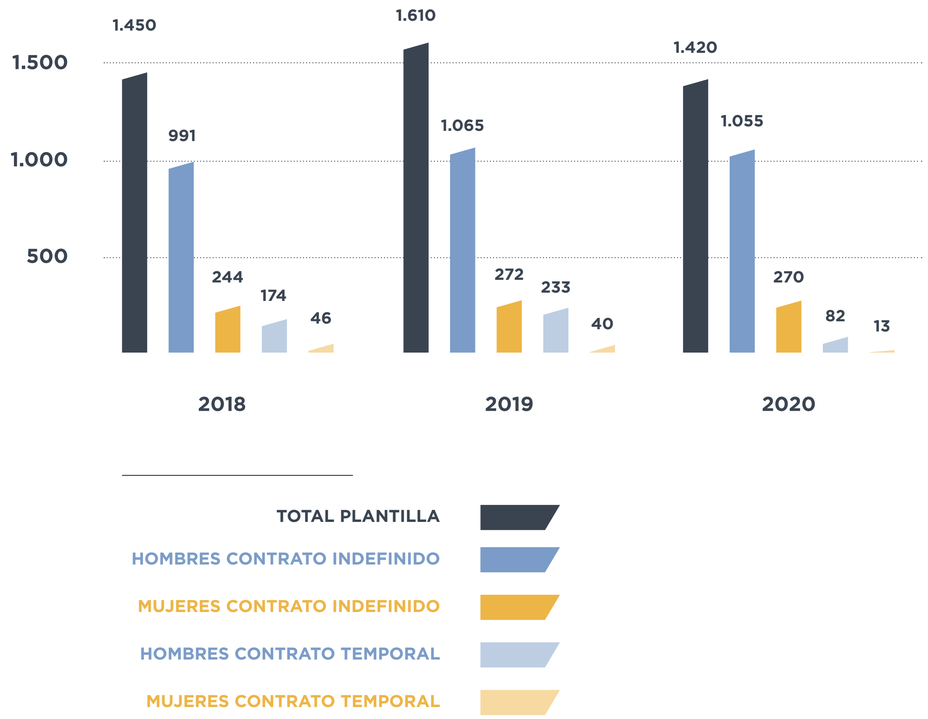


12. No se aporta segmentación por categoría profesional, pues la gran cantidad de convenios aplicables en la compañía hace imposible disponer de datos comparables entre sí.
13. Los datos de promedio de plantilla, sexo y contratos se han tomado de un informe tipo que genera el sistema informático de cálculo de nómina (A3 Equipo).

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

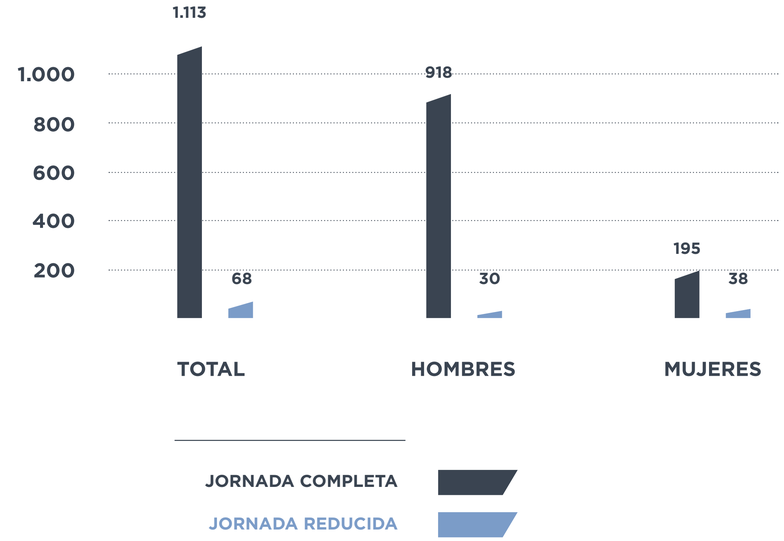
FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

PLANTILLA MEDIA
POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO 2018 - 2020



En cuanto el desglose de tipo de jornada y de contrato por edad, con los datos de plantilla en alta a 31/12/2020:

TIPO
DE JORNADA [14]

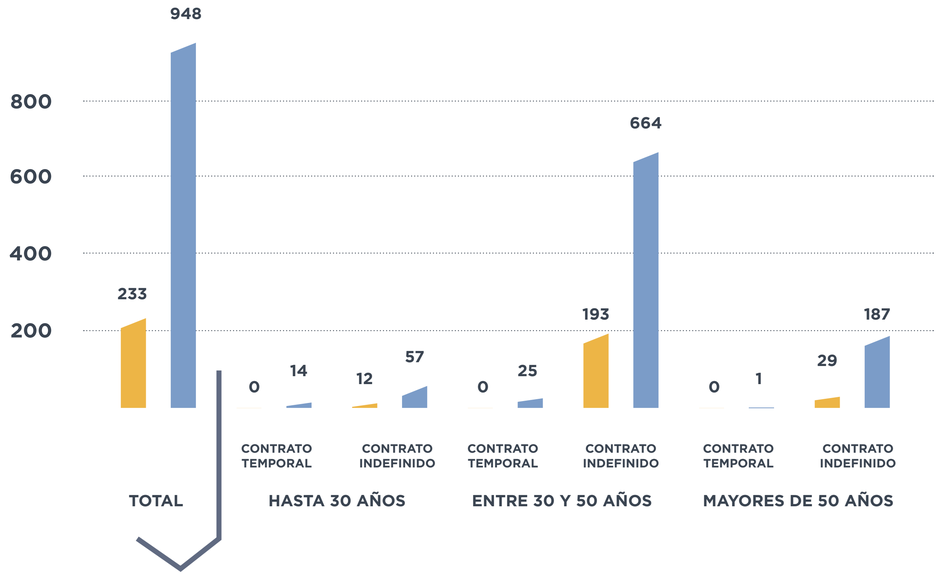


14. Aciturri realiza siempre contratos a tiempo completo, excepto en el caso de que la persona solicite reducción de jornada por guarda legal, jubilación parcial o cualquier otro motivo.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

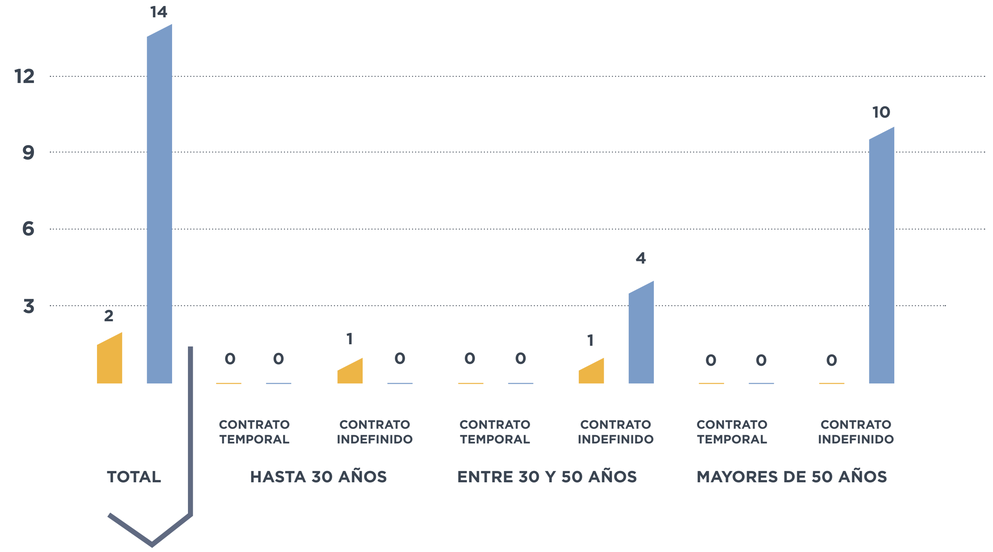
DISTRIBUCIÓN PLANTILLA
A 31/12/20 POR EDAD Y TIPO DE CONTRATO

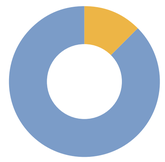


233
MUJERES

948
HOMBRES

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
POR GRUPO DE EDAD Y SEXO 2020





2
MUJERES

14
HOMBRES

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

Los 16 contratos a tiempo parcial vigentes en la compañía son indefinidos., diez de ellos por jubilación parcial.

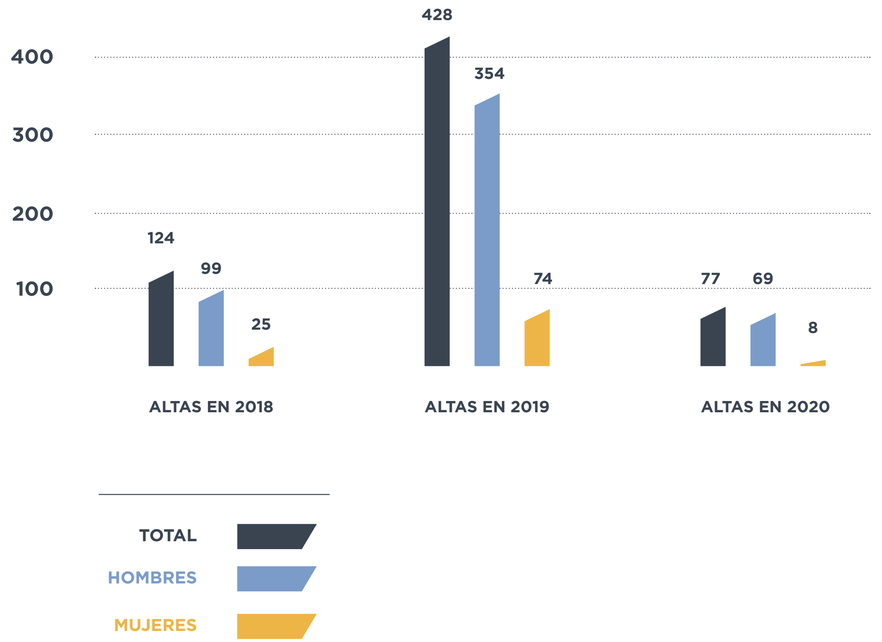
A las personas directamente vinculadas a la empresa a través de un contrato de trabajo, debe sumarse el personal subcontratado para servicios continuos (120 personas, 68 dedicadas a servicios auxiliares a la producción, 36 a limpieza, 13 a vigilancia y 3 a ingeniería), los operarios en empresas subcontratadas (270 personas), los operarios en empresas suministradoras (372 personas) y el personal subcontratado para servicios discontinuos (30 personas destinadas a mantenimiento de maquinaria y utillaje, conservación de edificios y mantenimiento de equipos informáticos).

El **Portal de Empleo de Aciturri,** unido a la actividad en las redes sociales corporativas, permite conectar con más y mejores candidatos. La plantilla de Aciturri puede colaborar también en la búsqueda de nuevas candidaturas, a través del **Programa Referidos.**

Aciturri promueve también el empleo y la incorporación al mercado laboral a través de su presencia en ferias de empleo, presentaciones en centros de formación y universidades, realización de formación en Centros de Trabajo (prácticas asociadas a ciclos formativos) y Proyectos Finales de Carrera, participación en procesos de formación dual y formaciones con compromiso de contratación.

El año 2020 ha estado marcado por la pandemia derivada del COVID 19 que ha motivado un importante descenso de la carga de trabajo y una caída significativa de las ventas de la compañía (de un 44,5%), situación que ha hecho necesario adecuar los recursos de la organización con el objetivo de asegurar la continuidad del proyecto empresarial y, entre otras medidas, abordar un proceso de reestructuración de personal. Las contrataciones han sido residuales y se han concentrado en el primer trimestre del año.

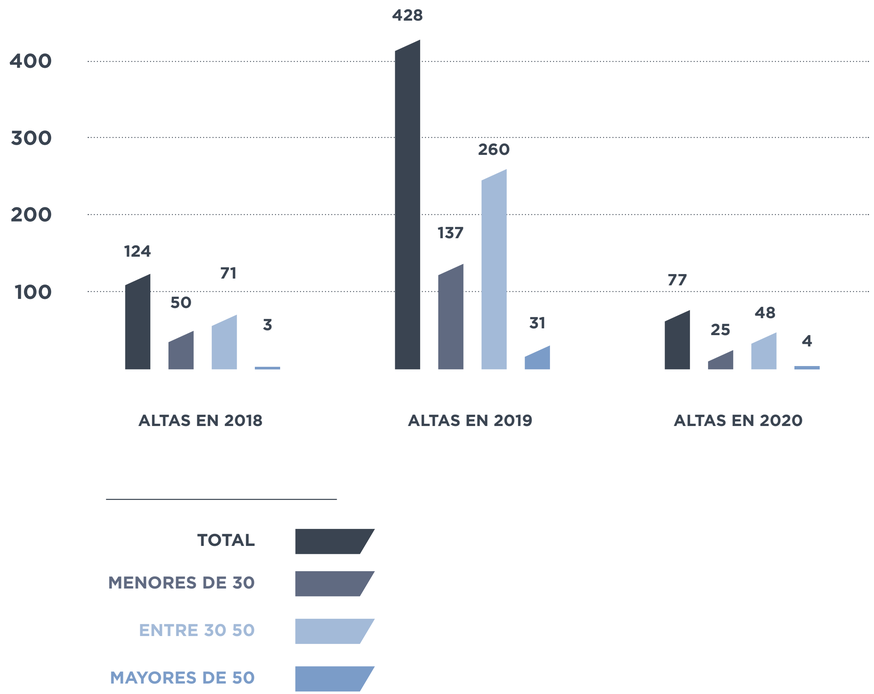
TOTAL ALTAS
POR SEXO 2018 - 2020



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

ALTAS
POR TRAMOS DE EDAD 2018 - 2020



Durante el ejercicio 2020, a consecuencia de la crisis, no se han adoptado medidas nuevas para promover el empleo al no ser necesario realizar ampliaciones de plantilla. Además, durante 2020 se han producido en Aciturri 468 salidas, que se clasifican de la siguiente manera:

148	FINALIZACIONES DE CONTRATOS TEMPORALES A SU FECHA DE VENCIMIENTO.
20	BAJAS VOLUNTARIAS.
7	EXCEDENCIAS.
7	JUBILACIONES.
280	DESPIDOS.
6	POR OTRAS CAUSAS.

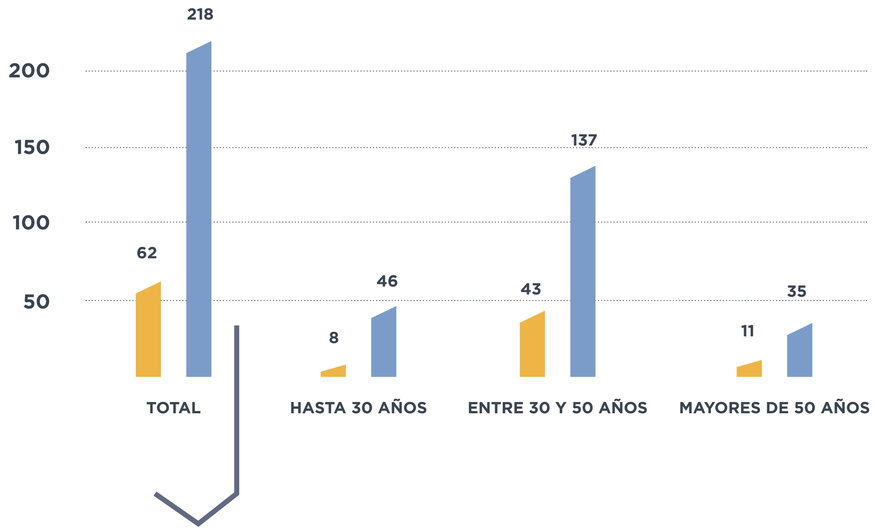
De los **280 despidos:**

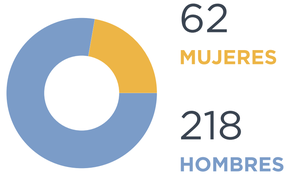
- **162** han sido acordados con la Representación Legal de los Trabajadores en procesos de Despido Colectivo y de ellos 79 (48%) se han realizado a través del criterio de adscripción voluntaria.
- **79** corresponden con finalizaciones anticipadas de contratos temporales.
- **22** se articularon por adscripción voluntaria como parte del Acuerdo Fin de Huelga alcanzado con la Representación Legal de los Trabajadores del centro de Getafe.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS
POR EDAD Y SEXO





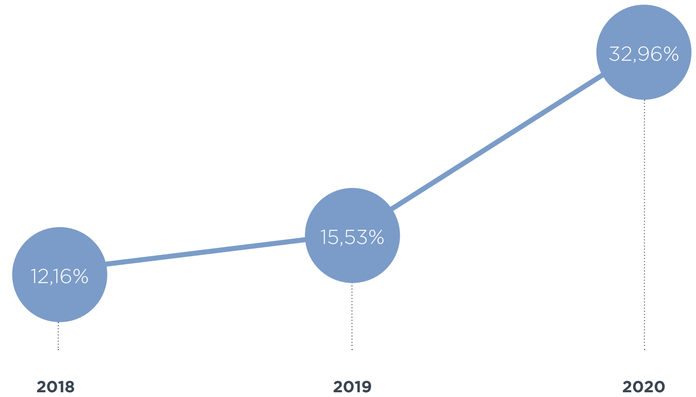
62
MUJERES

218
HOMBRES

HOMBRES
MUJERES

De esta manera la tasa de rotación de 2020 ha sido del 32,96% [15].

TASA DE ROTACIÓN
2018 - 2020



Aciturri mantiene su compromiso con el respeto a los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva, dentro del marco legal vigente en cada momento, tal y como establece el **principio de protección de los derechos colectivos** recogido en su Código de Conducta. Asimismo, este Código especifica que las relaciones con las organizaciones de representación legal de los trabajadores deben basarse en el respeto mutuo para lograr un diálogo abierto, transparente y constructivo, fomentando así la consolidación de la estabilidad laboral.

15. Calculado como "(Bajas del periodo / plantilla media del periodo) *100".

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

El 100% de empleados de Aciturri están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva: convenios colectivos nacionales o provinciales, negociados por parte de los agentes sociales y la patronal, y que marcan los mínimos a cumplir. No existe convenio colectivo propio. No obstante, existen pactos que mejoran las condiciones previstas en los convenios colectivos.

En todas las empresas de Aciturri existe representación legal de los trabajadores, a través de la que se articula el diálogo social y las negociaciones que proceden, en cada caso.

En aquellas ocasiones en que se producen cambios operacionales significativos, que puedan afectar a los empleados de forma considerable, se aplica lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41).

En concreto, si la modificación es de carácter individual, se realiza una notificación con al menos 15 días de antelación a su fecha efectiva. En caso de ser colectiva, hay un periodo previo de consultas con el órgano de representación de los trabajadores de duración no superior a 15 días. Tras esto, y en función del resultado de las consultas, se realiza la comunicación individual a los trabajadores afectados.

En 2020, debido a la situación excepcional derivada de la pandemia, los plazos de negociación para los procedimientos se redujeron y Aciturri se ha adaptado a esta normativa laboral excepcional. Se han llevado a la práctica estos Acuerdos de Negociación Colectiva en las siguientes Sociedades y en base a los siguientes procedimientos:

ACITURRI AEROENGINES

Procedimiento de Regulación Temporal de Empleo:
- Solicitud constitución Mesa Negociadora: 4 de mayo de 2020.
- Inicio periodo de consultas: 12 de mayo de 2020.
- Fin del periodo de consultas y Acuerdo: 18 de mayo de 2020.

Procedimiento de Despido Colectivo:
- Solicitud constitución Mesa Negociadora: 24 de agosto de 2020.
- Inicio periodo de consultas: 1 de septiembre de 2020.
- Fin del periodo de consultas y Acuerdo: 30 de septiembre de 2020.

ACITURRI AEROSTRUCTURES

Procedimiento de Regulación Temporal de Empleo:
- Solicitud constitución Mesa Negociadora: 11 de mayo de 2020.
- Inicio periodo de consultas: 21 de mayo de 2020.
- Fin del periodo de consultas y Acuerdo: 26 de mayo de 2020.

Procedimiento de Despido Colectivo:
- Solicitud constitución Mesa Negociadora: 24 de agosto de 2020.
- Inicio periodo de consultas: 1 de septiembre de 2020.
- Fin del periodo de consultas y Acuerdo: 1 de octubre de 2020.

ACITURRI AERONAÚTICA

Procedimiento de Regulación Temporal de Empleo:
- Solicitud constitución Mesa Negociadora: 29 de mayo de 2020.
- Inicio periodo de consultas: 5 de junio de 2020.
- Fin del periodo de consultas y Acuerdo: 9 de junio de 2020.

ACITURRI ASSEMBLY

Procedimiento de Regulación Temporal de Empleo:
- Solicitud constitución Mesa Negociadora: 6 de mayo de 2020.
- Inicio periodo de consultas: 13 de mayo de 2020.
- Fin del periodo de consultas y Acuerdo: 15 de mayo de 2020.

ACITURRI ENGINEERING

Procedimiento de Regulación Temporal de Empleo:
- Solicitud constitución Mesa Negociadora: 29 de mayo de 2020.
- Inicio periodo de consultas: 5 de junio de 2020.
- Fin del periodo de consultas y Acuerdo: 9 de junio de 2020.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

ACITURRI ADDITIVE MANUFACTURING

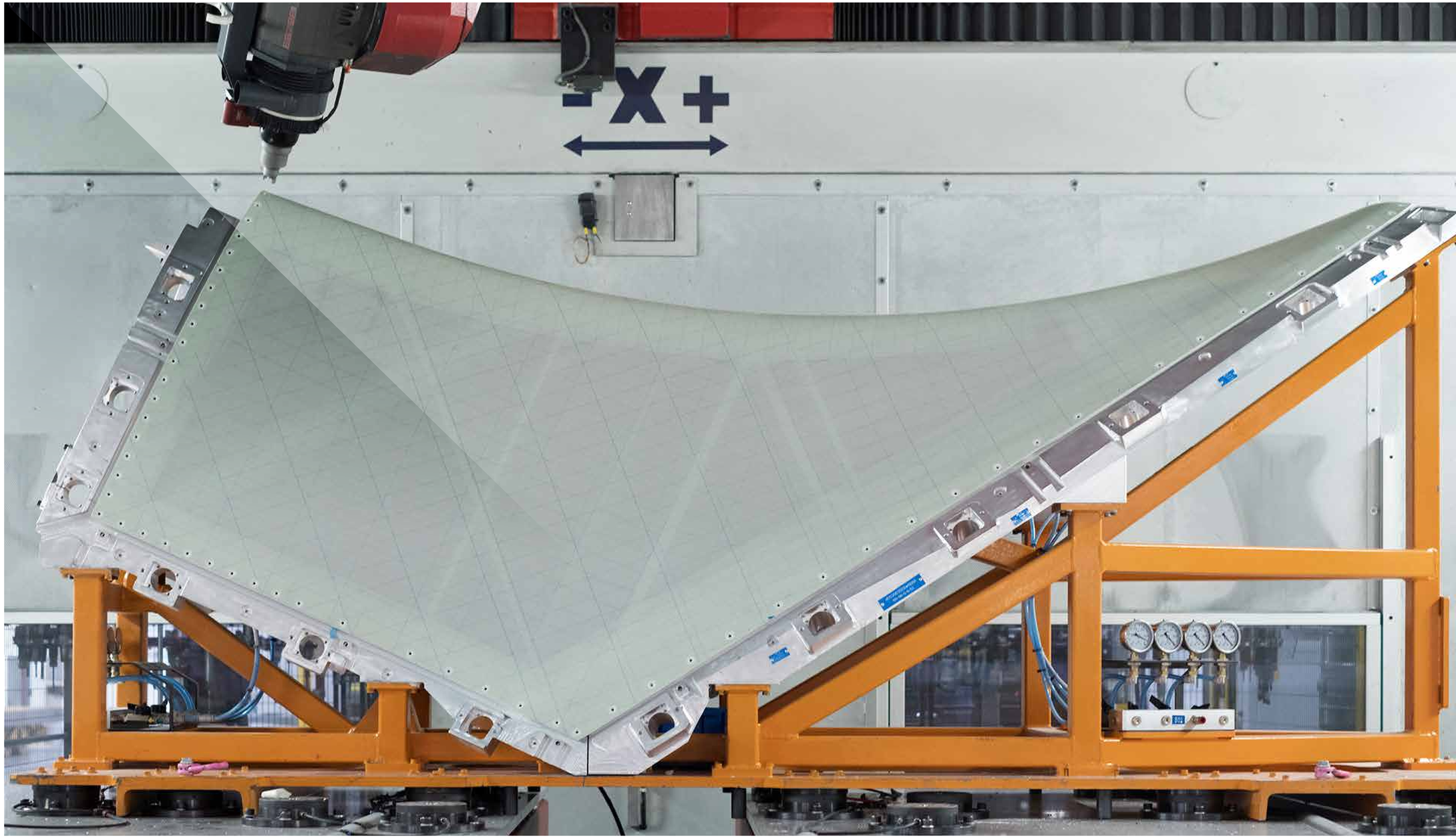
Procedimiento de Regulación Temporal de Empleo:

- Solicitud constitución Mesa Negociadora: 9 de julio de 2020.
- Inicio periodo de consultas: 13 de julio de 2020.
- Fin del periodo de consultas y Acuerdo: 13 de julio de 2020.

Hay que destacar que los ocho procedimientos que se han iniciado se han cerrado con Acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores. Los acuerdos incluyen, entre otras medidas, el pago de indemnizaciones equivalentes a casos de despido improcedente con un máximo de 100.000 € y un mínimo de 6.000 €, la posibilidad de que los empleados se adscribieran de manera voluntaria, y la extensión a nueve meses de un Plan de Recolocación suscrito por Aciturri, con compromiso de recolocar al 75% de las personas afectadas durante el proceso.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

FORMACIÓN Y DESARROLLO

16 personas con potencial para asumir funciones de dirección han completado el Programa de formación *executive* IMPULSA en colaboración con *Deusto Business School*.

Las personas que forman parte de la compañía ejercen su actividad con capacidad y aplicación, con una clara orientación a la excelencia. La **profesionalidad** es una de las características diferenciales de Aciturri.

El **Sistema de Evaluación del Desempeño de Aciturri (SEDA)** es la herramienta de gestión de personas que permite evaluar la contribución anual de cada empleado. Parte de un nivel de consecución de los objetivos previamente establecidos y las responsabilidades encomendadas, de acuerdo con el rol asignado, así como sus competencias (sociales y de equipo, de tarea y de negocio, y personales) y conocimientos demostrados en el desempeño de este rol. El proceso de aplicación de SEDA incluye tres hitos diferenciados: concertación, evaluación intermedia y evaluación final. En todos ellos participa el empleado, junto con su responsable directo, mientras que RRHH aporta información al proceso.

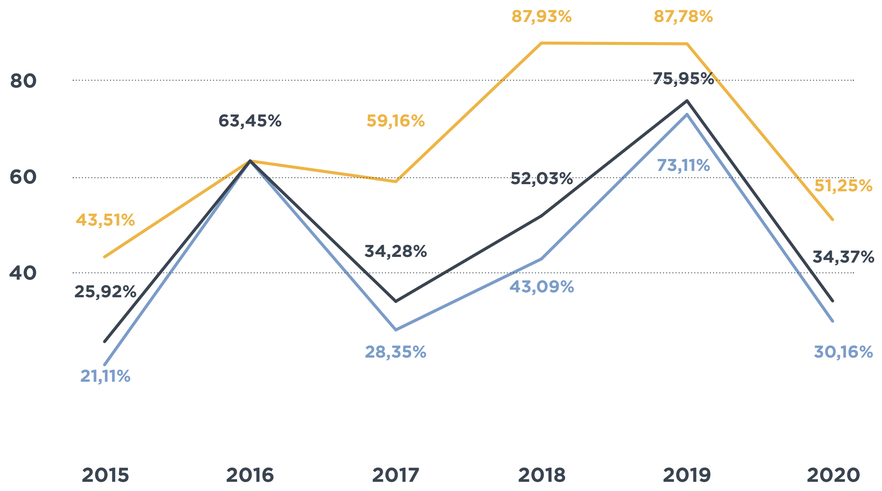
Success Factors es el módulo de desarrollo que permite la automatización del proceso y un mejor análisis de la información del SEDA y de las matrices de competencias **(Skill Matrix).**

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

PERSONAS EVALUADAS

PORCENTAJE [16]



La información obtenida de la evaluación del desempeño, junto con otras cuestiones, como nuevas inversiones y/o instalaciones, cambios normativos o nuevos proyectos, es la base para el diseño del **Plan Anual de Formación** que incluye, como mínimo, formación en materia de prevención de riesgos laborales y formación vinculada al proyecto Kaizen. Respecto a esta última, en 2020 se han impartido los niveles 1, 2, 3 y 4, con la incorporación al modelo de alguna de las funciones soporte de la compañía.

En 2020 se ha continuado con el módulo de aprendizaje de ***Success Factors,*** de **Aciturri *Academy.*** Este módulo está organizado en base a seis escuelas, cada una de ellas liderada por el director de la función correspondiente: escuela de Calidad, escuela de Lean, escuela de Compliance, escuela de RRHH o General, escuela de PRL y escuela de Sistemas.

También se ha seguido trabajando con **GameLearn,** incorporando videojuegos y gamificación a la experiencia formativa; Pacific (serious game de liderazgo), Merchants (serious game de negociación) y Triskelion (serious game de productividad y gestión del tiempo). Se ha ejecutado asimismo el plan de formación en **inglés** con las plataformas digitales 7Speaking y Learnlight.

En paralelo, el proceso de "actualización formativa" para todos los operarios de la planta de Tres Cantos iniciado en 2019, se ha extendido al resto de ubicaciones durante 2020, sirviendo para definir la formación de inicio de las nuevas incorporaciones.

Aciturri está homologada como entidad formativa de la Fundación del Metal, por lo que gestiona directamente con la Fundación cada acción formativa realizada. Así, en lo relativo a la formación obligatoria contemplada en el Convenio Nacional del Metal, uno de los técnicos de PRL de la planta de Ayuelas ha sido liberado para dedicarse a la elaboración de manuales e impartición de formación al personal de producción, apoyándose en otros técnicos de PRL cuando es necesario.

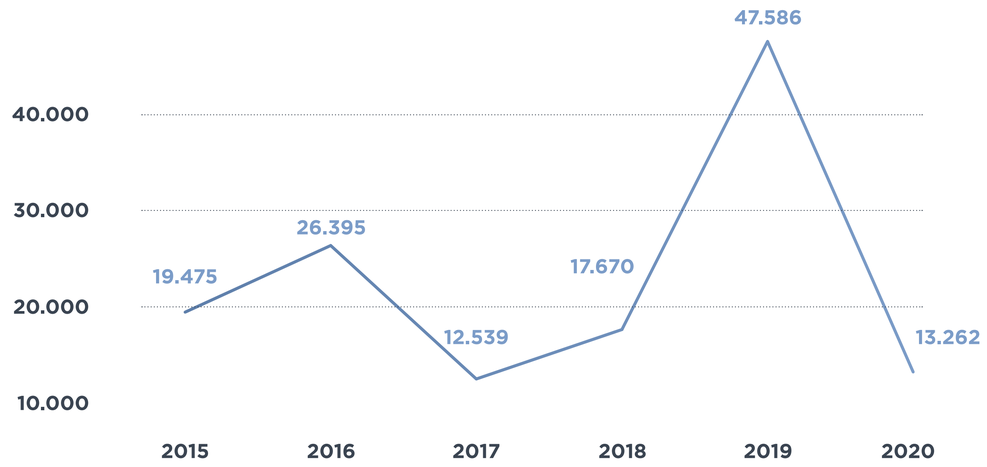
En 2020 se han impartido un total de 13.262 horas de formación, alcanzando a un 60% de las mujeres de la plantilla y a un 46% de hombres.

16. Históricamente, las evaluaciones del desempeño se realizaban con frecuencia bienal, lo que explica la diferencia entre los valores de 2015 y 2017, frente a 2016 y 2018. No obstante, y a petición de los directores de las plantas, esta frecuencia se modificó a anual en 2019.

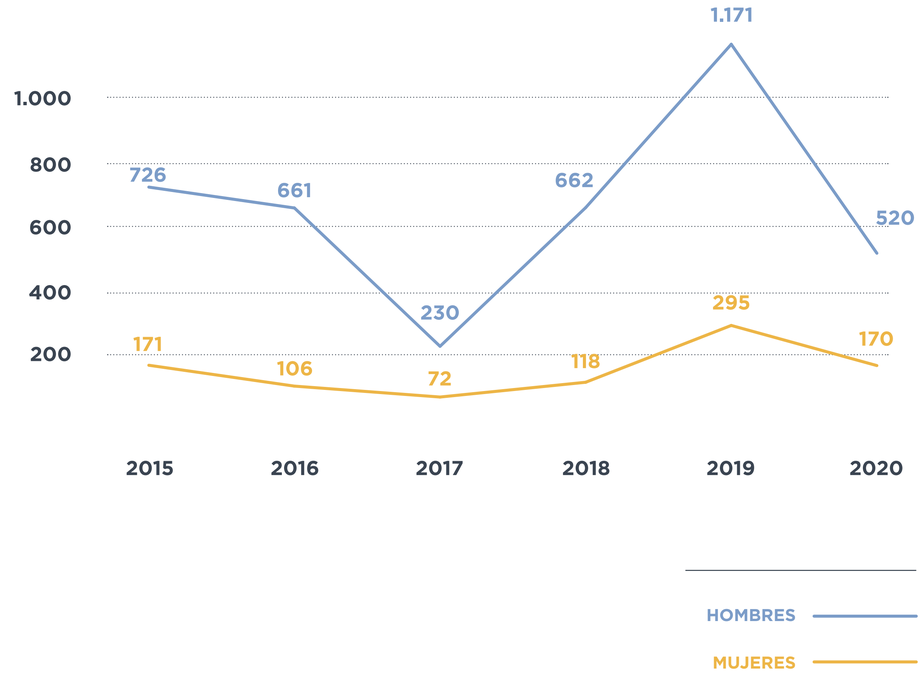
CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

HORAS TOTALES
DE FORMACIÓN [17]



HOMBRES/MUJERES
FORMADOS

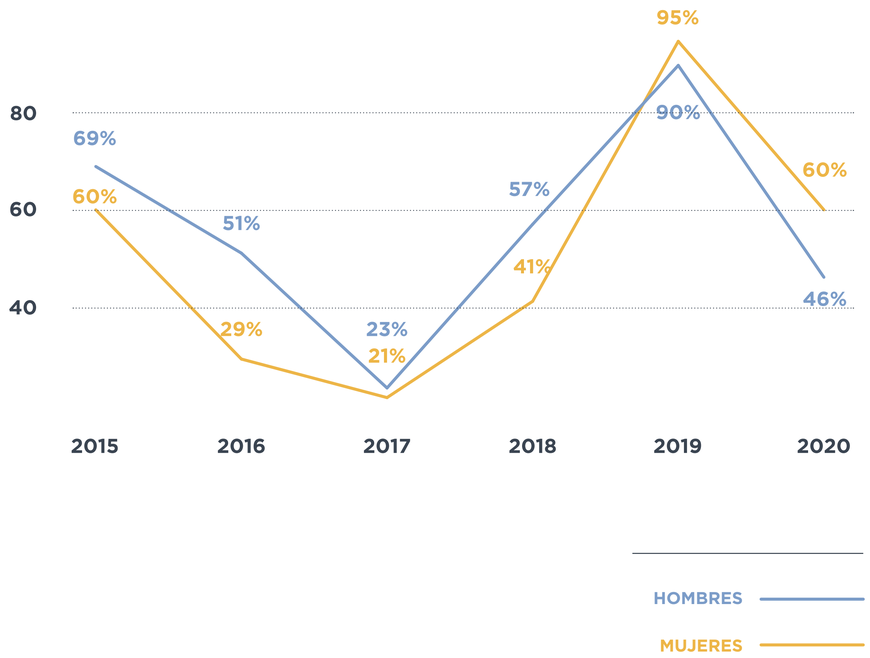


17. No existen datos por categoría profesional, pues la gran cantidad de convenios aplicables en la compañía hace imposible disponer de datos comparables entre sí.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

% HOMBRE Y MUJERES FORMADOS



El equipo de RRHH ha seguido trabajando en la **"Experiencia Aciturri",** considerando esta como la experiencia del empleado desde el primer contacto a la última interacción al abandonar la empresa, que influye sobre sus sentimientos, actitudes y comportamiento. Tras definir las etapas clave en la Experiencia Aciturri, la compañía está trabajando especialmente en 5 procesos:

1. Estandarización del proceso de selección y formas de comunicación con los candidatos.
2. Marca Empleadora.
3. Primer día de trabajo. Se han estandarizado y automatizado los paquetes formativos de inicio por puesto de trabajo. Así, el mismo día de la incorporación, los nuevos empleados disponen en su perfil de la formación necesaria.
4. Estandarización de las políticas en situaciones personales excepcionales.
5. Desarrollo profesional: Programa Impulsa.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

El área de Desarrollo ha continuado con el **Programa Impulsa** de formación *executive*, con el objetivo de dotar a empleados con potencial de asumir funciones de dirección de área o planta, de los conocimientos y competencias clave para desarrollar con éxito su misión actual y aquellas potenciales misiones en las que pueda participar en el futuro. Para asegurar la calidad del programa, se ha seleccionado como socio estratégico colaborador en el diseño e impartición a Deusto Business School.

Este programa busca dar respuestas al objetivo estratégico de *"ser un empleador de referencia"* y es una herramienta de desarrollo profesional, enmarcada en la Experiencia Aciturri.

A pesar de las dificultades generadas por la pandemia para continuar adelante con el programa, en esta primera edición (noviembre 19 – noviembre 20) 16 profesionales (10 hombres y 6 mujeres) de distintas áreas y funciones han completado el programa con una valoración media del mismo de 4,5 sobre 5, y una calificación media de los alumnos de 8,42 sobre 10.

En 2020, todos los equipos de trabajo de la Dirección de RRHH se han sumado al Proyecto Kaizen, para las funciones de soporte de Aciturri. De esta manera, el área ha completado el despliegue de Kaizen Diario, con la implantación de paneles de trabajo virtuales, en los que los equipos naturales definen indicadores, establecen acciones de mejora y planifican su actividad diaria.

Por último, la compañía ha dado continuidad a las **Comunidades de Aprendizaje,** herramienta para la creación de un estilo de dirección propio, basado en el respeto a las personas y la involucración con su desarrollo. Durante 2020 se ha prolongado la comunidad del equipo gestor de Tres Cantos, y se han lanzado las comunidades del equipo gestor de Getafe, y de ingeniería y desarrollo, incorporando a 18 personas más a la iniciativa.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

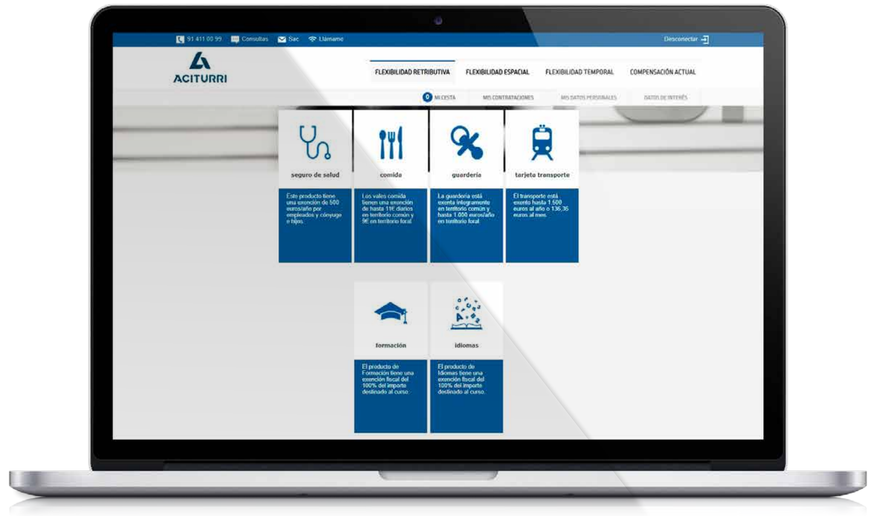
La Pauta de Desconexión Digital ha estado vigente para los trabajadores afectados por regulaciones temporales de empleo.

Desde 2014 Aciturri cuenta con el programa **TRESDé** que, además de otros objetivos, pretende facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de sus empleados, al margen de lo establecido en la legislación y la negociación colectiva.

TRESDé se estructura en torno a tres programas:

1. FLEXIBILIDAD RETRIBUTIVA

Para el 100% de los empleados, con la posibilidad de percibir parte de su retribución en especie. Los productos ofrecidos son seguro médico, formación, tickets guardería, tickets transporte y tickets comida.



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

2. FLEXIBILIDAD ESPACIAL

Siempre que el puesto de trabajo lo permita, pudiendo los trabajadores que así lo deseen solicitar teletrabajar en alguna de las siguientes modalidades:

- Realizar la primera parte de la jornada desde el domicilio, reincorporándose después al puesto de trabajo en la oficina.
- Realizar la última parte de la jornada desde el domicilio.
- Realizar jornadas completas desde el domicilio.

Las circunstancias derivadas de la pandemia han motivado en 2020 un importante incremento del teletrabajo, incluso se ha establecido por parte de la organización en algunos periodos como medida obligatoria para un importante número de trabajadores indirectos con el objetivo de evitar la transmisión del virus. En concreto, a través de A3 Equipo, se han gestionado 854 solicitudes de teletrabajo realizadas por 278 personas (176 hombres y 102 mujeres).

3. FLEXIBILIDAD TEMPORAL

A través de permisos sin sueldo para atender circunstancias especiales:

- Por cuidado de un familiar (padres, cónyuge, hijos y/o hermanos) con enfermedad grave, de 5 a 60 días laborables al año.
- Por preparación y asistencia a exámenes de estudios oficiales, hasta 5 días laborables al año.
- Ampliación de la baja por maternidad / paternidad hasta 10 días laborables por hijo.
- Por adopción internacional, hasta 30 días laborables.

Existe también flexibilidad horaria en la entrada y salida para el personal indirecto, respecto a su jornada a turno partido, así como posibilidad de realizar jornada continua los viernes y todos los días del mes de agosto.

El personal de mano de obra directa trabaja en turno partido, trabajo a uno (mañana), dos (mañana y tarde) o tres turnos (mañana, tarde y noche), de lunes a viernes, o con quinto turno (de lunes a domingo en ciclos de 6 días de trabajo y cuatro días de descanso). En todo caso, tienen la posibilidad de solicitar asignación a un turno de trabajo fijo, o modificación de su turno para atender necesidades personales especiales.

Además, los empleados de Aciturri cuentan con seguro de vida y accidentes, según se regula en los distintos convenios colectivos de aplicación, con distintas situaciones protegidas y distintas cuantías aseguradas.

Todos estos beneficios son comunes para toda la plantilla, con independencia de que el contrato sea a jornada completa o parcial, a excepción de aquellos propios del Foro de Dirección (coche de empresa y seguro de vida por encima de convenio).

Durante la negociación de los ERTE´s, en mayo de 2020, se acordó con las Comisiones de Seguimiento la elaboración y publicación de una Pauta de Desconexión Digital que ha estado vigente para los trabajadores afectados por regulaciones temporales de empleo.

Durante 2020, 60 personas disfrutaron de **permisos parentales,** 50 hombres y 10 mujeres. De ellos, 56 (93%) se han reincorporado una vez finalizado su permiso, 3 están pendientes de alcanzar la fecha de reincorporación y uno[18] no se ha reincorporado puesto que su contrato temporal fue extinguido al vencimiento. De esta manera, la tasa de regreso es del 98%.

En relación con su permanencia en la compañía doce meses después de regresar el trabajo, de los 60 permisos iniciados en 2020, cuatro[19] ya han causado baja (2 por ERE, 1 por despido y 1 por fin de contrato); el resto se analizará tras cumplir un año desde su reincorporación al trabajo.

El 100% de los empleados que disfrutaron de un permiso parental en 2019 han vuelto a su puesto de trabajo tras dicho permiso. En concreto fueron 89 personas (66 hombres y 23 mujeres).

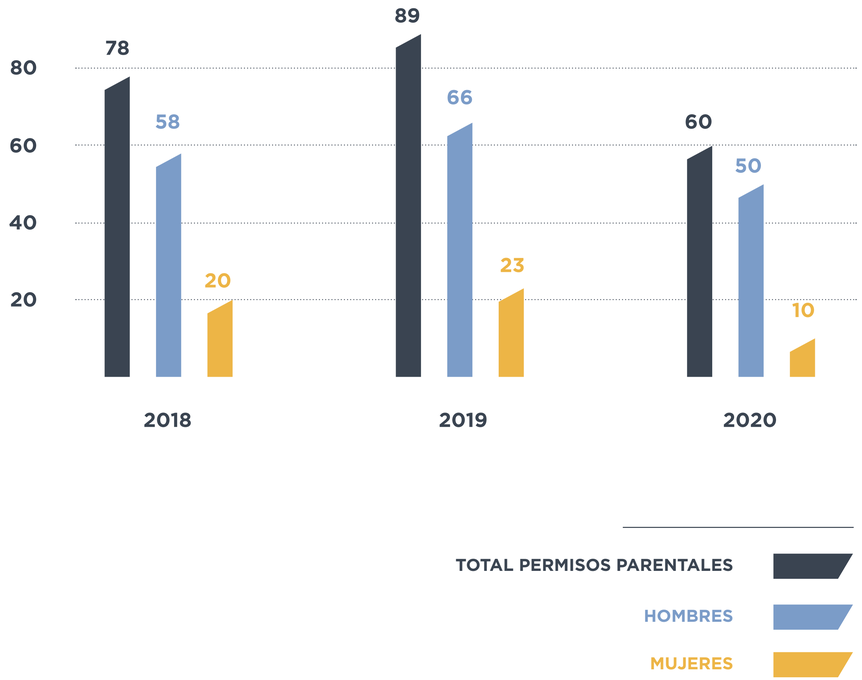
De los 25 permisos iniciados en 2019 y pendientes de análisis, 9 continúan 1 año después, 11 están pendientes de que se cumplan los doce meses, y cinco[20] no continúan (3 por ERE, 1 por despido y 1 por fin de contrato).

18. Hombre.
19. Todos hombres.
20. Tres hombres y dos mujeres.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

PERMISOS PARENTALES
2018 - 2020



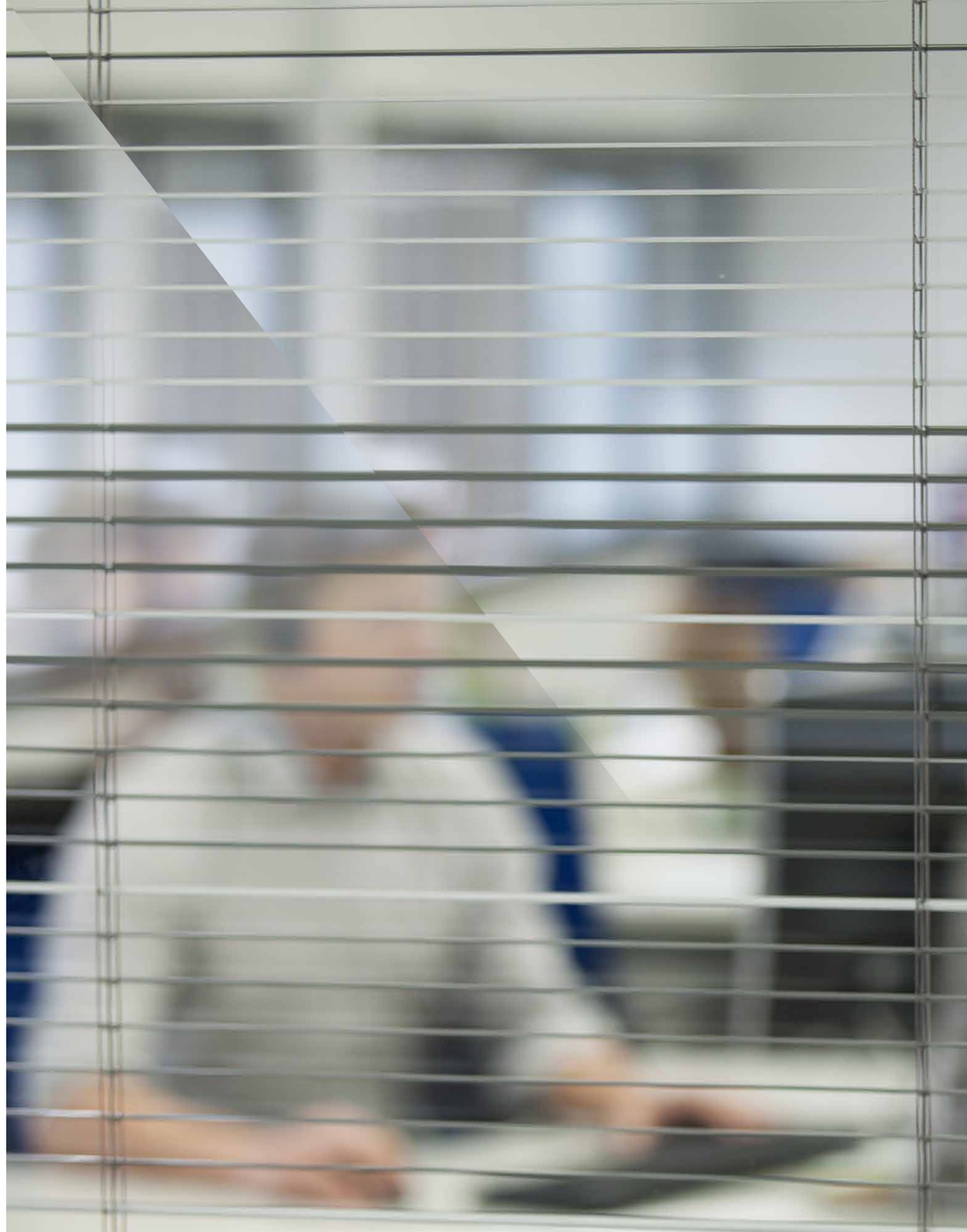
CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

POLÍTICA RETRIBUTIVA

No existe ninguna diferencia retributiva por razón de sexo, ubicación geográfica, o algún otro factor que pueda considerarse discriminatorio

Aciturri define su **Política Retributiva** para **personal indirecto** en base al **Modelo de Roles,** definiendo rol como "el conjunto de responsabilidades, conocimientos y competencias –en un determinado grado- requeridos para un desempeño óptimo de las misiones encomendadas". Un mismo rol integra diferentes puestos de trabajo, con distinto contenido técnico, en función del área de que se trate.



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

Esta Política Retributiva se basa en cuatro principios:

EQUIDAD INTERNA

Relación directa entre el contenido y responsabilidades de cada rol y la retribución percibida.

COMPETITIVIDAD

Contempla el mercado de referencia con el objetivo de atraer y fidelizar a los profesionales de Aciturri.

MOTIVACIÓN

Suma a la retribución asociada al rol el reconocimiento por su contribución a la consecución de los resultados y, en la medida de las posibilidades que concede la legislación, a sus necesidades personales y/o familiares.

FLEXIBILIDAD

Para adaptarse ágilmente a las propias necesidades, al mercado y a la competencia. En la definición de la compensación se valoran, además del rol ocupado, el desempeño, el potencial y las circunstancias personales y familiares de cada individuo.

La retribución fija asociada a cada rol se define de acuerdo con la valoración de roles, realizada según el modelo CompensaVal (herramienta de Valoración de Puestos desarrollada por Compensa Capital Humano), evaluando siete factores: formación y experiencia requerida, complejidad de los problemas, complejidad directiva, liderazgo y motivación, decisión, responsabilidad organizativa y naturaleza de los resultados.

Como política de referencia para Aciturri, se determina una combinación entre equidad interna (peso del 80%) y mercado (peso del 20%), con el fin de conseguir mantener la equidad interna que han mostrado los análisis realizados y mejorar el grado de competitividad con respecto a mercado.

Considerando todo ello, se genera la estructura para un grado de contenido tal y como representa la gráfica:

Personas que no desempeñan **el Rol al 100 %**

NIVEL DE ENTRADA

Personas que cubren el **Rol de forma deacuada**

Personas que tienen desempeños excepcionales mantenidos y **podrían ocupar otros Roles de nivel superior**

Se calcula para cada uno de los diferentes grados de contenido el punto medio de evaluación, de acuerdo con la fórmula de la Mediana (MD) del mercado de retribución fija la media para cada uno de los grados:

MEDIANA (MD)

Y = 90,117 x Puntos + 3924,6

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

A partir de este resultado, se establecen los límites mínimos (-20%) y máximos (+20%) para cada uno de los grados de contenido, y se divide la dispersión existente entre el -20% y el +20% en 9 niveles, de forma que las personas puedan promocionar retributivamente sin necesidad de variar el contenido del rol de acuerdo con su experiencia, desempeño y potencial.

La remuneración de la mano de obra directa se rige por lo dispuesto en los Convenios Colectivos, no habiendo ninguna diferenciación entre hombre y mujeres. En cuanto a la mano de obra indirecta, el análisis de la retribución se realiza de acuerdo con los 16 roles aplicables al personal indirecto, que se agrupan en 10 colectivos, a efectos del análisis retributivo:

- **SOPORTE FUNCIONAL: AGRUPA LOS ROLES DE SOPORTE FUNCIONAL NIVEL I Y II.**
- **SOPORTE TÉCNICO.**
- **TÉCNICOS DE INGENIERÍA NIVEL I.**
- **TÉCNICOS DE INGENIERÍA NIVEL II.**
- **TÉCNICOS DE INGENIERÍA NIVEL III.**
- **TÉCNICOS CORPORATIVOS NIVEL I.**
- **TÉCNICOS CORPORATIVOS NIVEL II.**
- **TÉCNICOS CORPORATIVOS NIVEL III.**
- **GESTIÓN: AGRUPA LOS ROLES DE GESTIÓN DE PRODUCCIÓN, GESTIÓN FUNCIONAL, GERENTE DE NEGOCIO Y GERENTE FUNCIONAL.**
- **DIRECCIÓN.**

Los datos de retribución fija correspondientes a 394 personas con distintas funciones técnicas y diferente ubicación geográfica se presentan a continuación. Las bandas salariales son únicas, con independencia de la localización.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

ANÁLISIS HOMBRES
2018 - 2020

ANÁLISIS MUJERES
2018 - 2020

NIVEL	ROLES INCLUIDOS	OCUPANTES HOMBRES	ANTUGÚEDAD MEDIA HOMBRES	EDAD MEDIA DE HOMBRES	SALARIO FIJO MEDIO HOMBRES	OCUPANTES MUJERES	ANTUGÚEDAD MEDIA MUJERES	EDAD MEDIA MUJERES	SALARIO FIJO MEDIO MUJERES
NIVEL 1	SOFU I					5	7,4	41	20.004
NIVEL 2	SOFU II / SOTEC	1	26,0	64	30.829	12	13,9	41	23.618
NIVEL 3	TECO I / TIN I	23	4,3	31	24.595	21	12,4	40	25.952
NIVEL 4	PLANIFICADOR / FACILITADOR	9	10,2	38	33.704	6	7,0	33	27.485
NIVEL 5	TECO II / TIN II	103	9,4	39	31.709	56	9,9	39	30.577
NIVEL 6	TECO III / TIN III	36	13,6	45	43.108	12	13,9	42	42.082
NIVEL 7	GESPRO / GESFUN / EXPFUNCIONAL	43	14,8	45	47.550	20	13,9	42	50.033
NIVEL 8	GESNE / GERFUN/ EXPTECNICO	18	15,4	47	51.104	7	17,0	45	59.513
NIVEL 9	GERNE / SUPEREXPERTO	8	12,3	46	66.653				
NIVEL 10	DIRECTOR	10	14,8	49	88.031	4	18	47	83.704

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

COMPARATIVA HOMBRES - MUJERES

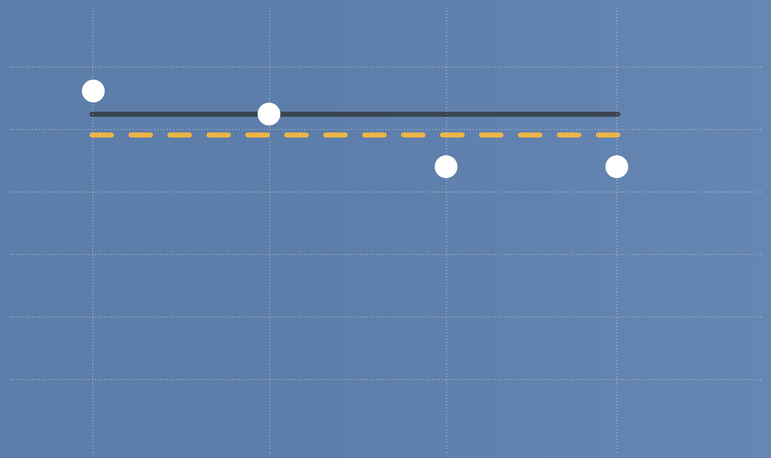
2020

NIVEL	ROLES INCLUIDOS	SALARIO FIJO MEDIO HOMBRES	SALARIO FIJO MEDIO MUJERES	SALARIO MEDIO GLOBAL	SALARIO MEDIO MUJERES VS HOMBRES	SALARIO MEDIO MUJERES VS SALARIO MEDIO GLOBAL	SALARIO MEDIO HOMBRES VS SALARIO MEDIO GLOBAL
NIVEL 1	SOFU I		20.004				
NIVEL 2	SOFU II / SOTEC	30.829	23.618	24.172	-30,53%	-2,35%	21,59%
NIVEL 3	TECO I / TIN I	24.595	25.952	25.243	5,23%	2,73%	-2,63%
NIVEL 4	PLANIFICADOR / FACILITADOR	33.704	27.485	31.216	-22,62%	-13,57%	7,38%
NIVEL 5	TECO II / TIN II	31.709	30.577	31.310	-3,70%	-2,40%	1,26%
NIVEL 6	TECO III / TIN III	43.108	42.082	42.852	-2,44%	-1,83%	0,59%
NIVEL 7	GESPRO / GESFUN / EXPFUNCIONAL	47.550	50.033	48.339	4,96%	3,39%	-1,66%
NIVEL 8	GESNE / GERFUN/ EXPTECNICO	51.104	59.513	53.459	14,13%	10,17%	-4,61%
NIVEL 9	GERNE / SUPEREXPERTO	66.653					
NIVEL 10	DIRECTOR	88.031	83.704	86.794	-5,17%	-3,69%	1,40%

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

POSICIÓN MUJERES NIVEL 10 (DIRECCIÓN)
FRENTE A SALARIO MEDIO FIJO GLOBAL NIVEL 10

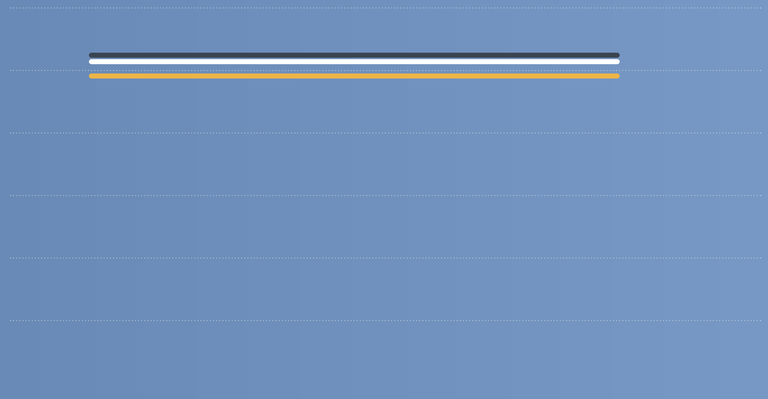


BRUTO 2020

SALARIO PROMEDIO MUJERES

SALARIO PROMEDIO ROL

SALARIOS MEDIOS NIVEL 10 (DIRECCIÓN)
POR SEXO Y GLOBAL



SALARIO MEDIO GLOBAL

SALARIO PROMEDIO MUJERES

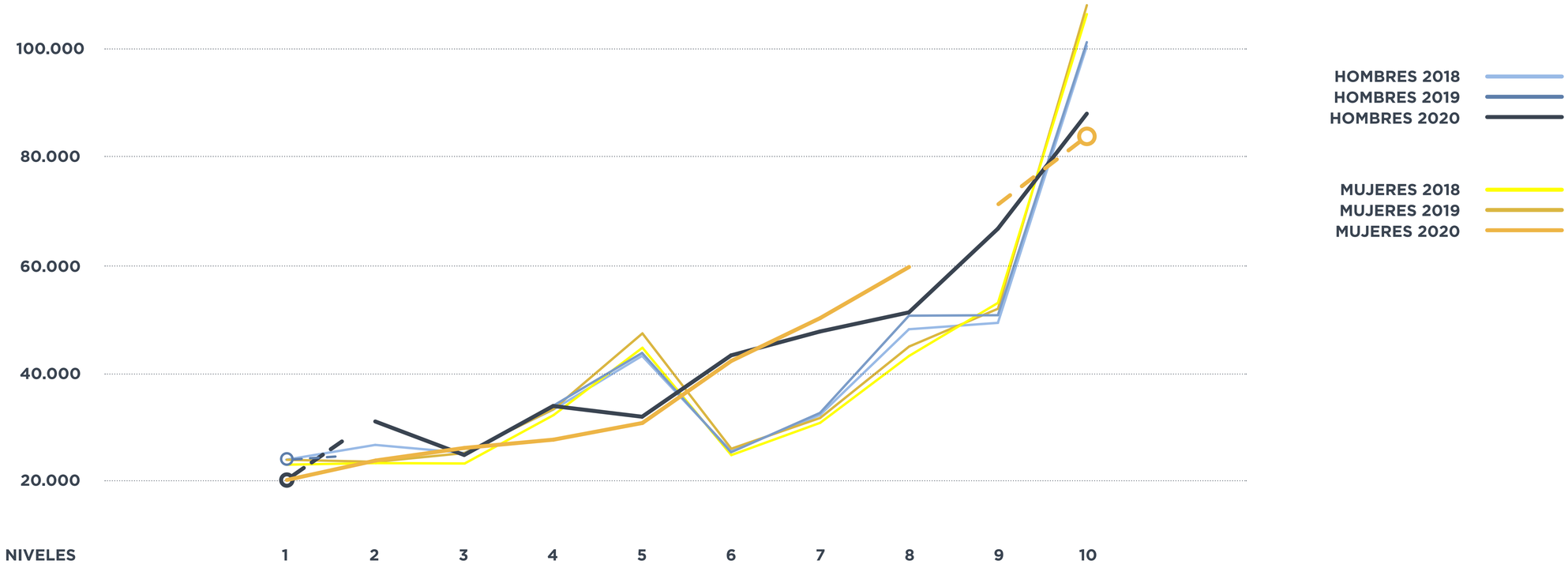
SALARIO PROMEDIO HOMBRES

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

A continuación, se refleja la evolución de las remuneraciones medias por rol en los últimos tres años:

REMUNERACIONES MEDIAS
POR ROL



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

Conforme a las premisas de la Política Retributiva de Aciturri y analizados los datos a nivel individual dentro de cada colectivo, se concluye que no existe ninguna diferencia retributiva por razón de sexo, ubicación geográfica, o algún otro factor que pueda considerarse discriminatorio. De hecho, las diferencias en la remuneración media reflejadas en la tabla anterior obedecen exclusivamente a las siguientes causas:

- Diferente nivel de antigüedad.

- Año de acceso al rol: El sistema de roles en Aciturri se estableció en 2012, desde entonces el cambio de rol se produce en función del incremento de responsabilidades. Al acceder a un nuevo rol el nivel retributivo de acceso es el inferior.

- Profundidad del puesto: Un mismo puesto de trabajo tiene distinta profundidad en función del volumen de facturación gestionado, la responsabilidad asociada y el número de personas que integran el equipo. Esto marca diferentes posiciones en el nivel retributivo dentro de un mismo rol.

Para **personal directo,** Aciturri aplica diversos convenios colectivos en función del centro de trabajo de que se trate (Convenio Colectivo Industria Química, Convenio Colectivo Industria Siderometalúrgica de Sevilla, Convenio Colectivo Industria Siderometalúrgica de Valladolid, Convenio Colectivo Industria Siderometalúrgica de Burgos o Convenio Colectivo Industria Siderometalúrgica de Álava). Y aplica, sobre lo dispuesto en éstos, el **Sistema de Incentivos a la Producción,** igual para todos los centros de trabajo, excepto en los centros de Metal donde se aplica el mismo sistema de variable que para la mano de obra indirecta.

Así, la retribución de personal directo está determinada por los conceptos salariales de Convenio, pluses en función de puesto de trabajo o responsabilidad de coordinación e incentivos.

En los Convenios que recogen grupos profesionales, los puestos de trabajo están asociados a un grupo profesional de manera que la retribución es la asociada a ese grupo, con independencia de quién ocupe el puesto. En los Convenios que recogen categorías profesionales, esta viene determinada por la evaluación obtenida en la *Skill Matrix* y es independiente del ocupante.

Así, la retribución fija en puestos análogos, con mismo nivel de experiencia y antigüedad es idéntica, con independencia de cualquier otra circunstancia (incluido edad o sexo). La retribución variable (sistema de incentivos) está directamente vinculada al rendimiento de la persona, al margen de cualquier otra variable.

En lo que se refiere al **Consejo de Administración** y de acuerdo a lo recogido en los Estatutos Sociales de la Compañía, el cargo de administrador será retribuido y el sistema de remuneración y el concepto retributivo a percibir por los administradores que no sean consejeros ejecutivos en caso de que el órgano de administración revista la forma de Consejo de Administración, será una asignación fija, de carácter anual, adecuada a sus servicios y responsabilidades, que podrá ser hecha efectiva de forma dineraria y/o en especie.

En el periodo comprendido entre junio y diciembre del ejercicio 2020 la media de las percepciones en concepto de remuneración para cada uno de los miembros del Consejo, todos ellos hombres, se sitúa en 20.493,85 € brutos. La media de las retribuciones en especie durante el ejercicio asciende a 161,01 €.

No se ha realizado ninguna aportación en concepto de fondos o planes de pensiones a favor de los administradores, ni del personal directivo de Aciturri, ni se han contraído obligaciones por estos conceptos. Los administradores no han percibido remuneración alguna en concepto de participación en beneficios, primas de seguro de vida o pago a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo. Tampoco han recibido acciones ni opciones sobre acciones durante el ejercicio, ni han ejercido opciones, ni tiene opciones pendientes de ejecutar, ni concedidos anticipos o créditos. Tampoco se han realizado abonos en concepto de indemnizaciones.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

DIVERSIDAD

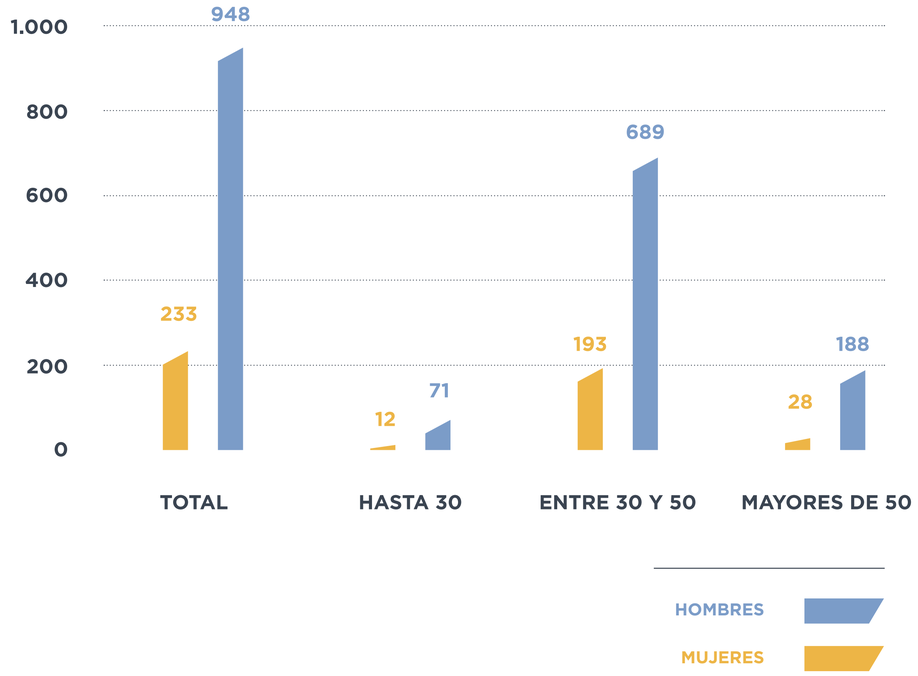
Aciturri cuenta con 21 personas con capacidades diversas y desarrolla medidas alternativas por valor de 653.262 €

Aciturri respeta y promueve los principios de igualdad de oportunidades y diversidad. Por ello, recoge entre sus valores, en su Código de Conducta, el respeto entendido como el desarrollo de relaciones interpersonales basadas en la igualdad y el reconocimiento de la dignidad personal y profesional de todos los miembros del equipo humano, con independencia de su estatus, función, sexo y/o procedencia cultural.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA
A 31/12/20 POR TRAMOS DE EDAD [21]

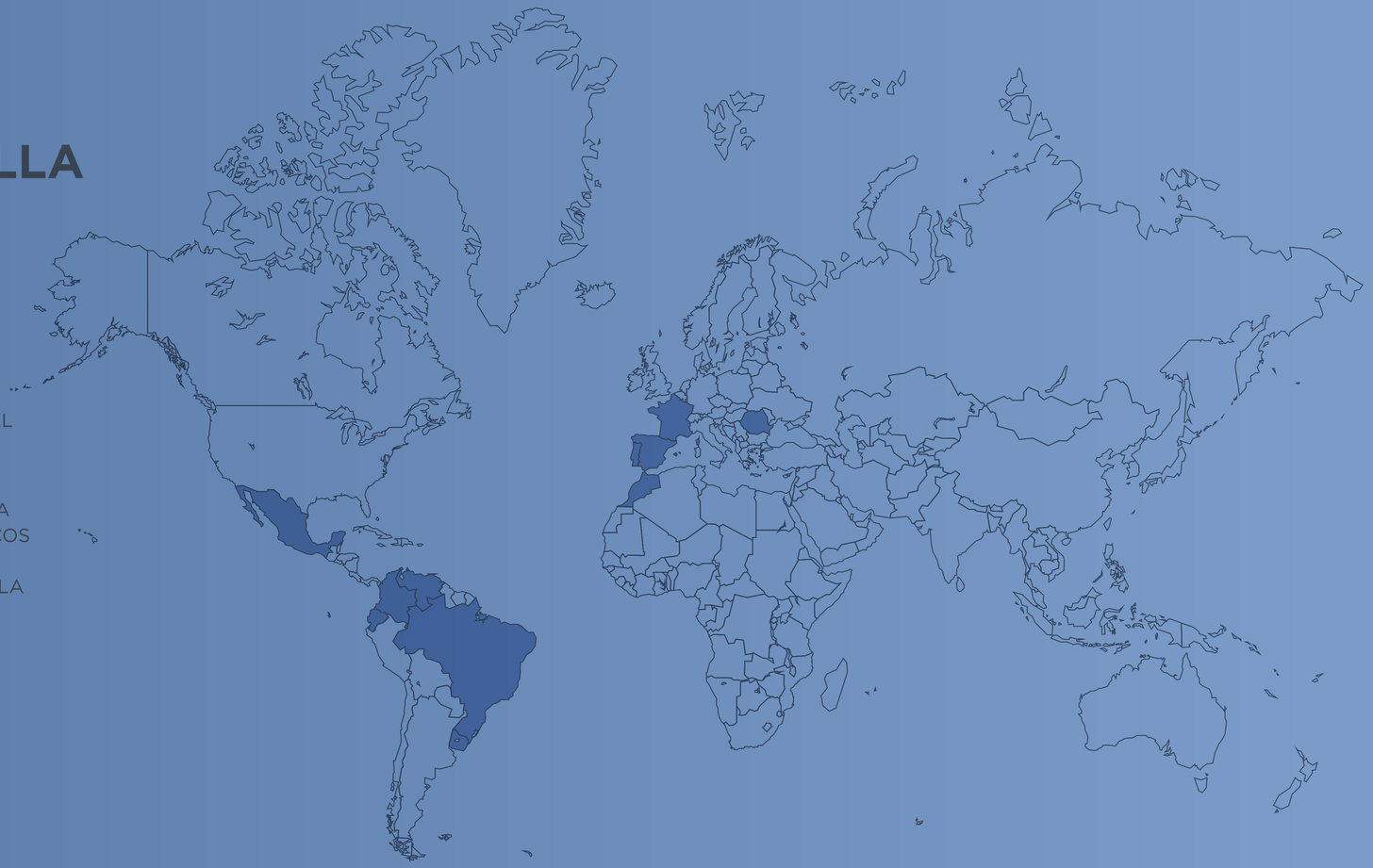


21. Datos a 31 de diciembre de 2020 (plantilla de 1.181 trabajadores, 948 hombres y 233 mujeres).

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I
FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA
A 31/12/20 POR NACIONALIDAD

1.181 TOTAL PLANTILLA



948 HOMBRES

925 ESPAÑA	7 RUMANÍA	5 PORTUGAL
3 ECUADOR	2 FRANCIA URUGUAY	1 COLOMBIA MARRUECOS MÉXICO VENEZUELA

233 MUJERES

229 ESPAÑA	1 BRASIL PORTUGAL RUMANÍA VENEZUELA

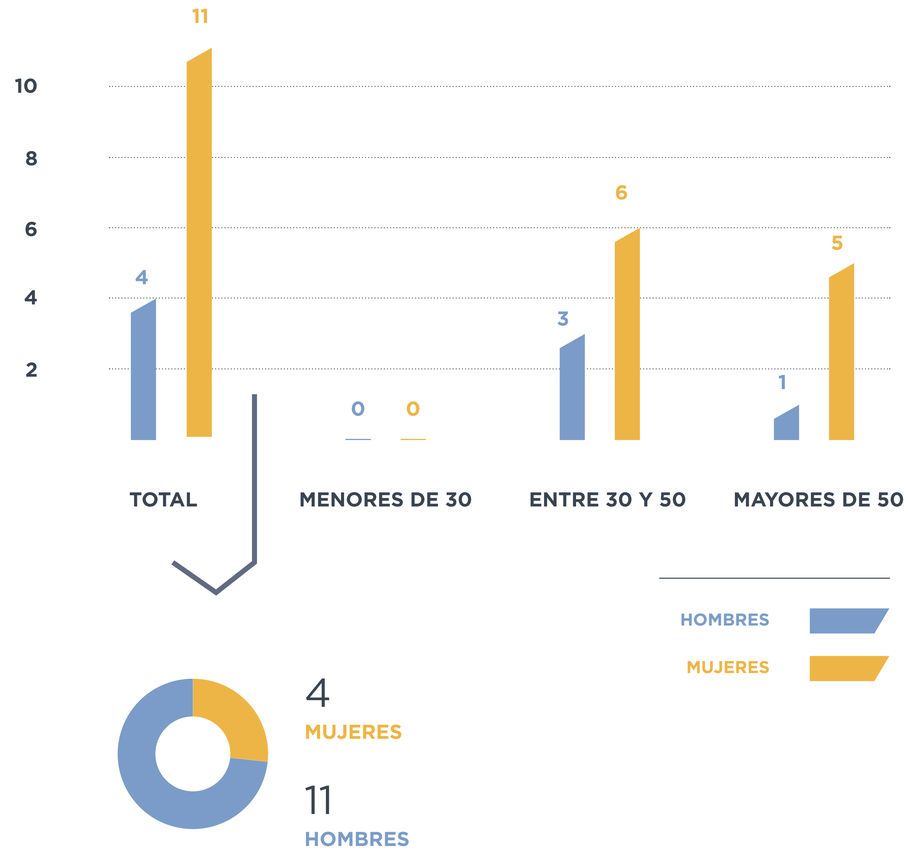
CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

El Foro de Dirección de Aciturri está integrado por el nivel I de la organización, 15 personas con responsabilidades de Dirección que reportan directamente al Director General (hombre entre 30 y 50 años). Este órgano está integrado actualmente por 15 personas, 11 hombres (6 entre 30 y 50 años, y 5 mayores de 50), y 4 mujeres (3 entre 30 y 50, y 1 mayor de 50 años).

100% **de altos ejecutivos contratados pertenecen a la comunidad local[22].**

EQUIPO DE DIRECCIÓN



4
MUJERES

11
HOMBRES

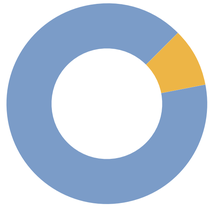
22. Se considera alto ejecutivo al Director General de ACITURRI; y se considera comunidad local a España.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

Aciturri cuenta en su plantilla con un 1,48% de **personas con capacidades diversas** (21 personas, 19 hombres y 2 mujeres). Para dar cumplimiento al mínimo legalmente exigido (2%), la compañía desarrolla medidas alternativas por importe de 653.262 €.

PERSONAS
CON CAPACIDADES DIVERSAS



2
MUJERES

19
HOMBRES

No se ha tramitado ningún caso por discriminación en 2020.

La crisis derivada de la pandemia también ha afectado a la plantilla empleada en los Enclaves Laborales:

- **En Tres Cantos,** a inicios de 2020 había 17 personas trabajando en el Enclave Laboral y en diciembre se han reducido a 10 personas (8 hombres y 2 mujeres).
- **En Boecillo,** a inicios de 2020 había 7 personas trabajando en el Enclave Laboral y en diciembre se han reducido a 3 personas (2 hombres y 1 mujer).

En lo que respecta a la accesibilidad de las instalaciones, en 2015 se realizó una auditoría específica, en colaboración con Ilunion. Esta iniciativa permitió identificar una serie de recomendaciones y priorización de acciones.

De hecho, las nuevas instalaciones que se ponen en marcha, como ocurrió con Ircio en 2018, se diseñan considerando todos los parámetros y normativa aplicable vigente en lo relativo a la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas.

Los valores, creencias, costumbres y hábitos compartidos de Aciturri, recogidos en su Cultura Corporativa, incluyen la actuación frente a hechos, actitudes y/o comportamientos que atenten contra los valores y principios éticos que la empresa entiende como fundamentales, independientemente de que constituyan o no un delito. Por ello, al margen de lo establecido en el Modelo de Cumplimiento Normativo (ver "Compliance"), Aciturri cuenta con un **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso y la Discriminación,** que desarrolla el procedimiento para denunciar y perseguir cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o psicológico y/o discriminación.

No se ha tramitado ningún caso por discriminación en 2020.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

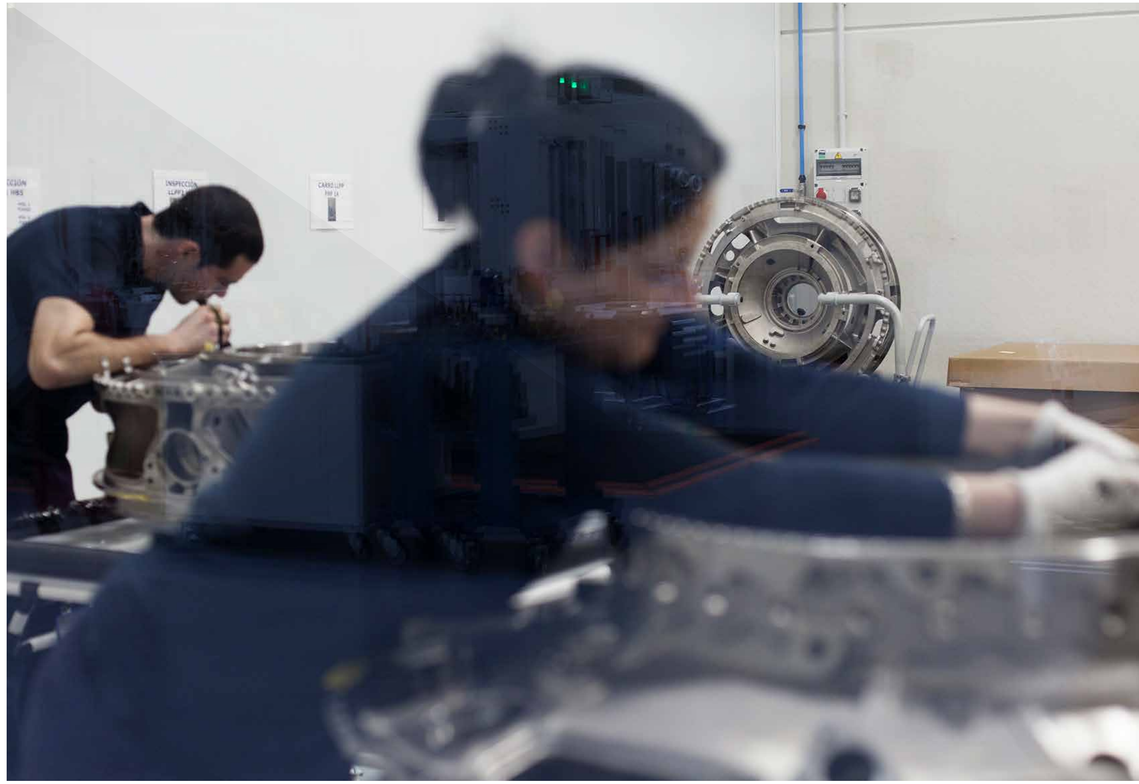
FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En coherencia con el compromiso de Aciturri con la diversidad, la empresa presta especial atención a todo lo relacionado con la igualdad de género. Así, cuenta con un **Plan de Igualdad 2015-2020,** aprobado por la Dirección y compartido con los distintos órganos de representación de los trabajadores. Este plan se diseñó a partir de un diagnóstico de situación a partir del que se establecieron objetivos específicos, de los que se deriva una serie de acciones, cuyos avances se analizan periódicamente.
Algunas de las medidas más significativas son:

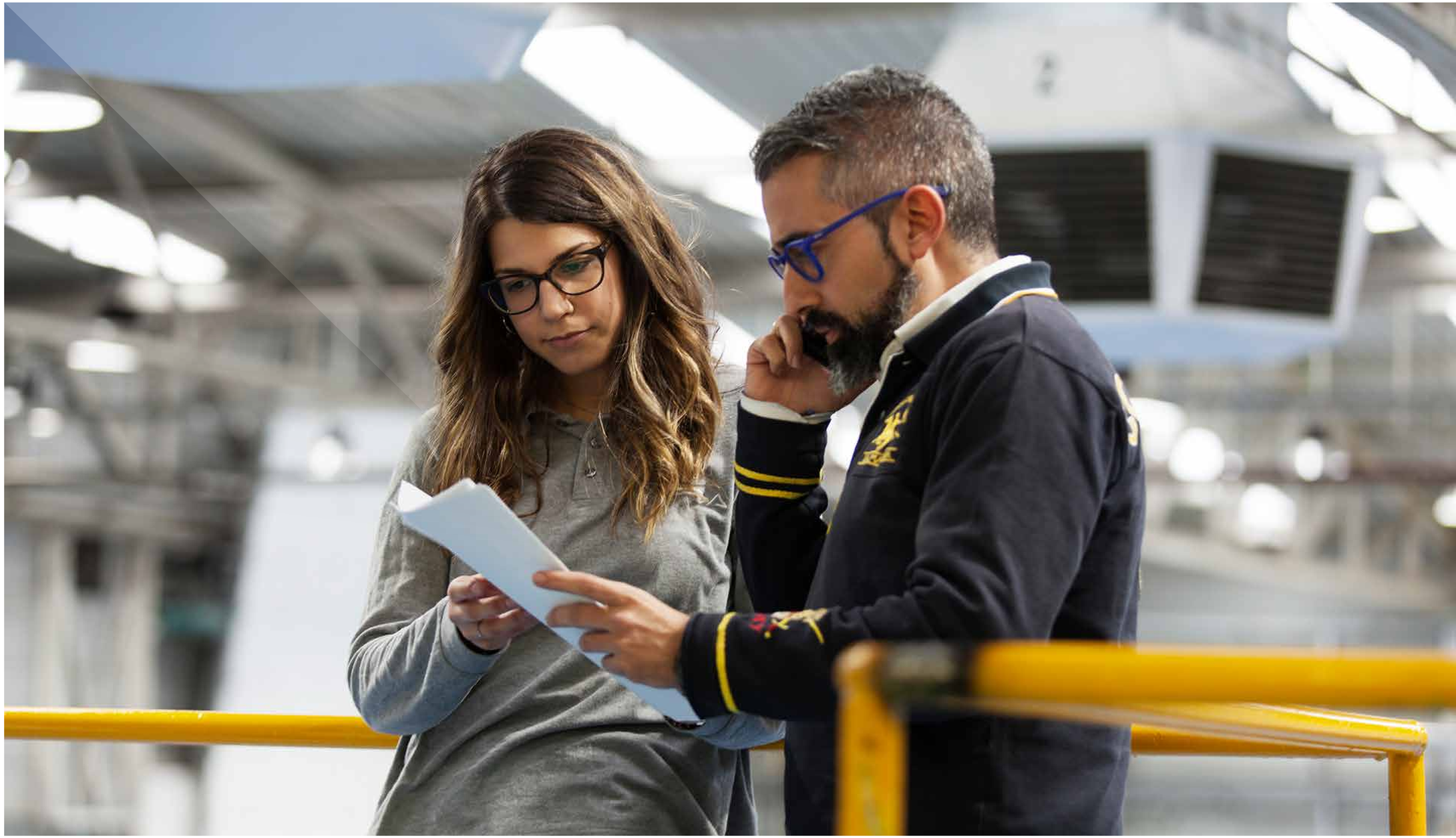
- Preferencia de selección del género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.
- Bolsa de trabajo interna: Aplicación de una herramienta interna que permite publicar la oferta de vacantes para su conocimiento por parte de toda la plantilla, favoreciendo la transparencia del proceso y la no discriminación.
- Facilitar el acceso, en condiciones de igualdad, a la formación de personas tanto en reducción de jornada como en jornada completa.
- Inclusión de los conceptos de tickets guardería, seguro médico, formación y transporte en la retribución flexible.
- Posibilidad de realizar jornada continuada tras la baja maternal parcial y hasta que el menor cumpla un año.
- Acumulación y disfrute del periodo de lactancia en jornadas completas, inmediatamente después de la baja por maternidad.
- Opción de poder acumular las vacaciones tras la baja maternal o el permiso por paternidad.

Durante el primer trimestre de 2020 se realizaron las reuniones de seguimiento con cada Comisión, donde se revisaron los indicadores y se puso en común la memoria de iniciativas del año anterior. A continuación, se ha procedido a analizar las novedades que introducen los nuevos Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y Real Decreto Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (asistiendo a diferentes webinars y realizando formación al respecto). Finalmente se ha llevado a cabo un planteamiento para adaptar el actual Plan de Igualdad de Aciturri a la nueva legislación a lo largo de 2021.



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

SEGURIDAD Y SALUD

El Servicio de Prevención ha liderado la definición y ejecución de los protocolos de prevención frente a la COVID 19 durante la pandemia.

Aciturri ha establecido su **Política de Salud y Seguridad Laboral,** integrada con su política de medio ambiente, con el objetivo de combatir cualquier riesgo relativo a la seguridad y salud de sus empleados y todas las personas que se relacionan con su actividad o productos, con un enfoque de mejora continua.

Para lograr este objetivo, se considera necesaria la participación de toda la plantilla, representada por sus Delegados de Prevención. Actualmente, el 94% de la plantilla está representada por delegados de prevención, en los correspondientes Comités de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Toda la plantilla puede establecer comunicación directa con el departamento de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la cuenta de correo específica, mediante los formularios disponibles o directamente, con los técnicos de PRL de cada planta.

Los acuerdos relativos a Seguridad y Salud son los incluidos en los diferentes convenios colectivos de aplicación.

El sistema utilizado para la comunicación de accidentabilidad a la autoridad laboral es DELTA.

El índice de gravedad [23] de los accidentes de trabajo durante 2020 en Aciturri ha sido de 20,58 (24,88 para las mujeres; 19,73 para los hombres).

23. El índice de gravedad se calcula como el número de días laborables perdidos por baja, respecto al número de accidentes con baja, a 31 de diciembre.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

	2017			2018			2019			2020		
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
ÍNDICE DE INCIDENCIA[25] ACCIDENTE DE TRABAJO, CON BAJA	4,88	3,91	5,11	3,74	0,28	4,90	3,35	2,24	3,63	3,54	2,08	3,90
ÍNDICE DE INCIDENCIA ENFERMEDAD PROFESIONAL, CON BAJA	0	0	0	0,07	0	0,09	0,06	4,17	0	0,15	0	0,19
FALLECIMIENTOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ABSENTISMO[26]		0,45%			0,37%			0,32%			0,33%	
PROMEDIO SECTOR[27]		0,37%			0,41%			0,43%			0,29%	

25. El índice de incidencia se calcula como número de sucesos (accidente o enfermedad profesional) con baja, respecto al número de trabajadores en el periodo, en porcentaje.
26. Se considera únicamente absentismo asociado a accidente de trabajo y enfermedad profesional, sin contabilizar otras causas.
27. Promedio del sector, según informes anuales de absentismo aportados por FREMAP.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

	PROMEDIO PLANTILLA[28]	N.º ACCIDENTE DE TRABAJO SIN BAJA	N.º ACCIDENTE DE TRABAJO CON BAJA
TOTAL	**1.357**	**55**	**48**
HOMBRES	1.026	48	40
ÍNDICE DE HOMBRES ACCIDENTADOS X 100 HOMBRES	--	4,68	3,90
MUJERES	385	7	8
ÍNDICE DE MUJERES ACCIDENTADAS X 100 MUJERES	--	1,82	2,08

	PROMEDIO PLANTILLA	N.º ENFERMEDAD PROFESIONAL SIN BAJA	N.º DE ENFERMEDAD PROFESIONAL CON BAJA
TOTAL	**1.357**	**1**	**2**
HOMBRES	1.026	0	2
ÍNDICE DE HOMBRES CON ENFERMEDADES PROFESIONALES X 100 HOMBRES	--	0	0,19
MUJERES	385	1	0
ÍNDICE DE MUJERES CON ENFERMEDADES PROFESIONALES X 100 MUJERES	--	0,26	0

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES (TFA) CADA 1000 HORAS [29]

N.º DE ACCIDENTES DE TRABAJO SIN BAJA	**0,028**
N.º DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA	**0,024**
N.º DE ACCIDENTES DE TRABAJO TOTALES	**0,052**

TASA DE DÍAS PERDIDOS (TDP) CADA 1000 DÍAS [30]

TASA DE DÍAS PERDIDOS CON BAJA	**4,72**
TASA DE DÍAS PERDIDOS SIN BAJA	**0,112**
TASA DE DÍAS PERDIDOS	**4,83**

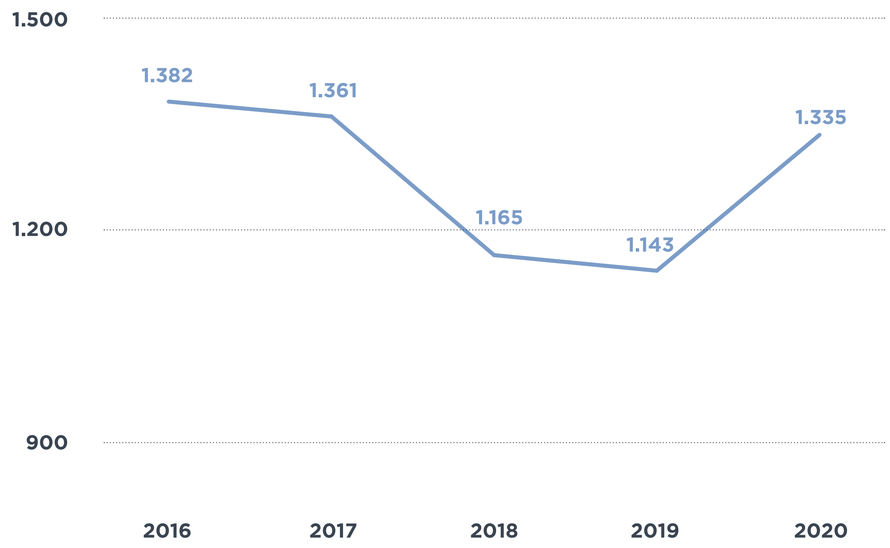
28. Plantilla media calculada a partir del número de trabajadores activos al primer día hábil de cada mes.
29. El promedio de horas anuales se calcula como número de horas de trabajo anuales (1.740 h menos las horas no trabajadas por procesos de ERTE) por la plantilla promedio.

30. La tasa de días perdidos se calcula como los días perdidos por accidente, frente al promedio de días de trabajo anuales, cada 1000 días.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

DÍAS PERDIDOS POR ACCIDENTE DE TRABAJO (AT) Y ENFERMEDAD PROFESIONAL (EP) CON BAJA[31]



Aciturri cuenta con un **sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, certificado bajo la norma ISO 45001** (en 2020 se ha llevado a cabo la transición desde el sistema previo, certificado bajo OHSAS 18001), y con alcance a todas las empresas y plantas de la compañía. El objetivo de este sistema es fomentar una cultura de prevención ante los riesgos asociados a cada puesto de trabajo para, de esta forma, reducir la siniestralidad laboral.

El cambio del sistema de gestión de OHSAS a ISO 45001 ha ayudado en la definición de los procesos de SST de Aciturri, así como su integración con los procesos de gestión medioambiental, lo que permite contar con un sistema integrado que presenta importantes sinergias.

Todas las empresas que forman parte de Aciturri, con la salvedad de las situadas en la planta de Tres Cantos, están sujetas a lo dispuesto en el II Convenio Estatal de la Industria del Metal, con un impacto significativo en la obligatoriedad de formación de los trabajadores según sus oficios, más allá del requisito legal de formación del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece una programación mínima de 20 horas de formación en los riesgos propios de su oficio.

Un año más, el Servicio de Prevención de Aciturri ha mantenido su acreditación como entidad formadora ante la Fundación Laboral del Metal. En 2020 se han seguido desplegando acciones para formar en cursos homologados, alcanzando el 67,84% de la plantilla (frente al 55,76% del año anterior) afectada por este Convenio.

De acuerdo con las evaluaciones de riesgos realizadas por el Servicio de Prevención, se identifican dos riesgos higiénicos y un riesgo ergonómico significativo, en términos de enfermedad profesional.

Como otros años, los dos principales riesgos higiénicos se vinculan al uso de compuestos cancerígenos de cromato de estroncio y a la exposición al ruido. Para prevenirlos, se realizan controles técnicos y laborales exhaustivos y monitorización de las condiciones de trabajo, con tolerancia cero a las desviaciones.

31. Se contabilizan días perdidos por accidente de trabajo con baja, enfermedad profesional con baja y recaídas de accidente.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

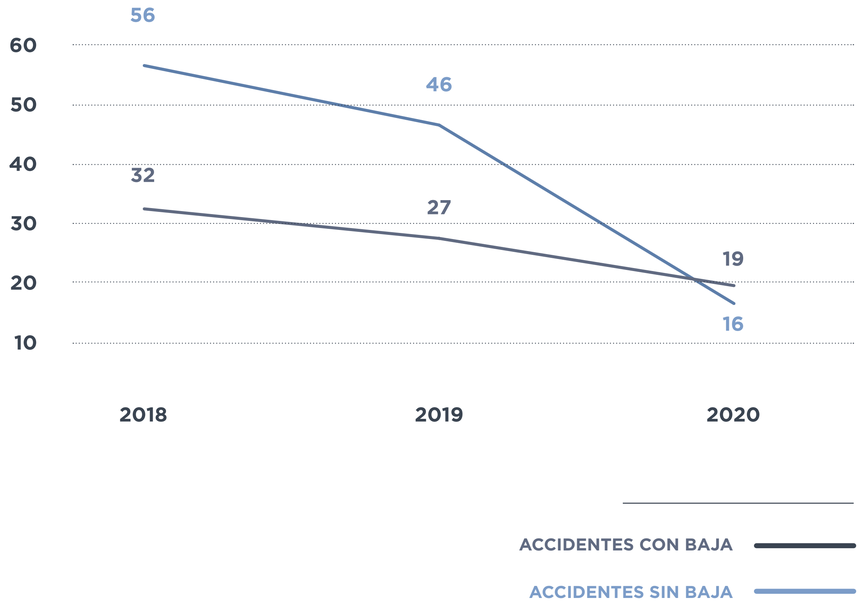
FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

En relación con el riesgo ergonómico, derivado de trastornos musculo esqueléticos, tanto por riesgo postural como por movimiento repetitivos, en 2020 se ha continuado con el proyecto “Lesión cero” ya implantando en los centros de Sevilla, Madrid (Getafe y Tres Cantos) y Boecillo en Valladolid. Debido a la pandemia, este servicio ha estado interrumpido durante buena parte del primer semestre del año, requiriendo en algunos casos acciones de reimplantación.

El número de días perdidos por TME se ha reducido de forma significativa en los centros de Boecillo y Tres Cantos, pero se ha incrementado en el centro de Getafe.

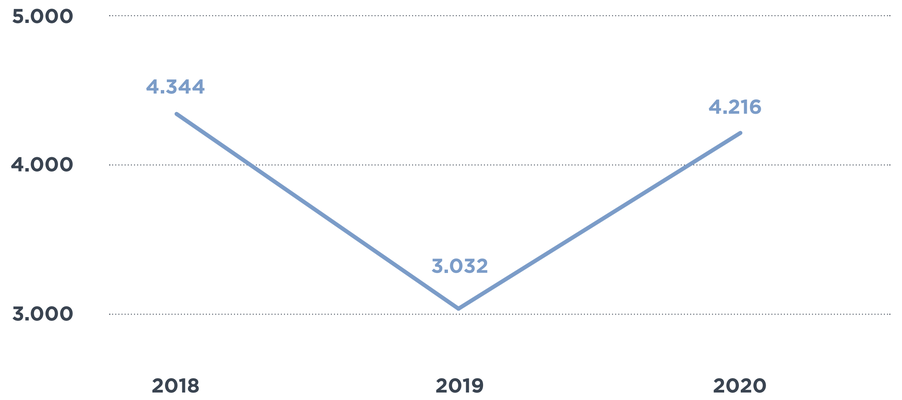
ACCIDENTABILIDAD POR CAUSA TME

ACCIDENTES CON Y SIN BAJA



ACCIDENTABILIDAD POR CAUSA TME

HORAS PERDIDAS POR BAJAS LABORALES CON CAUSA TME [32]



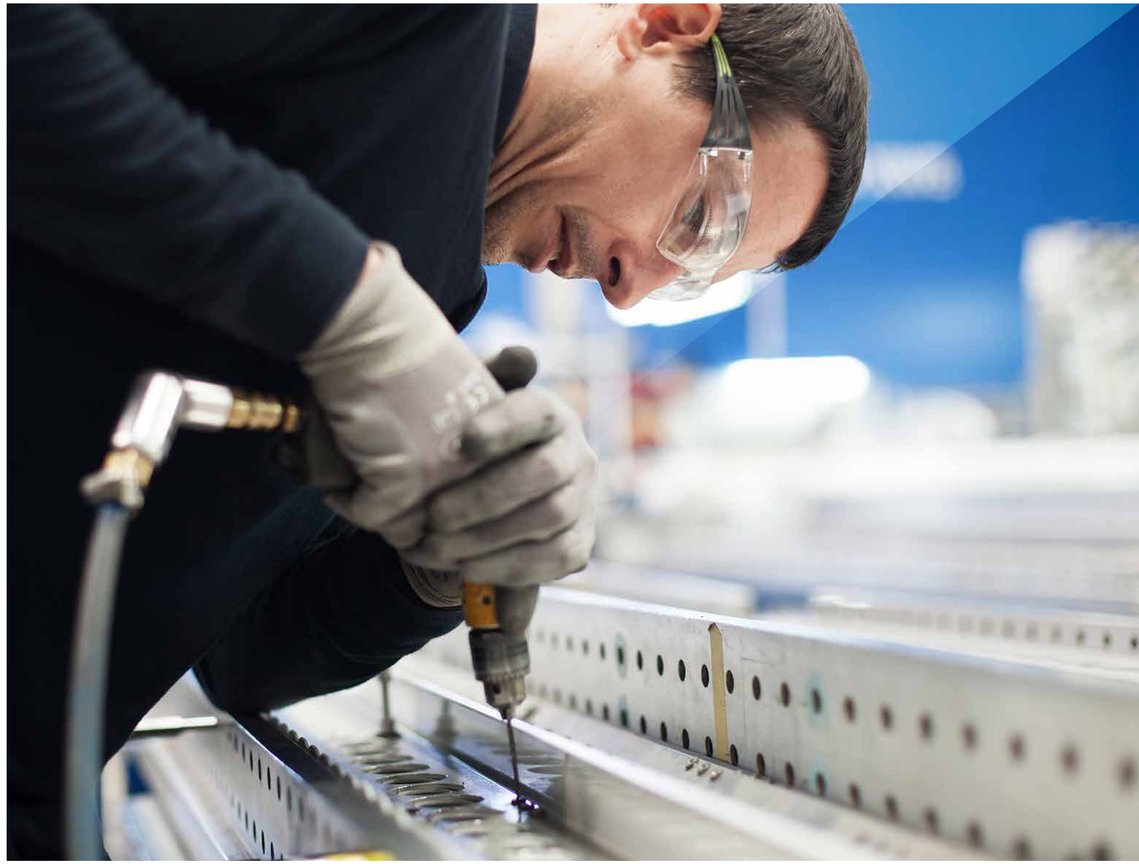
32. Este dato refleja las horas perdidas por sucesos acaecidos durante 2020, no computándose las horas perdidas por sucesos de años anteriores no cerrados a 31 de diciembre de 2019.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

En relación con las actuaciones puestas en marcha por Aciturri para la **protección de los trabajadores frente al contagio de COVID-19 en el puesto de trabajo,** destacan las estrategias y protocolos por parte del Servicio de Prevención Mancomunado, y la supervisión y seguimiento de la alta dirección. Estos protocolos se han diseñado y ejecutado con el compromiso de toda la plantilla para lograr la menor exposición posible al virus, para garantizar la seguridad de nuestros empleados y la continuidad de la operación. Para ello, desde un principio, se han establecido procedimientos que se han revisado permanentemente, según las indicaciones de las autoridades sanitarias, considerando las diferentes situaciones de gravedad de la pandemia que se han vivido. Estos protocolos se basan en:

- Garantizar la distancia en puestos fijos, vestuarios, comedores y zonas de fumadores.
- Desinfección continúa de zonas comunes, y medios de desinfección en puestos de trabajo, con asignación de tiempo específico para la desinfección.
- Uso de mascarillas como medida de protección individual durante toda la permanencia en la empresa, con independencia de la distancia social.
- Limitaciones de aforos tanto por distancia social como por capacidad de ventilación de las salas y oficinas. En algunos casos esto ha supuesto la relación de inversiones encaminadas a la mejora de capacidades de ventilación.
- Controles de visitas y contratistas, con periodos de prohibición o limitaciones.
- Teletrabajo general en situaciones de alta incidencia.
- Controles diarios del mantenimiento de las medidas.
- Comunicación permanente de las medidas y sus modificaciones, señalización y cartelería.



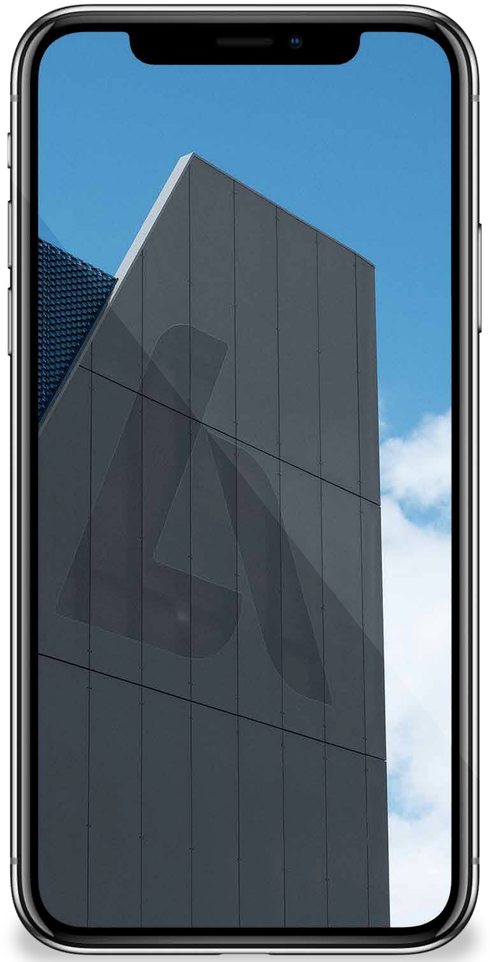
CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

COMUNICACIÓN INTERNA

La red social corporativa ha sido el principal canal de comunicación con la plantilla durante la pandemia

SAP JAM, **red social corporativa** a la que tienen acceso el 100% de los empleados de la compañía en tiempo real a través de aplicación móvil, se ha consolidado como principal canal de comunicación interna de la compañía. Desde que se hicieron públicas las primeras informaciones en torno a la pandemia, esta red ha sido el soporte para trasladar a los empleados de la compañía más de 50 comunicaciones directas relacionadas con la parada y reanudación de las operaciones en cada centro de trabajo, las medidas de prevención y seguridad a adoptar, la evolución de los contagios en la compañía o informaciones sobre medidas de flexibilización como el teletrabajo.



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

OTRAS INICIATIVAS

El fomento de un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, promoviendo iniciativas diferentes de las vinculadas específicamente al puesto de trabajo y el desempeño profesional, forma parte de la cultura de Aciturri.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
POLÍTICA RETRIBUTIVA
DIVERSIDAD
SEGURIDAD Y SALUD
COMUNICACIÓN INTERNA
OTRAS INICIATIVAS

FAMILY DAY

La irrupción de la pandemia en marzo ha impedido la celebración del **Family Day,** jornada a la que están invitados todos los empleados de la compañía y sus parejas e hijos, que Aciturri venía celebrando bienalmente desde 2008 y que tenía prevista una nueva edición en 2020.

CELEBRACIONES DE NAVIDAD

Asimismo, tuvieron que ser canceladas las **reuniones anuales de cierre de ejercicio** a las que la compañía convoca cada mes de diciembre a toda la plantilla en cada centro de trabajo, con el objetivo de adelantar la previsión de resultados del ejercicio que finaliza y presentar los objetivos previstos para el siguiente. En cada una de estas reuniones interviene el gerente de la planta y al menos un miembro del Foro de Dirección. En el último ejercicio, todas ellas contaron además con la participación del Consejero Delegado.

CONCURSO INFANTIL DE DIBUJO

Aciturri convoca anualmente el **concurso infantil de dibujo** para hijos de empleados de 0 a 12 años.

Los dibujos ganadores se emplean para ilustrar las tarjetas con las que Aciturri felicita la Navidad a empleados, clientes, proveedores e instituciones.
Desde 2019 la compañía incluye en la convocatoria a los niños del Hogar San Agustín de las Hijas de la Caridad en Vera (Almería), centro con el que colabora a través de diferentes vías. La edición 2020 ha contado con la participación de un total de 203 niños. Cada uno de ellos ha recibido un regalo en agradecimiento por su dibujo.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

INICIATIVAS I+D
INVERSIONES I+D+i

I+D+i

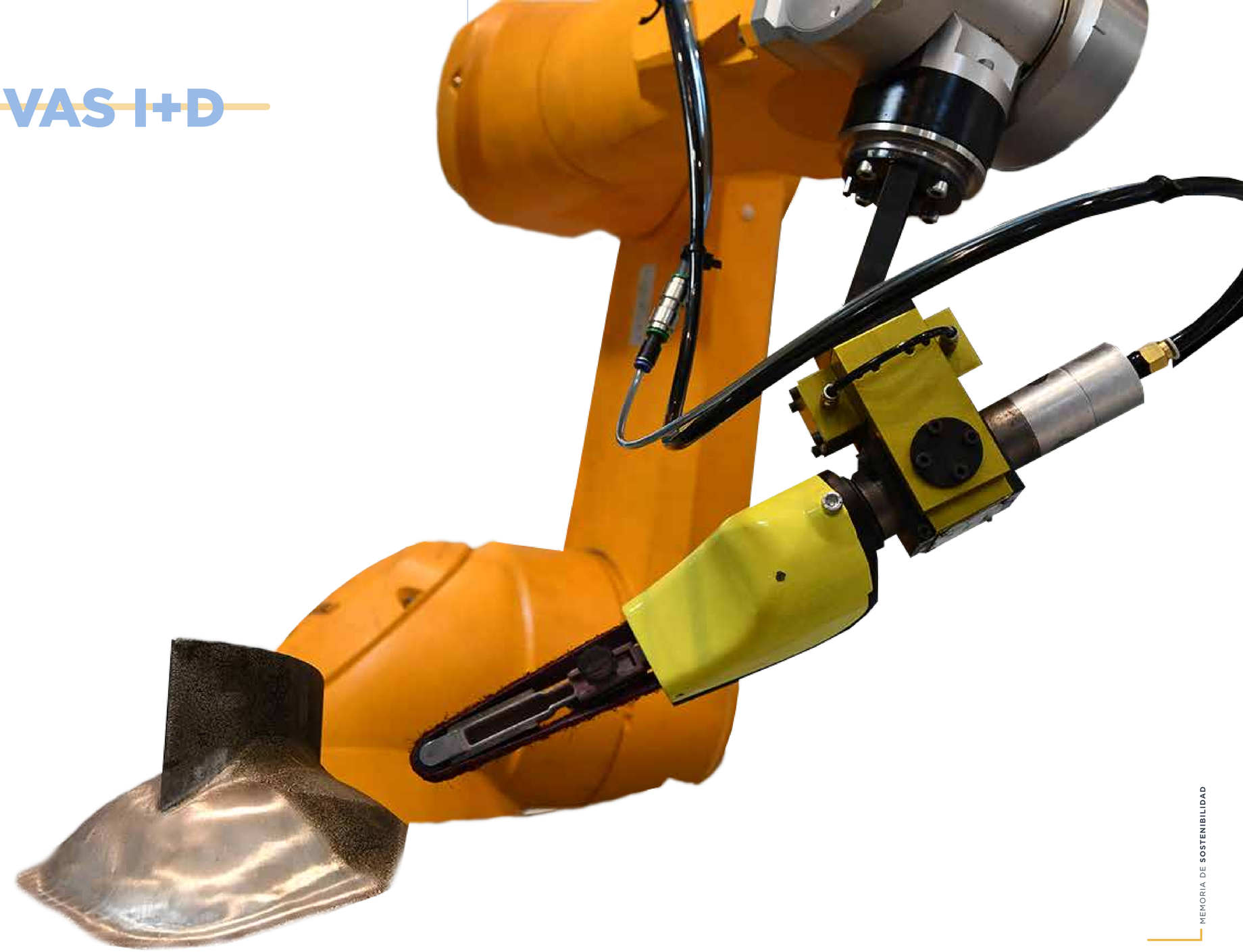
Las actividades en I+D+i de Aciturri se centran en el diseño y desarrollo de nuevos productos, procesos y tecnologías de fabricación, como garantía de éxito sostenible a largo plazo.

Aciturri es agente activo de la innovación industrial, a través de proyectos desarrollados en solitario, y otros en colaboración con clientes, proveedores, universidades, centros tecnológicos y organismos dedicados a la investigación, en programas de investigación y alineamiento tecnológico. Todo ello, con el objetivo de mejorar el sector y aumentar la competitividad de la propia compañía.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

INICIATIVAS I+D
INVERSIONES I+D+i

INICIATIVAS I+D



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

INICIATIVAS I+D
INVERSIONES I+D+i

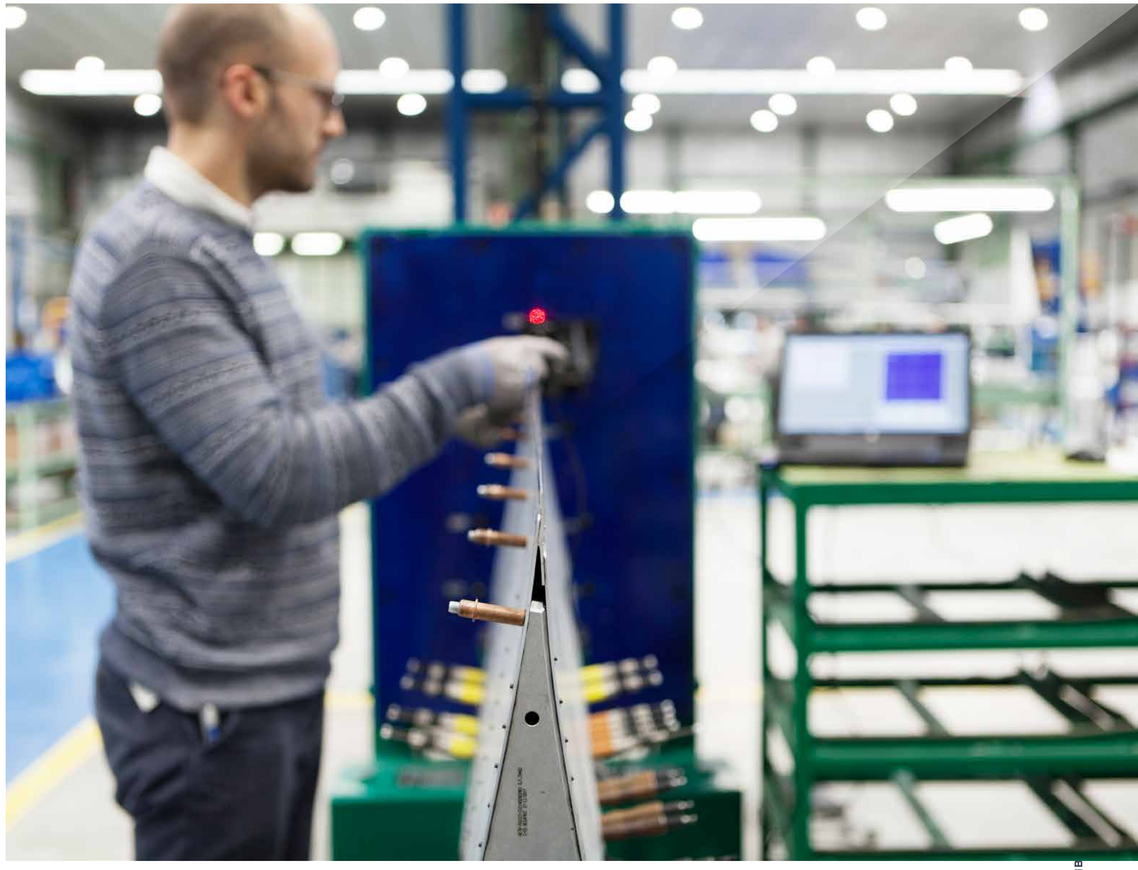
PROYECTO EWIRA

Los avances en 2020 han permitido validar con éxito la aplicación de la tecnología Jig-Less a componentes de gran tamaño.

El proyecto EWIRA *(Extended WIng for Regional Aircraft demonstrator)* integrado por Aciturri Engineering, Aciturri Assembly, Caetano Aeronaútica y MTC *(The Manufacturing Technology Centre)* ha continuado su actividad en 2020.

En este año se ha acometido el montaje del demostrador de plano medio extendido. Esta actividad ha permitido validar con éxito las líneas tecnológicas de utillaje de montaje flexible (la misma grada se usará para montar otro componente) así como aplicaciones de la tecnología Jig-Less aplicadas a componentes de gran tamaño (en años anteriores se comprobó la aplicación de esta tecnología en un componente de menor tamaño, como fue el alerón). Estas tecnologías han permitido reducir costes, y facilitar y mejorar en gran medida la ergonomía en el montaje de los componentes.

En 2020 se han llevado a cabo pruebas de soldadura sobre probetas y se ha avanzado en el aprovisionamiento de piezas para los demostradores de bancadas. La actividad en estas pruebas ha permitido mejorar diversos aspectos en los procesos de soldadura y culminarán extendiendo las capacidades técnicas actuales con el montaje de los demostradores en 2021.



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

INICIATIVAS I+D
INVERSIONES I+D+i

PROYECTO FEINA

El objetivo de FEINA es desarrollar la tecnología de fabricación aditiva como alternativa a la fabricación de preformas de titanio.

El proyecto FEINA tiene como objetivo desarrollar la tecnología de fabricación aditiva en titanio de tipo WAAM *(Wire Arc Additive Manufacturing).* Esta técnica pretende fabricar preformas de titanio con el primer objetivo de plantear una alternativa a las forjas actuales, que tienen un alto coste, así como una alternativa a piezas de titanio que se obtienen de placa, reduciendo la cantidad de materia prima necesaria, por tanto, reduciendo costes y desperdicio de material.

Durante este año se han fabricado las primeras probetas, que han indicado la mejor estrategia de deposición de material para evitar tensiones internas y se han ensayado para conocer sus propiedades estructurales y estudiar los tratamientos térmicos posteriores más adecuados para este tipo de fabricación.

PROYECTO NIEBLA

Con objeto de mejorar las capacidades tecnológicas de Aciturri en el ámbito de aplicaciones de defensa, se ha llevado a cabo este proyecto de viabilidad tecnológica que busca analizar las capacidades de baja observabilidad radar de un concepto novedoso de estructura. NIEBLA ha permitido identificar oportunidades de aplicación muy interesantes para cierto tipo de estructuras, mejorando niveles de atenuación radar de soluciones del estado del arte actual.

Actividades como NIEBLA permiten mejorar las oportunidades de participación entre otros en el programa FCAS (impulsado por Francia, Alemania y España), el cual tiene por objeto madurar tecnologías para su aplicación en el futuro avión de combate europeo.

PROYECTO MULTILARGUERO

El proyecto continuó adelante en los primeros meses de 2020 con reuniones de concurrencia de acuerdo con el plan que se definió en la FDR *(Feasibility Design Review)* que terminó a finales de 2019.

El objetivo era fabricar en 2020 un demostrador de un metro de longitud y la misma cuerda que la pieza real, recogiendo los requisitos identificados por diseño en la FDR.

Tras la irrupción de la pandemia, la fabricación del demostrador se ha visto aplazada.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

INICIATIVAS I+D
INVERSIONES I+D+i

PROYECTO DE REALIDAD AUMENTADA

La aplicación de realidad aumentada contribuye a mejorar la colaboración y obtener procesos de fabricación mas eficientes y productivos.

En 2020 se ha realizado una prueba piloto de aplicación de realidad aumentada en procesos de fabricación, concretamente en el proceso de inspección de las puertas del programa B787-PDS, consistente en la preparación de la orden de inspección de dichos componentes en un entorno 3D y la ejecución de dicha inspección mediante el uso de gafas Hololens (dispositivo de realidad mixta).

Con esta prueba se han podido simular las condiciones de trabajo que se producirían en Aciturri en caso de habilitar estas capacidades, para la preparación y ejecución de órdenes de trabajo e inspección realizadas totalmente en un entorno 3D para su uso en taller en lugar de las habituales instrucciones en papel. El objetivo final es mejorar la colaboración y tener procesos más eficientes y productivos.

PROYECTO COPERNICO

Diseño y cálculo de herrajes equivalentes a los actuales para fabricación mediante RTM con materiales más modernos y con mejores propiedades.

El proyecto COPERNICO surge en 2020 para resolver la necesidad de obtener herrajes en fibra de carbono con una repetitividad asegurada y muy altas cadencias, que es lo que se demandará en los futuros aviones de pasillo único. En este primer año se han diseñado y calculado herrajes equivalentes a los actuales para ser fabricados mediante RTM (Resin Transfer Moulding) con materiales más modernos y con mejores propiedades. También se han estudiado las distintas configuraciones y estrategias de conformado de las preformas para cumplir con los objetivos marcados. En esta línea se han fabricado utillajes de conformado mediante fabricación aditiva sobre los cuales se realizarán las primeras pruebas que buscan asegurar la calidad y repetitividad de las preformas, lo que es clave para obtener un buen cierre de útil y una correcta inyección posterior que evite la aparición de defectos.

Durante el desarrollo del proyecto se han analizado las características físicas y morfológicas de los elementos (estructura y motor) susceptibles de ser optimizados, se han optimizado los elementos manteniendo sus propiedades mecánicas mientras se ha reducido la cantidad de material utilizado, se han definido las estrategias óptimas de fabricación y se han analizado los costes asociados.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

INICIATIVAS I+D
INVERSIONES I+D+i

PROYECTO IMPACT

Aciturri Additive Manufacturing (AAM) forma parte del grupo de organizaciones, lideradas por la Fundación Idonial, que desarrollan el Proyecto IMPACT, concedido por el Ministerio de Defensa del Gobierno de España. El proyecto tiene por objeto la "Impresión 3D de nuevos materiales y estructuras auxéticas para la mejora de los sistemas de protección pasiva del combatiente", y se enmarca en la convocatoria de proyectos de I+D de interés para Defensa susceptibles de ser incluidos en el ámbito del Programa de Cooperación en Investigación Científica y Desarrollo en Tecnologías Estratégicas (Programa Coincidente).

Las estructuras y los materiales auxéticos son aquellos que poseen un coeficiente de Poisson negativo, por lo que su comportamiento es el contrario al habitual cuando se los somete a procesos de tracción/compresión: ante tracciones en la dirección axial se produce una expansión en la dirección transversal. Esta característica hace que la combinación de estos materiales y estructuras sea ideal para sistemas de protección a la par que, como en otras ocasiones, abre un amplio abanico de oportunidades para su aplicación en otros sectores al combinar ligereza y resistencia en estructuras que hasta la fecha debían ser macizas.

ESTACIÓN DE PULIDO ROBOTIZADO

El centro de trabajo de Orón incorporó en febrero una estación de pulido robotizado que ha permitido la entrega a cliente de motor de los primeros componentes procesadas en esta instalación.

Esta solución robotizada reduce en más de un 50% los tiempos de proceso de componentes asegurando la repetitividad del proceso y por tanto la calidad de las piezas, y contribuye a mejorar las condiciones de trabajo de las personas eliminando tareas de gran impacto ergonómico.

En el último trimestre del año se ha lanzado la industrialización de un tercer componente que se empezará a producir en 2021.

PROYECTO DAAMAS

Proyecto europeo de la red MANUNET liderado por Aciturri Aeroengines, cuya participación es financiada por el Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León.

El proyecto está dirigido a la implementación industrial de la tecnología WAAM a través de la investigación de dos sistemas, uno basado en tecnología de soldadura TIG y otro en MIG/MAG con el objeto de comparar ambas alternativas con distintos materiales (aleaciones de Ti y Al y superaleaciones de Ni) y demostrar sus capacidades en casos reales de estudio real del sector aeronáutico.

Como fabricante del sector aeronáutico, Aeroengines asume asimismo en el proyecto el rol de usuario final y como tal es el responsable de:

- **Definir los requisitos** del proceso.
- **Proponer las piezas** sobre las que demostrar las capacidades de los procesos desarrollados y el grado de cumplimiento con los requisitos aeronáuticos.
- R**ealizar el estudio comparativo,** tanto en términos técnicos como económicos, del proceso WAAM (Wire Arc Additive Maufacturing) respecto a los procesos tradicionalmente utilizados basados en mecanizado de forjas y fundidos.

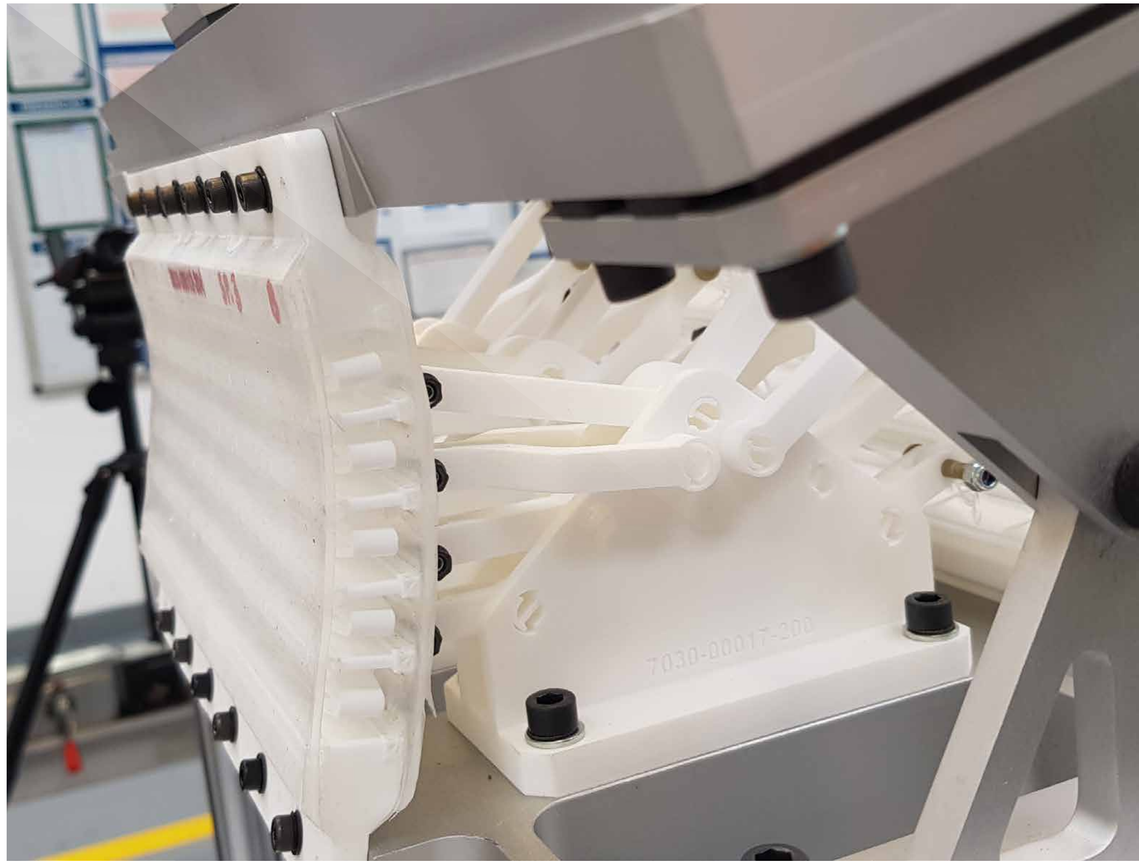
CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

INICIATIVAS I+D
INVERSIONES I+D+i

PROYECTO CIMA

El objetivo del proyecto CIMA es plantear soluciones para evitar discontinuidades aerodinámicas en la unión de componentes, reduciendo la resistencia aerodinámica en la actuación de superficies de control, con la consiguiente reducción de consumo de combustible y por tanto de emisiones de CO_2.

En 2020 se han alcanzado hitos relevantes que permiten aumentar el nivel de conocimiento de Aciturri en el área de las estructuras morfológicas. Se realizó una criba de posibles diseños estructurales siguiendo un concepto innovador que utiliza tecnologías de fabricación aditiva. Esta criba culminó en la definición de un demostrador para ensayo funcional, cuya primera unidad fue fabricada con éxito. Así mismo, se definió y puso en marcha la fabricación del utillaje de ensayo funcional. Utillaje y demostrador permitirán validar un nivel de madurez TRL3 para esta tecnología, en caso de que las pruebas a realizar al inicio de 2021 concluyan con éxito.



SISTEMAS DE REFRIGERACIÓN PARA APLICACIONES AERONÁUTICAS FABRICADOS CON TECNOLOGÍA ADITIVA

Se trata de un proyecto propio, puesto en marcha en 2020, que tiene por objeto la fabricación con tecnología aditiva (LPBF, *laser powder bed fusion*) de elementos que forman parte de sistemas de refrigeración avanzados para mejorar la gestión térmica avanzada en aviones.

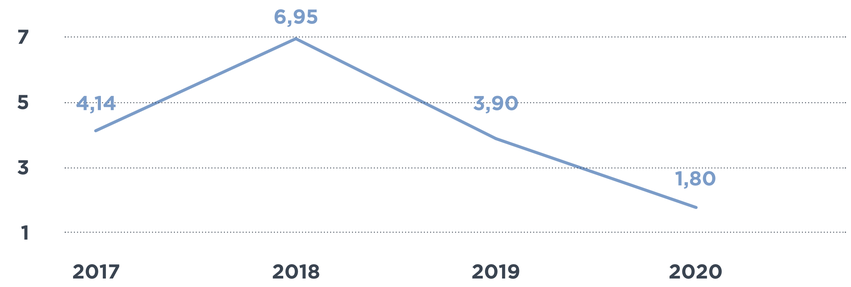
El objeto del proyecto es validar su adecuación, realizar los post-tratamientos necesarios y confirmar que se cumplen los requerimientos geométricos y dimensionales que se exigen en estos elementos.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

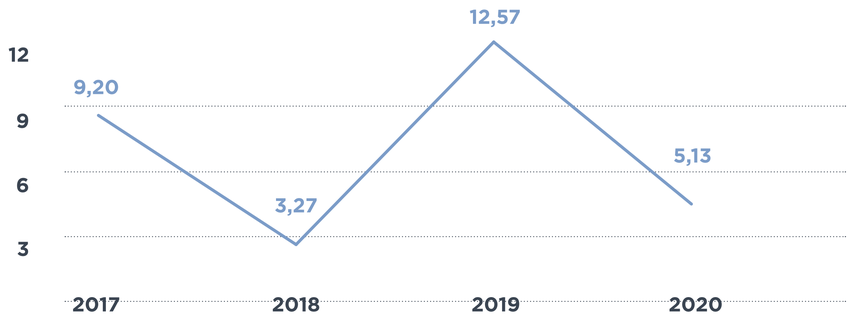
INICIATIVAS I+D
INVERSIONES I+D+i

INVERSIONES I+D+I

INVESTIGACIÓN
(MM€)



DESARROLLO DE NUEVOS PRODUCTOS
(MM€)



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

GESTIÓN AMBIENTAL

El impacto ambiental de Aciturri se minimiza mediante el uso sostenible de los recursos naturales, gracias a procesos productivos eficientes y controlados. Se trata de una cuestión estratégica en el sector aeronáutico en su conjunto, y de manera especial en la compañía.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

Aciturri dispone de un sistema de gestión ambiental, diseñado, implantado y certificado de acuerdo con la norma UNE-EN-ISO 14001:2015, que permite realizar una gestión sistemática de la variable ambiental, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales de aplicación y los compromisos de minimización de impacto adquiridos.

Todos los años se realiza una evaluación de impactos y riesgos ambientales según lo marcado en el procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales y, a partir de los resultados de ésta, se diseñan y ejecutan planes de mitigación cuando el impacto o riesgo identificado se considera como no asumible.

No se han producido multas ni sanciones por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia ambiental.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

El resultado de esta evaluación de aspectos ambientales para 2020, en cada una de las instalaciones, revela los siguientes aspectos significativos:

	CONSUMOS	RESIDUOS	VERTIDOS	EMISIONES
AYUELAS	Turco Smut go NC Ácido nítrico Ácido fluorhídrico 70% Ácido clorhídrico 17% Ácido sulfúrico Alodine 1200S Hidróxido cálcico MEK Alcohol isopropílico Diluyente de pintura	Tortas de depuradora Aguas con cromo Lodos de mecanizado Residuos líquidos de pintura Filtros de cabina de pintura Productos químicos caducados	Conductividad Fluoruros Nitrato	--
BERANTEVILLA	Gasóleo Acetona	Lodos de mecanizado	--	--
LOGÍSTICA	--	--	--	--
BOECILLO	Acetona (Safran) Alcohol isopropílico Diestone Pintura	Aguas con pinturas tintas y adhesivos Restos de fibra curada	--	Emisión de ruido generado por los filtros de la máquina Belloti Emisiones difusas de COVs

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

	CONSUMOS	RESIDUOS	VERTIDOS	EMISIONES
TRES CANTOS	Agua potable Gas Diestone Acetona Disolvente limpieza Frekote	Adhesivos y sellantes	--	Emisiones difusas de COVs
ASSEMBLY	Tolueno	Filtros de cabina de pintura	--	--
ADDITIVES	--	--	--	--
ORÓN	Gasóleo Acetona Alcohol isopropílico	--	--	--
IRCIO	Gas Disolvente Ardrox 9PR5 Antiespumante Promoclean Líquido fijador Líquido revelador Alcohol isopropílico Pinturas	Líquido revelador Taladrina	--	--
GETAFE	Gasóleo Alcohol isopropílico Diestone Pinturas Diluyente	Productos químicos caducados	--	Emisiones difusas de COVs

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

El Departamento de Medio Ambiente de Aciturri dispone de los recursos necesarios para una adecuada gestión ambiental. En concreto, dispone de un coordinador, un técnico de medio ambiente asignado a las plantas de Castilla y León, Álava y Madrid, y otro para Sevilla (con dedicación de un 25% de su jornada), así como un recurso administrativo para la gestión de datos y KPI. Todas las plantas tienen, dentro de la organización de emergencias, recursos designados para la actuación y contención de eventuales derrames o accidentes ambientales.

La actividad de Aciturri está incluida en el alcance de la Ley 26/2007, de Responsabilidad Ambiental. Según la Orden TEC/1023/2019, de 10 de octubre, la planta de Ayuelas estaría dentro del grupo de prioridad III, por lo que se ha realizado una evaluación de riesgos, para la determinación del importe de la garantía financiera a establecer, cumpliendo así con los plazos dictados en la citada Orden.

Siguiendo la metodología de la normativa de referencia y utilizando las herramientas puestas en marcha por parte del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), se ha calculado el IDM (Índice de Daño Medioambiental).

El resultado de dicho cálculo ha sido de 646.122 € para el escenario de referencia (siniestro en APQ). Por tanto, teniendo en cuenta las exclusiones definidas en el artículo 28 de la Ley de Responsabilidad ambiental, no ha sido necesario establecer una garantía financiera dado que se dispone de un Sistema de Gestión Medio ambiental certificado según la ISO 14001.

La **Política Medioambiental** de Aciturri incluye el compromiso de cumplimiento de la legislación ambiental vigente, a través de la colaboración con las autoridades en el establecimiento de actuaciones para minimizar el impacto de situaciones adversas que puedan afectar al medio ambiente.

En el periodo objeto de reporte no se han producido multas ni sanciones por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia ambiental.

La actividad de Aciturri no genera impacto alguno en la biodiversidad, así como tampoco en áreas protegidas, por lo que no se han puesto en marcha medidas específicas dirigidas a la preservación o restauración de la misma.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

CONSUMO DE ENERGÍA

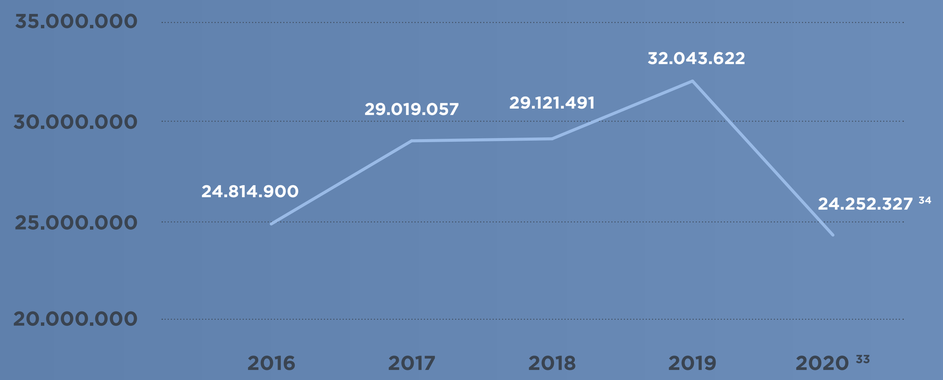
El apagado durante fines de semana y noches, la instalación de tecnología LED o la sectorización de la iluminación son algunas de las medidas adoptadas para reducir el consumo energético.

Aciturri busca en todo momento la eficiencia en el consumo de recursos energéticos, con el objetivo de minimizar su impacto ambiental y aumentar la sostenibilidad económica de la compañía.

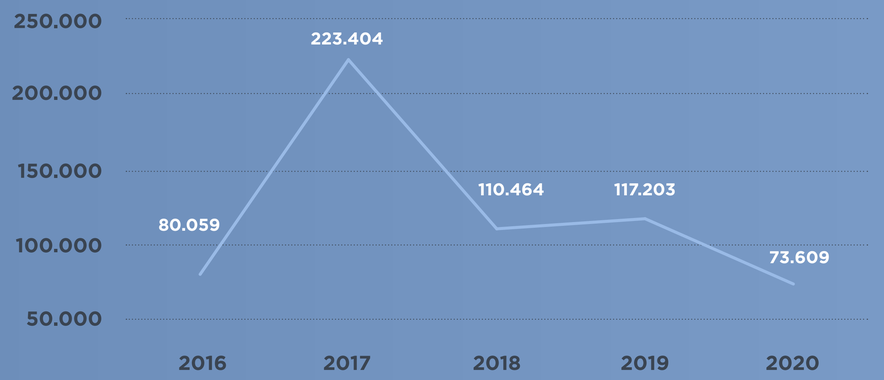
CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

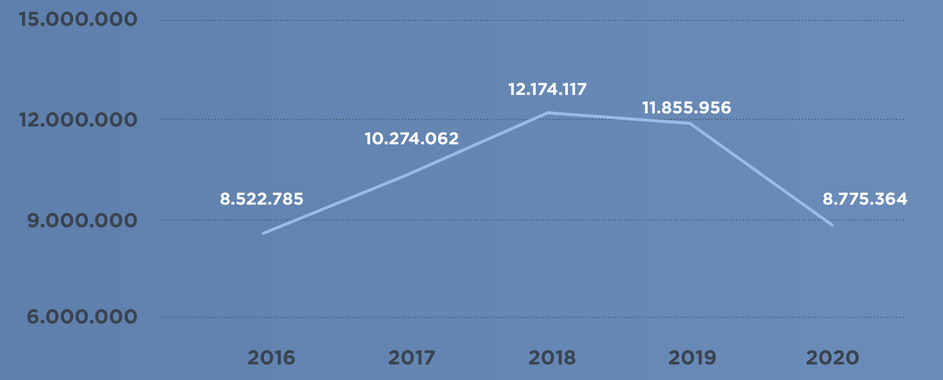
CONSUMO DE ENERGÍA
ELECTRICIDAD (KWH)



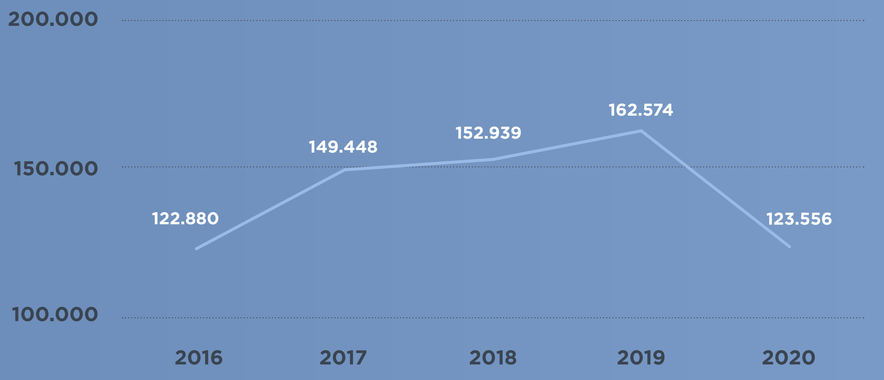
CONSUMO DE ENERGÍA
GASÓLEO (L)



CONSUMO DE ENERGÍA
GAS (KWH)



CONSUMO DE ENERGÍA
TOTAL (GJ) 35



33. Hasta junio de 2020, el 43% de la energía eléctrica utilizada proviene de fuentes renovables, siendo el proveedor Iberdrola; el resto del año, el porcentaje de energía eléctrica renovable es del 23,9% (Endesa). Estos datos se obtienen del informe de la CNMC publicado el 15 de abril de 2021. El resto de los recursos energéticos utilizados son no renovables.

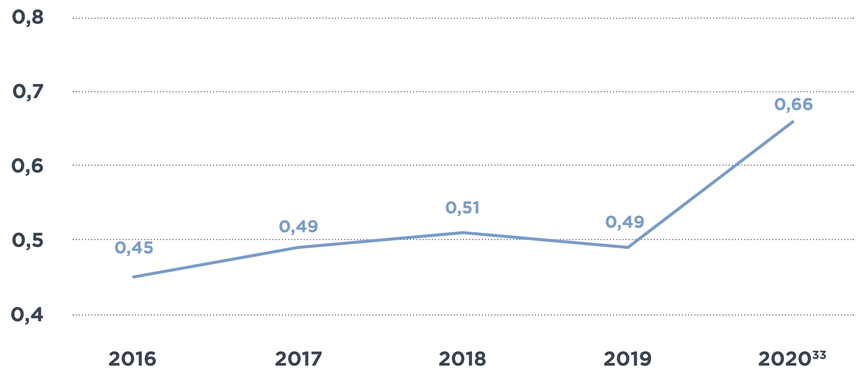
34. Los datos de Assembly se han estimado al no disponer de todas las facturas.
35. Los factores de conversión utilizados son 1 kWh = 0,0036 GJ, densidad gasóleo = 832 kg/m3, PCI gasóleo = 43 GJ/t.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

CONSUMO DE ENERGÍA

RATIO DE INTENSIDAD ENERGÉTICA (GJ/k€)[36]



Durante 2020 se han puesto en marcha algunas iniciativas para reducir los consumos energéticos:

EN LA PLANTA DE TRES CANTOS

- Instalación de contadores en la zona de pintura con el fin de detectar aquellas zonas de mayor consumo.
- Apagado de instalaciones durante los fines de semana o turnos de noche.

EN LA PLANTA DE GETAFE

- Instalación de luminarias LED.
- Sectorización de la iluminación de zonas.
- Instalación de detectores de presencia.

EN LA PLANTA DE AYUELAS

- Instalación de contadores de consumo de gas en diferentes zonas de la planta para análisis de consumos.

En 2021 se prevé la realización de auditorías energéticas en las plantas, lo que supondrá una mejora en lo que se refiere al análisis de consumos, y la identificación de posibles áreas de mejora.

36. La ratio se ha calculado sobre el total de energía consumida dentro de la organización, frente a la facturación de la compañía.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES

Aciturri busca en todo momento optimizar el consumo de materias primas y recursos, usando solo las cantidades estrictamente necesarias y controlando los procesos, lo que permite mejorar la eficiencia de éstos y minimizar el impacto ambiental. Esto es especialmente importante en el caso de pinturas, disolventes y otros componentes con afectación al entorno.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

MATERIAS PRIMAS [37]

	2016	2017	2018	2019	2020
ACERO [38] (m)	27.295	32.760	39.333	42.925	10.130
ALUMINIO [39] (m^2)	19.123	15.115	8.900	8.910	5.497
TITANIO[40] (m^2)	2.006	19.465	32.189	33.301	12.221
PREPREG (m^2)	1.296.467	1.543.881	1.469.843	1.663.340	899.435
INCONEL[41] (m)	1.978	1.305	1.473	1.374	756
ACEITE DE CORTE (litros)	4.366	7.552	10.836	10.820	5.951
TALADRINA (Kg)	16.150	16.998	29.518	32.600	14.710

Las dos iniciativas más importantes desarrolladas para incrementar la eficiencia en el consumo de recursos y materiales durante 2020 han sido:

- Implantación de **sistemas de envases y embalajes retornables,** tanto para el transporte entre plantas como con el cliente.
- **Reutilización de envases y embalajes en las plantas productivas,** estableciendo un ciclo cerrado de retorno de bolsas de pautas, tapones de piezas....

37. No se dispone de información sobre el porcentaje de materiales renovables y no renovables.
38. Barras de diámetro entre 25,4 y 220mm. Se excluyen fundidos y forjas.
39. Placas de espesor entre 30 y 220mm. Se excluyen forjas, perfiles y tubos.
40. Placas de espesor entre 20 y 101,6mm.
41. Barras de diámetro entre 12,7 y 150 mm. Se excluyen fundidos y forjas.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

ENVASES
Y EMBALAJES [42]

	2016	2017	2018	2019	2020
ENVASES DE PLÁSTICO (ARTÍCULOS DE MATERIALES PLÁSTICOS PARA EL EMBALADO) (Kg)	269.611	153.502	298.427	215.684	30.623
ENVASES DE PAPEL CARTÓN (PAPEL CARTÓN ONDULADOS Y ENVASES DE PAPEL CARTÓN) (Kg)	19.094	20.437	65.913	76.849	35.975
ENVASES DE MADERA Y ENVASES COMPUESTOS [43] (ENVASES Y EMBALAJES DE MADERA, PALETAS Y PLATAFORMAS ANÁLOGAS PARA LA MANIPULACIÓN DE MERCANCÍAS) (Kg)	84.113	62.395	118.529	80.293	64.054

42. En todos los casos se realiza reciclado de materiales.
43. Hasta 2018 la cantidad de envases compuestos y envases de madera se ha reportado de manera independiente, si bien en 2019 se decide unificar, dado que en muchas de las plantas es imposible segregar este tipo de envases.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA

Aciturri trabaja para completar el cálculo preciso de sus emisiones y establecer objetivos de reducción y compensación de su huella de carbono.

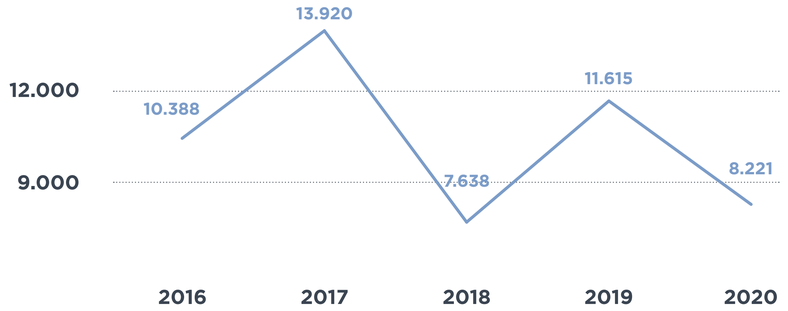
Aciturri utiliza la huella de carbono como indicador para la medición de su impacto en cambio climático. Este dato permite cuantificar el impacto de la compañía (emisiones directas y emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad), en términos de gases de efecto invernadero.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

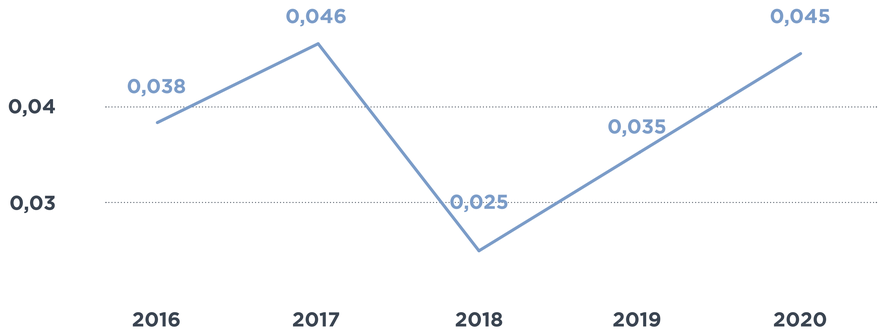
CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

HUELLA
DE CARBONO [44]

	2016	2017	2018	2019	2020 [45]
ALCANCE 1 (tCO2eq)	1.951	2.731	2.736	2.957 [46]	1.876
ALCANCE 2 (tCO2eq)	8.437	11.189	4.902	8.658 [47]	6.345
TOTAL (tCO2eq)	**10.388**	**13.920**	**7.638**	**11.615**	**8.221**



HUELLA DE CARBONO
RATIO (tCO2eq/K€ ventas netas)



44. El cálculo de la huella de carbono se realiza utilizando la herramienta de cálculo del Ministerio para la Transición Ecológica, así como sus factores de emisión. Se incluyen en el cálculo todas las plantas de Aciturri.
45. Los datos reportados son provisionales, dado que se calculan con los factores de emisión de 2019. En el momento de la elaboración de este documento los factores de emisión 2020 no están aún disponibles.
46. En la memoria de sostenibilidad 2019 se reportaron 2.969 tCO2 eq. En la presente memoria, se actualiza la cifra con los datos completos del ejercicio 2019.
47. En la memoria de sostenibilidad 2019 se reportaron 11.819 tCO2 eq. En la presente memoria, se actualiza la cifra con los datos completos del ejercicio 2019.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

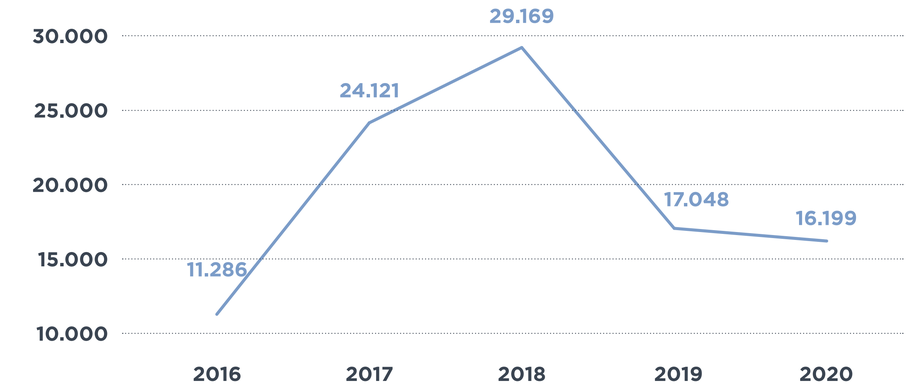
En el año 2020 en Aciturri se ha comenzado con el proyecto para el **cálculo de las emisiones indirectas en base a la norma ISO 14064-1:2018.** Se dispone ya de un procedimiento interno en el que se ha definido la metodología para llevar a cabo el inventario de gases de efecto invernadero de la organización. Actualmente, se está trabajando en el cálculo de la huella de carbono correspondiente a los años 2019 y 2020. De este modo se podrán conocer y contabilizar todas las emisiones de origen indirecto de las que Aciturri es responsable. Este cálculo completo, ayudará a la compañía a establecer los objetivos de reducción y compensación de su huella de carbono.

Las iniciativas más importantes puestas en marcha para la reducción las emisiones de gases de efecto invernadero durante 2020 han sido las asociadas al proyecto #PlasticChallenge, así como con la mejora de la gestión energética de las plantas.

Las actividades de Aciturri generan otras emisiones significativas, en concreto, las correspondientes a **compuestos orgánicos volátiles** (COVs). Estas emisiones resultan significativas en las plantas de Boecillo, Tres Cantos y Getafe. Su gestión se realiza de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 117/2003, sobre limitación de emisiones de compuestos orgánicos volátiles debidas al uso de disolventes en determinadas actividades.

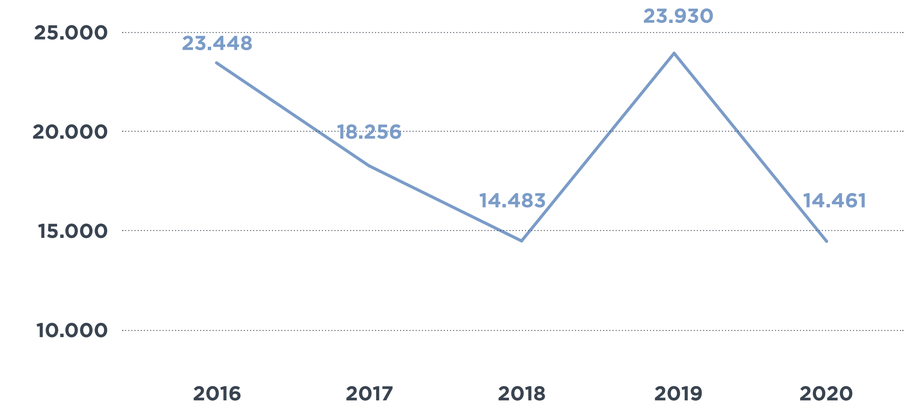
EMISIONES COVs [48]

EPÍGRAFE 5 (Kg)



EMISIONES COVs [48]

EPÍGRAFE 8 (Kg)



48. Datos según los planes de gestión de disolventes. Se contabilizan los disolventes de aquellas plantas cuyos consumos se reportan a la Administración competente.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

Es necesario aclarar que, para el epígrafe 8, durante el año 2019 no se pudieron separar los consumos de pinturas asociadas a los subcontratistas en la planta de Tres Cantos, por eso se observa una reducción importante en 2020.

Durante el año 2020 se ha solicitado a las administraciones competentes la exención del cumplimiento de los límites establecidos para las emisiones difusas debido a la aplicación de las mejores técnicas disponibles, con cambios de disolventes, programas de control y formación. Estas exenciones han sido concedidas a las plantas de Getafe y Tres Cantos.

Se realizan mediciones periódicas acústicas en todos los centros de trabajo. En 2020 se han realizado mediciones de ruido en la planta de Ayuelas, siendo el resultado conforme con respecto a la normativa establecida. No obstante, se conoce por mediciones anteriores, que los niveles de ruido han sido superados en la instalación de Boecillo, situación para la que se ha diseñado un plan de acción, dicho plan se ha ejecutado en su totalidad, estando pendiente de verificar el cumplimiento de los niveles por OCA.

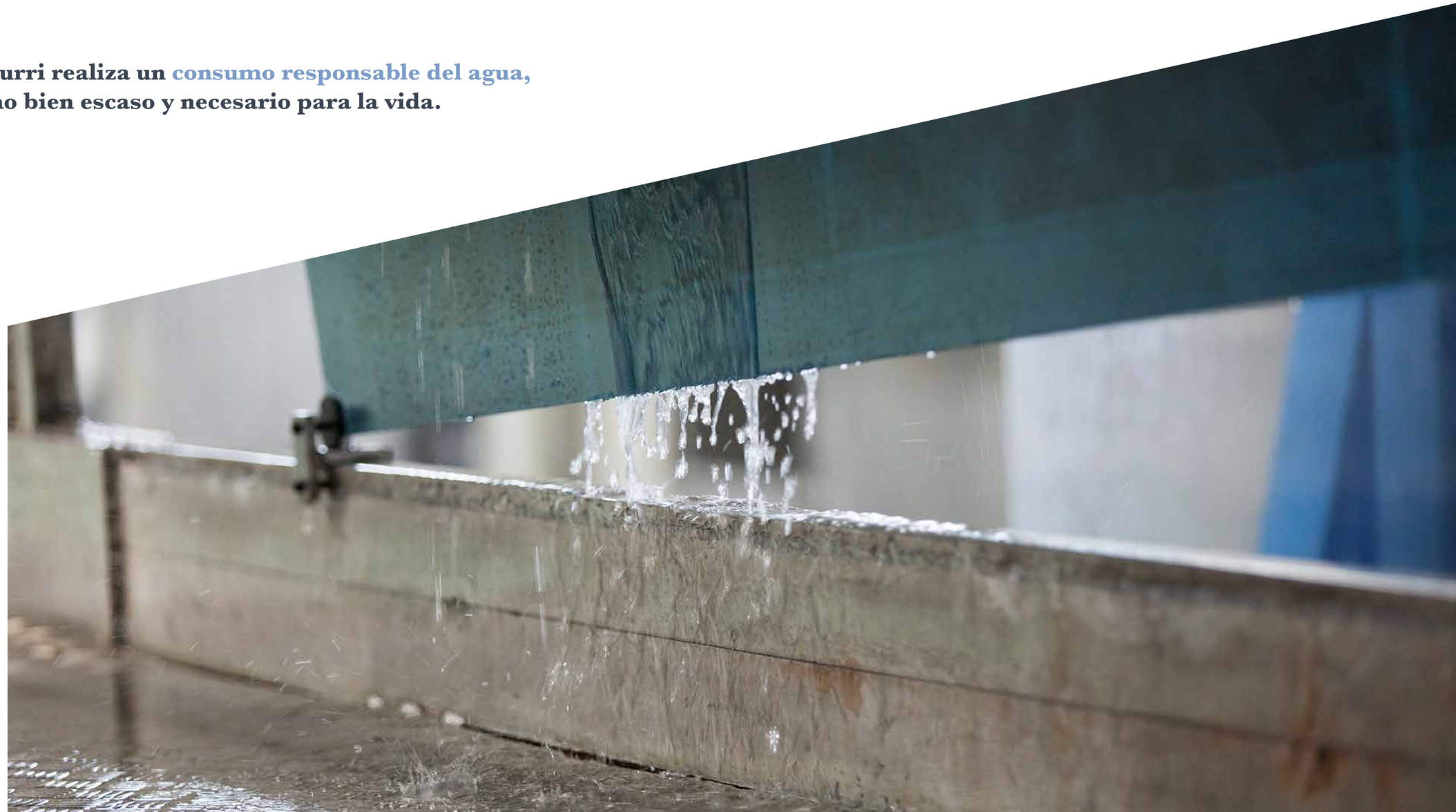
La contaminación lumínica en los centros productivos de Aciturri no se considera significativa, pues es equiparable a la del alumbrado de las áreas circundantes, necesaria para poder deambular. No se realizan acciones específicas al respecto.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS

Aciturri realiza un consumo responsable del agua, como bien escaso y necesario para la vida.

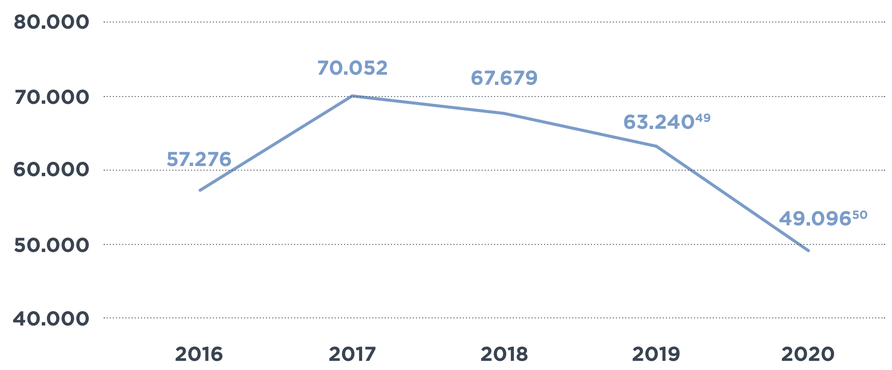


CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

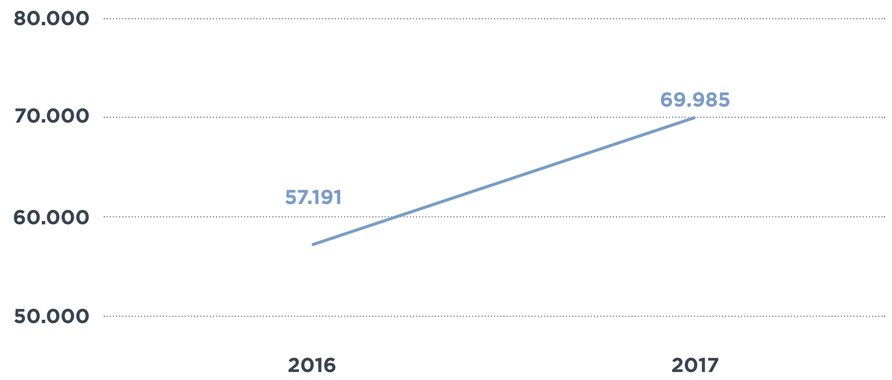
AGUA Y VERTIDOS

AGUA CONSUMIDA (m^3)



AGUA Y VERTIDOS

VERTIDOS AL AGUA (m^3)[51]



El agua utilizada en las distintas plantas de Aciturri proviene de la red de saneamiento municipal. Toda el agua es devuelta en forma de vertidos a la red de saneamiento, sin verter directamente a acuíferos o masas de agua. Estos vertidos se encuentran auditados y controlados por las autoridades ambientales. Aparte la compañía realiza controles periódicos según su plan de control operacional.

Durante el año 2020 se han renovado las autorizaciones de vertido para la planta de Ayuelas y Tres Cantos, y se ha obtenido la autorización inicial para la planta de Ircio. La compañía es consciente de la carencia de permiso de vertido en la instalación de Alcalá de Guadaira y colabora activamente con la administración local para adoptar las medidas necesarias que permitan normalizar esta situación.

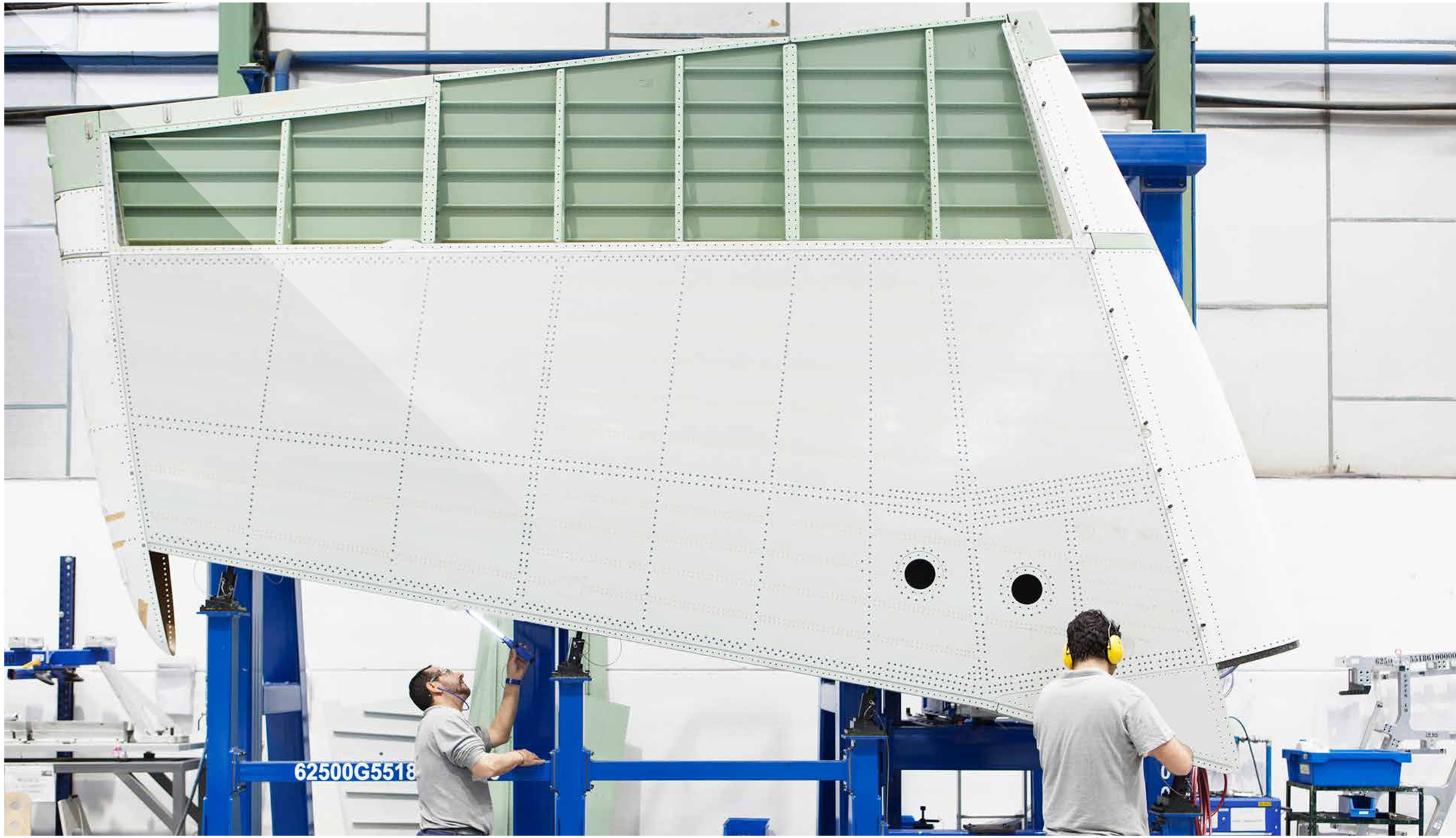
No se produce ningún tipo de reutilización del agua.
No se tiene constancia de masas de agua ni hábitats afectados significativamente por la actividad de Aciturri.

En 2020 no se han producido derrames significativos en ninguna de las plantas productivas de Aciturri. No obstante, se han realizado acciones formativas con la plantilla sobre cómo actuar en caso de derrame, con el fin de asegurar que, en caso de ocurrir algún imprevisto en este sentido, se cumple en todo momento la normativa en materia ambiental y de prevención de riesgos ambientales, minimizando el impacto ambiental.

49. El dato reportado para el consumo de agua en la memoria de sostenibilidad 2019 difiere de éste, dado que en el momento de la publicación de dicho documento se realizó una estimación, al no disponerse del dato real sobre consumo de agua de algunas plantas para el cuarto trimestre de 2019. El dato reportado ahora es el real.
50. A fecha de cierre de este documento no se dispone de dato real sobre consumo de agua de todas las plantas para el cuarto trimestre de 2020, por lo que se realiza una estimación, a partir del dato correspondiente a 2019.
51. Se trata de datos estimados, a partir de los consumos, pues no se dispone de contador de vertidos. La estimación se deja de realizar desde el año 2018.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

RESIDUOS

Todos los residuos generados en plantas de Aciturri son segregados en origen y entregados a gestores autorizados para su tratamiento.

Todos los residuos generados en las plantas productivas de Aciturri son segregados en origen y entregados a gestores autorizados, que aseguran su tratamiento más adecuado y específico, según su naturaleza. Se busca, en todos los casos, aquella gestión que reduzca el impacto ambiental del residuo, evitando, en la medida de lo posible, su deposición en vertedero.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

RESIDUOS

RESIDUOS	2016	2017	2018	2019	2020
RESIDUOS PELIGROSOS DEPOSITADOS EN VERTEDERO (Kg)	**401.065**	**410.374**	**351.954**	**366.161**	**265.617**
ABSORBENTES CONTAMINADOS	24.023	23.627	24.219	29.445	22.848
ADHESIVOS Y SELLANTES	1.809	806	0	2.265	2.112
AEROSOLES VACÍOS	12	0	36	37	25
AGUAS CON CROMO	84.924	44.101	35.833	33.350	39.328
BATERÍAS	0	0	0	40	16
CARBÓN ACTIVO	0	0	0	0	344
FILTROS CABINA DE PINTURA	763	939	4.129	4.133	4.440
LÍQUIDO FIJADOR	387	416	119	0	241
LÍQUIDO REVELADOR	404	355	280	0	871
LÍQUIDOS ACUOSOS RP	0	22.750	136.407	75.835	23.564
LODOS DE MECANIZADO	3.841	4.455	11.760	9.995	7.527
POLVO DE LA CABINA DE PINTURA	0	0	77	0	1.348
PRODUCTOS QUÍMICOS CADUCADOS	1.505	3.433	3.187	10.789	5.985
RESIDUOS CON HIDROCARBURO	0	0	47	0	0
RESIDUOS DE LABORATORIO	0	12	23	0	314
RESINA	771	713	723	839	367
RX INDUSTRIAL	0	0	0	0	0
TALADRINA	129.303	121.329	151.319	185.102	130.043
TORTAS DEPURADORA	29.159	22.765	19.593	14.331	26.244

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

RESIDUOS

	2016	2017	2018	2019	2020
RESIDUOS PELIGROSOS VALORIZABLES (KG)	**172.491**	**132.565**	**181.435**	**180.521**	**115.963**
ACEITE HIDRÁULICO NO CLORADO	3.517	735	973	2.157	4.669
AGUAS CON PINTURAS Y TINTAS	0	0	0	555	1.800
DISOLVENTE NO HALOGENADO	3.980	8.745	4.567	2.520	5.459
ENVASES METÁLICOS CONTAMINADOS	7.962	9.578	7.969	10.507	7.962
ENVASES PLÁSTICOS CONTAMINADOS	5.264	6.254	7.335	7.565	8.501
EQUIPOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS	0	46	280	265	2.482
FILTROS DE ACEITE	3.842	6.126	9.639	10.934	5.192
FLUORESCENTES	179	80	223	31	70
PILAS SALINAS Y ALCALINAS	0	0	15	54	40
RESTOS DE PINTURAS	9.151	10.744	7.679	11.341	7.886
RESTOS DE PREPREG	134.260	167.155	142.420	148.179	71.902
RESIDUOS NO PELIGROSOS DEPOSITADOS EN VERTEDERO (KG)	**673.755**	**777.569**	**863.468**	**861.515**	**498.414**
ARENA GRANALLADO	2.900	2.200	1.233	3.341	1.303
RESIDUOS DE LIMPIEZA DE FLOW	39.000	63.000	120.000	110.000	79.820
RESIDUOS INERTES (ASIMILABLES A URBANOS)	631.855	716.350	742.235	748.174	417.291

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

RESIDUOS	2016	2017	2018	2019	2020
RESIDUOS NO PELIGROSOS VALORIZABLES (Kg)	**1.204.701**	**1.112.543**	**2.664.516**	**1.268.684**	**841.209**
BRIQUETAS DE ALUMINIO	322.558	400.515	1.141.898	475.341	312.000
BRIQUETAS DE TITANIO	12.124	11.883	24.007	31.234	27.500
CHATARRA	6.140	10.824	71.112	14.483	7.980
HIERRO SÓLIDO	0	0	0	7.695	10
MADERA	216.648	190.261	142.534	210.694	168.682
PAPEL Y CARTÓN	105.814	92.596	128.377	148.667	114.442
PLÁSTICO	34.752	28.440	31.297	35.842	25.895
TÓNER	379	100	323	250	130
VIRUTA[52]	174.192	145.993	186.933	165.270	132.550
SÓLIDO Y VIRUTA INOX	0	0	0	73.449	970
VIRUTA DE INCONEL	36.035	13.401	9.453	19.731	18.940
VIRUTA DE TITANIO	24.675	18.883	51.721	66.719	32.110

52. Incluye todas las virutas generadas diferentes de INOX, Inconel y titanio.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

RESIDUOS

DE ENVASES Y EMBAJALES[53]	2016	2017	2018	2019	2020
ENVASES DE PLÁSTICO (RESIDUOS DE ENVASES DE PLÁSTICO) (Kg)	284.062	213.600	20.783	22.985[54]	18.900
ENVASES DE PAPEL CARTÓN (RESIDUOS DE ENVASES DE PAPEL CARTÓN) (Kg)	25.658	30.529	56.253	95.929[55]	68.665
ENVASES METÁLICOS (RESIDUOS DE ENVASES METÁLICOS) (Kg)	8.734	810	5.312	--	--
ENVASES DE MADERA Y ENVASES COMPUESTOS (RESIDUOS DE ENVASES DE MADERA Y ENVASES COMPUESTOS) (Kg)	79.750	61.123	140.960	126.890[56]	101.209
OTROS ENVASES (RESIDUOS DE ENVASES TEXTILES)	800	1.172	50	--	--

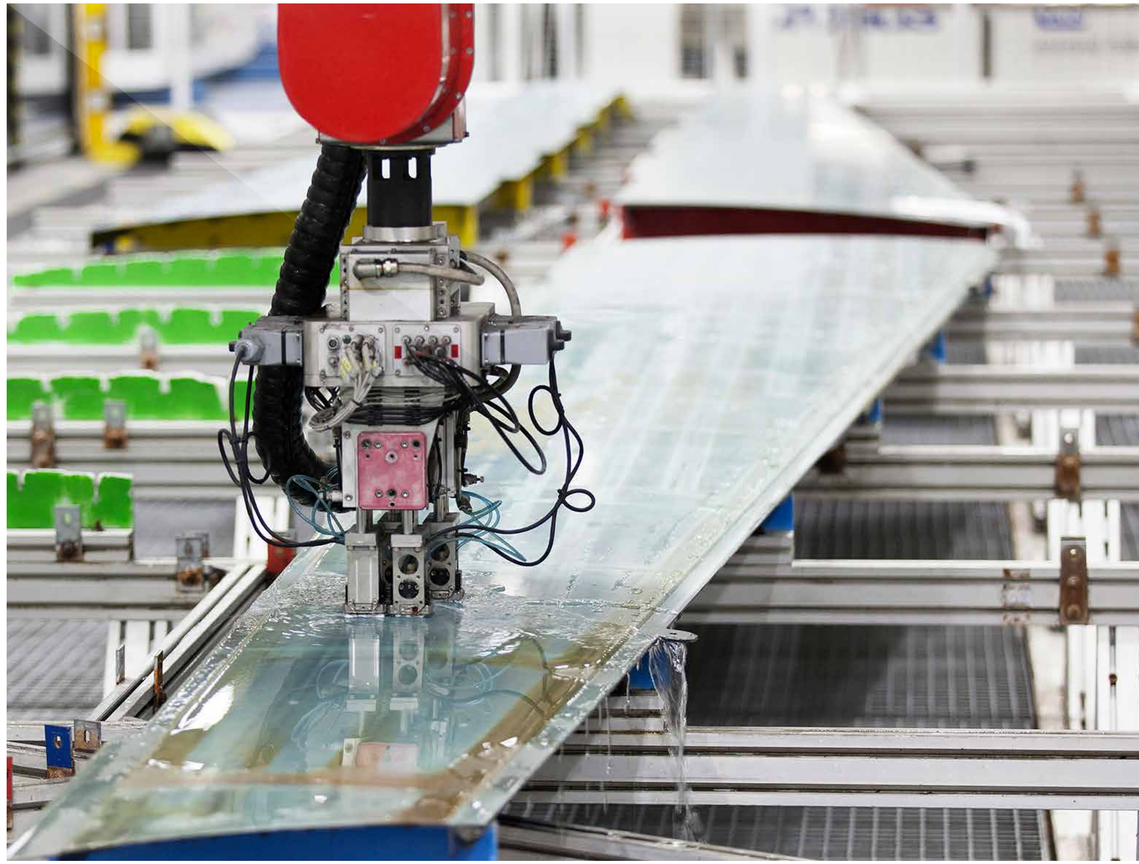
53. En todos los casos se realiza reciclado de materiales. La cantidad de residuos de envases generados se calcula considerando que el 60% de los envases y embalajes devienen en residuo en todas las plantas, a excepción de logística, donde esto ocurre con el 100% de los envases.
54. En la memoria de sostenibilidad 2019 se reportaron 11.276 kg. En la presente memoria, se actualiza la cifra con los datos completos del ejercicio 2019.
55. En la memoria de sostenibilidad 2019 se reportaron 38.004 kg. En la presente memoria, se actualiza la cifra con los datos completos del ejercicio 2019.
56. En la memoria de sostenibilidad 2019 se reportaron 77.614 kg. En la presente memoria, se actualiza la cifra con los datos completos del ejercicio 2019.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
RESIDUOS

Se han establecido objetivos de reducción de residuos para 2020, basados principalmente en la búsqueda de nuevos métodos de tratamiento, como la reutilización de fibra de carbono sobrante en aplicaciones no aeronáuticas. Además, se buscan disolventes de limpieza menos agresivos, minimizando su impacto ambiental y el de los residuos que generan. También se trabaja para mejorar la segregación de los residuos no valorizables, a través de nuevos métodos de segregación, concienciación a la plantilla, etc.

Ninguna de las actividades de Aciturri genera desperdicio alimentario (no existen, siquiera, comedores colectivos), por lo que no se desarrollan acciones en este sentido.



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

SERVICIOS TÉCNICOS
CALIDAD
LEAN MANAGEMENT
SISTEMAS
LEGAL
COMPLIANCE

HITOS 2020

Se describen a continuación los principales logros de las áreas corporativas que trabajan para el crecimiento sostenible de Aciturri.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

SERVICIOS TÉCNICOS
CALIDAD
LEAN MANAGEMENT
SISTEMAS
LEGAL
COMPLIANCE

SERVICIOS CORPORATIVOS

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

SERVICIOS TÉCNICOS
CALIDAD
LEAN MANAGEMENT
SISTEMAS
LEGAL
COMPLIANCE

SERVICIOS TÉCNICOS

La captura automática de datos en las plantas permite el seguimiento en tiempo real de los principales parámetros de mantenimiento.

A lo largo del ejercicio, el equipo ha prestado soporte a la puesta en marcha de las inversiones y equipamientos necesarios para satisfacer los compromisos adquiridos con el cliente.

En el negocio de motor, se ha puesto en funcionamiento la nueva célula de ajuste robotizado para eliminación de *recast* que se produce durante el proceso de electroerosión de los *lugs* en la planta de Orón; y se ha instalado en la planta de Ircio el nuevo centro de mecanizado para Inconel y aceros especiales, que permite la fabricación de piezas de hasta 1600 mm de diámetro y que además dispone del equipamiento necesario para el rectificado de piezas o utillajes. Se trata del primer centro de mecanizado de 5 ejes de la firma DMG-Mori que se instala en la compañía.

También en 2020, han entrado en operación en Tres Cantos dos nuevas prensas RTM (*Resin Transfer Moulding*) y una inyectora para la fabricación de ductos en material compuesto. Asimismo, el proceso de fabricación de los ductos en Tres Cantos se completó con la instalación de un horno de curado, un horno doble de conformado y una prensa fría para el cerrado de útiles junto con los carros de transporte para la manipulación de las piezas y utillajes a lo largo del proceso. Esta inversión se completará en 2021 con la instalación de un sistema de refrigeración que permitirá reducir los tiempos de proceso durante el ciclo de enfriamiento.

En la división de fabricación de aeroestructuras, se han desarrollado las actuaciones para incrementar la capacidad productiva e internalización de los procesos de recanteado y pintura en la planta de Boecillo, con la puesta en operación de un nuevo centro de mecanizado de fibra de carbono y una instalación de ajuste y pintura, preparada para procesar piezas de gran formato.

En el centro de Tres Cantos, las mejoras se han centrado en la adecuación del firme de hormigón en las zonas más deterioradas del exterior de la planta y la habilitación de nuevas zonas para el almacenamiento de utillaje. Asimismo, se han completado las obras relacionadas con la adecuación del edificio y de las instalaciones de protección contra incendios, completándose su registro oficial, y se ha acometido la instalación en oficinas de equipos de renovación de aire recuperativos para adecuar este sistema de climatización a la situación COVID-19. A finales del mes de diciembre se completó la sustitución de los cuadros generales de baja tensión para adecuar la instalación eléctrica a la normativa actual vigente.

El refuerzo de la capacidad de producción de componentes metálicos asociados al programa A350 constituye la principal actuación en la planta de Ayuelas, con la incorporación de un segundo centro de mecanizado Makino de cinco ejes para aluminio. Esta instalación ha supuesto la reconfiguración del *layout* de las áreas de mecanizado, pintura manual y almacén, donde se ha reubicado la instalación de ajuste de pintura y se ha creado un nuevo vestuario específico para los pintores. También se ha puesto en funcionamiento un nuevo equipo de grapado de rótulas adaptado a los nuevos requerimientos de los clientes.

En torno a las actividades relacionadas con mantenimiento, 2020 ha supuesto la consolidación de la captura automática de datos de productividad y mantenimiento en todas las plantas de la compañía, lo que ha permitido la puesta en marcha de un cuadro de mando para el seguimiento en tiempo real de los principales parámetros de mantenimiento. Además, se han dado los primeros pasos en la integración del mantenimiento predictivo, que permitirá una mejor gestión y subsanación de averías, reduciendo los tiempos de inactividad generados tanto por el mantenimiento correctivo como preventivo.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

SERVICIOS TÉCNICOS
CALIDAD
LEAN MANAGEMENT
SISTEMAS
LEGAL
COMPLIANCE

CALIDAD

Aciturri es el primer suministrador en España con certificación NADCAP de montaje aeronáutico.

Las circunstancias han motivado en 2020 la necesidad de desarrollar un modelo de auditoría en remoto que permitiera continuar adelante con la actividad. Así, el equipo de Calidad de Aciturri ha sido el primero en España en llevar a cabo las certificaciones EN9100 y 9110 totalmente online y la PECAL prácticamente en su totalidad (80%).

Se han realizado las NADCAP más importantes, teniendo que retrasar alguna por petición del *staff* al 2021 por la imposibilidad de viajar de los auditores. Además, se ha conseguido la NADCAP de montaje aeronáutico en la planta de Ayuelas, convirtiendo a Aciturri en el primer suministrador en España con esta credencial.

Asimismo, se han certificado internamente las nuevas instalaciones de Boecillo según los protocolos de certificación de los clientes de Aciturri, y se han gestionado las certificaciones de las nuevas instalaciones de proveedores.

Se dispone de una evaluación de contexto de la empresa, denominada “Matriz de Contexto”, que muestra la evolución anual de objetivos que normalmente se valoran a largo plazo. Como salida de esta evaluación se realiza el Análisis DAFO, Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades, que considera tanto la visión interna como externa de los mismos.

Además, existe un procedimiento de riesgos, PSC-061, para el análisis de los riesgos de cada departamento, y actualmente se está trabajando en un procedimiento de análisis de riesgos para la compañía con el procedimiento de “*business continuity*”.

La actividad del equipo de Calidad en los grupos de interés del entorno aeronáutico se ha mantenido, especialmente en la Asociación Española de Calidad (AEC), en la que Aciturri forma parte del órgano de gobierno del Comité Aeroespacial, y en los Grupos de Trabajo de TEDAE, contribuyendo en la elaboración de las guías de trabajo en herramientas prácticas para el sector de la Defensa, Seguridad y Aeroespacial (industrialización, industria 4.0 y no conformidades en las auditorías PECAL) en colaboración con empresas del sector. En el 2020, Aciturri ha participado en el Comité Mixto de Defensa e Industrias de Armamento y Material de Defensa (CMDIN), representando a las empresas de la industria de Defensa.

El equipo de Calidad ha continuado asegurando el cumplimiento de los requisitos contractuales y los vinculados a las certificaciones existentes, tanto basadas en normas tipo ISO, EN u otras, como las propias de clientes, autoridades de aviación civil y de defensa. En concreto, Aciturri dispone de certificaciones bajo las normas ISO 9001 y EN9100 para todas las plantas, además de ser organización POA según EASA21G en las plantas de Aeroestructures (excepto en la planta de Getafe), EN9110 para la planta de Assembly, desde la que se da servicio en las instalaciones del cliente, ISO 17025 para calibraciones realizadas en la planta de Tres Cantos, PECAL 2110/ PECAL 2310 para Tres Cantos (fabricación y diseño/desarrollo), Ayuelas y Orón. A su vez, se dispone de las certificaciones NADCAP requeridas según la tecnología de fabricación.

Estas certificaciones suponen un estricto cumplimiento de la normativa y legislación vigente, y la trazabilidad de todos y cada uno de los productos, registrando los materiales utilizados y las personas que han intervenido en su fabricación y montaje, así como las

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

SERVICIOS TÉCNICOS
CALIDAD
LEAN MANAGEMENT
SISTEMAS
LEGAL
COMPLIANCE

certificaciones de los procesos que las soportan. El uso y mantenibilidad de estos se encuentran determinados por las revisiones del diseño, primeros artículos y ensayos de certificación oficiales. Se trata de cuestiones relevantes tanto para los clientes, como para las autoridades aeronáuticas civiles y militares, los subcontratistas, las empresas de servicios que operan en las instalaciones de la compañía y los propios empleados, según la matriz de contexto y partes interesadas elaborada por la propia área.

Una adecuada gestión de los anteriores aspectos permite asegurar tiempos de respuesta, adaptarse a las necesidades de clientes y los cambios legales que pudieran producirse, y monitorizar a los subcontratistas.

Todos los productos puestos en el mercado por Aciturri son controlados y evaluados, en cuanto a su cumplimiento, respecto a estos requisitos contractuales, las normas que soportan las certificaciones aplicables y la normativa legal vigente. Asimismo, todos ellos son evaluados en términos de seguridad, aspecto fundamental para el sector.

En el periodo objeto del informe no se ha producido ningún caso de incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios relativos a los impactos en la salud y seguridad de los productos y servicios. En este sentido, se ha trabajado en colaboración con Airbus Operations en una revisión global del REACH para todos los programas.

El etiquetado de los productos no requiere incluir el detalle de componentes o instrucciones de manejo para uso seguro del mismo, esta información para el manejo e integración posterior viene contenida en los planos. El certificado de conformidad que emite y firma Aciturri para todos sus productos incorpora el *part number* de venta incluyendo datos que permiten identificar los componentes y personas que intervienen en su fabricación. Además, dicho certificado asegura que las piezas son de nueva fabricación, y algunas de ellas son auditadas por AESA para evaluar esta emisión de certificados.

También en 2020, se ha informado a algunos de los clientes sobre el contenido de sustancias MDF's (*Material Declaration Form*) contenidas en cada uno de los *part number.*

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

SERVICIOS TÉCNICOS
CALIDAD
LEAN MANAGEMENT
SISTEMAS
LEGAL
COMPLIANCE

LEAN MANAGEMENT

El equipo ha implantado un total de 6.469 mejoras, casi un 50% más que en el ejercicio anterior.

La compañía aplica una metodología basada en el modelo *Lean* con el propósito de alcanzar sus objetivos estratégicos y contribuir al cumplimiento del plan de negocio global.

A pesar de las circunstancias motivadas por la incidencia del COVID-19 en 2020, Aciturri ha continuado avanzando en el modelo de mejora continua, adaptando a las limitaciones establecidas por la pandemia la forma de trabajar de los cerca de 150 equipos. En las zonas de producción los equipos han reducido el número de participantes y muchas de las reuniones de los equipos de soporte han pasado a realizarse de manera virtual, apoyándonos en la tecnología, pero manteniendo intacto el espíritu de mejora y trabajo en equipo. Este salto al entorno virtual se ha extendido asimismo a los equipos de mejora.

De esta manera, los equipos han implantado en 2020 un total de 6.469 mejoras, casi un 50% más de las que se pusieron en marcha durante el ejercicio anterior. Esto supone alcanzar un promedio de 6 propuestas de mejora por persona y año.

Casi un centenar de estas mejoras han sido consideradas “hojas de éxito” y se han compartido con el conjunto de la organización para su aplicación en otros equipos y centros de trabajo de la compañía. También se ha puesto en marcha una dinámica formal de reconocimiento a las mejores propuestas de mejora, denominada *Best Improvers,* y que anualmente reconoce las mejores propuestas de mejora planteadas por los empleados de la compañía, tanto en cada planta de producción como a nivel global.

Todas las plantas y los equipos de las funciones de soporte han avanzado en el modelo cultural y de uso de herramientas alcanzando los niveles objetivo. Estos niveles se miden mediante un exhaustivo cuestionario y una auditoría externa en la que se revisan las dinámicas de trabajo de los equipos, el uso que hacen de las herramientas y los resultados alcanzados.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

SERVICIOS TÉCNICOS
CALIDAD
LEAN MANAGEMENT
SISTEMAS
LEGAL
COMPLIANCE

Se ha avanzado en el despliegue de la estrategia y en la selección y priorización de los proyectos más complejos, involucrando a todos los departamentos de la compañía. Se mantiene la metodología *Hoshin Kanri* y el seguimiento mensual de proyectos en las salas Oobeya.

En noviembre, el trabajo de Aciturri fue reconocido con el premio *Kaizen Lean* a la Estrategia en Mejora Continua en su séptima edición, galardón con el que Kaizen Institute distingue anualmente a las organizaciones referentes en buenas prácticas de mejora continua en el mercado español.

La actividad de *Lean* se ha completado en 2020 con el lanzamiento de iniciativas de automatización de procesos administrativos usando el software de programación *Rocketbot* con base de lenguaje *Python*. Para ello, más de 80 personas se han formado en el uso del software y se ha creado un equipo especializado. El despliegue se apoya en un robusto modelo de gobierno que permite tanto iniciativas transversales realizadas por un equipo especializado, como pequeñas automatizaciones llevadas a cabo directamente por los usuarios que luego comparten con sus homólogos.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

SERVICIOS TÉCNICOS
CALIDAD
LEAN MANAGEMENT
SISTEMAS
LEGAL
COMPLIANCE

SISTEMAS

El soporte de Sistemas ha permitido establecer el teletrabajo como medida de contingencia para reducir el riesgo de contagio.

A lo largo de 2020 el equipo de Sistemas ha centrado su actividad en el proyecto de migración al entorno *CLOUD* de los principales sistemas que dan soporte a la operación del negocio (SAP HANA, MES, BW...). Durante casi 9 meses se han desplegado herramientas para garantizar la continuidad del negocio de tal modo que el servicio está disponible actualmente desde dos centros de proceso de datos situados en territorio nacional y es posible seleccionar en cada momento concreto cuál de ellos presta servicio.

Además de garantizar la disponibilidad del servicio, este proyecto reduce el riesgo de pérdida de datos a un tiempo siempre inferior a 15 minutos, y reporta importantes mejoras de rendimiento en consultas BW (40%), informes BO (93%) o trabajos programados en SAP (70%).

Al mismo tiempo, la irrupción de la pandemia en marzo planteó el reto de dar soporte a la decisión de la compañía de establecer el teletrabajo masivo como medida de contingencia para reducir el riesgo de contagio y garantizar la continuidad de la actividad. Esta medida ha supuesto picos de hasta 500 personas trabajando en remoto, una demanda que ha podido ser atendida gracias a la visión estratégica de movilidad IT basada en medidas como telefonía en la nube, equipos portátiles por defecto, soluciones colaborativas como *Skype for Business,* etc., que se han completado con la monitorización activa 24/7 por parte del equipo de Sistemas para garantizar el servicio.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

SERVICIOS TÉCNICOS
CALIDAD
LEAN MANAGEMENT
SISTEMAS
LEGAL
COMPLIANCE

LEGAL

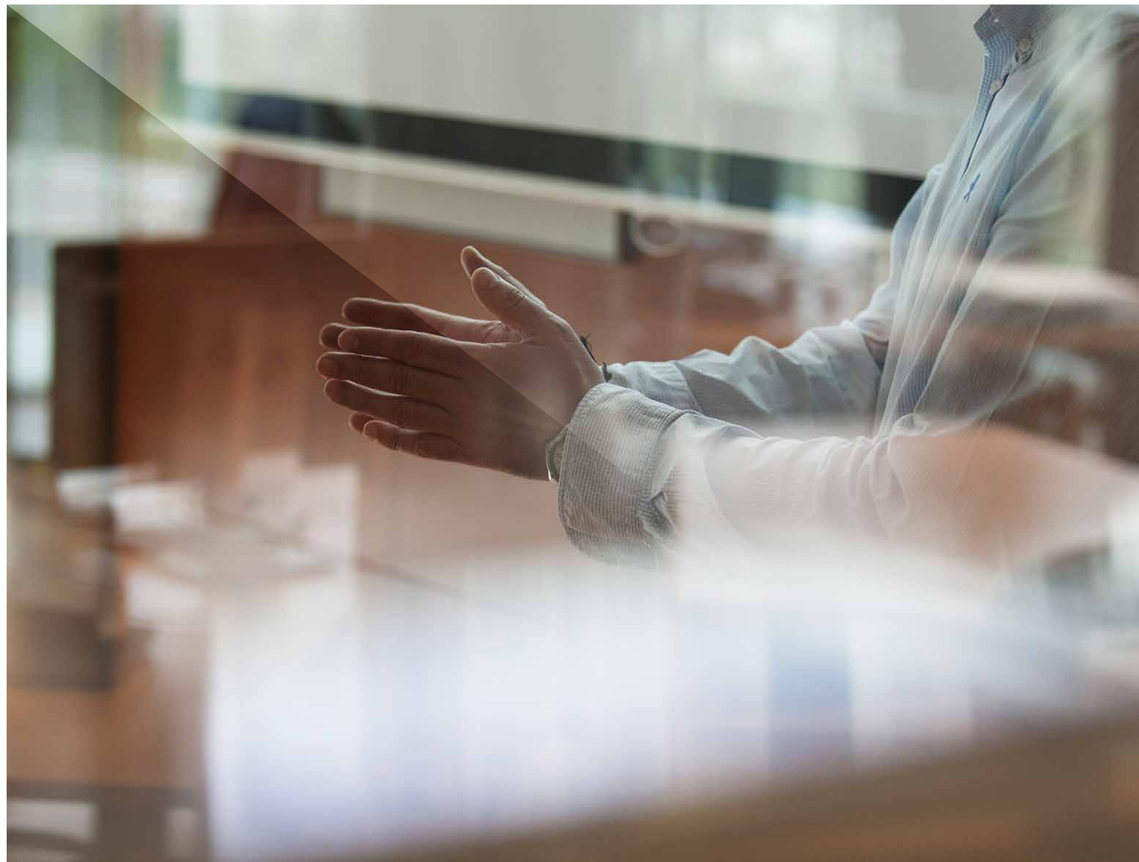
No se ha abierto ninguna investigación en relación con la competencia desleal o prácticas monopolísticas en que Aciturri se haya visto implicada, durante 2020.

No se tienen noticias de que se hayan abierto, durante 2020, reclamaciones formales relativas a violaciones de la privacidad del cliente. Tampoco de la existencia de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.

No obstante, en cumplimiento de las obligaciones de confidencialidad con los clientes, y también con la intención de proteger nuestra propia información confidencial, Aciturri hace firmar acuerdos de confidencialidad a todos los proveedores o terceras partes, antes de remitirles o de que puedan acceder a cualquier información sensible o confidencial. De esto modo, en 2020 se han firmado en torno a 100 NDAs con clientes y proveedores. Asimismo, los contratos laborales de los empleados incluyen cláusulas específicas relativas a confidencialidad.

En relación con multas o sanciones por el incumplimiento de leyes o normativas en el ámbito económico o social, incluyendo sanciones en el ámbito fiscal, aduanero, laboral o de prevención de riesgos laborales, en 2020, Aeroestructures ha tenido dos sanciones, una de 4.092,00 € por infracción de normas de seguridad e higiene por la Junta de Castilla y León, y otra de 600,00 € por no atender el cuestionario de “Encuesta trimestral coste laboral, abril 2019” remitido por el Instituto Nacional de Estadística. Adicionalmente hemos tenido que abonar dos recargos de apremio: uno de 60 € por no pagar en plazo la ya indicada sanción del Instituto Nacional de Estadística, y otro de 146,67 € por retraso en el ingreso de una deuda con la Tesorería General de la Seguridad Social. No se dispone de información sobre la existencia de multas o sanciones por el incumplimiento de leyes o normativas en el ámbito económico o social, sin tener en cuenta las sanciones en el ámbito fiscal, aduanero, laboral o de prevención de riesgos laborales.

Aciturri dispone de una **Política de Publicidad Responsable.** No se han producido incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing en 2020.



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

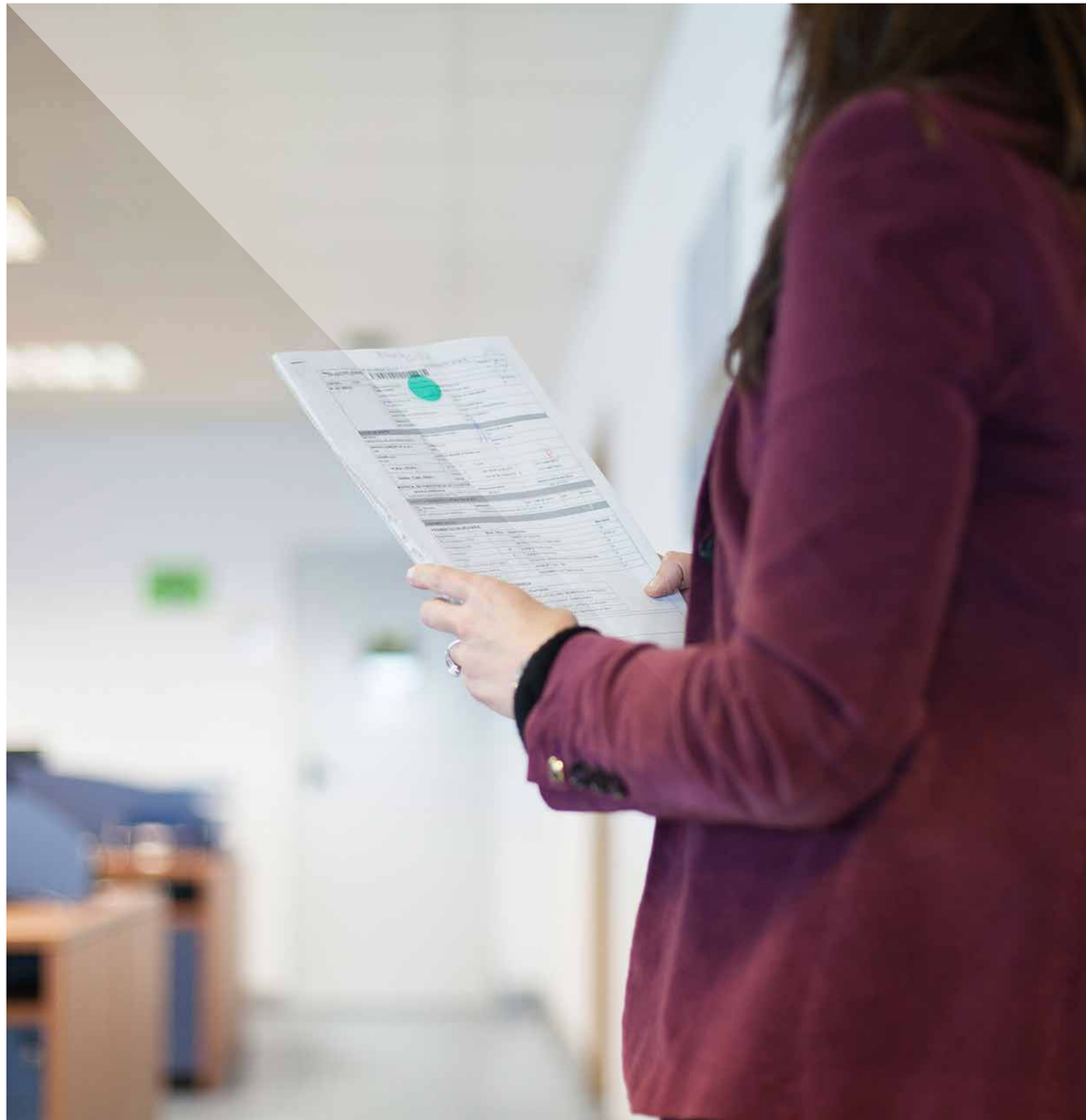
SERVICIOS TÉCNICOS
CALIDAD
LEAN MANAGEMENT
SISTEMAS
LEGAL
COMPLIANCE

COMPLIANCE

En 2020 se han recibido un total de 78 consultas relacionadas con el cumplimiento normativo y los principios contenidos en el Código de Conducta.

La cultura de Aciturri, como conjunto de valores, creencias, costumbres y hábitos compartidos, incluye la actuación frente a hechos, actitudes y/o comportamientos que atenten contra los valores y principios éticos que entiende como fundamentales, independientemente de que constituyan o no un delito. Aciturri cuenta con un **Programa de Cumplimiento Normativo (*Corporate Compliance*)** cuyo objetivo es asegurar el cumplimiento de todas las exigencias legales, especialmente aquellas que puedan suponer responsabilidad penal para la empresa, derivada de actos cometidos por sus empleados. Este programa se asienta fundamentalmente en la adopción y ejecución de medidas de vigilancia y control, la revisión periódica del Modelo, la existencia de un órgano autónomo e independiente encargado de velar por su funcionamiento, denominado "Comité de Ética y Cumplimiento", el Código de Conducta de Aciturri, el Canal de Denuncias, y un sistema de formación e información continua en materia de Cumplimiento Normativo.

La **Política Anticorrupción** recoge, junto al **Código de Conducta,** las medidas adoptadas para prevenir y luchar contra la corrupción. La figura del *External Compliance Officer* velará, junto con las diferentes áreas de la empresa, por el cumplimiento de dichas medidas, la detección de nuevos riesgos, así como la resolución de cualquier duda, a través del canal de consultas habilitado por Aciturri (**codigodeconducta@aciturri.com**).



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

SERVICIOS TÉCNICOS
CALIDAD
LEAN MANAGEMENT
SISTEMAS
LEGAL
COMPLIANCE

De acuerdo con el mandato normativo del artículo 31 bis 5. 6º del Código Penal en torno a la verificación periódica del modelo, la compañía realiza un trabajo constante de revisión para prevenir, detectar y actuar frente a posibles riesgos penales, que el *Compliance Officer* recoge en un Informe de revisión anual.

También se dispone desde 2019 de una **Política de uso de dispositivos electrónicos,** como herramienta básica para evitar conductas delictivas mediante el uso de dispositivos y recursos digitales que son propiedad de Aciturri.

Permanentemente se trabaja en la mejora y desarrollo del **Modelo de Prevención de Delitos** mediante la elaboración de protocolos, procedimientos y políticas específicas. En concreto, durante el año 2020 se ha trabajado en:

- **Formación** específica sobre el Modelo de Prevención de Delitos. En 2020 han realizado esta formación 67 personas, mientras que desde su lanzamiento han participado en la misma un total de 589 empleados.
- Elaboración y lanzamiento de un **procedimiento** específico para garantizar el cumplimiento normativo **en materia de control de exportaciones e importaciones.**

El **Canal de Denuncias (canaldedenuncias@aciturri.com)** puede ser utilizado para comunicar cualquier irregularidad detectada en materia social, ambiental o de cualquier otro tipo. Cuenta con un formulario que permite, de manera confidencial, que cualquier interesado pueda denunciar toda irregularidad relacionada con Aciturri.

El **Comité de Ética y Cumplimiento** es el órgano autónomo que garantiza el cumplimiento normativo, encargado de resolver las denuncias recibidas e investigadas por el *Compliance Officer,* entre otras funciones.

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, Aciturri no es sujeto obligado en materia de **prevención de blanqueo de capitales.** No obstante, la compañía ha adoptado una serie de medidas para prevenir esta práctica:

- Exigencia de **identificación de la persona** que quiera establecer una relación con Aciturri, mediante la aportación de la documentación correspondiente.
- **No aceptación ni realización de pagos en metálico.**
- Control de las denominadas **“operaciones triangulares”,** cuando un cliente o proveedor comunica que el cobro de una factura lo realizará un tercero.
- Registro y justificación diaria de todos los **gastos y pagos** de la compañía, y comunicación por parte del responsable financiero al *Compliance Officer* de operaciones no justificadas.
- Identificación y registro del todas las transferencias financieras en los libros de contabilidad.
- Comprobación del titular real en casos en los que existan indicios de que la entidad que quiere contratar con Aciturri está participando en operaciones de **blanqueo de capitales.** Si se comprobara dicho supuesto, el *Compliance Officer* lo pondrá en conocimiento del SEPBLAC.

El **Código de Conducta** publicado y accesible para cualquier persona interesada en **www.aciturri.com/images/pdf/Codigo_conducta_ACITURRI__.pdf,** también disponible para la plantilla en la red social corporativa. Fue notificado personalmente, tras su aprobación, en 2017, a todos los miembros de los órganos de gobierno y a todos los socios, quienes han asumido, por escrito, el compromiso de su cumplimiento.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

SERVICIOS TÉCNICOS
CALIDAD
LEAN MANAGEMENT
SISTEMAS
LEGAL
COMPLIANCE

En 2020 se han recibido un total de 78 consultas (frente a las 18 de 2019) relacionadas con el cumplimiento normativo y los principios contenidos en el Código de Conducta, todas ellas resueltas; y 3 sospechas de denuncias (frente a 2 en 2019), todas archivadas, una vez descartada la posibilidad de delito.

Aciturri publicó, en 2014, su **Política de Compras y Subcontratación,** documento que recoge la demanda a sus proveedores y contratistas de la aplicación del principio de Comportamiento Ético, aludiendo explícitamente al *"desarrollo de su actividad de acuerdo con comportamientos basados en la integridad y la ética profesional, evitando conflictos de interés, el soborno o cualquier otra forma de corrupción, así como la práctica de cualquier modo de competencia desleal".* Desde su aprobación por la Alta Dirección esta política se incorpora a la documentación entregada a todas las empresas que participan en procesos de subcontratación y se ha distribuido a la cadena de suministro de Aciturri vía GESDOC.

En la actualidad, todos los contratos formalizados con proveedores incluyen una cláusula de Ética y Cumplimiento, que recoge el deber por parte del proveedor de *"cumplir el Código de Conducta de Aciturri, así como las Políticas de Supply Chain, Anticorrupción y el Protocolo de Prevención del Acoso, declarando que ha leído y entendido las obligaciones contenidas en dichos documentos".*

No se ha instruido ningún expediente disciplinario, y tampoco se ha recibido ninguna denuncia relacionada con la corrupción, en cualquiera de sus tipos delictuales, desde la puesta en marcha del modelo.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
CENTROS DE CONOCIMIENTO
ADMINISTRACIÓN
ACCIÓN SOCIAL
APOYO EN LA FABRICACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN ANTICOVID 19
DESARROLLO LOCAL
VIDA SALUDABLE

EL ENTORNO

La Responsabilidad Corporativa es un modelo de gestión sostenible, que debe incluir el compromiso con la sociedad en que se desarrolla la actividad.

Para dar respuesta a las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, Aciturri se involucra en el desarrollo de las comunidades en las que ejerce su actividad, a través del diálogo y la colaboración permanente con organizaciones empresariales, centros de conocimiento, la administración y la sociedad en su conjunto.

El foco de muchas de estas actuaciones es el fomento del emprendimiento y la inclusión laboral, así como la defensa de los derechos humanos, como socio del Pacto Mundial.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
CENTROS DE CONOCIMIENTO
ADMINISTRACIÓN
ACCIÓN SOCIAL
APOYO EN LA FABRICACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN ANTICOVID 19
DESARROLLO LOCAL
VIDA SALUDABLE

ORGANIZACIONES
PROFESIONALES

Aciturri forma parte de distintas organizaciones profesionales, con las que colabora para desarrollar actividades de promoción del sector, desarrollo de planes estratégicos, formación e intercambio de buenas prácticas:

ADDIMAT (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE TECNOLOGÍAS DE FABRICACIÓN ADITIVA).

AERCE (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE RESPONSABLES DE COMPRAS).

ASOCIACIÓN DE USUARIOS DE SAP ESPAÑA.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE TÉCNICOS EN MÉTODOS Y TIEMPOS.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD.

ASOCIACIÓN PARA EL PROGRESO DE LA DIRECCIÓN.

CÁMARA DE COMERCIO DE VALLADOLID.

COLEGIO DE INGENIEROS INDUSTRIALES BURGOS.

EMPRESA FAMILIAR DE CASTILLA Y LEÓN.

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES (BURGOS).

FUNDACIÓN HÉLICE (CLÚSTER AEROESPACIAL DE ANDALUCÍA).

HEGAN (CLÚSTER AEROESPACIAL DEL PAÍS VASCO).

MANU-KET (PLATAFORMA TECNOLÓGICA ESPAÑOLA DE FABRICACIÓN AVANZADA).

MATERPLAT (PLATAFORMA TECNOLÓGICA ESPAÑOLA DE MATERIALES AVANZADOS Y NANOMATERIALES).

PAE (PLATAFORMA TECNOLÓGICA AEROESPACIAL ESPAÑOLA).

RED ESPAÑOLA DE DIRECTORES DE RRHH.

RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL NACIONES UNIDAS.

SPACE (SUPPLY CHAIN PROGRESS TOWARDS AERONAUTICAL COMMUNITY EXCELLENCE).

TEDAE (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE TECNOLOGÍAS DE DEFENSA, AERONÁUTICA Y ESPACIO).

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
CENTROS DE CONOCIMIENTO
ADMINISTRACIÓN
ACCIÓN SOCIAL
APOYO EN LA FABRICACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN ANTICOVID 19
DESARROLLO LOCAL
VIDA SALUDABLE

CENTROS
DE CONOCIMIENTO

Aciturri colabora con distintas entidades en proyectos de investigación, prácticas laborales y no laborales, proyectos de fin de carrera y casos prácticos:

AIMEN CENTRO TECNOLÓGICO.
CARTIF.
CEIP SIMÓN DE COLONIA.
CIDAUT (FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN TRANSPORTE Y ENERGÍA).
CIFP JUAN DE HERRERA.
CIFP MEDINA DEL CAMPO.
CTME (CENTRO TECNOLÓGICO DE MIRANDA DE EBRO).
DEUSTO BUSINESS SCHOOL.
ENASA.
ESCUELA DE NEGOCIOS CÁMARA DE COMERCIO DE VALLADOLID.
FIDAMC (FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y APLICACIÓN DE MATERIALES COMPUESTOS).
FP CRISTO REY VALLADOLID.
FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO.
FUNDACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL DE PARAPLÉJICOS PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA INTEGRACIÓN.
IES COSME GARCIA.
IES FRAY PEDRO DE URBINA.
IES JUAN DE LA CIERVA.
IES LA MERCED.
IES LABORAL ZAMORA.
IES MENDIZABALA.
IES POLITÉCNICO DE SEVILLA.
IES PROFESOR RAÚL VÁZQUEZ.
IES SAN COSME.
IK4 RESEARCH ALLIANCE.
INSTITUTO TÉCNICO INDUSTRIAL.
IDONIAL.
TECNALIA RESEARCH & INNOVATION.
TECNUN.
TWI (THE WELDING INSTITUTE, UK).
UNED.
UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID.
UNIVERSIDAD CARLOS III.
UNIVERSIDAD DE BURGOS.
UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.
UNIVERSIDAD DE LA RIOJA.
UNIVERSIDAD DE LEÓN.
UNIVERSIDAD DE NAVARRA.
UNIVERSIDAD DE OXFORD.
UNIVERSIDAD DE PAÍS VASCO.
UNIVERSIDAD DE SEVILLA.
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
CENTROS DE CONOCIMIENTO
ADMINISTRACIÓN
ACCIÓN SOCIAL
APOYO EN LA FABRICACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN ANTICOVID 19
DESARROLLO LOCAL
VIDA SALUDABLE

ADMINISTRACIÓN

Aciturri establece vínculos con organismos públicos y administraciones, para el desarrollo de prácticas no laborales y planes de empleo y formación:

AYUNTAMIENTO DE BERANTEVILLA.
AYUNTAMIENTO DE BOECILLO.
AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE GUADAIRA.
AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO.
AYUNTAMIENTO DE TRES CANTOS.
ECYL.
GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.
GOBIERNO VASCO.
JUNTA DE ANDALUCÍA.
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
CENTROS DE CONOCIMIENTO
ADMINISTRACIÓN
ACCIÓN SOCIAL
APOYO EN LA FABRICACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN ANTICOVID 19
DESARROLLO LOCAL
VIDA SALUDABLE

ACCIÓN SOCIAL

Aciturri es consciente del impacto que su actividad tiene en la sociedad, así como de los impactos positivos que puede generar en el entorno.

Por ello, colabora con proyectos solidarios, deportivos, de promoción de la salud, así como relacionados con el emprendimiento y la formación de los más jóvenes.

En el ejercicio 2020, el desplome de la demanda motivado por la pandemia ha hecho necesario el establecimiento de medidas de ajuste y control de gasto en todos los ámbitos. Esta situación ha hecho necesario suspender parte de las acciones de colaboración que Aciturri mantenía con distintas organizaciones con el propósito de fomentar la práctica de ejercicio físico y hábitos saludables, acciones de promoción cultural en comunidades locales y colaboración con asociaciones de ayuda a enfermos y personas con capacidades diferentes. A pesar de lo cual, se ha seguido colaborando con:

- **ASOCIACIÓN HIJAS DE LA CARIDAD VERA.**
- **ASOCIACIÓN SÍNDROME DE DOWN BURGOS.**
- **CÁRITAS.**
- **FUNDACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL DE PARAPLÉJICOS PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA INTEGRACIÓN.**

Además, en 2020, Aciturri ha renovado el convenio con el Centro de Acogida de las Hijas de la Caridad de San Vicente de Paul de Vera (Almería), a través del cual asume el compromiso de prestar soporte económico a jóvenes acogidos en el centro para el refuerzo de su formación académica, desarrollo de estudios universitarios y de formación profesional y realización de prácticas de trabajo en Aciturri. En concreto, en 2020, el presupuesto ha incluido partidas para soportar todos los gastos (matrícula, alojamiento y manutención) de un alumno que cursa formación profesional, así como profesores de refuerzo para los alumnos que viven acogidos por las Hijas de la Caridad.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
CENTROS DE CONOCIMIENTO
ADMINISTRACIÓN
ACCIÓN SOCIAL
APOYO EN LA FABRICACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN ANTICOVID 19
DESARROLLO LOCAL
VIDA SALUDABLE

APOYO EN LA FABRICACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN ANTI-COVID-19:

Se fabricaron más de 18.000 batas protectoras para sanitarios, policía y otros colectivos.

La irrupción y rápida expansión de la epidemia motivó de manera prácticamente inmediata en la plantilla de Aciturri la puesta en marcha de diversas iniciativas solidarias, casi todas ellas orientadas a paliar la escasez de EPIS que los sanitarios y otros colectivos en primera línea precisaban para desarrollar su labor.

Tanto en Gijón como en Miranda de Ebro los equipos de impresión 3D comenzaron a diseñar y fabricar diademas y elementos para máscaras de protección. Además de fabricar más de 300 pantallas protectoras, se adquirieron 1.500 pantallas fabricadas por inyección que se entregaron a diferentes colectivos en Asturias, Miranda de Ebro (Burgos) y Puerto Real (Cádiz). Mediante la misma tecnología se fabricaron asimismo más de un millar de *salvaorejas.*

Al mismo tiempo los equipos de Boecillo y Tres Cantos comenzaban a diseñar y fabricar en instalaciones de la empresa, con material plástico auxiliar empleado en el proceso de fabricación de componentes, batas de protección que contribuyeran a garantizar la seguridad de los profesionales que estaban luchando en primera línea contra la enfermedad. En total se fabricaron más de 18.000 unidades de bata protectora que se entregaron a policía local y nacional, Protección Civil, centros sanitarios y residencias de la tercera edad en Castilla y León, País Vasco, Comunidad de Madrid y Andalucía.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
CENTROS DE CONOCIMIENTO
ADMINISTRACIÓN
ACCIÓN SOCIAL
APOYO EN LA FABRICACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN ANTICOVID 19
DESARROLLO LOCAL
VIDA SALUDABLE

DESARROLLO LOCAL

En 2020 los promotores de POLO POSITIVO han renovado su compromiso con esta iniciativa de promoción de emprendimiento industrial.

Aciturri fomenta la creación de valor y la estabilidad en el entorno local en que desarrolla su actividad.

Así, todas sus instalaciones industriales se mantienen, desde su puesta en marcha, en aquella localidad en que originariamente se crearon o incorporaron a la sociedad: Miranda de Ebro desde 1977, Tres Cantos y Boecillo desde 2008, Alcalá de Guadaira desde 2010, y Getafe y Alestis desde 2019.

Aciturri fomenta la actividad económica y la creación de empleo más allá de su propia actividad, por ejemplo, a través de las iniciativas que se describen más abajo.

Si bien es cierto, que durante el año 2020 y debido a la crisis en el sector ocasionada por la pandemia, se ha producido una disminución de la demanda y, por tanto, de la carga de trabajo, lo que ha hecho necesario abordar procesos de reestructuración de empleo con el objetivo de garantizar la continuidad de la actividad.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
CENTROS DE CONOCIMIENTO
ADMINISTRACIÓN
ACCIÓN SOCIAL
APOYO EN LA FABRICACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN ANTICOVID 19
DESARROLLO LOCAL
VIDA SALUDABLE

FUNDACIÓN INSTITUTO TÉCNICO INDUSTRIAL

Se trata de un Centro Integral de Formación Profesional, con ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior y Formación para el Empleo de Oferta y Demanda, que desarrolla su actividad en Miranda de Ebro.

El centro inició su actividad de la mano de la Compañía de Jesús, que en 1999 anuncia su cierre, con las consecuencias que esto podría suponer en una ciudad de tradición industrial, que perdería una de las principales fuentes de cualificación profesional en ramas industriales, y la única en la rama de mecanizado.

Por ello, Ginés Clemente, fundador y Presidente Ejecutivo de Aciturri, impulsa una Fundación de Empresas (entre las que se incluye Aciturri) cuyo objetivo es asegurar la continuidad del centro. Esto permite continuar ofreciendo formación reglada, al mismo tiempo que se potencia la formación y los servicios a empresas.

Hoy el Instituto Técnico Industrial envía profesionales cualificados a las empresas de la zona, siendo una de las referencias en formación en el entorno, además de mantener e incrementar los propios puestos de trabajo del centro.

Además, el Centro ha ampliado su oferta con la creación de una Escuela de Hostelería y la incorporación de los ciclos de Grado Medio y Superior.

CENTRO TECNOLÓGICO DE MIRANDA DE EBRO

CTME es un centro tecnológico creado en 1992 y soportado por la Fundación CTME, sin ánimo de lucro.

La Fundación CTME está constituida por unas 40 empresas del entorno de Miranda de Ebro, y es de gestión privada. Ginés Clemente, Presidente Ejecutivo y fundador de Aciturri, preside el patronato de la fundación. Su objetivo es contribuir a incrementar la competitividad de las empresas del entorno y su desarrollo tecnológico a través de actividades de i+D+I.

Aciturri ha apoyado el desarrollo en el centro de una de sus líneas de negocio, la del sector aeroespacial, de modo que hoy cuenta con un amplio catálogo de servicios para el sector que vende tanto en España como en otros países europeos.

POLO POSITIVO

Polo Positivo, aceleradora de proyectos industriales, es una iniciativa compartida por Fundación Caja de Burgos, Fundación Tomás Pascual y Pilar Gómez-Cuétara y las empresas Gonvarri, Grupo Antolín y Aciturri.

En 2020 los socios promotores han renovado su compromiso con esta iniciativa para promover el emprendimiento industrial en Burgos, con el objetivo de retomar las actividades de la aceleradora en el momento que las circunstancias sanitarias lo permitan.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
CENTROS DE CONOCIMIENTO
ADMINISTRACIÓN
ACCIÓN SOCIAL
APOYO EN LA FABRICACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN ANTICOVID 19
DESARROLLO LOCAL
VIDA SALUDABLE

BEBOT

Aciturri, en colaboración con Fundación Caja de Burgos y Fundación Galletas Coral, impulsa, desde 2018, en Miranda de Ebro el proyecto educativo Bebot, orientado a fomentar vocaciones científico-tecnológicas en niños y jóvenes.

El proyecto engloba varias actividades: programa de robótica para jóvenes de 6 a 16 años con elaboración de proyecto y participación en la competición internacional *First Lego League,* o el espacio *Ciencia entre Fogones,* que aúna ciencia y gastronomía en un evento que con periodicidad mensual suele convocar a más de 40 personas.

Tanto en los talleres semanales de robótica como en la competición internacional *First Lego League,* los participantes cuentan con el apoyo de un grupo de empleados de Aciturri, que voluntariamente dedican parte de su fin de semana a orientar el trabajo de los grupos y preparar su proyecto para presentarlo en las diferentes fases del concurso.

Lamentablemente en 2020 las limitaciones impuestas por la pandemia solamente han permitido el desarrollo de las actividades habituales durante los meses de enero y febrero. Tanto Aciturri como el resto de los socios implicados en la iniciativa retomarán los programas asociados a Bebot en el momento que las circunstancias sanitarias permitan hacerlo en condiciones de seguridad.

EMPRESA FAMILIAR EN LAS AULAS

En colaboración con la Asociación de Empresa Familiar Aciturri participa desde 2018 en el programa “Empresa Familiar en las Aulas”, proyecto que persigue reforzar los contenidos relacionados con la empresa y el emprendimiento previstos en los currículos de 6º de Primaria, 3º y 4º de la ESO y 1º de Bachillerato.

El programa prevé actuaciones que facilitan el contacto directo de estudiantes y profesores con las empresas familiares, conocer su papel y relevancia en la economía y sociedad y sus valores, y promover vocaciones emprendedoras y empresariales entre los más jóvenes.

En la edición 2020, el presidente de Aciturri había comprometido su participación en el programa en el mes de abril, compromiso que tuvo que ser aplazado sin fecha y que retomará en la edición del programa en 2021.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
CENTROS DE CONOCIMIENTO
ADMINISTRACIÓN
ACCIÓN SOCIAL
APOYO EN LA FABRICACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN ANTICOVID 19
DESARROLLO LOCAL
VIDA SALUDABLE

VIDA SALUDABLE

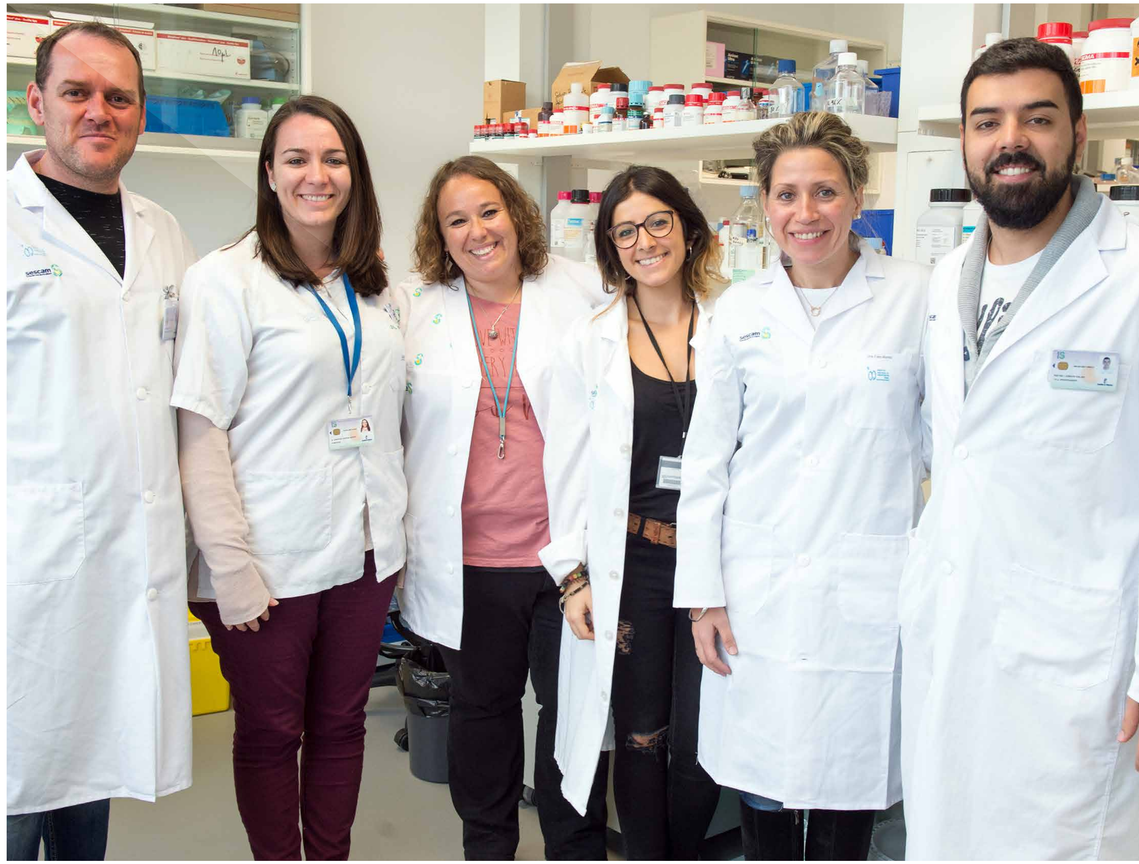
La compañía colabora con el desarrollo de actividades de divulgación en torno a la esclerosis múltiple.

FUNDACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL DE PARAPLÉJICOS PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA INTEGRACIÓN

La Fundación es una institución sin ánimo de lucro, que tiene como finalidad, entre otras, la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), con especial atención a sus aspectos interdisciplinares, la transferencia de conocimientos del mundo científico a la sociedad, las empresas y los emprendedores, la utilización de los resultados del I+D+i en productos, procesos y servicios, así como la formación continua dirigida a la actualización de los conocimientos necesarios para el desarrollo económico y social.

Aciturri ha establecido una colaboración con esta fundación, cuyo objeto es la investigación y labores divulgativas del Grupo de Neuroinmuno-reparación, dedicado al estudio de la reparación de la desmielinización en diversas patologías del sistema nervioso y entre ellas, de manera singular, la esclerosis múltiple.

En 2020, se ha desarrollado en Miranda de Ebro una actividad de divulgación en torno a la esclerosis múltiple, abierta a toda la población.



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS “GRI”
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS “PACTO MUNDIAL”

SOBRE ESTA MEMORIA

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS “GRI”
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS “PACTO MUNDIAL”

La Memoria de Sostenibilidad 2020 de Aciturri constituye un reporte sobre el desempeño económico, ambiental y social de la compañía y sus resultados. Cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, y es la cuarta en publicarse, tras las correspondientes a 2017, 2018 y 2019.

Ha sido elaborada de conformidad con los estándares GRI, opción esencial. Se ha tenido en cuenta también, en todo momento, lo establecido por 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, sobre estados no financieros, ha sido presentado como punto separado del orden del día para su aprobación en el Consejo de Administración, celebrado el pasado día 30 de abril de 2021.

Aciturri se compromete a publicar su Memoria de Sostenibilidad con periodicidad anual.

El cambio más significativo, producido durante el periodo de reporte, ha sido la reorganización de las capacidades de la compañía para adecuarse a la caída de carga de trabajo derivada de la pandemia, con el objetivo de asegurar la sostenibilidad del proyecto empresarial.

Las entidades consideradas en la elaboración de esta memoria son Aciturri Aeronáutica, S.L.U., Aciturri Aerostructures, S.L.U., Aciturri Engineering, S.L.U., Aciturri Assembly, S.A.U., Aciturri Aeroengines, S.L.U. Aciturri Additive Manufacturing, S.L.U. y Aciturri Getafe S.L.U. Aciturri Aeronáutica es la sociedad matriz, de la que dependen el resto, participadas al 100%.

Existen otras sociedades vinculadas a Aciturri Aeronáutica: Caetano Aeronautic, S.A., participada al 50%, y bajo control conjunto con otro socio, y Payload Aerospace, S.L., participada al 14,06%. En ambos casos, se trata de organizaciones independientes, en cuya gestión Aciturri no interviene. Por ello, esta Memoria no incluye información al respecto, salvo que se especifique lo contrario.

Asimismo, este documento no incluye información acerca de Alestis Aerospace, S.L., dado que dicha sociedad y Aciturri Aeronáutica, S.L.U. mantienen órganos de gestión y administración propios, concretamente, cada compañía tiene su propio Consejo de Administración. Por tanto, Alestis Aerospace, S.L. realiza un reporte independiente.

La persona de contacto para consultas sobre este documento es Nacho Fernández, Responsable de Comunicación y Responsabilidad Corporativa de Aciturri **(Nacho.Fernandez@aciturri.com).**

Los contenidos de esta Memoria (y de las Memorias de Sostenibilidad previas elaboradas por la compañía) se han identificado siguiendo los principios de inclusión de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad. Se toma como punto de partida los análisis previos realizados por la compañía en cuanto a sus grupos de interés y las necesidades y expectativas de éstos (Modelo de diálogo con los grupos de interés), así como los compromisos adquiridos como firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

A partir de ello, para la elaboración de la Memoria de 2017, se seleccionó un grupo de personas que, formando parte de la organización, actuaron en representación de estos grupos de interés, por su interlocución continuada con éstos. De manera individual, estas personas evaluaron la importancia de los impactos económicos, ambientales y sociales de cada uno de los temas propuestos por GRI Standards, así como su influencia en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés [57].

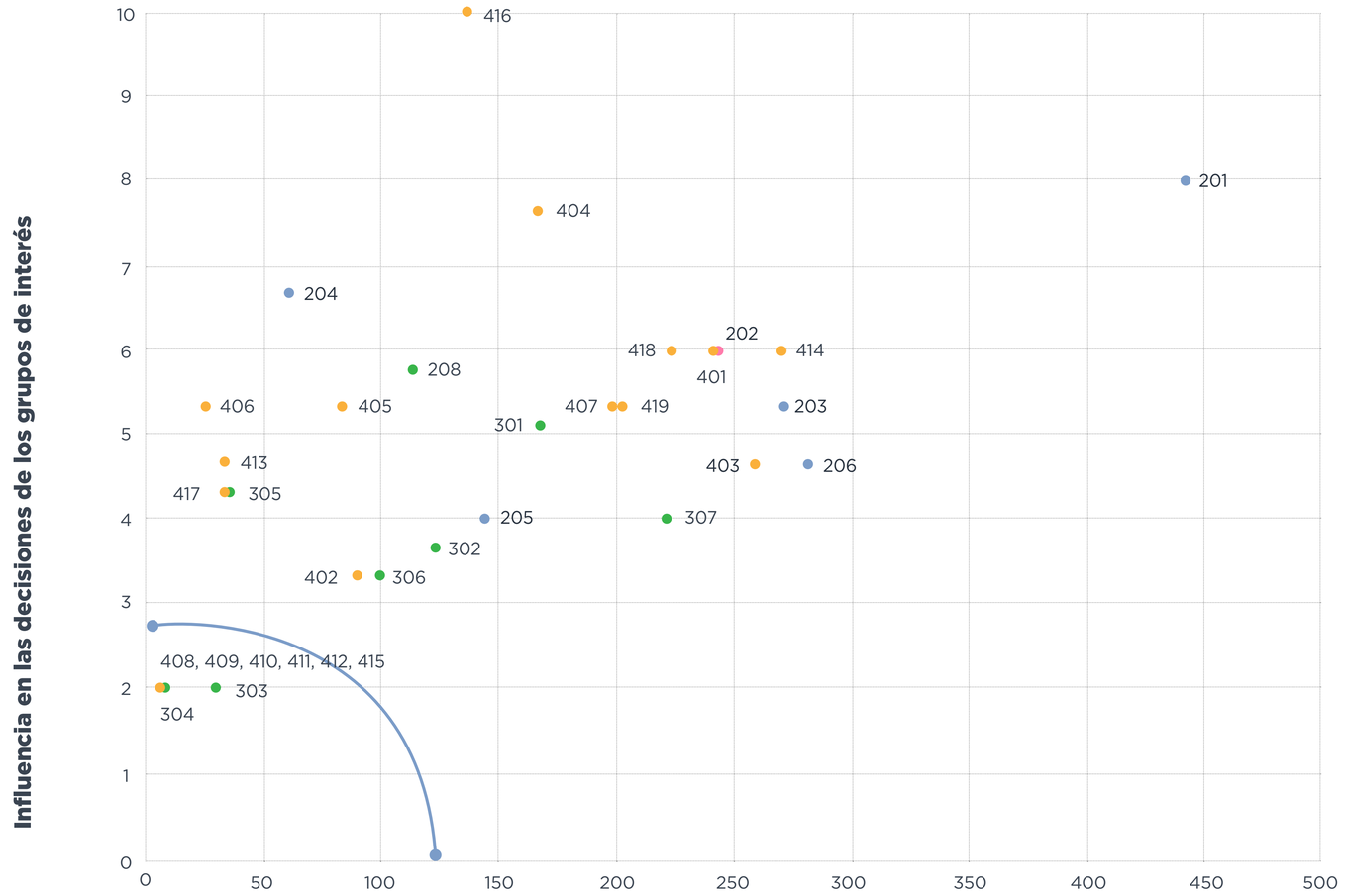
57. El estándar 207 (fiscalidad) no fue evaluado en ese momento por no haberse publicado aún, a pesar de que en la fecha actual se considera que su impacto en la organización y su influencia en los grupos de interés no justifica que sea material para la organización, en la presente memoria se reporta información sobre este tema (ver [207-4]).

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

MATRIZ DE MATERIALIDAD

En noviembre y diciembre de 2020, previamente a comenzar la elaboración de la presente memoria, se ha completado este análisis añadiendo el concepto de gestión del riesgo. De esta manera, la valoración del impacto (consecuencias por probabilidad) se ve modificada, añadiendo un valor que viene dado por la gestión del riesgo por parte de la compañía sobre cada tema. Para más información se puede consultar el documento "Informe revisión análisis de materialidad". El resultado de este análisis constituye la actual matriz de materialidad de Aciturri:



TEMAS ECONÓMICOS

- 201 Desempeño económico
- 202 Presencia en el mercado
- 203 Impactos económicos indirectos
- 204 Prácticas de adquisición
- 205 Anticorrupción
- 206 Competencia desleal

TEMAS AMBIENTALES

- 301 Materias primas y auxiliares
- 302 Energía
- 303 Agua
- 304 Biodiversidad
- 305 Emisiones
- 306 Efluentes y residuos
- 307 Cumplimiento ambiental
- 308 Evaluación ambiental de proveedores

TEMAS SOCIALES

- 401 Empleo
- 402 Relaciones trabajador - empresa
- 403 Salud y seguridad en el trabajo
- 404 Formación y enseñanza
- 405 Diversidad e igualdad de oportunidades
- 406 No discriminación
- 407 Libertad de asociación y negociación colectiva
- 408 Trabajo infantil
- 409 Trabajo forzoso u obligatorio
- 410 Prácticas en materia de seguridad
- 411 Derechos de los pueblos indígenas
- 412 Evaluación de derechos humanos
- 413 Comunidades locales
- 414 Evaluación social de proveedores
- 415 Política pública
- 416 Salud y seguridad de los clientes
- 417 Marketing y etiquetado
- 418 Privacidad del cliente
- 419 Cumplimiento socioeconómico

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

Se consideran temas materiales los ubicados sobre la curva trazada, de común acuerdo entre todos los implicados en el proceso. Esto es:

TEMAS ECONÓMICOS	TEMAS AMBIENTALES	TEMAS SOCIALES
Desempeño económico	Materiales	Empleo
Presencia en el mercado	Energía	Relaciones trabajador-empresa
Impactos económicos indirectos	Emisiones	Salud y seguridad en el trabajo
Prácticas de adquisición	Efluentes y residuos	Formación y enseñanza
Anticorrupción	Cumplimiento de la legislación ambiental	Diversidad e igualdad de oportunidades
Competencia desleal	Evaluación ambiental de proveedores	No discriminación
		Libertad de asociación y negociación colectiva
		Comunidades locales
		Evaluación social de proveedores
		Salud y seguridad de los clientes
		Marketing y etiquetado
		Privacidad del cliente
		Cumplimiento de la legislación socioeconómica

No hay cambios respecto a la identificación de temas materiales de 2017.

Esta Memoria de Sostenibilidad ha sido verificada externamente, por tercero independiente, en lo que respecta a los contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, pero no respecto a GRI, por decisión de la dirección de la compañía.

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"

GRI 102: CONTENIDOS GENERALES (2016)

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
102-1	Nombre de la organización	9, 138
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	16, 21, 24, 27
102-3	Ubicación de la sede	14
102-4	Ubicación de las operaciones	14
102-5	Propiedad y forma jurídica	7, 9, 138
102-6	Mercados servidos	15
102-7	Tamaño de la organización	14, 16, 19, 25, 28, 40
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	40
102-9	Cadena de suministro	16, 37
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	138
102-11	Principio y enfoque de precaución	92, 118
102-12	Iniciativas externas	118
102-13	Afiliación a asociaciones	128
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	6
102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	118
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	20, 47, 71, 74, 95, 124
102-18	Estructura de gobernanza	9, 10
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	118
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	118

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

GRI 102: CONTENIDOS GENERALES (2016)

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
102-40	Lista de grupos de interés	34, 35, 36
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	48
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	33
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	34, 35, 36
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	34, 35, 36
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	7
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	138
102-47	Lista de temas materiales	140
102-48	Re expresión de la información	103, 107, 113
102-49	Cambios en la elaboración de informes	138
102-50	Periodo objeto del informe	138
102-51	Fecha del último informe	138
102-52	Ciclo de elaboración de informes	138
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	138
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	138
102-55	Índice de contenidos GRI	141
102-56	Verificación externa	140

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Ver tablas siguientes
103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	

DESEMPEÑO ECONÓMICO

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA

GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO (2016)

103	Enfoque de gestión 201	31
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	31

GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO (2016)

103	Enfoque de gestión 202	70
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	70

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS (2016)		
103	Enfoque de gestión 203	133
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	133
GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN (2016)		
103	Enfoque de gestión 204	37
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	37
GRI 205: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN (2016)		
103	Enfoque de gestión 205	125-126
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	125
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	125
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	126

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL (2016)		
103	Enfoque de gestión 206	123
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	123
GRI 207: FISCALIDAD (2019)		
103	Enfoque de gestión 207	30, 138
207-4	Presentación de informes país por país	30, 138

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

DESEMPEÑO AMBIENTAL

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO (2016)		
103	Enfoque de gestión 301	100, 101
301-1	Consumo de materias primas	100, 101
GRI 302: ENERGÍA (2016)		
103	Enfoque de gestión 302	97, 98
302-1	Consumo energético dentro de la organización	97
302-3	Intensidad energética	98
302-4	Reducción del consumo energético	98
GRI 305: EMISIONES (2016)		
103	Enfoque de gestión 305	103 ,104
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	103
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	103
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	104

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

DESEMPEÑO AMBIENTAL

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS (2016)		
103	Enfoque de gestión 306	107, 110-112
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	107
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	110, 111, 112
306-3	Derrames significativos	107
306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	107
GRI 307: CUMPLIMIENTO LEGAL AMBIENTAL (2016)		
103	Enfoque de gestión 307	95, 105
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	95, 105
GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES (2016)		
103	Enfoque de gestión 308	38
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	38

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

DESEMPEÑO SOCIAL

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
GRI 401: EMPLEO (2016)		
103	Enfoque de gestión 401	45, 56, 57
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	45
401-2	Beneficios para los empleados	56
401-3	Permisos parentales	57
GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA (2016)		
103	Enfoque de gestión 402	48
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	48
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2018)		
103	Enfoque de gestión 403	
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	74, 77
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	77
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	74
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	77
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	77
403-9	Lesiones por accidentes laboral	75, 76, 77
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	75, 76, 77

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

DESEMPEÑO SOCIAL

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
GRI 404: FORMACIÓN Y DESARROLLO (2016)		
103	Enfoque de gestión 404	51, 52
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	52
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	51
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2016)		
103	Enfoque de gestión 405	59, 68, 71
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	68, 71
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	59
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN (2016)		
103	Enfoque de gestión 406	71
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	71

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

DESEMPEÑO SOCIAL

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2016)		
103	Enfoque de gestión 407	38, 47
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	38, 47
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES (2016)(2016)		
103	Enfoque de gestión 413	133
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	133
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES (2016)		
103	Enfoque de gestión 414	38
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	38

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

DESEMPEÑO SOCIAL

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES (2016)		
103	Enfoque de gestión 416	119
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	119
416-2	Casos de incumplimiento relativos a impactos en la salud o seguridad de las categorías de productos o servicios	119
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO (2016)		
103	Enfoque de gestión 417	119, 123
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	119
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	123
GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE (2016)		
103	Enfoque de gestión 418	123
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	123
GRI 419: CUMPLIMIENTO LEGAL SOCIOECONÓMICO (2016)		
103	Enfoque de gestión 419	123
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	123

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO

MATERIAS A REPORTAR	APARTADO / SUBAPARTADO	PÁGINA	CÓDIGO GRI STANDARDS (ORIENTATIVO)
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Efectos actuales y previsibles	Gestión ambiental	92	103-1
Certificación ambiental		92	--
Principio de precaución		92, 118	102-11
Riesgos ambientales		95	--
Emisiones de carbono		102	305
Ruido		105	--
Contaminación lumínica		105	--
Economía circular y gestión de residuos		109	306
Consumo de agua		106	303
Consumo de materias primas		99	301
Consumo de energía		96	302
Cambio climático		102	305
Protección de la biodiversidad		95	304

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

MATERIAS A REPORTAR	APARTADO / SUBAPARTADO	PÁGINA	CÓDIGO GRI STANDARDS (ORIENTATIVO
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Empleados	40, 59, 66	401, 402
Organización del trabajo		56, 57	401-3
Salud y seguridad		74	403
Relaciones sociales		48, 74	102-41
Formación		52	404
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		71	--
Igualdad		67, 72	405
RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Dónde entregamos	37, 71	410, 412
Libertad de asociación y negociación colectiva	Cadena de suministro	38	407
No discriminación	Diversidad	37, 67	406
Trabajo forzoso	Cadena de suministro	38	409
Trabajo infantil	Cadena de suministro	38	408

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

MATERIAS A REPORTAR	APARTADO / SUBAPARTADO	PÁGINA	CÓDIGO GRI STANDARDS (ORIENTATIVO
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	Hitos-Compliance	124	205, 415
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Hitos-Compliance	125	--
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Valor económico generado y distribuido	31	201-1
SOCIEDAD			
Compromiso con el desarrollo sostenible	Cadena de suministro. El entorno	36, 37, 127, 131	102-13, 204-1, 413
Subcontratación y proveedores	Cadena de suministro	38	308, 414
Consumidores [58]	Hitos-Calidad y Legal	35, 118, 123	416, 417, 418
Información fiscal	Valor económico generado y distribuido	30, 31	201-1, 201-4

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

MATERIAS A REPORTAR	APARTADO / SUBAPARTADO	PÁGINA	CÓDIGO GRI STANDARDS (ORIENTATIVO
MODELO DE NEGOCIO			
Entorno empresarial	Carta del Consejero Delegado. El entorno	6, 128	102-13, 102-14
Organización y estructura	Órganos de representación	9	102-18
Mercados	Dónde entregamos	15	102-6
Objetivos y estrategias	Toda la memoria	Toda la memoria	--
Tendencias	Toda la memoria	Toda la memoria	--
Políticas	Toda la memoria	Toda la memoria	103-2
Resultados	Toda la memoria	Toda la memoria	103-3
Indicadores clave	Toda la memoria	Toda la memoria	103-2
Riesgos relacionados	Gestión ambiental	95, 118, 124	102-15, 102-30, 102-31
	Hitos-Calidad		
	Hitos-Legal		
	Hitos-Compliance		

CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
HISTORIA
GLOBAL FOOTPRINT
LA CADENA DE VALOR
ÁREAS DE NEGOCIO
EMPLEADOS
I + D + i
GESTIÓN AMBIENTAL
HITOS 2020
EL ENTORNO
SOBRE ESTA MEMORIA
ANEXO I

MATRIZ DE MATERIALIDAD
ÍNDICE DE CONTENIDOS "GRI"
ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE REPORTE NO FINANCIERO
ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

Pacto Mundial
Red Española

ÍNDICE DE CONTENIDOS "PACTO MUNDIAL"

PRINCIPIO DEL PACTO MUNDIAL	INDICADORES GRI	PÁGINA
PRINCIPIO 1, DERECHOS HUMANOS. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	103-2-406, 103-2-407, 413-2	38, 47, 71, 133
PRINCIPIO 2, DERECHOS HUMANOS. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	414-1	38
PRINCIPIO 3, NORMAS LABORALES. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	102-41, 402-1, 407-1	38, 47, 48
PRINCIPIO 4, NORMAS LABORALES. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	414-1, 103-1-414, 103-2-414, 103-3-414	38
PRINCIPIO 5, NORMAS LABORALES. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	414-1, 103-1-414, 103-2-414, 103-3-414	38
PRINCIPIO 6, NORMAS LABORALES. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	102-8, 406-1, 103-1-406, 103-2-406, 103-3-406	40, 67, 71
PRINCIPIO 7, MEDIO AMBIENTE. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	301-1, 302-1, 305-1, 305-2, 305-7	97, 98, 100, 101, 103
PRINCIPIO 8, MEDIO AMBIENTE. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	302-3, 302-4, 306-1, 306-2, 306-3, 306-5, 307-1, 308-1	38, 95, 98, 105, 107, 110, 111, 112, 113
PRINCIPIO 9, MEDIO AMBIENTE. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	302-3, 302-4, 306-1, 306-2, 306-3, 306-5, 307-1, 308-1	38, 95, 98, 105, 107, 110, 111, 112, 113
PRINCIPIO 10, ANTICORRUPCIÓN. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	102-16, 205-1, 205-2, 205-3	20, 47, 71, 74, 95, 123, 124, 125, 126

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD
ALESTIS
AEROSPACE

INTRODUCCIÓN

Las entidades incluidas en este documento son Alestis Aerospace, S.L., con sede en España, y la sociedad participada Alestis Do Brasil, Industria Aerospacial Ltda., ubicada en Brasil. Así, el término “Alestis” hace referencia a ambas sociedades, salvo que se especifique lo contrario.

Desde el 30 de julio de 2019 la Sociedad se integra en el Grupo Aciturri, puesto que desde dicha fecha el 75,95% de las participaciones sociales de Alestis Aerospace, S.L. pertenecen a Aciturri Aeronáutica, S.L.U., ostentando la Sociedad Estatal de participaciones Industriales (SEPI) el 24,05% restante del capital social de Alestis.

Alestis no formula estados financieros consolidados, sino que se incorpora a los estados financieros consolidados de Aciturri Aeronáutica S.L.U.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

ALESTIS

Alestis, líder en ingeniería y tecnologías de fabricación de materiales compuestos, diseña, fabrica y monta aeroestructuras para los principales OEMs (*Original Equipment Manufacturer*) mundiales del sector aeronáutico, y presta servicios conexos a dicho sector, en el cual es considerado un suministrador principal (TIER1).

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

El **modelo de negocio** de Alestis es un modelo de negocio responsable, capaz de generar confianza en clientes, inversores, empleados, socios y en la sociedad en su conjunto, incardinado dentro del sector aeronáutico.

Para impulsarlo, cuenta con **planes operativos anuales,** aprobados y seguidos por el Consejo de Administración con visión a tres/cinco años, junto con los **objetivos estratégicos** de la compañía, que constituyen sus prioridades anuales, y que se basan en la generación de caja y la rentabilidad económica, junto con el cumplimiento de nuestra misión y visión, sustentándonos en nuestros valores, de forma que permitan avanzar en la excelencia, la digitalización y el desarrollo y compromiso del equipo humano.

El modelo de negocio de Alestis es un modelo de negocio responsable, capaz de generar confianza en clientes, inversores, empleados, socios y en la sociedad en su conjunto.

Cada miembro del Comité de Dirección se responsabiliza del cumplimiento de los objetivos estratégicos en sus áreas de actuación, con un énfasis especial en la gestión de las diversas plantas de producción, fundamento de toda su operativa, todo ello bajo el control y seguimiento de la Dirección General.

Este modelo de negocio se robustece con la existencia del sistema de *compliance*, eficaz y sólido, que se sustenta en el **Código Ético (o Código Alestis)** y se desarrolla a través de procedimientos de conducta, en relación con prevención del delito, conflictos de interés, regalos o impartición de formaciones, a título de ejemplo.

El Código Alestis recoge las líneas de actuación que todas las personas que integran la compañía asumen, y que rigen sus relaciones internas y externas, con los distintos grupos de interés. Es la guía de referencia y apoyo para la toma de decisiones diarias.

Este documento se basa en el equilibrio entre los resultados, y la forma en que estos se consiguen, otorgando la misma importancia a ambos factores. Se aplica a todos los miembros de la organización, independientemente de su ubicación o puesto que desempeñan.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2021 – 2025 [59].

CRECIMIENTO DEL VOLUMEN DE NEGOCIO	Crecimiento del volumen de negocio de la compañía en los próximos años en torno a **200 millones de euros,** preferiblemente en Aeroestructuras de ciclo completo y diversificación de clientes y actividades.
EBITDA	Consolidar un EBITDA sostenible en torno al 15% sobre ventas.
INVERSIONES I+D+I	Realización de inversiones netas en actividades de I+D+i por importe de 16 millones de euros entre 2021 y 2025.
REDUCCIÓN DE LA DEUDA	Completar un acuerdo con los acreedores concursales de forma que se obtenga una reducción significativa de la deuda en balance.

59. Estos objetivos estratégicos han estado en vigor durante el ejercicio 2020, si bien a fecha de cierre del presente documento están siendo revisados para adaptarlos a la situación derivada de la pandemia.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

Este modelo de negocio se robustece con la existencia del sistema de compliance, eficaz y sólido, que se sustenta en el Código Ético (o Código Alestis) y se desarrolla a través de procedimientos de conducta, en relación con prevención del delito, conflictos de interés, regalos o impartición de formaciones.

Alestis dispone de un sistema de gestión certificado bajo las **normas ISO 9001, EN9100 y POA Parte 21G, así como procesos certificados:**

- **NADCAP Chemical Process** (en Alestis do Brasil, Vitoria, San Pablo, Aerópolis, Puerto Real y Tecnobahía).
- **NADCAP Composites** (Alestis do Brasil, San Pablo, Tecnobahía).
- **NADCAP Non Destructive Tests** (Alestis do Brasil, Vitoria, San Pablo, Tecnobahía).
- **NADCAP Heat Treatmen** (Vitoria).
- **NADCAP Welding** (Vitoria).
- **NADCAP Measurement & Inspection** (Vitoria, San Pablo).

Además, existen más de 550 certificaciones para los procesos especiales de cada cliente.

Cabe mencionar que el año 2020 ha sido el año récord en resultados de auditoría NADCAPs, ostentando en la actualidad 9 *merits* de 24 meses y 7 *merits* de 18 meses, de un total de 17 procesos. Los *merits* son reconocimientos otorgados por este organismo en función de los buenos resultados acumulados en las auditorías periódicas, permitiendo disminuir la frecuencia desde los 12 meses prefijados a 18 ó 24 en función de las evaluaciones.

Durante el año 2020 hemos comenzado además a diversificar la actividad dentro del área del mantenimiento aeronáutico, motivo por el cual **hemos comenzado a desarrollar las certificaciones EN9110 y Parte 145 como Organización de Mantenimiento Aeronáutico.** Dichas certificaciones tenemos previsto que se materialicen en el primer trimestre de 2021. Desde diciembre de 2019, Alestis está adherido al **Manifiesto por la Innovación en España** promovido por la Asociación para el Progreso de la Dirección, que tiene por objetivo impulsar la innovación de forma urgente como motor de competitividad de España, en un entorno inclusivo y de sostenibilidad. Este compromiso se establece de acuerdo con los 10 principios básicos recogidos en el mencionado manifiesto.

Durante el año 2020 hemos comenzado además a diversificar la actividad dentro del área del mantenimiento aeronáutico, motivo por el cual hemos comenzado a desarrollar las certificaciones EN9110 y Parte 145 como Organización de Mantenimiento Aeronáutico.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

El Órgano de Administración de Alestis mantiene un firme compromiso con el fortalecimiento de una actividad empresarial basada en valores, principios, criterios y actitudes tendentes a favorecer la creación de valor para sus socios.

El Órgano de Administración de Alestis está compuesto por un Consejo de Administración formado por seis miembros, nombrados por los socios, que mantiene un firme compromiso con el fortalecimiento de una actividad empresarial basada en valores, principios, criterios y actitudes tendentes a favorecer la creación de valor para sus socios, compatible con el bienestar de sus empleados, la atención de sus clientes, el cumplimiento de las leyes y el compromiso ético con la sociedad en general.

ACITURRI

75,95%

4 REPRESENTANTES

SEBASTIÁN ARIAS TOBALINA
ROBERTO REY PERALES
FELIPE GALÁN GARCÍA
JAVIER GONZÁLEZ DE LARA Y SARRIA

SEPI

Sociedad estatal de participaciones industriales

24,05%

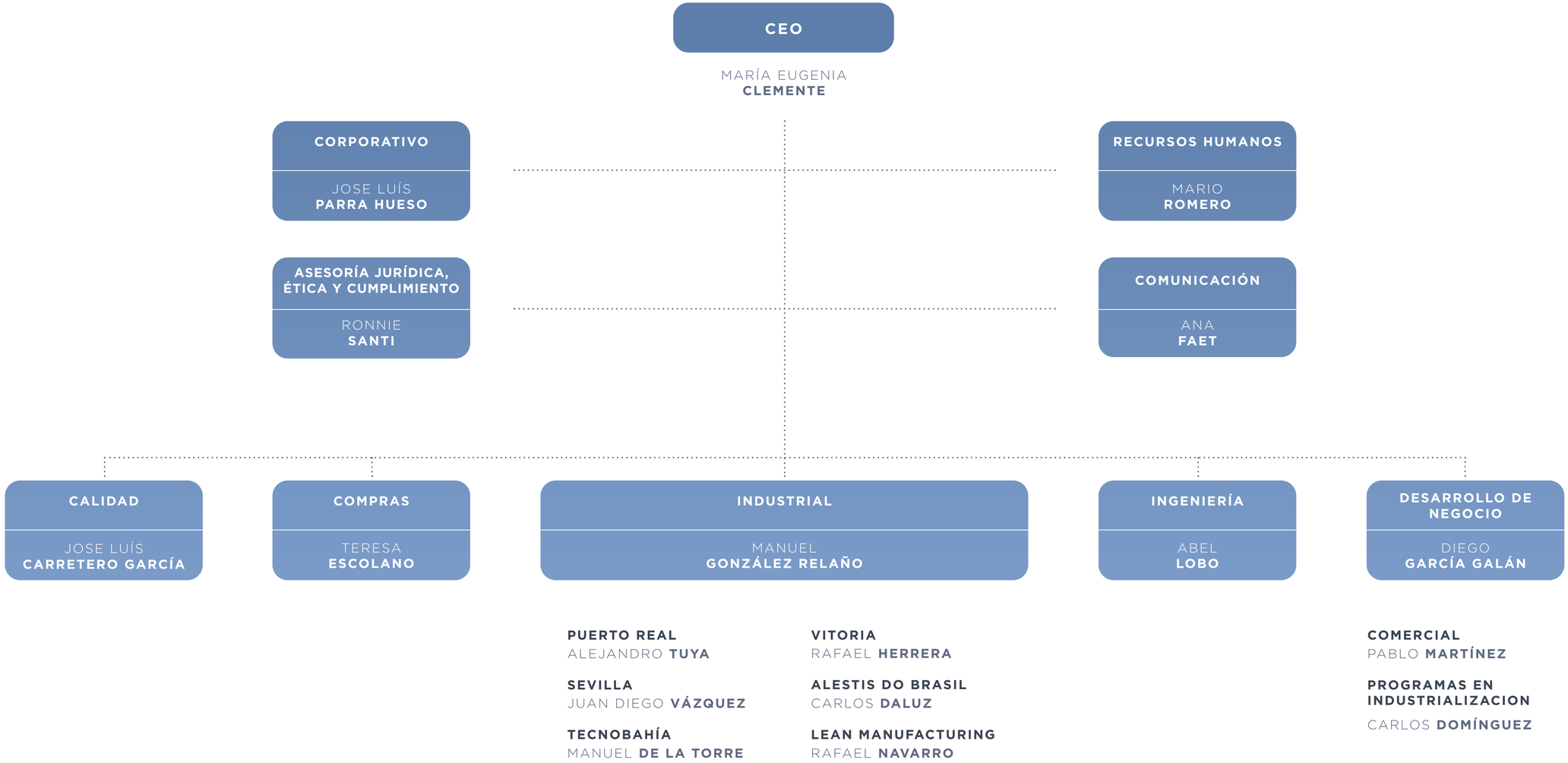
2 REPRESENTANTES

MIGUEL ÁNGEL SANTIAGO MESA
ROSARIO MARTÍNEZ MANZANEDO

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

El **organigrama** de Alestis [60] es el siguiente:



60. A fecha de cierre del presente documento.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

“Aportamos soluciones integrales e innovadoras en el mercado de las aeroestructuras, generando valor añadido a nuestros clientes a través del talento de nuestro equipo y el dominio de tecnologías avanzadas”.

VISIÓN

“Ser socios estratégicos de los principales fabricantes aeroespaciales, reconocidos como empresa sostenible y responsable”.

VALORES

COMPROMISO

“Nuestro éxito es el fruto de nuestro compromiso”.

Damos lo mejor de nosotros mismos para alcanzar nuestras metas.

ENTUSIASMO

“Es la actitud con la que afrontamos retos”.

Ponemos el corazón en lo que hacemos, somos una empresa con personalidad propia, nuestra motivación e ilusión nos hace únicos.

EXCELENCIA

“La excelencia es nuestro motor”.

Nuestra capacidad de superación nos impulsa a retarnos cada día para obtener resultados sobresalientes como equipo.

CREACIÓN DE VALOR

“Orientamos nuestro desempeño a la rentabilidad de la Compañía”.

Trabajamos orientados a la creación de valor para nuestros clientes, empleados y accionistas como garantía de sostenibilidad.

INNOVACIÓN

“Innovamos, construimos futuro”.

Conjugamos la creatividad y el conocimiento tecnológico para generar valor, ofreciendo soluciones singulares y avanzadas.

RESPONSABILIDAD

“La responsabilidad, nuestra forma de actuar”.

Conscientes de la repercusión de nuestras actuaciones, desarrollamos prácticas que afianzan la sostenibilidad de la compañía y del entorno.

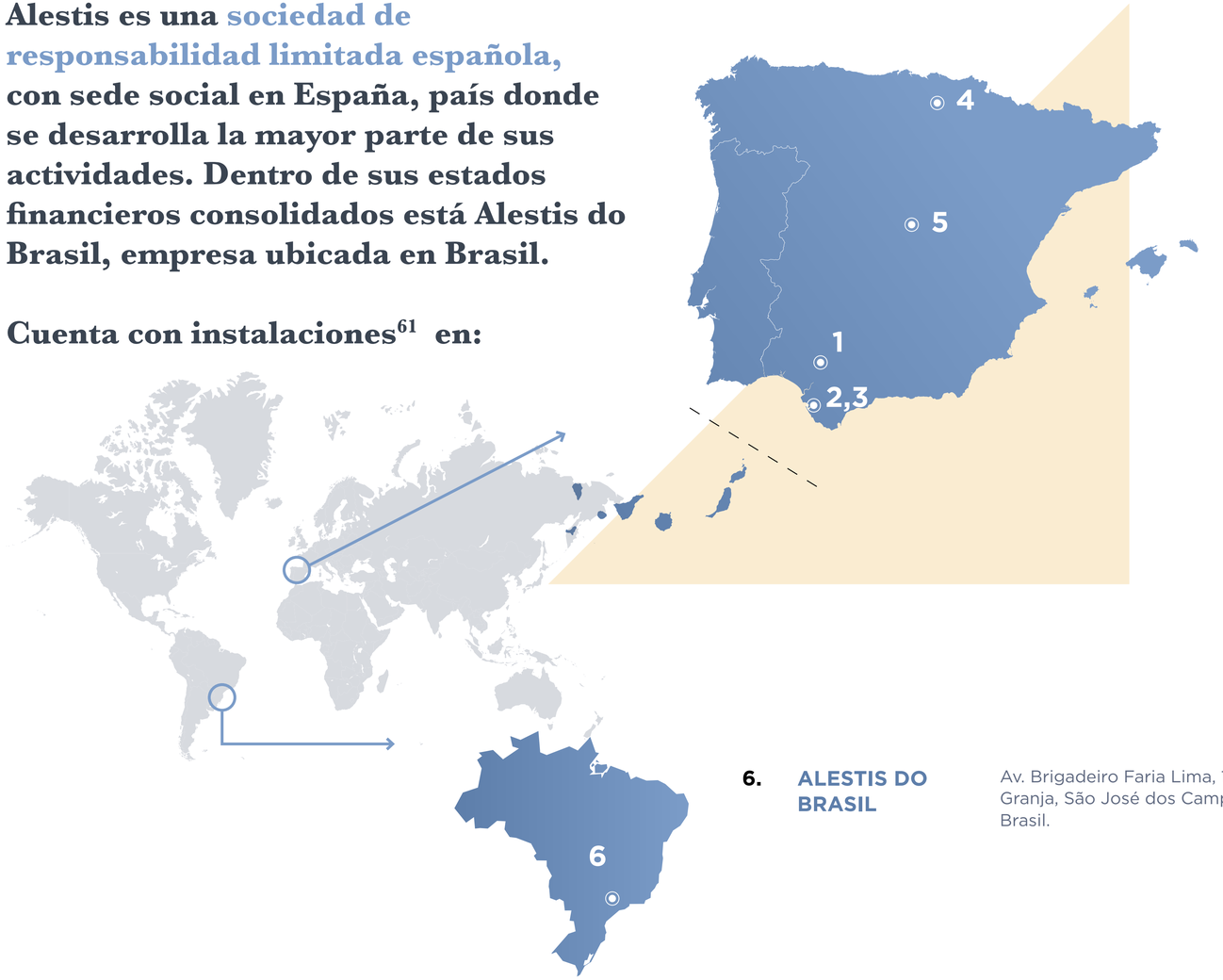
ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

DÓNDE ESTAMOS

Alestis es una sociedad de responsabilidad limitada española, con sede social en España, país donde se desarrolla la mayor parte de sus actividades. Dentro de sus estados financieros consolidados está Alestis do Brasil, empresa ubicada en Brasil.

Cuenta con instalaciones[61] en:



1. **SEVILLA** — Carretera N-339, km 1,5 (C/ Barriada del avión), 41300, La Rinconada (Sevilla).
2. **PUERTO REAL** — Polígono Industrial Trocadero, C/ Portugal s/n., 11510 Puerto Real (Cádiz).
3. **TECNOBAHÍA** — Parque Tecnológico Tecnobahía, Avda. Sindicalista Isidoro Gálvez s/n Parcela 39-40-41, 11500 Puerto de Santa María (Cádiz).
4. **VITORIA** — Parque Tecnológico de Álava, C/ Marie Curie 2, 01510 Miñano (Álava).
5. **GETAFE** — Pq. Empresarial La Carpetanía, C/ Miguel Faraday, Edificio Charmex, 28906 Getafe (Madrid).
6. **ALESTIS DO BRASIL** — Av. Brigadeiro Faria Lima, 1.699 – Jardim da Granja, São José dos Campos – SP,12227-010, Brasil.

61. Centros de trabajo vigentes a la fecha de publicación del documento.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS

Alestis está especializada en la fabricación en composites, para lo que dispone de todas las tecnologías en el mercado para ofrecer la solución más competitiva.

Alestis Aerospace es un suministrador de aeroestructuras integradas para las distintas fases del ciclo de vida del producto, para OEM´s (Airbus, Embraer, Boeing) y grandes Tier 1, ofreciendo capacidades y competencias desde su concepción, diseño, desarrollo, certificación, fabricación, montaje, entrega Línea de Montaje Final (FAL) y soporte en servicio, de manera competitiva y a largo plazo, alineada con una estrategia de mejora continua e inversión en Investigación, Desarrollo e Innovación constante, desarrollando proyectos de optimización, mejoras de diseño y procesos, así como reducción de costes. Adicionalmente, Alestis cuenta con capacidad para apoyar a los clientes en la gestión de off-sets en cualquier parte del mundo.

La actividad se centra, mayoritariamente, en el diseño, desarrollo, fabricación y montaje de aeroestructuras. Alestis está especializada en la fabricación en composites, para lo que dispone de todas las tecnologías en el mercado para ofrecer la solución más competitiva:

- **AUTOMATED FIBER PLACEMENT (AFP).**
- **AUTOMATED FIBER LAY-UP (FLU).**
- **AUTOMATED TAPE LAY-UP (ATL).**
- **MOLDEO MANUAL.**
- **RTM Y LRI.**

Durante el año 2020 Alestis ha desplegado su actividad comercial, desarrollando una estrategia de producto que maximiza la propuesta de valor para clientes actuales y potenciales de la aviación comercial, militar y el mercado de los business jets, ofreciendo desarrollos integrados de productos y soluciones innovadoras, basadas en la experiencia y know how de la compañía.

La unidad de negocio de *Customer Support & Services* cuenta con una amplia experiencia realizando actividades de soporte: en la FAL de Toulouse para el programa A350 XWB, en Saint Nazaire para el A350 XWB/A330, en la FAL de Sevilla y la Maestranza Aérea de Sevilla para el A400M, en la conversión del A330MRTT en Getafe y en la FAL de Embraer en Sao José dos Campos (Brasil).

Este año la actividad se ha centrado en el desarrollo comercial de las actividades de MRO, Servicios y Formación, con clientes tanto civiles como militares. En el mes de agosto se formalizaba el acuerdo entre Alestis y ADS para realizar las actividades de cambio de motores del MSN028 A400M, perteneciente a la Fuerza Aérea turca, en la base militar de Kayseri.

Alestis ha desplegado su actividad comercial, desarrollando una estrategia de producto que maximiza la propuesta de valor para clientes actuales y potenciales de la aviación comercial, militar y el mercado de los business jets.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

Alestis Aerospace ha entregado durante 2020 piezas para los programas más relevantes de los principales OEM's:

AIRBUS

BF A350 XWB:
57 A 65 AVIONES

S19.1 A350 XWB:
60 AVIONES

HTP A320:
246 AVIONES

PAX DOORS A330:
20 AVIONES

HTP A330 *Parts*:
21 AVIONES

A380:
5 AVIONES[62]

BOEING

Flaperon B777 COM:
25 AVIONES

Flaperon B777 *Skin:*
18 AVIONES

Tips & Strakelets B787:
40 AVIONES

AIRBUS DEFENCE & SPACE

Empennage C295:
9 UD

Fuselage C295:
8 UD

Cowlings A400M:
9 UD

Elevator A400M:
5 UD

EMBRAER

Winglet ERJ 190/195:
ENTREGA DE LA ÚLTIMA UNIDAD EN JULIO

Ala & *Empennage* Legacy 450/500:
19 AVIONES

Com Legacy 450/500:
10 AVIONES

Adicionalmente a estos paquetes, dos nuevos programas se añaden a la cartera de productos de Alestis en 2020, con el inicio de las entregas en serie a Aciturri de la *Cuaderna* 93 S19.1 A350 XWB y el *Wing Fuselage Fairing* (WFF) del A400M.

En el marco del programa **Supply Chain Quality & Improvement de Airbus,** Alestis recibió el **premio "*BEST IMPROVER*"** como reconocimiento a la excelente evolución de su desempeño durante el año 2019, alcanzando hitos reseñables en los principales KPI´s evaluados: Entregas, evolución del OTD (*On time delivery*) del 85% en 2019 al 98% en 2020, un volumen de concesiones inferior a 2 al mes y 0 QSR generadas. Este premio supone el reconocimiento del principal cliente, al esfuerzo y dedicación de todo el equipo de Alestis a la mejora de procesos y sitúa a la compañía como proveedor referente de aeroestructuras a escala internacional.

62. Han finalizado las entregas en serie (últimos 4 aviones de paneles BF) y la continuidad del programa corresponde a repuestos y actividades de retrofit de la flota.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

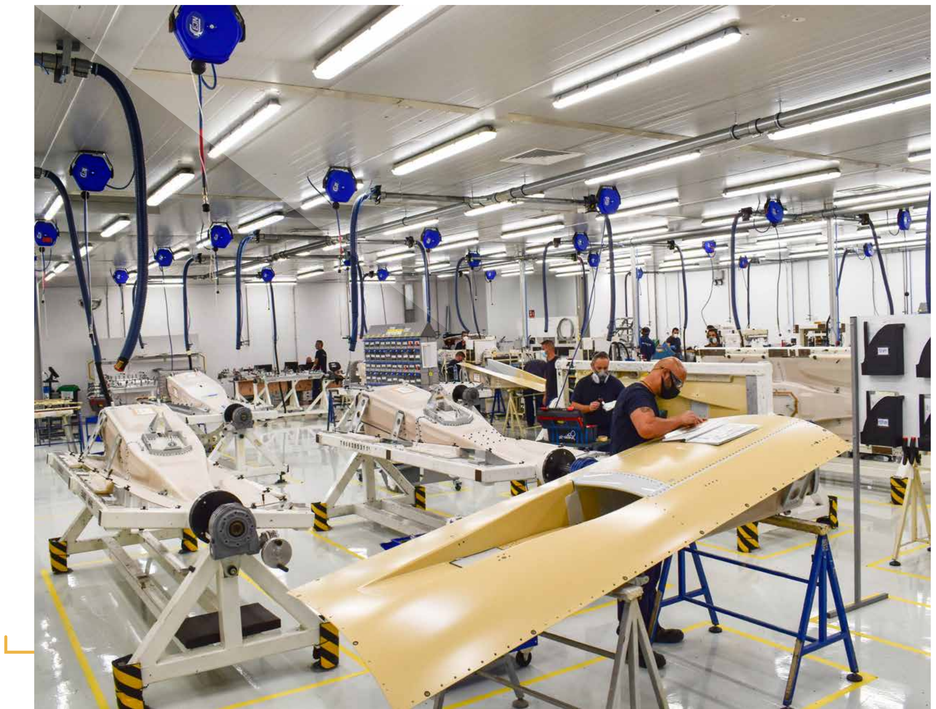
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

PROYECTOS

PROYECTOS INDUSTRIALES

Uno de los mayores hitos durante el año 2020 ha consistido en la reorganización de los procesos de producción en los centros de trabajo.

Uno de los mayores hitos durante el año 2020 ha consistido en la reorganización de los procesos de producción en los centros de trabajo, lo que ha supuesto una profunda transformación en las plantas de San Pablo y Tecnobahía, con importantes inversiones para ampliar las capacidades productivas y la mejora de las instalaciones.



SAN PABLO

Durante los meses de julio y agosto se procede a la **ampliación de la zona industrial de la planta de San Pablo,** con el traslado de la actividad de montaje de los paquetes del A350 XWB, A380, B787 y otros submontajes, que hasta la fecha se realizaban en Aerópolis. La nueva reestructuración supone un importante ahorro en costes, una mayor integración en la cadena de fabricación, una mayor eficiencia operativa, y la evolución hacia una planta más competitiva. Adicionalmente a la instalación de la zona de montaje, se han realizado las siguientes mejoras:

- **Ampliación zona de almacén,** instalación de puertas correderas y puertas rápidas, nueva iluminación LED de la zona e instalación de un sistema de almacenaje inteligente de piezas de 14 metros de altura.
- **Instalación de una nueva cabina de operaciones de mecanizado manual:** la nueva instalación de aspiración permite mejorar los flujos productivos en los procesos finales de fabricación.
- **Estandarización de puestos de trabajo** en la sala de control de autoclaves.
- **Reorganización de la zona de ultrasonidos:** C-Scan y A-Scan.
- **Renovación del área** de mezclas y el almacén de químicos de pintura.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

TECNOBAHÍA

Con el objetivo de integrar los procesos de fabricación y montaje en la planta de Tecnobahía se ejecutan los siguientes cambios:

- **Reestructuración del lay out** de la nave de procesos finales y el diseño de nuevos flujos de producción para todos los programas de la planta.
- **Optimización de la capacidad del centro de mecanizado** con la ejecución del proyecto del recanteo y taladrado de los *Spars* HTP A320 y *Front Firewall* (FFW), *Rear Firewall* (RFW) y *Beams* del A350 XWB.
- **Desarrollo del sistema de control** del almacén de químicos.
- **Creación de la nueva zona de almacén** y adecuación de los medios logísticos, con la instalación de sistemas de almacenaje inteligentes.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

LÍNEA ALTO RENDIMIENTO (LAR) SAN PABLO

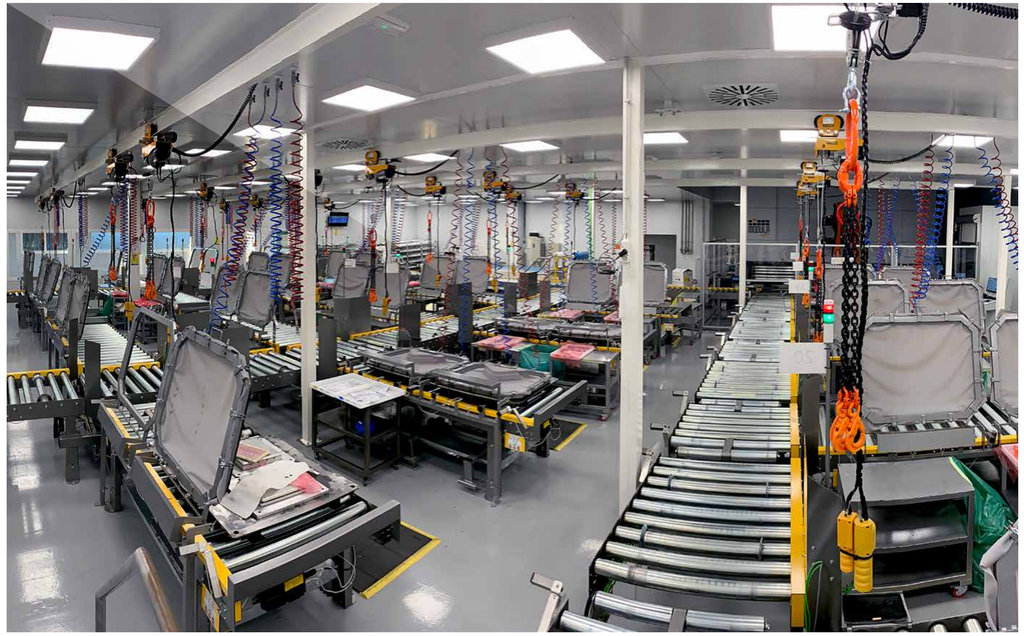
Un hito sin precedentes, relativo a la automatización de procesos en Alestis, es la Línea de Alto Rendimiento del A320 en San Pablo, puesto que supone un cambio disruptivo en la fabricación de piezas de fibra de carbono en el sector aeronáutico: un nuevo modelo de producción, basado en procesos robustos de fabricación semiautomática, en el que se aplica metodología de la Industria 4.0 y el *Lean*.

Se trata de una línea flexible de 1000 m² de extensión dedicada al paquete HTP A320 que se compone de las siguientes zonas:

- **Sección de corte de telas,** con un proceso de corte en función de las necesidades de fabricación, lo que permite evitar actividades innecesarias de almacenamiento y reducir el desperdicio de material por caducidad.
- **Área de fabricación (sala limpia)** compuesta por 20 puestos independientes de trabajo, con un sistema de compactación rápida, desarrollado internamente.
- **Área de almacén de utillaje** compuesto por un robot KUKA 700PA para la carga y descarga de utillaje a la línea y dos almacenes automáticos MODULA con capacidad para albergar el utillaje de 3 aviones del paquete A320.
- **Área de curado** formado por el autoclave, un pórtico automático, un transbordador direccional y estanterías de triple altura para la carga y descarga de piezas en el autoclave.
- **Área de limpieza y desmoldeo** con capacidad para 10 puestos de trabajo.
- **Renovación del área de mezclas** y el almacén de químicos de pintura.

En la Línea de Alto Rendimiento se integran todos los sistemas presentes en la planta (CRACKEM, SAP, POLARIS) y se dispone de pantallas para el seguimiento de la producción en tiempo real. Todas las áreas son paperless y cuentan con tablets para la cumplimentación de los datos para el mantenimiento de la trazabilidad y requerimientos de calidad.

Un nuevo modelo de producción, basado en procesos robustos de fabricación semiautomática, en el que se aplica metodología de la Industria 4.0 y el *Lean*.



ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

PROYECTOS I+D

PROYECTO SOFIA

Dentro del entorno *Clean Sky* 2 se ha obtenido la adjudicación del proyecto SOFIA ("*Test methods for analySis OF Infusion pAnels*") donde se estudiarán el comportamiento de fuselajes fabricados en termoestable por infusión frente a fuselajes convencionales en termoestable prepeg. Durante este año se han completado las actividades necesarias para la presentación de la propuesta y formación del consorcio del que ALESTIS es líder.

PROYECTO DALI

Dentro de la estrategia de diversificación de productos aeronáuticos se ha lanzado DALI ("Desarrollo de Secciones Aeronáuticas Ligeras Sometidas a Impacto de Alta Energía"). Consiste en el desarrollo de una sección de fuselaje en material compuesto, altamente integrada con capacidad de absorber impactos de alta energía. El diseño, simulación y finalmente ensayo de los primeros demostradores muestran resultados muy alentadores.

DESARROLLO AUTOMATIZACIÓN SÁNDWICH

Dentro de la estrategia de desarrollo de tecnología de automatización de composites este proyecto constituye el desarrollo de paneles sándwich mediante *Lay-up* automatizado. Durante este año se ha continuado con las actividades en marcha completando los ensayos de caracterización de las diferentes configuraciones y materiales, dimensionados de detalle y demostradores de fabricabilidad, avances que han posibilitado alcanzar el importante hito de madurez de TRL6 posicionando a esta prometedora tecnología en las puertas de su introducción en el entorno de aplicación industrial para este tipo de componentes.

Dentro del entorno *Clean Sky 2* se ha obtenido la adjudicación del proyecto SOFIA ("*Test methods for analySis OF Infusion pAnels*") donde se estudiarán el comportamiento de fuselajes fabricados en termoestable por infusión frente a fuselajes convencionales en termoestable *prepeg*.

DESARROLLOS TERMOPLÁSTICOS

Dentro de la estrategia de desarrollo de estructuras y componentes en materiales termoplásticos se han continuado las actividades en relación con estas dos tecnologías:

TECNOLOGÍA DE CONSOLIDACIÓN IN-SITU (ISC):

Durante el año 2020 se ha fabricado el primer demostrador tecnológico de esta tecnología. Este demostrador innovador a nivel mundial desarrollado por Alestis, en colaboración con centros tecnológicos, significa un avance dentro de esta tecnología de termoplásticos, involucrando, también, otras tecnologías para no renunciar a la complejidad de la incorporación de refuerzos y cuadernas en diversas secciones y constituyendo un componente altamente integrado, eliminado las habituales fases de montaje.

TECNOLOGÍA DE ESTAMPACIÓN DE TERMOPLÁSTICOS:

En el proyecto se presenta el reto de fabricar un demostrador de geometría compleja mediante tecnología de estampación de termoplásticos. Durante el 2020 se completó, en colaboración con centros tecnológicos, el primer demostrador a escala real, el cual aporta las bases para el aprovechamiento de todas las ventajas de esta tecnología entre las que cabe señalar una alta cadencia y productividad del proceso, alta repetitividad, así como posibilidad de reprocesado.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

PROYECTO DOMAIN

Dentro de la estrategia de diversificación de sectores aeronáuticos se ha lanzado DOMAIN ("Diseño y desarrollo de Geometrías Complejas en Materiales Aeronáuticos Multifucionales Integrados en segmentos regionales y *business jets*"). Consiste en desarrollar una gama de productos con la mayor estandarización posible, que permita competir gracias a la creación de economías de escala y centros de excelencia de fabricación de componentes válidos para todos los segmentos.

REAR END INTEGRADO

Dentro de la estrategia de continua innovación en conos de colas, el presente proyecto consiste en el desarrollo de un innovador concepto de Rear End basado en una estructura en la que se integran, mediante un mismo proceso de fabricación one-shot, con sus elementos estructurales. Mediante este concepto, se persigue una importante reducción de costes al reducir de manera significativa tanto la fabricación de componentes individuales, como la fase de montaje de los mismos mediante típicos procesos de uniones remachadas.

Durante el presente año se ha completado el desarrollo del concepto de utillaje y diseño de este, lo cual permite abordar la siguiente fase de fabricación de los demostradores tecnológicos.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

PROYECTOS DE DIGITALIZACIÓN

POLARIS

La digitalización al servicio de la mejora de los procesos productivos constituye la esencia de la herramienta Polaris: una plataforma que integra tecnologías de proximidad y *big data*, para facilitar la actividad diaria de los operarios. La implantación de esta herramienta permite al operario acceder automáticamente al sistema SAP, a través de su tarjeta *Beacon* y *tablets* ubicadas en los puestos de trabajo y consultar las tareas a desarrollar según su rol. Este sistema permite conocer la trazabilidad completa de la línea en tiempo real, gestionar el progreso de los flujos de producción de manera más eficiente, así como reducir el consumo de papel en la compañía.

Durante el 2020, se ha implantado en Puerto Real, en la línea A350 XWB S19.1, en la línea del A330 y pintura, en Aerópolis, en la línea de Formeros del A350XWB y los programas Boeing en San Pablo para el programa A320. Adicionalmente, se inicia su despliegue en el centro de Tecnobahía con el *Front Firewall* y el resto de los paquetes en San Pablo.

También se desarrollan los siguientes proyectos orientados a agilizar la búsqueda, consulta y almacenamiento de información:

La digitalización al servicio de la mejora de los procesos productivos constituye la esencia de la herramienta Polaris: una plataforma que integra tecnologías de proximidad y *big data*.

- **Control digital de temperatura y humedad de las cámaras frigoríficas y áreas de San Pablo:**

A través de una interfaz de programación de aplicaciones (API), los sistemas extraen información en tiempo real acerca de la temperatura y humedad de las distintas zonas. La principal ventaja es la configuración de un sistema de alertas que permiten detectar dichas alteraciones que pudieran provocar desperdicio de material.

- **Digiops Alestis Ops Scanner Tool:**

El proyecto consiste en el desarrollo de un sistema automatizado electrónicamente que almacena todas las órdenes de producción, manipuladas por el área de calidad. Esto permite la búsqueda rápida de un documento, a través de sistema de reconocimiento óptico de caracteres (OCR).

- **Digi Albarán:**

De estructura similar a la herramienta Digiops, esta surge de la necesidad de conservar, almacenar y lograr una búsqueda rápida y eficaz de albaranes recepcionados en la compañía. La información de los albaranes guardados en la herramienta es extraída del sistema SAP.

- **Alejandría:**

Sistema que almacena en una base de datos los documentos en formato pdf, y permite realizar una búsqueda a través de información específica del propio documento (*part number,* lotes…).

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

SISTEMA DE INFORMACIÓN LOGÍSTICA DE ALESTIS (SILA)

Desde el área de Digitalización y SAP de Alestis se ha desarrollado un proyecto colaborativo para optimizar las labores de almacenaje de utillajes y piezas de pequeño tamaño, a través de la conexión del software de los sistemas de almacenaje inteligentes (Modula) con SAP. Con este proyecto se ha logrado automatizar las tareas administrativas relativas a la gestión de almacenamiento, inventarios, expediciones a cliente, etc....

CONECTIVIDAD Y SEGURIDAD EN LAS TELECOMUNICACIONES

Desde el área de IT, el despliegue para garantizar el correcto funcionamiento del trabajo en remoto se ha abordado desde dos apartados:

CONECTIVIDAD: En previsión del aumento del teletrabajo, se amplió la conexión a Internet a 200GB, incluyendo una línea ftth de 300MB adicional para los departamentos cuya función requiere un mayor ancho de banda.

SEGURIDAD: El principal objetivo ha sido mantener un sistema robusto de seguridad, y reducir el riesgo de sufrir un ataque. Para ello, se han implementado y mejorado los siguientes sistemas:

- **MICROCLAUDIA:** Esta herramienta, avalada por el CCN-CERT, proporciona protección contra código dañino de tipo *ransomware* a los equipos informáticos.
- **GEOLOCALIZACIÓN PARA CONEXIONES VPN CITRIX:** Se trata de una característica implementada en el IDS (Sistema de Detección de Intrusos) que permite detectar una actividad sospechosa a través de la geolocalización.
- **ACTUALIZACIÓN DE LA HERRAMIENTA CARMEN:** Esta solución permite identificar el compromiso de la red por parte de amenazas persistentes avanzadas (APT). Se han introducido técnicas más sofisticadas para la detección de amenazas persistentes avanzadas en la red corporativa.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

RESULTADOS

Desde marzo de 2020 el virus SARS-CoV-2, que provoca la enfermedad COVID-19, ha complicado enormemente esta situación competitiva por cuanto ha creado una crisis sin precedentes en la economía mundial, con muy significativas contracciones del PIB en todos los países.

En los años previos al COVID-19, el sector aeronáutico ya venía manifestando una cierta ralentización, de forma que desde diciembre de 2018 Airbus había venido informando de reducciones de cadencias en los principales programas aeronáuticos. En paralelo, ha venido trasladando igualmente reducciones de precios de sus principales plataformas a partir de un determinado volumen de entregas.

Desde marzo de 2020 el virus SARS-CoV-2, que provoca la enfermedad COVID-19, ha complicado enormemente esta situación competitiva por cuanto ha creado una crisis sin precedentes en la economía mundial, con muy significativas contracciones del PIB en todos los países. Para comprender este hecho basta analizar el impacto que tienen las restricciones a la libre circulación de personas y mercancías, y su consecuente efecto en los operadores de transporte de pasajeros y mercancías, y de forma derivada a las grandes industrias de la fabricación de aviones y de la construcción naval. De forma específica puede decirse que esta situación se está ensañando especialmente con el sector aeronáutico, muy ligado además al entorno económico y político. Como primera e inmediata consecuencia de la paralización de vuelos, las principales aerolíneas han renegociado con los fabricantes mundiales de aeronaves retrasos de los pedidos ya acordados, llegando incluso a su cancelación.

Las primeras consecuencias de la crisis ya son evidentes. Las cadencias de fabricación de los diferentes modelos de aviones han caído entre un 36% y un 47% con respecto a las que se mantenían antes de la pandemia. En concreto, Airbus comunicó oficialmente el pasado 8 de abril de 2020, una reducción de su producción de en torno al 40% en un horizonte temporal de abril a agosto 2020, dejando además en suspenso la validez de cualquier plan de producción para los meses posteriores y cuya previsible evolución sería a la baja. Posteriormente, en el mes de julio ratificó dichas estimaciones, manteniendo las ratios de producción hasta marzo de 2021 en los índices indicados.

Como no puede ser de otra forma, al estar inmersa en este sector, el impacto para Alestis es sustancial. Las cuentas anuales reflejan una reducción de las ventas de 2020 respecto a 2019 de un 43%. El menor margen derivado de esta reducción ha drenado los resultados de explotación ordinarios, reduciéndolos a una cantidad negativa.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

Para paliar esta situación, se están adoptando, entre otras, las siguientes medidas:

PLAN DE MEJORA

Iniciado en el segundo semestre de 2019 y dirigido a reducir los costes de explotación de la compañía, que ya ha arrojado una captura de sinergias recurrentes que ha permitido ahorrar significativos costes ya en 2020.

Plan de mejora iniciado en el segundo semestre de 2019 dirigido a reducir los costes de explotación de la compañía, que ya ha arrojado una captura de sinergias recurrentes.

REESTRUCTURACIÓN INDUSTRIAL

Acometer una reestructuración industrial que reduzca la atomización de los centros productivos y optimice sustancialmente el aprovechamiento de instalaciones propias, tanto productivas como de oficinas, frente a las superficies alquiladas. En primer lugar, a finales de 2020 se ha completado la "fusión" de las dos plantas ubicadas en Sevilla, consiguiéndose así importantes reducciones de costes y mejoras operativas. Asimismo, a comienzos de 2021 se han trasladado las oficinas centrales de la Compañía a la planta productiva de Sevilla, ubicada junto al aeropuerto, consiguiendo evidentes ahorros de alquileres y otros costes. A estas medidas seguirán otras de similar impacto.

REESTRUCTURACIÓN LABORAL

Reestructuración laboral que adapte la capacidad a las nuevas previsiones de producción a medio y largo plazo. En este sentido, a mediados de 2020 se puso en marcha una medida de suspensión temporal del empleo (ERTE) para un porcentaje muy significativo de nuestra plantilla y un plan de ajuste de personal. Asimismo, en el último trimestre de 2020 se ha acordado con los representantes sindicales un ERE, que afecta a un total de 585 trabajadores y ha significado la salida de la empresa en 2020 de un total de 309 personas. Esta medida ha posibilitado obtener significativos ahorros de costes operativos de personal que serán palpables en los próximos ejercicios, si bien ha tenido un impacto excepcional en la cuenta de resultados del ejercicio 2020 de más de 20 millones de euros.

ACTUACIONES COMERCIALES

Realización de actuaciones comerciales que exploren nuevos mercados en búsqueda de carga de trabajo adicional, diversificando la cartera de clientes, así como la de productos.

ACUERDO DE REFINANCIACIÓN

Alcanzar un acuerdo de refinanciación de la deuda concursal, al amparo de la habilitación legislativa contemplada en la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia. Esta Ley permite promover una modificación del acuerdo que en su día alcanzamos con nuestros acreedores en 2013, a cuyos efectos se presentó a finales de 2020 una propuesta ante el Juzgado. Esta propuesta de modificación del convenio de acreedores, que solo afecta a los acreedores que en su día se vieron inmersos en ese procedimiento concursal, ha contado con la adhesión del 93,40% de los acreedores afectados, estando a la espera de la Sentencia que ratifique la modificación. Los acreedores concursales pueden optar por recibir su crédito inmediatamente con una quita del 45% o recibir dicho importe sin quita a lo largo de los próximos quince años. Es decir, una vez aprobado, este nuevo convenio permitirá minorar la deuda financiera en la parte sometida a quita y racionalizar el ritmo de amortización de la deuda aplazada, así como obtener resultados positivos muy significativos en 2021 por el efecto de la quita y de la espera.

Este nuevo convenio permitirá minorar la deuda financiera en la parte sometida a quita y racionalizar el ritmo de amortización de la deuda aplazada.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

La puesta en marcha de estos planes ha significado costes excepcionales en el ejercicio 2020 que se calculan en 23,4 millones de euros, tal como se indica a continuación:

IMPACTOS EXCEPCIONALES 2020	MILES DE EUROS
GASTOS DE PERSONAL	
INDEMNIZACIONES	**20.411**
OTROS CONCEPTOS	**16**
OTROS GASTOS DE EXPLOTACIÓN	**1.379**
OTROS RESULTADOS	**1.594**
TOTAL DE IMPACTOS EXCEPCIONALES AL RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (EBIT)	**23.400**

Las previsiones de tesorería para el ejercicio 2021 son positivas, de forma que se prevé no necesitar acudir a fuentes externas de financiación.

Estos impactos junto con la pérdida del margen derivado de la reducción de las ventas en un 43% son los responsables de las pérdidas de explotación del 2020, que han ascendido a -27,2 millones de euros, si bien sin considerar estos impactos excepcionales hubieran sido ligeramente negativas (-3,8 millones de euros).

A nivel global, los resultados del ejercicio 2020 después de impuestos también se han visto afectados por estos costes extraordinarios, de forma que la pérdida neta ha ascendido a -31 millones de euros. Por el contrario, se espera que los impactos de esta reestructuración en los próximos ejercicios contribuyan a mejorar ostensiblemente los resultados operativos, de forma que, junto con los efectos financieros de las esperas y quitas previstas, se esperan alcanzar resultados netos muy positivos en 2021 que compensen las pérdidas de 2020 consecuencia de la reestructuración.

Asimismo, las previsiones de tesorería para el ejercicio 2021 son positivas, de forma que se prevé no necesitar acudir a fuentes externas de financiación.

Por lo que respecta a la recuperación del sector, la propia Comisión Europea ya ha presentado una serie de directrices y recomendaciones para ayudar a los Estados miembros en el retorno a la normalidad.

La industria aeroespacial y de defensa tendrá una recuperación muy lenta en 2021. El informe anual que sobre previsiones de esta industria realiza Deloitte, ve un panorama aún incierto para el sector. Entre las principales conclusiones Deloitte estima que el sector de la defensa es el que presentará una mayor estabilidad.

En Brasil, la llegada de la pandemia COVID-19 en 2020 y las medidas adoptadas por el gobierno brasileño han incidido en la desaceleración económica y productiva del país, generando un aumento significativo de la inflación y fluctuación del BRL frente al USD. Existe la tendencia de que esta fluctuación persistirá durante los próximos 3 años.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

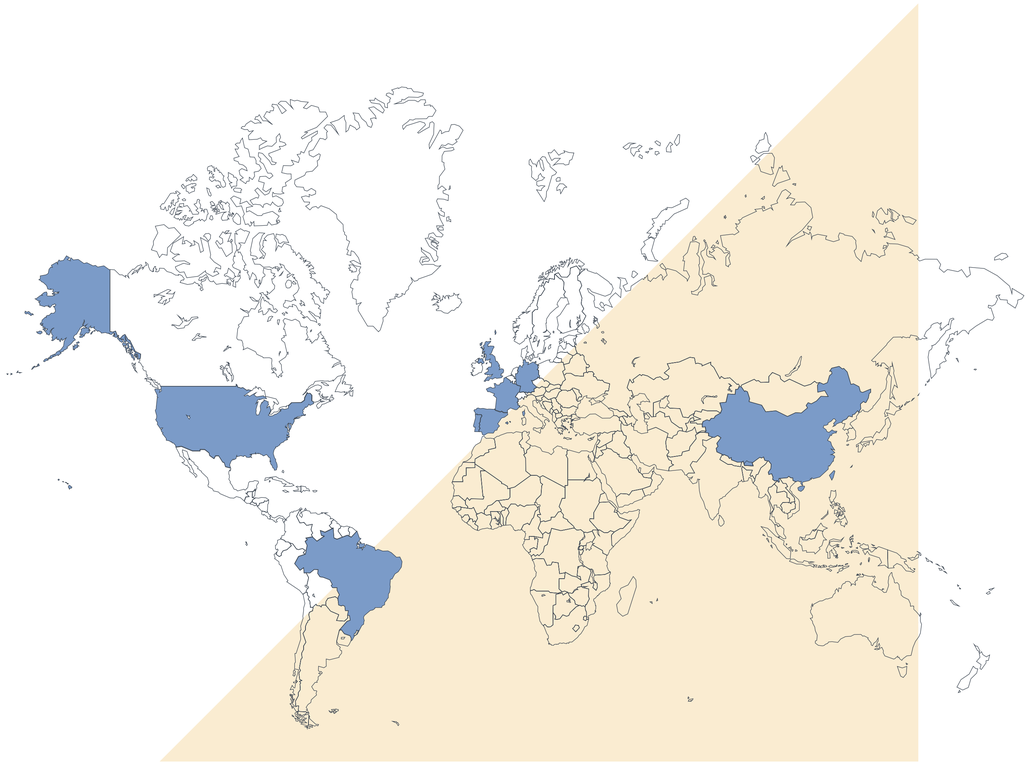
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

En este contexto, el resultado del ejercicio 2020, por importe de pérdidas de -31.029 miles de euros, incluye el deterioro registrado de las inversiones mantenidas en la sociedad participada brasileña Alestis Do Brasil, Industria Aerospacial Ltda., que asciende a -4.200 miles de euros. En consecuencia, puede decirse que de los resultados del ejercicio 2020 de Alestis, -26.829 miles de euros se han obtenido en España y -4.200 miles de euros en Brasil. Es importante resaltar que las pérdidas en Brasil son consecuencia básicamente de la reducción de valor del Real Brasileño frente al Euro, puesto que la empresa brasileña ha obtenido importantes beneficios en sus actividades de explotación.

Las ventas netas, en 2020, han ascendido 165.590 miles de euros (291.464 miles de euros en 2019), siendo el total de activos de la compañía de 331.939 miles de euros (384.670 miles de euros en 2019). La capitalización total de la compañía es de 241.257 miles de euros (277.146 miles de euros en 2019), que se compone de 1.696 miles de euros de patrimonio neto más 239.561 miles de euros de deuda financiera (en 2019, 34.382 y 242.764 miles de euros de patrimonio neto y de deuda financiera respectivamente).

A continuación, se refleja la facturación por países:

PAIS	**FACTURACIÓN** (miles de euros)
1. ALEMANIA	**2.927**
2. BRASIL	**3.073**
3. CHINA	**214**
4. EE.UU.	**997**
5. ESPAÑA	**67.695**
6. FRANCIA	**90.157**
7. PORTUGAL	**499**
8. REINO UNIDO	**28**
TOTAL	**165.590**



ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

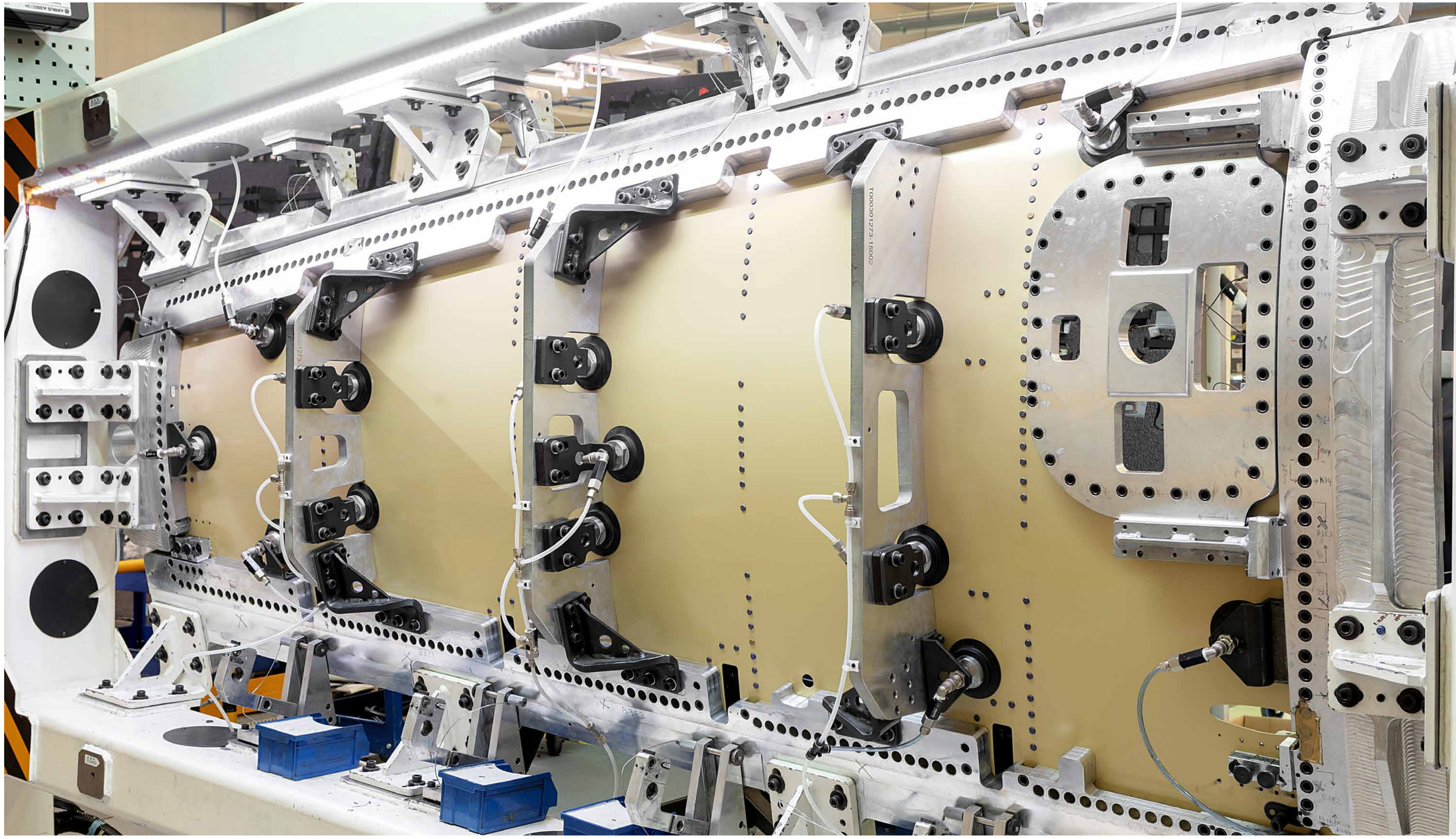
Durante el ejercicio 2020, Alestis no ha satisfecho a la Hacienda Pública Española pagos a cuenta del Impuesto sobre Sociedades debido a su situación de pérdidas. De igual forma su sociedad participada brasileña no ha pagado importe alguno en concepto de impuesto sobre beneficios. Por su parte, Alestis ha recibido de la Hacienda Pública Española un importe de 5.192 miles de euros en concepto de monetización de deducciones por investigación y desarrollo reconocidas en el Impuesto sobre Sociedades de los ejercicios 2016 y 2019 y 1.051 miles de euros por devolución del impuesto sobre sociedades del ejercicio 2019.

Durante el ejercicio 2020 Alestis no ha recibido ninguna subvención pública de capital, ni de explotación.

Alestis estuvo sumida en un concurso de acreedores entre los años 2012 y 2014, del cual se puso en marcha un Plan de Viabilidad a 5 años, que contempla un período de devolución de la deuda hasta el 2034. Hasta el momento la empresa ha venido cumpliendo con los compromisos asumidos en el concurso de acreedores. La Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia permite renovar el acuerdo que en su día fue alcanzado con los acreedores, y suscribir uno nuevo, habiéndose emitido asimismo un nuevo Plan de Viabilidad adaptado a la nueva situación económica creada por dicha pandemia. Para ello, con fecha 21 de diciembre de 2020 fue presentada ante el Juzgado una propuesta de modificación del convenio que contempla una propuesta básica, en la que los créditos sometidos serían satisfechos de forma inmediata con un 45% de quita, y una propuesta alternativa, mediante la cual los créditos se satisfarán en quince anualidades crecientes. Junto a la propuesta se presentó al Juzgado la adhesión de una mayoría de acreedores a la misma.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS



ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

CADENA DE SUMINISTRO

El 42,29% del gasto en proveedores corresponde a proveedores o subcontratas ubicados en España.

Alestis recibe materiales y servicios de los principales proveedores del sector aeronáutico, radicados en todas partes del mundo, destacando proveedores de China, Estados Unidos, Brasil, Japón y la Unión Europea.

En relación con los proveedores, Alestis dispone de los siguientes procedimientos:

DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE COMPRAS, que incluye aspectos sociales y ambientales, en la que se fija el marco de actuación para las relaciones con proveedores de productos y servicios. Las cuestiones de diversidad e igualdad de género se incluyen en la política de ética y cumplimiento (apartado 3.3)[63] . El objetivo es mantener una relación estable y duradera con los proveedores y conseguir generar valor de forma sostenida. En este documento se recoge el deseo de Alestis de que sus proveedores apliquen los mismos principios que rigen las actuaciones de la compañía y que puedan probarlo.

Respecto a derechos humanos, la política de compras recoge la lucha en contra del trabajo forzado, la prohibición de trato duro o inhumano, la eliminación del trabajo infantil, el empleo regularizado y la práctica de no discriminación.

En cuanto a condiciones de seguridad y salud laboral, se exige a los proveedores un entorno de trabajo seguro y saludable, minimizando los riesgos y tomando las medidas adecuadas de prevención, así como suministrando equipos de protección adecuados.
Los proveedores y subcontratistas también deben cumplir la normativa medioambiental vigente en materia de residuos, emisiones, vertidos, manipulación y eliminación de productos químicos,...

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROVEEDORES, que explica el proceso de selección y contratación de proveedores. Este procedimiento establece los criterios eliminatorios (el respeto a los derechos humanos y a los derechos laborales básicos, entre otros), y la consideración de aspectos relacionados con capacidad técnica, capacidad industrial y entregas, así como criterios comerciales y de calidad. Además, asegura que los procesos de compras se llevan a cabo bajo criterios imparciales y equitativos.

EVALUACIÓN, APROBACIÓN Y PUESTA A PUNTO DE SUMINISTRADORES, que define la metodología de trabajo que debe seguirse para la evaluación, aprobación, puesta a punto y delegación de calidad de los suministradores. Se aplica a todos los suministradores de materiales aeronavegables, materias primas, estándares, auxiliares, servicios y que realicen operaciones subcontratadas que afecten a la calidad del producto, establece los criterios bajo los que se realiza la evaluación de proveedores, que puede ser documental, o a través de visita. También las fases para la puesta a punto, que incluye la elaboración, por parte del suministrador, de un Plan de Calidad, un Plan Especial de Adaptación, a partir de la evaluación, o un Plan de Acción de Puesta a Punto, en caso de detectarse desviaciones.

La política de compras recoge la lucha en contra del trabajo forzado, la prohibición de trato duro o inhumano, la eliminación del trabajo infantil, el empleo regularizado y la práctica de no discriminación.

63. La política de compras está incluida en el gestor documental, al que tienen acceso todos los proveedores. Además, se está incorporando una cláusula al respecto en los nuevos contratos.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

CONTROL Y SEGUIMIENTO DE PROVEEDORES, cuyo objetivo es asegurar que todas las entregas de los proveedores se realizan de acuerdo con todos los requerimientos, así como garantizar que los proveedores cumplen la política y objetivos de la compañía, que su proceso industrial es suficientemente robusto y que los pedidos se cumplen en tiempo y calidad. Todo ello, en el contexto de un proceso de mejora continua y desarrollo, según las expectativas y estrategias de Alestis. Para ello, se evalúa el cumplimiento de plazos de entrega, calidad, facturación anual, carga y capacidad, riesgos y otras cuestiones de interés para Alestis.

CONTRATO TIPO CON PROVEEDORES, CLÁUSULA 27 (ÉTICA Y CUMPLIMIENTO), que incluye la política E&C de Alestis, así como la exigencia a los proveedores de que no empleen ninguno de los materiales definidos como “minerales de conflicto” para la fabricación de los elementos, y se obliga a ejercer la diligencia debida en su cadena de suministro para garantizarlo. Igualmente, se establece un compromiso expreso para los proveedores en materia de anticorrupción y cumplimiento normativo, exigiendo a los proveedores su actuación de acuerdo con la Convención contra la Corrupción de la Organización de las Naciones Unidas.

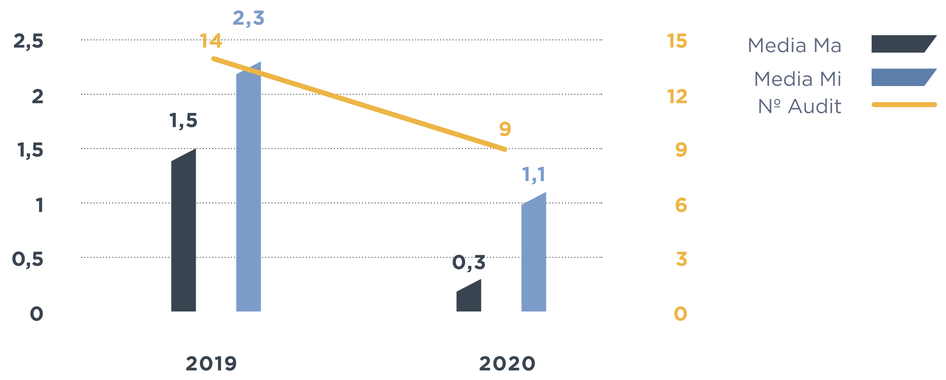
Se establece un compromiso expreso para los proveedores en materia de anticorrupción y cumplimiento normativo, exigiendo a los proveedores su actuación de acuerdo con la Convención contra la Corrupción de la Organización de las Naciones Unidas.

En resumen, se espera que los proveedores cumplan con los estándares básicos ligados a la ética y al respeto de los derechos humanos, la seguridad y salud en el trabajo, el medio ambiente y la sostenibilidad. Asimismo, se espera que apliquen legislación vigente que sea aplicable en cada caso.

El departamento de Compras y Cadena de Suministro elabora, anualmente, un **Plan de Auditorias para suministradores,** que incluye a aquellos con gran impacto en cliente, los definidos por estrategia de negocio, aquellos con alto riesgo, todos los que excedan el umbral de impacto en el negocio previamente establecido, los nuevos proveedores y los antiguos que no hayan sido auditados en tres años.

En 2020 se han ejecutado un total de 9 auditorías de calidad (frente a las 14 de 2019), realizadas de forma telemática debido a la situación provocada por el COVID-19. El resultado de todas ellas ha sido positivo, no obstante, existen planes de acción relacionados con las mejoras detectadas en la cadena de suministro. La evolución de no conformidades mayores (Ma) y menores (Mi) se recoge en el siguiente gráfico:

EVOLUCIÓN AUDITORIAS



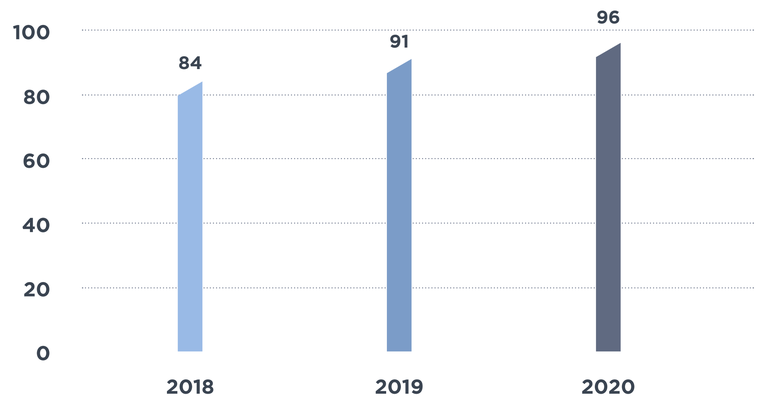
ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

En 2020 no se han realizado evaluaciones industriales (IPCA+) en la cadena de suministro dada la imposibilidad de presencia física en las instalaciones de proveedor debido a las limitaciones impuestas por el COVID-19.

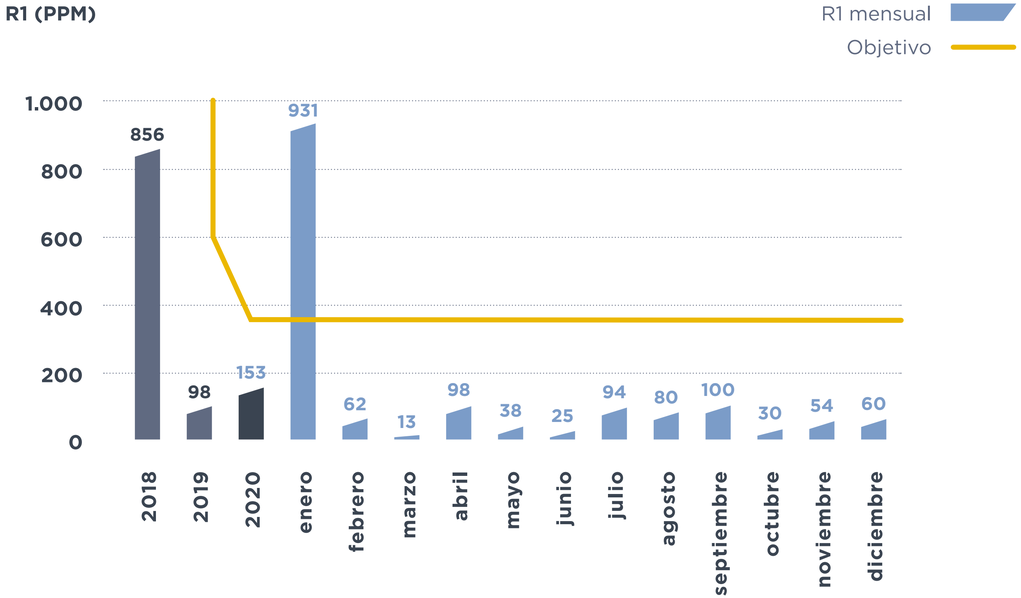
En 2020 se han consolidado o mejorado los principales indicadores que evidencian el desempeño de los proveedores: OTD, entregas a tiempo en un periodo de un año, frente al total de entregas en ese mismo año; y R1, número de piezas rechazadas en un periodo de tiempo de un año frente al total de entregas de ese mismo año, por millón.

EVOLUCIÓN OTD 2018/19/20 (%)



Alestis también cuenta con un procedimiento de Export Compliance, en el que se indican los países con los que no está permitido realizar compras o subcontrataciones.

R1 (PPM)



Desde la Dirección de Ética y Cumplimiento, se está desarrollando un nuevo procedimiento para la contratación de intermediarios o facilitadores para la negociación o venta de productos, que se viene sometiendo a un estricto proceso de *due diligence* y aprobación.

Alestis también cuenta con un procedimiento de *Export Compliance,* en el que se indican los países con los que no está permitido realizar compras o subcontrataciones (países con sanciones internacionales). Asimismo, en este documento se explica el proceso a seguir para identificar estos riesgos.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

GESTIÓN DE RIESGOS

Además de los riesgos operativos, los riesgos financieros son monitorizados mensualmente por la Dirección Corporativa.

Alestis gestiona sus riesgos operativos a través del **Modelo APQP (*Advanced Product Quality Planning*),** implantado de forma homogénea en las operaciones de la compañía. A través de este modelo se realiza un seguimiento continuo de los riesgos operativos de la Sociedad. Este modelo considera lo establecido en referentes metodológicos como la norma ISO31000, entre otros.

Además de los riesgos operativos, los riesgos financieros son monitorizados mensualmente por la Dirección Corporativa. Esta Dirección analiza las variables financieras que pudieran afectar al resultado del Grupo, y adopta las medidas que en cada momento considera necesarias para su mitigación. Concretamente adopta los mecanismos necesarios para controlar la exposición a las variaciones en los tipos de interés y tipos de cambio, así como a los riesgos de crédito y liquidez. A continuación, se indican los principales riesgos financieros que impactan a la Sociedad:

1. RIESGO DE CRÉDITO

Con carácter general la Sociedad mantiene su tesorería y activos líquidos equivalentes en entidades financieras de elevado nivel crediticio. En relación con sus cuentas a cobrar es preciso señalar que la inmensa mayoría de las ventas del Grupo se realizan a sociedades del Grupo AIRBUS, del Grupo BOEING y de Embraer, en todos los casos de reconocido prestigio y solvencia internacional.

2. RIESGO DE LIQUIDEZ

Con el fin de asegurar la liquidez y poder atender todos los compromisos de pago que se derivan de su actividad, la Sociedad dispone de una tesorería suficiente. Adicionalmente, para necesidades puntuales de tesorería la Sociedad podría acudir al confirming sin recurso ofrecido por una entidad financiera, operación contratada por su principal cliente.

3. RIESGO DE MERCADO (incluye tipo de interés, tipo de cambio y otros riesgos de precio):

Tanto la tesorería como la deuda financiera de la Sociedad, están expuestas al riesgo de tipo de interés, el cual podría tener un efecto adverso en los resultados financieros y en los flujos de caja. No obstante, se estima que, dada la estructura financiera de la Sociedad, este riesgo no se considera significativo.

4. RIESGO DE TIPO DE CAMBIO

La Sociedad opera en el ámbito internacional y, por tanto, está expuesta a la variabilidad de los tipos de cambio por operaciones con divisas, concretamente el dólar, moneda en la que hace sus ventas. El riesgo de tipo de cambio surge de transacciones comerciales futuras y de activos y pasivos reconocidos. La Sociedad evalúa en cada momento las necesidades de actuación en esta materia, considerando, entre otros aspectos, el riesgo neto asumido, la situación histórica de las divisas afectadas (generalmente dólar estadounidense) y la evolución previsible de las mismas de acuerdo con los criterios de los principales analistas financieros.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

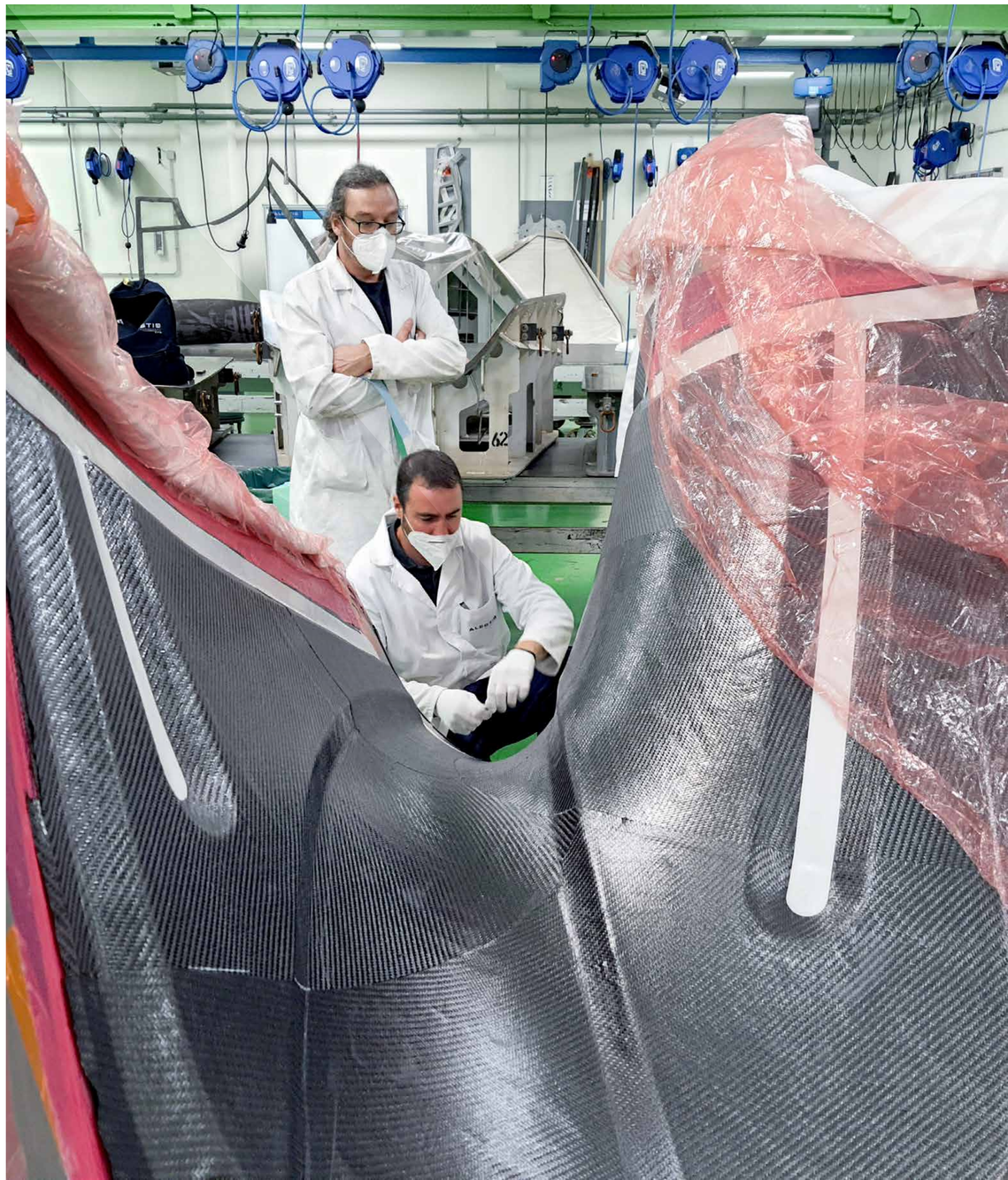
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

La Sociedad ha utilizado en 2020 instrumentos financieros derivados para cubrir los riesgos a los que se encuentran expuestas sus actividades, operaciones y flujos de efectivo futuros, habiéndose suscrito a lo largo del año diversos contratos de seguro de cambio *FXForward.*

De forma paralela se gestionan los riesgos de *compliance*, el riesgo medioambiental, los riesgos laborales y de seguridad.

Debido a los altos requerimientos de seguridad y fiabilidad de los componentes aeronáuticos, la **calidad** es parte fundamental del ADN industrial de Alestis. De esta manera, el tratamiento de las no conformidades es una parte fundamental del sistema de gestión de la compañía, por sus consecuencias en los procesos de los clientes o incluso en la seguridad de los componentes.

La calidad es parte fundamental del ADN industrial de Alestis. De esta manera, el tratamiento de las no conformidades es una parte fundamental del sistema de gestión de la compañía, por sus consecuencias en los procesos de los clientes o incluso en la seguridad de los componentes.



ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
DONDE ESTAMOS
PRINCIPALES CLIENTES Y PRODUCTOS
PROYECTOS
RESULTADOS
CADENA DE SUMINISTRO
GESTIÓN DE RIESGOS

El procedimiento de tratamiento de no conformidades tiene dos vías de actuación:

1. NO CONFORMIDADES DE CLIENTE

Que han causado o están causando problemas en las líneas de montaje o durante la operación de la aeronave. En estos casos, los procedimientos de actuación de Alestis establecen el análisis de la causa raíz del problema, así como la corrección inmediata del mismo y el establecimiento de acciones de contención para asegurar que los productos enviados desde el momento de comunicación de la incidencia, son conformes. En paralelo, se establecen planes de prevención para asegurar que dicho problema no se repetirá ni en ese componente ni en elementos similares en el futuro.

En general, la evolución en valor absoluto de estas no conformidades ha sido similar a la de 2019. Si bien en 2019 se redujo en un 35% la cantidad de estas no conformidades con respecto al año anterior, en 2020 la reducción ha sido del 34% respecto al 2019.
Un caso específico de estas no conformidades de cliente, lo constituyen los QSR (*Quality Survey Reports*) que activan protocolos de aviso y seguridad dentro del cliente y establecen planes específicos de análisis de causas y acciones de contención. En 2020, por primera vez, no se han generado nuevos QSR a los clientes, lo que supone que no se ha producido impacto en ningún cliente en términos de seguridad.

Este resultado es un reflejo de la tendencia seguida los últimos años, ya que en 2019 acumulábamos una disminución del 65% con respecto a 2017.

En ambos casos, se sigue un proceso de análisis de las causas de las mismas, empleando las herramientas 8D o PPS, y estableciendo las acciones de contención, correctoras y preventivas derivadas de dichos análisis.

El seguimiento y avance del estado de dichas no conformidades hasta su cierre forma, parte del seguimiento habitual establecido con los clientes, dentro de los plazos acordados contractualmente.

2. NO CONFORMIDADES INTERNAS

Que se producen durante el proceso productivo, y que en función del tipo de contrato requieren o no un análisis y descripción detallada de la reparación por parte del cliente, o bien por parte de Alestis, en función de acuerdos de delegación de responsabilidades aprobados y reconocidos.

En ambos casos, la compañía tiene establecido indicadores para medir la eficacia de estos procesos, mediante el control y seguimiento del número de no conformidades. Estos indicadores forman parte del cuadro de mando industrial de cada centro productivo de Alestis, y cuentan con objetivos de mejora año a año.

Los equipos de cada centro trabajan de manera conjunta para la mejora de estos indicadores, analizando los problemas y empleando herramientas de gestión que facilitan el análisis de estos, compartiendo experiencias y alertando de posibles futuros problemas, para evitar su recurrencia.

Alestis no tiene contacto directo con el cliente final, la aerolínea, ni tampoco con el pasajero. En caso de producirse cualquier incidencia, la aerolínea contacta con el fabricante, que es el cliente de Alestis.

Alestis do Brasil como fabricante/proveedor de piezas primarias de materiales compuestos contribuye a la seguridad de la operación cumpliendo con los requisitos del producto (normas, planos, etc.) así como los siguientes procedimientos:

APQP: Planificación avanzada de la calidad del producto.
SE8204: Inspección de primer artículo (IPA) / FAI.
SE8501: Análisis de datos e identificación de acciones de mejora.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

EMPLEADOS [64]

Tal y como reconoce su Política de Ética y Cumplimiento, Alestis es una organización que prioriza el talento y apuesta por la diversidad.

El activo más importante de la organización son las personas, por ello Alestis tiene como prioridad su desarrollo y satisfacción, para conseguir los objetivos adquiridos y su identificación con la compañía.

64. Todos los datos reportados corresponden a fecha 31/12/2020, salvo que se especifique lo contrario.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

La plantilla de Alestis está formada por 1.171 (frente a las 1.565 personas de 2019), 945 hombres y 226 mujeres, ubicados en las distintas sedes de España y la sede de Brasil:

ALESTIS DO BRASIL (BRASIL) 100

1.	OFICINAS CENTRALES (SEVILLA)	136
	AERÓPOLIS (SEVILLA)	127
	SAN PABLO (SEVILLA)	214
2.	PUERTO REAL (CÁDIZ)	334
3.	TECNOBAHÍA (CÁDIZ)	102
4.	GETAFE (MADRID)	24
5.	VITORIA (ÁLAVA)	100
	UNIDAD DE SERVICIOS EXTERNOS	34

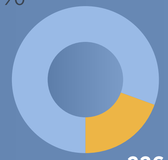
ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

PLANTILLA
POR PAIS Y SEXO

TOTAL

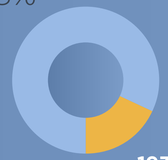
945 HOMBRES
80,7%



226 MUJERES
19,3%

ESPAÑA

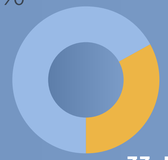
878 HOMBRES
81,98%



193 MUJERES
18,02%

BRASIL

67 HOMBRES
67%



33 MUJERES
33%

PLANTILLA
POR PAIS Y EDAD

	< 30 AÑOS	31 - 50 AÑOS	> 51 AÑOS	TOTAL
ESPAÑA	24 2,24%	627 58,54%	420 39,22%	1.071 100%
BRASIL	42 42%	51 51%	7 7%	100 100%
TOTAL	**66** **5,64%**	**678** **57,90%**	**427** **36,46%**	**1.171** **100%**

TOTAL

5,64%
< 30 AÑOS

36,46%
> 51 AÑOS

57,90%
31 - 50 AÑOS

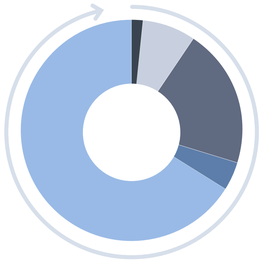
ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

PLANTILLA
POR PAÍS Y CATEGORÍA PROFESIONAL

	DIRECCIÓN	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS	TÉCNICOS	FUNCIONES SOPORTE	OPERARIOS
ESPAÑA	20 1,71%	75 6,40%	238 20,32%	31 2,65%	707 60,38%
BRASIL	1 1%	16 16%	1 1%	18 18%	64 64%
TOTAL	**21** **1,79%**	**91** **7,77%**	**239** **20,41%**	**49** **4,18%**	**771** **65,84%**

TOTAL



1,79%
DIRECCIÓN

7,77%
MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS

20,41%
TÉCNICOS

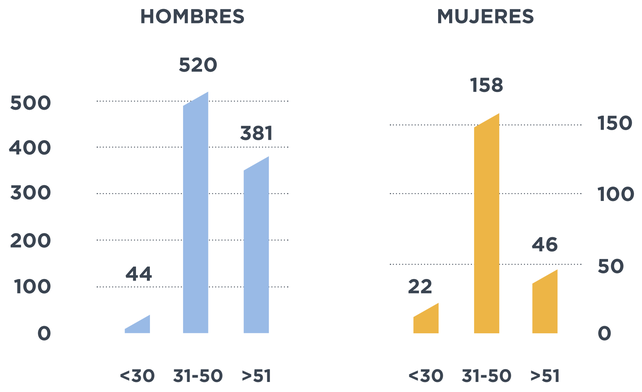
4,18%
FUNCIONES SOPORTE

65,84%
OPERARIOS

PLANTILLA
POR PAÍS, SEXO Y EDAD

		< 30 AÑOS	31 – 50 AÑOS	> 51 AÑOS	TOTAL
ESPAÑA	HOMBRES	19	483	376	878
	MUJERES	5	144	44	193
	TOTAL	24	627	420	1071
BRASIL	HOMBRES	25	37	5	67
	MUJERES	17	14	2	33
	TOTAL	42	51	7	100
TOTAL	**HOMBRES**	**44**	**520**	**381**	**945**
	MUJERES	**22**	**158**	**46**	**226**
	TOTAL	**66**	**678**	**427**	**1.171**

TOTAL

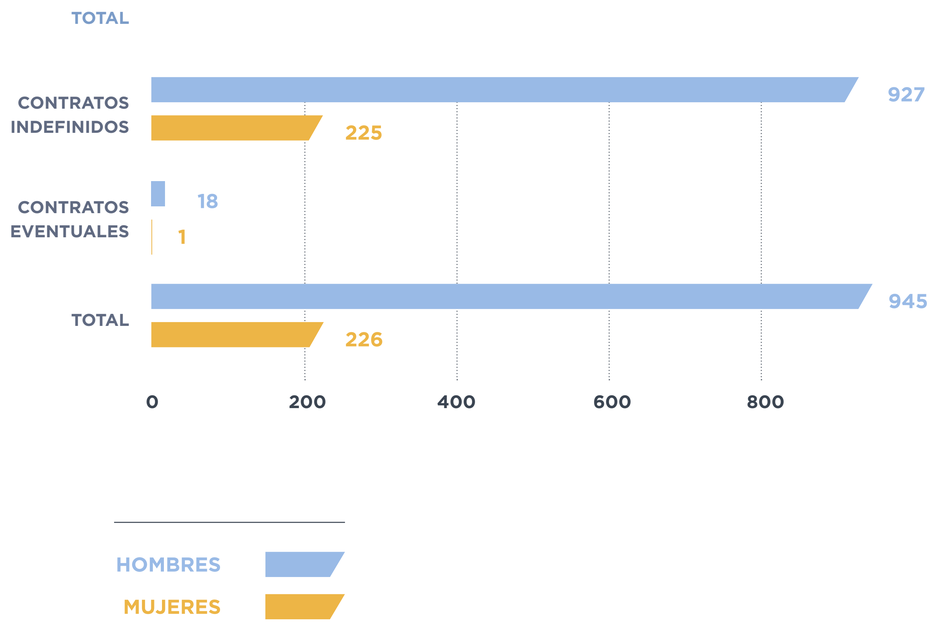


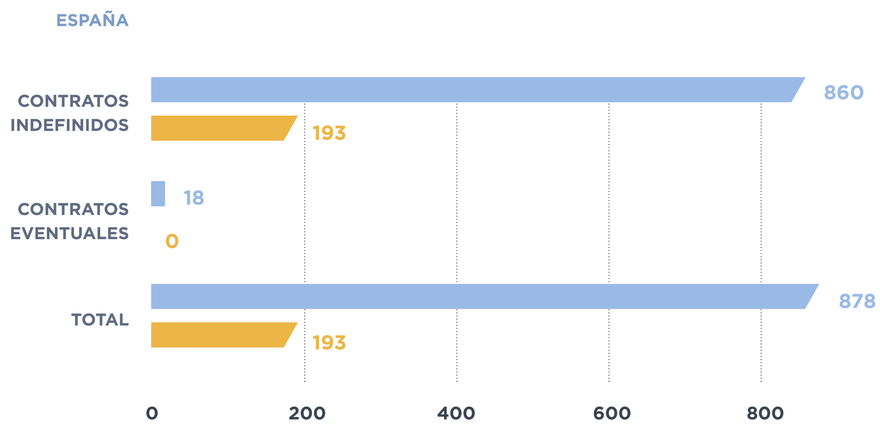
ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

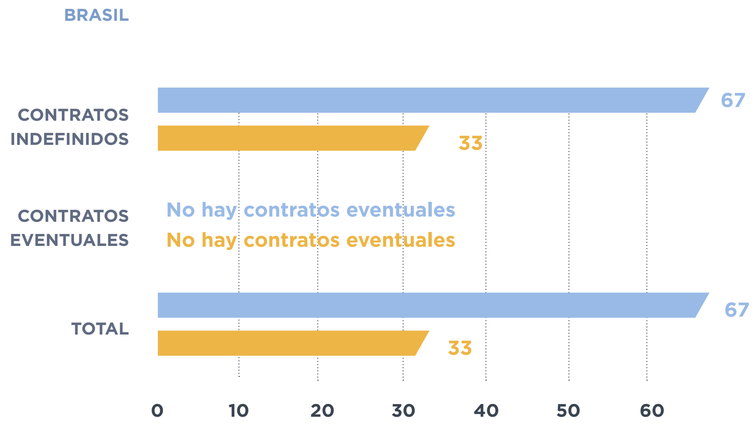
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

PLANTILLA

POR PAÍS, SEXO Y TIPO DE CONTRATO







ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

PLANTILLA

POR PAÍS, EDAD Y TIPO DE CONTRATO

	CONTRATOS INDEFINIDOS			CONTRATOS EVENTUALES			TOTAL		
	<30	31-50	>51	<30	31-50	>51	<30	31-50	>51
ESPAÑA	24	627	402	0	0	18	24	627	420
BRASIL	42	51	7	0	0	0	42	51	7
TOTAL	**66**	**678**	**409**	**0**	**1**	**18**	**66**	**679**	**427**

PLANTILLA

POR PAÍS, CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

		DIRECCIÓN	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS	TÉCNICOS	FUNCIONES SOPORTE	OPERARIOS
ESPAÑA	HOMBRES	18	55	161	16	628
	MUJERES	2	20	77	15	79
	TOTAL	20	75	238	31	707
BRASIL	HOMBRES	1	8	1	8	49
	MUJERES	0	8	0	10	15
	TOTAL	1	16	1	18	64
TOTAL	**HOMBRES**	**19**	**63**	**162**	**24**	**677**
	MUJERES	**2**	**28**	**77**	**25**	**94**
	TOTAL	**21**	**91**	**239**	**49**	**771**

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

PLANTILLA

POR PAÍS, CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

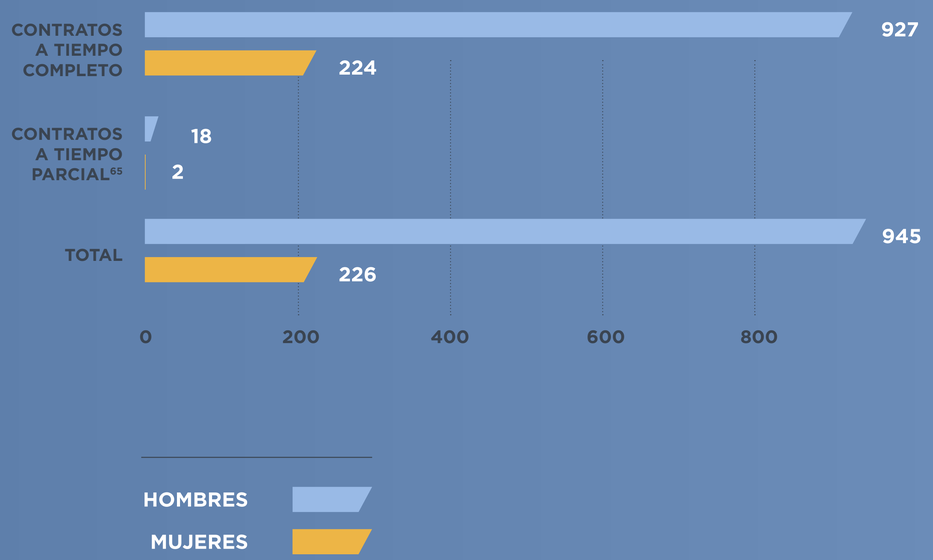
		DIRECCIÓN	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS	TÉCNICOS	FUNCIONES SOPORTE	OPERARIOS
ESPAÑA	CONTRATOS INDEFINIDOS	20	75	235	30	693
	CONTRATOS EVENTUALES	0	0	3	1	14
	TOTAL	20	75	238	31	707
BRASIL	CONTRATOS INDEFINIDOS	1	16	1	18	64
	CONTRATOS EVENTUALES	0	0	0	0	0
	TOTAL	1	16	1	18	64
TOTAL	**CONTRATOS INDEFINIDOS**	**21**	**91**	**236**	**48**	**757**
	CONTRATOS EVENTUALES	**0**	**0**	**4**	**1**	**14**
	TOTAL	**21**	**91**	**240**	**49**	**771**

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

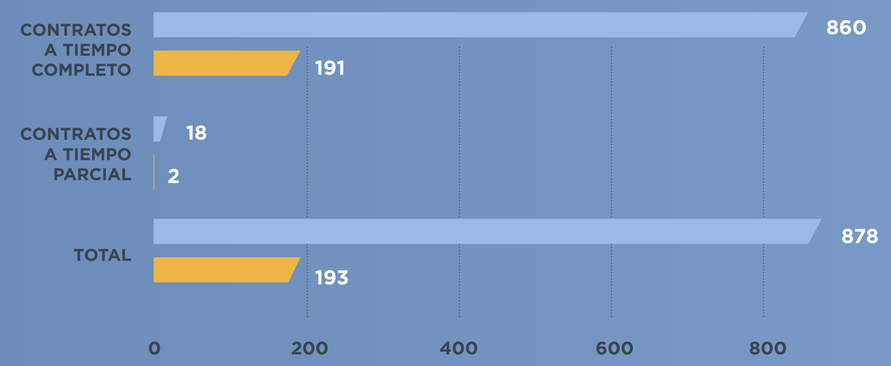
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

PLANTILLA
POR PAÍS, SEXO Y TIPO DE CONTRATO

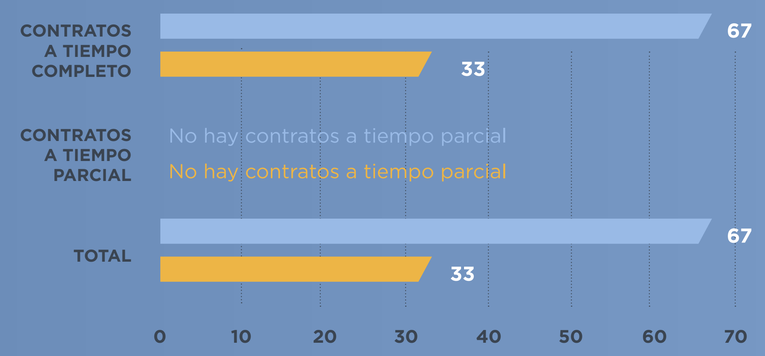
TOTAL



ESPAÑA



BRASIL



65. Se incluyen reducciones de jornada por guarda legal en todos los datos que contabilizan contratos a tiempo completo.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

PLANTILLA

PAÍS, EDAD Y TIPO DE CONTRATO

	CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO			CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL			TOTAL		
	<30	31-50	>51	<30	31-50	>51	<30	31-50	>51
ESPAÑA	24	626	401	0	1	18	24	627	419
BRASIL	42	51	7	0	0	0	42	51	7
TOTAL	**66**	**677**	**408**	**0**	**1**	**18**	**66**	**678**	**426**

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

PLANTILLA

POR PAÍS, CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO

		DIRECCIÓN	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS	TÉCNICOS	FUNCIONES SOPORTE	OPERARIOS
ESPAÑA	CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO	20	75	234	30	692
	CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	0	0	4	1	15
	TOTAL	20	75	238	31	707
BRASIL	CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO	1	16	1	18	64
	CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	0	0	0	0	0
	TOTAL	1	16	1	18	64
TOTAL	**CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO**	**21**	**91**	**235**	**48**	**756**
	CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	**0**	**0**	**4**	**1**	**15**
	TOTAL	**21**	**91**	**239**	**49**	**771**

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

PLANTILLA

PLANTILLA POR PAÍS, SEXO Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)

TOTAL	**CONTRATOS INDEFINIDOS**		306,41 MUJERES 1.132,08 HOMBRES	**CONTRATOS EVENTUALES**		28 MUJERES 5 HOMBRES	**TOTAL** 311,41 MUJERES 1.160,08 HOMBRES
ESPAÑA	**CONTRATOS INDEFINIDOS**		262 MUJERES 1.050 HOMBRES	**CONTRATOS EVENTUALES**		4 MUJERES 28 HOMBRES	**TOTAL** 266 MUJERES 1.078 HOMBRES
BRASIL	**CONTRATOS INDEFINIDOS**		44,41 MUJERES 82,08 HOMBRES	**CONTRATOS EVENTUALES**	NO HAY CONTRATOS DE ESTE TIPO		**TOTAL** 44,41 MUJERES 82,08 HOMBRES

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

PLANTILLA

POR PAÍS, EDAD Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)

	CONTRATOS INDEFINIDOS			CONTRATOS EVENTUALES			TOTAL		
	<30	31-50	>51	<30	31-50	>51	<30	31-50	>51
ESPAÑA	27	781	504	3	11	18	30	792	522
BRASIL	59,75	60,25	6,5	0	0	0	59,75	60,25	6,5
TOTAL	**86,75**	**841,25**	**510,5**	**3**	**12**	**18**	**89,75**	**853,25**	**528,5**

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

PLANTILLA

PLANTILLA POR PAÍS, CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)

		DIRECCIÓN	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS	TÉCNICOS	FUNCIONES SOPORTE	OPERARIOS
ESPAÑA	CONTRATOS INDEFINIDOS	21	80	297	44	870
	CONTRATOS EVENTUALES	0	0	4	2	27
	TOTAL	21	80	301	46	896
BRASIL	CONTRATOS INDEFINIDOS	1,33	16,58	2,41	17	89,41
	CONTRATOS EVENTUALES	0	0	0	0	0
	TOTAL	1,33	16,58	2,41	17	89,41
TOTAL	**CONTRATOS INDEFINIDOS**	**22,33**	**96,58**	**299,41**	**61**	**959,41**
	CONTRATOS EVENTUALES	**0**	**1**	**4**	**2**	**26**
	TOTAL	**22,33**	**97,58**	**303,41**	**63**	**985,41**

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

PLANTILLA

POR PAÍS, SEXO Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)

TOTAL

CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO

324 MUJERES
1.191 HOMBRES

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

5 MUJERES
18 HOMBRES

TOTAL

326 MUJERES
1.209 HOMBRES

ESPAÑA

CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO

264 MUJERES
1.062 HOMBRES

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

2 MUJERES
18 HOMBRES

TOTAL

266 MUJERES
1.079 HOMBRES

BRASIL

CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO

60,41 MUJERES
129,16 HOMBRES

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

NO HAY CONTRATOS DE ESTE TIPO

TOTAL

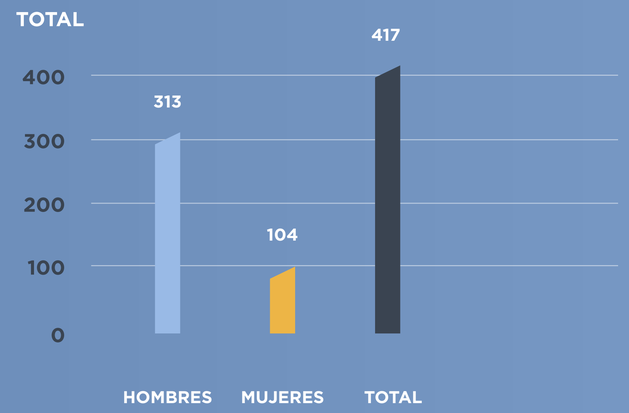
60,41 MUJERES
129,16 HOMBRES

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

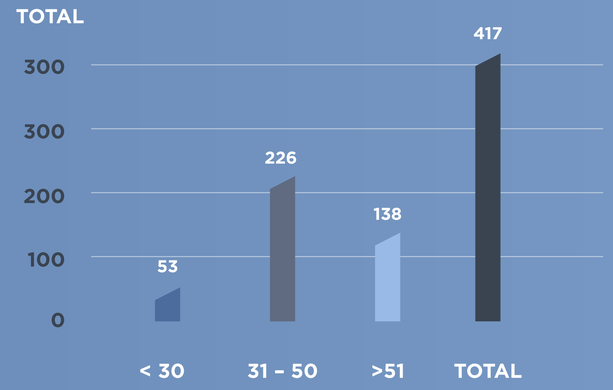
DESPIDOS
POR PAÍS Y SEXO

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
ESPAÑA	258 76,79%	78 23,21%	336 100%
BRASIL	55 67,90%	26 32,10%	81 100%
TOTAL	**313** **75,06%**	**104** **24,94%**	**417** **100%**



DESPIDOS
POR PAÍS Y EDAD

	< 30	31 – 50	>51	TOTAL
ESPAÑA	7 2,08%	195 58,04%	134 39,88%	336 100%
BRASIL	46 56,79%	31 38,27%	4 4,94%	81 100%
TOTAL	**53** **12,71%**	**226** **54,20%**	**138** **33,09%**	**417** **100%**



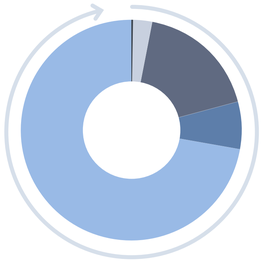
ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

DESPIDOS

POR PAÍS Y CATEGORÍA PROFESIONAL

	DIRECCIÓN	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS	TÉCNICOS	FUNCIONES SOPORTE	OPERARIOS	TOTAL
ESPAÑA	1 0,30%	9 2,68%	71 21,13%	19 5,65%	236 70,24%	
BRASIL	1 1,23%	2 2,47%	3 3,70%	10 12,35%	65 80,25%	
TOTAL	**2** **0,48%**	**11** **2,64%**	**74** **17,75%**	**29** **6,95%**	**301** **72,18%**	



0,48%
DIRECCIÓN

2,64%
MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS

17,75%
TÉCNICOS

6,95%
FUNCIONES SOPORTE

72,18%
OPERARIOS

Es necesario especificar que, además de las personas directamente vinculadas a la empresa a través de un contrato de trabajo, Alestis cuenta con empresas subcontratadas en sus instalaciones, dedicadas a los siguientes servicios auxiliares a la producción:

LIMPIEZA
MANTENIMIENTO
VIGILANCIA
SERVICIO MÉDICO EN LAS PLANTAS
SOPORTE IT
LOGÍSTICA

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

Alestis dispone de diferentes canales de comunicación interna con sus empleados. Durante 2020 el flujo de comunicación ha sido permanente y se ha reforzado la actividad comunicativa debido a la irrupción de la COVID-19. Los canales más habituales son:

- Noticias breves *(newsletters)*: A través del email corporativo y personal, previa autorización del empleado, se envían las noticias más relevantes y destacadas de cada área.
- Comunicados de la Dirección.
- Noticiero: A través de pantallas ubicadas en las áreas de descanso y en el hall de entrada de cada una de las plantas se difunden las noticias de la compañía recopiladas en noticieros y vídeos.
- Intranet corporativa: Recoge toda la información relevante y necesaria para el empleado. A través de diferentes espacios el usuario puede disponer de la información que precise.
- Comunicados del área de comunicación y otros recursos como *pop-up* y cartelería.

Por otro lado, Alestis cuenta con representación de los trabajadores legalmente constituida en todos los centros de trabajo, tanto en España como en Brasil, así como con representación sindical a través de las secciones sindicales.

Las relaciones laborales se rigen por el convenio colectivo sectorial y convenios colectivos provinciales aplicables por su ámbito funcional. Alestis tiene un convenio colectivo propio de empresa en su centro de trabajo de Vitoria. Con todo ello, el 100% de la plantilla, en todos los países en que Alestis está presente, está cubierta por convenio colectivo. Se siguen todos los protocolos relacionados con la seguridad y salud relacionados con el convenio colectivo y, en Brasil, también el LEI respecto a los NR's de Seguridad.

Durante 2020 el flujo de comunicación ha sido permanente y se ha reforzado la actividad comunicativa debido a la irrupción de la COVID-19.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El desarrollo de sus colaboradores es un aspecto clave de su gestión, para lo que se trabaja a través de programas concretos que apoyan el aprendizaje y crecimiento de las personas.

Dentro de la estrategia de Alestis, el desarrollo de sus colaboradores es un aspecto clave de su gestión, para lo que se trabaja a través de programas concretos que apoyan el aprendizaje y crecimiento de las personas.

Para alcanzar una alta motivación y compromiso de los empleados de Alestis, favoreciendo el aprendizaje y el desarrollo de competencias gerenciales, técnicas y de liderazgo, se diseña un plan de formación anual que tiene como meta ayudar a alcanzar la máxima calidad y eficiencia de la compañía, y poner a disposición de sus empleados las herramientas para conseguir una mejora de conocimientos, habilidades y actitudes. Los responsables de las áreas productivas y administrativas pueden enviar solicitudes de cursos de formación con el fin de promover el desarrollo y capacitación de sus equipos.

En el **plan de formación de 2020** se incluyen:

- **FORMACIONES ESPECÍFICAS DE CADA ÁREA DE TRABAJO.**
- **FORMACIONES PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL.**
- **CURSOS TRANSVERSALES, MEDIANTE UN CATÁLOGO ABIERTO Y VOLUNTARIO DE FORMACIÓN.**

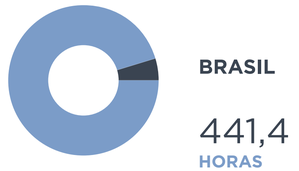
ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

DATOS
DE FORMACIÓN

		2019	2020
ESPAÑA	HORAS DE FORMACIÓN	21.617	9.398
	EMPLEADOS FORMADOS	1.165 (82%)	473 (34,5%)
	HORAS FORMACIÓN / TRABAJADOR	15,19	6,85
BRASIL	HORAS DE FORMACIÓN	349	441,4
	HORAS FORMACIÓN / TRABAJADOR	1,93	4,41
EVALUACIÓN MEDIA (evaluación sobre 5)		**4,17**	**4,39**

HORAS DE FORMACIÓN



ESPAÑA
9.398
HORAS

BRASIL
441,4
HORAS

9.839,4
HORAS DE FORMACIÓN TOTAL EN 2020

4,39
EVALUACIÓN MEDIA

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

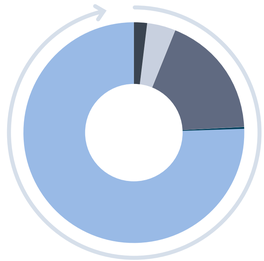
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

FORMACIÓN

POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ESPAÑA[66]	DIRECCIÓN	164,0	23,5	**187,5**
	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS	319,7	77,6	**397,3**
	TÉCNICOS	904,2	784,0	**1.688,2**
	FUNCIONES SOPORTE	0	43,7	**43,7**
	OPERARIOS	6.765,0	315,9	**7.080,9**
	TOTAL	8.152,9	1.244,7	**9.397,6**
BRASIL[67]	DIRECCIÓN	7,5	0	**7,5**
	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS	6,5	49,4	**55,9**
	TÉCNICOS	20,2	2,5	**22,7**
	FUNCIONES SOPORTE	131,7	199,2	**330,9**
	OPERARIOS	1.778,3	558,1	**2.336,4**
	TOTAL	1.944,2	809,2	**2.753,4**

TOTAL
ESPAÑA



187,5
DIRECCIÓN

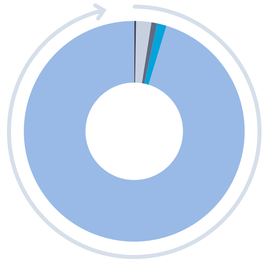
397,3
MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS

1.688,2
TÉCNICOS

43,7
FUNCIONES SOPORTE

7.080,9
OPERARIOS

TOTAL
BRASIL



7,5
DIRECCIÓN

55,9
MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS

22,7
TÉCNICOS

330,9
FUNCIONES SOPORTE

2.336,4
OPERARIOS

66. 34,5% de la plantilla formada en 2020.
67. 129 cursos impartidos, todos los trabajadores formados en 2020.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

Uno de los proyectos clave para el desarrollo de las personas es el **Programa Talento**. A través de una serie de actividades y ejercicios, las personas participantes ponen en juego sus competencias laborales y obtienen un informe de desarrollo a raíz del cual comienzan un itinerario formativo y un plan de acción individual, enfocado tanto al desarrollo de habilidades de liderazgo como al desarrollo personal, de manera que se concrete en el mapa de talento de la organización. En concreto, el programa contempla unas sesiones individuales donde se utiliza también la técnica del coaching profesional. En el año 2020, el programa estaba lanzado para 32 personas, pero el inicio del confinamiento total conllevó al aplazamiento de este, en principio hasta después de verano y con la segunda ola de la pandemia, y la dificultad para organizar grupos se ha pospuesto definitivamente al año 2021.

Por otro lado, con el objetivo de fomentar el cambio y la mejora de competencias de liderazgo, se lanzó para el personal indirecto senior y con equipos a cargo, el **Programa *Coaching***, a través del que determinados profesionales fueron seleccionados para participar en procesos de coaching, tanto individuales como de equipos, en el que los participantes trabajaron directamente con las personas a su cargo.

El **Programa de Coaching de equipos, (Programa Impacto)** iniciado en 2018-2019, continuó con su edición 2019-2020. Se trabaja para construir equipos altamente comprometidos y cohesionados, incidiendo en el rendimiento final y global de la organización, partiendo del conocimiento del propio equipo y su realidad. Además de ese objetivo principal, se desarrolla y mejora el rendimiento del equipo fomentando la autonomía, la responsabilidad y el rendimiento individual y colectivo, enriqueciendo las relaciones entre los participantes y su entorno. Se ha implementado sobre todo en equipos que han tenido algún cambio reciente de responsable o que arrastran ciertos problemas de cohesión, mejorando la gestión emocional del equipo de trabajo.

Se desarrolla y mejora el rendimiento del equipo fomentando la autonomía, la responsabilidad y el rendimiento individual y colectivo, enriqueciendo las relaciones entre los participantes y su entorno.

De cara a las nuevas incorporaciones, se ha elaborado un Programa denominado **“Conoce tu empresa”** que parte de la base que la incorporación es un proceso conjunto que se gestiona entre el Departamento de Recursos Humanos y el Departamento al que la persona se incorpora, con objetivo de facilitar la integración del nuevo empleado en la organización. Para ello se establece un itinerario de acogida, a través del cual la persona que se incorpora tiene unas jornadas de conocimiento de las distintas áreas de la empresa. Además, se realiza un análisis de adecuación de la persona a su nuevo puesto de trabajo, para plasmar en el plan de formación, cualquier necesidad formativa necesaria para ser exitoso en su trabajo.

Junto a los programas anteriores está el **Programa *Team*,** destinado a las nuevas incorporaciones dentro del personal indirecto. Durante una jornada, las nuevas incorporaciones del año pueden conocerse entre ellas y poner en común la estrategia, misión y cultura de Alestis, así como la importancia de trabajar bajo valores, aspectos que conforman el ADN de la compañía.

En el año 2020, estos dos últimos programas han estado también sin actividad, debido a que no ha habido incorporaciones y que la pandemia ha obligado a un recorte del presupuesto de formación.

En Brasil se lleva a cabo una iniciativa para facilitar la entrada en el mercado laboral a jóvenes huérfanos, entre 16 y 18 años, proporcionándoles un itinerario profesional que combina la formación teórica con las prácticas laborales.

En Brasil se lleva a cabo una iniciativa para facilitar la entrada en el mercado laboral a jóvenes huérfanos, entre 16 y 18 años, proporcionándoles un itinerario profesional que combina la formación teórica con las prácticas laborales.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

Se dispone del Certificado efr (Empresa Familiarmente Responsable), obtenido por primera vez en octubre de 2019, para los centros de trabajo en España, y renovado en octubre de 2020.

Respecto al tiempo de trabajo (jornada), en los centros de trabajo de Alestis en España convive un régimen de jornada partida para el personal técnico, con otro de jornada continua del personal de oficio. La jornada partida contiene una flexibilidad de entrada recogida en cada uno de los calendarios laborales de cada centro de trabajo, así como un régimen de jornada intensiva en determinados períodos del año.

Por su parte, Alestis do Brasil ha contado con un solo turno de trabajo en 2020 (administrativo y producción), de 7.30 h a 17.30 h, no existiendo diferencias entre sectores y funciones.

En el compromiso de Alestis con la armonización de la vida profesional y personal de las personas que integran la organización, así como con avanzar en la adopción de medidas de conciliación, desarrollo de personas y diversidad, se dispone del **Certificado efr** (Empresa Familiarmente Responsable), obtenido por primera vez en octubre de 2019, para los centros de trabajo en España, y renovado en octubre de 2020.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

En este sentido existe un catálogo de conciliación publicado para toda la organización, donde se establece el paquete de medidas disponibles. Estas medidas están enfocadas a la calidad en el empleo, desarrollo, apoyo a la familia, igualdad, liderazgo y flexibilidad. Entre estas medidas, están por ejemplo las siguientes:

"BOLSA DE ESTUDIOS HIJ@S"

A través de la cual la empresa otorga una ayuda económica a todas las personas empleadas con hijos/as mayores de 3 años, hasta el curso académico en el que cumplen los 18 años, previa justificación a la empresa de escolarización del menor.

EL CLUB ALESTIS

Un portal exclusivo de compras, donde todos los empleados pueden encontrar descuentos y condiciones especiales en productos y servicios de las principales marcas de consumo (viajes, gastronomía, ocio, etc.).

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

ALESTIS ofrece a sus empleados/as, la posibilidad de decidir qué parte de su salario quiere percibir en dinero y qué parte, en productos o servicios (seguro médico, guardería, transporte, formación).

Sin embargo, el primer año de vida de este certificado, ha estado marcado por **el impacto de la COVID-19**, lo que ha cambiado radicalmente las formas de trabajo a nivel económico, y que nos ha impactado absolutamente. Esto ha hecho que las prioridades marcadas en materia de personas hayan sufrido un fuerte impacto, con la reducción a niveles mínimos del presupuesto, y focalizando las acciones en la salud, y en el mantenimiento del empleo en todo lo posible. En este sentido:

- Se establece el **teletrabajo como forma principal de trabajo**, dando también flexibilidad horaria en casa, al igual que existe en los centros de trabajo.
- Para aquellos puestos no susceptibles de teletrabajar (personal operario y otros directamente necesarios en producción) se han establecido unos **protocolos de entrada y salida en las fábricas** para que no haya confluencia de personas, así como jornada continua.

Durante 2020 en los centros de trabajo de España, una persona (una mujer) ha disfrutado de excedencia por cuidado de hijo, mientras que 91 personas disfrutan de reducción de jornada (88 por cuidado de hijo – 65 mujeres y 23 hombres- y 3 por cuidado de un familiar – 2 mujeres y 1 hombre-). En Brasil, tres mujeres han disfrutado de permiso de maternidad y permiso de lactancia.

En el momento de elaborar este documento, Alestis no cuenta con política de desconexión digital, si bien tiene previsto elaborarla y difundirla a sus trabajadores durante el año 2021.

Se establece el teletrabajo como forma principal de trabajo, dando también flexibilidad horaria en casa.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

IGUALDAD Y DIVERSIDAD

La compañía es consciente de la importancia de la gestión de la diversidad, el respeto a las características individuales y a la dignidad personal, a la privacidad y a los derechos personales de cada empleado dentro de la organización.

La compañía es consciente de la importancia de la **gestión de la diversidad,** el respeto a las características individuales y a la dignidad personal, a la privacidad y a los derechos personales de cada empleado dentro de la organización.

De acuerdo con esto, Alestis no tolera y persigue cualquier actuación que pueda provocar situaciones de **discriminación** con motivo de origen, nacionalidad, ideología, religión, raza, género, edad u orientación sexual, de lesión contra la dignidad de la persona o acoso.

Alestis tiene en marcha un Plan de Igualdad para cada centro de trabajo, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Cada uno de ellos ha sido negociado, acordado y firmado con la representación laboral correspondiente, a excepción del Plan de Igualdad de Vitoria, incluido en el convenio colectivo correspondiente. Todos ellos incluyen un **protocolo de prevención del acoso,** que además se refuerza con lo recogido en el Código Alestis, relativo al respeto a la diversidad. Durante 2020 este protocolo no ha sido activado.

Con la entrada en vigor del Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y del Real Decreto Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, Alestis deberá formular un planteamiento para adaptar su actual Plan de Igualdad a lo largo de 2021.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

Alestis do Brasil no cuenta con Plan de Igualdad, por no existir ningún requisito legal en el país en la materia. No obstante, se busca mantener el equilibrio entre ambos sexos, actuando siempre bajo criterios de inclusión, respeto y diversidad.

En materia de equidad de género, el área de Recursos Humanos vela para que, en los procesos de selección de personal, internos o externos, impere la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello se publican las vacantes y oportunidades de movilidad, tanto nacionales como internacionales a nivel interno.

También se colabora con la Universidad de Cádiz en el programa **Univergem,** promoviendo la inserción, la empleabilidad y el emprendimiento de estudiantes universitarias a través de prácticas realizadas en Alestis. Si bien durante el año 2020 se ha tenido que suspender la realización de prácticas a causa de la pandemia.

Alestis tiene como objetivo contar con los mejores profesionales en cada puesto, sin atender a cuestiones de género, edad, religión, raza, orientación sexual, etc. De esta manera, las contrataciones y promociones se realizan según el potencial, rendimiento y conducta de las personas, poniendo en valor el talento de todos los miembros de la organización.

Alestis apoya la integración laboral de personas con discapacidad. Cuenta con 8 personas en plantilla, en sus sedes en España, con certificado de discapacidad superior al 33%, así como medidas alternativas aprobadas para cubrir los 20 puestos restantes. En concreto, estas medidas alternativas consisten en la contratación de los servicios de seis centros especiales de empleo, por importe de 324.783 euros para 2020 (en 2019 fueron 389.960 €).

El área de Recursos Humanos vela para que, en los procesos de selección de personal, internos o externos, impere la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En Alestis do Brasil, ninguna persona con discapacidad ha formado parte de la plantilla durante 2020, por la dificultad de reclutar candidatos con la cualificación necesaria y certificado de discapacidad.

Además, la compañía impulsa planes de inserción a través de **Rompiendo Barreras,** un programa de prácticas para personas con diversidad funcional. Dentro de este programa se formaron Unidades de Apoyo, es decir, un equipo integrado de manera voluntaria por colaboradores de distintas áreas, cuyo cometido es ayudar a los alumnos a su integración en el centro de trabajo, siendo punto de unión entre los alumnos y sus respectivas áreas. En 2020 no se ha podido llevar a cabo el programa por causa de la pandemia.

Alestis no ha puesto en marcha iniciativas específicas relativas a la accesibilidad universal de personas con discapacidad.

Las contrataciones y promociones se realizan según el potencial, rendimiento y conducta de las personas, poniendo en valor el talento de todos los miembros de la organización.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

POLÍTICA RETRIBUTIVA

De acuerdo con la política retributiva, los puestos de trabajo similares se agrupan para formar familias de puesto (las mencionadas M, P, C o T).

En Alestis clasificamos los puestos en “roles”, es decir, agrupaciones de puestos que cuentan con un contenido organizativo similar en cuanto a responsabilidad y complejidad de funciones, y para los cuales la compañía considera que su retribución debe situarse en bandas salariales similares. Estos roles son:

ROLES	ENCUADRAMIENTO
ALTA DIRECCIÓN **DIRECCIÓN**	Personal de confianza fuera de la Política Retributiva
GESTORES Y MANDOS INTERMEDIOS **PERSONAL TÉCNICO**	Incluidos en la política retributiva de Técnicos y Mandos de Alestis.
PERSONAL DE SOPORTE **PERSONAL DIRECTO (OPERARIOS)**	Personal a Convenio

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

La **Política Retributiva** de Alestis en España incluye en su alcance al personal de Alestis encuadrado en las familias de puesto a las que pertenecen las bandas de la M a la T: responsables de área técnica o funcional (M), responsables de áreas / subárea técnica o funcional (P), coordinadores de equipo o técnicos senior (C) e ingenieros y técnicos (T). Esto es, personas con un rol de mando, un rol técnico o un rol de gestión de proyectos, que constituyen un colectivo clave respecto del que objetivamente cabe exigir una mayor implicación y compromiso y una especial involucración en la alineación con los objetivos estratégicos y los resultados obtenidos por la empresa.

De acuerdo con la política retributiva, los puestos de trabajo similares se agrupan para formar familias de puesto (las mencionadas M, P, C o T). Estas familias se engloban dentro de unas bandas retributivas determinadas, las cuales se utilizan para definir salarios y nivel de beneficios.

Para clasificar a los puestos en los roles arriba especificados, se ha realizado una valoración de estos, según unos **factores clave,** que miden la contribución relativa de los puestos de trabajo a la compañía. Conocida la valoración de cada puesto, es posible atribuir a cada uno de ellos una retribución directamente proporcional a la misma y, por lo tanto, relacionada con la importancia del puesto.

La compensación total (el montante salarial dinerario que la persona puede percibir) de las personas encuadradas en las bandas M, P y C, así como la de todos aquellos que se encuentran por encima de la política retributiva (alta dirección y dirección) incluye un salario fijo y otro variable, en función de objetivos. El resto de las bandas (T) cuentan con salario fijo.

El **salario fijo** se ha organizado en bandas salariales, según los distintos niveles de puesto que hay en Alestis, y la valoración de puestos realizada según los factores clave (características que están presentes en todos los puestos de trabajo, en mayor o menor medida).

Cada nivel tiene un intervalo de puntos, por lo que puestos de un mismo nivel pueden tener distinta remuneración, dependiendo de la valoración de cada uno. Y cada persona puede tener una retribución dentro de la banda correspondiente a su puesto, en función de sus características personales. Estas le harán situarse en un punto u otro, dentro de su banda.

Los criterios identificados que se deben tener en cuenta para la progresión individual dentro de la banda retributiva son: desempeño individual, adecuación de los comportamientos clave, posición dentro de la banda, *expertise* y valoración del superior jerárquico.

El resultado obtenido de la combinación de estos criterios, son los que originan que la persona pueda transitar por la banda.

La **retribución variable** está vinculada al cumplimiento de unos objetivos que serán revisados anualmente según el procedimiento de gestión por resultados de Alestis. Dependiendo de la banda en la que se encuentre encuadrado el rol de la persona, esta tendrá un porcentaje máximo de retribución variable.

Existe un **factor llave,** que es el indicador económico cuyo cumplimiento genera el derecho a percibir variable (colectivo e individual). Este indicador económico es el **BAI** (beneficio antes de impuestos) y el **EBITDA recurrente** indicado en el presupuesto.

Los criterios identificados que se deben tener en cuenta para la progresión individual dentro de la banda retributiva son: desempeño individual, adecuación de los comportamientos clave, posición dentro de la banda, *expertise* y valoración del superior jerárquico.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

El modelo de gestión de objetivos contempla dos tipos de objetivos:

OBJETIVOS DE EMPRESA	Que vienen determinados por la Dirección y están relacionados con los objetivos económicos, productivos, de personas y de calidad.
OBJETIVOS INDIVIDUALES	Que son aquellos que ayudan a cumplir los objetivos de empresa desde cada una de las funciones.

El peso de los objetivos se establece en función de la banda retributiva y familia de puesto a la que se pertenece, pues la influencia que se puede tener en los objetivos de empresa no es la misma para toda la plantilla con retribución variable.

Las decisiones acerca de la política retributiva se toman una vez al año, en la **Comisión de Retribuciones,** formada por RRHH y algunos miembros del Comité de Dirección, donde se analiza:

Los **encuadramientos** en la política salarial (acceso a la política de personas en bandas inferiores).

Las calibraciones y homogeneización de los **resultados de la evaluación** del desempeño y revisiones salariales.

Las **revisiones salariales y promociones,** de acuerdo con el presupuesto disponible, y la ordenación de resultados obtenidos por las personas de las distintas direcciones.

Las **promociones y ascensos** por Carrera Especialista Técnico.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

Para las revisiones salariales anuales, y cambios de nivel por ascenso o carrera técnica, se establece una bolsa, en base a un porcentaje de la masa salarial de los niveles referidos en la política salarial. Dicha bolsa se reparte entre las distintas Direcciones, para las propuestas de cambio salarial de cara a la Comisión.

En Alestis do Brasil, el salario fijo está organizado y agrupado en bandas salariales. Las personas cambian dentro de las bandas y grupos según criterios como el desempeño individual, la posición dentro de la banda/grupo, el expertise, la valoración del superior jerárquico y la antigüedad.

En Alestis do Brasil, el salario fijo está organizado y agrupado en bandas salariales. Las personas cambian dentro de las bandas y grupos según criterios como el desempeño individual, la posición dentro de la banda/grupo, el *expertise*, la valoración del superior jerárquico y la antigüedad.

La retribución variable, para los miembros del Comité de Dirección está vinculada al cumplimiento de unos objetivos individuales (y generales) que se revisan anualmente, según criterios definidos (muchos de ellos consensuados con el empleado).

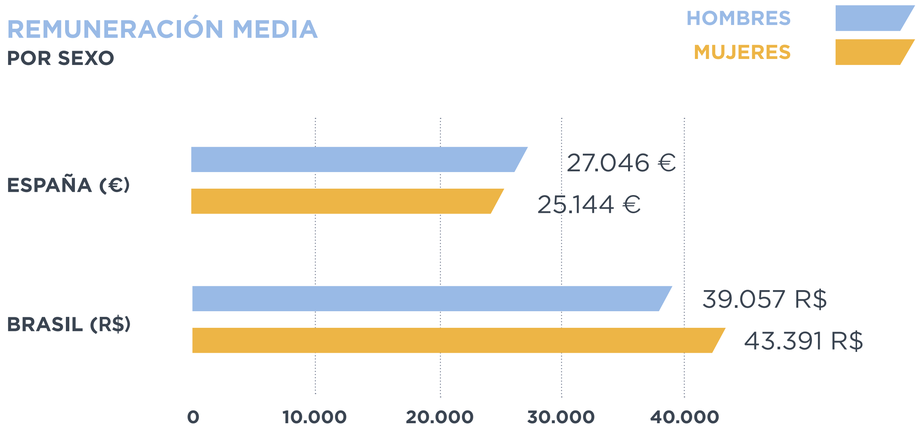
El personal de soporte y el personal directo (operarios), se rige por convenio colectivo, en todos los casos (España y Brasil).

En lo que respecta al Consejo de Administración, la retribución de sus miembros consiste en una asignación fija anual a determinar por la Junta General para cada ejercicio social. Durante el 2020, el total abonado por la compañía en concepto de remuneración de consejeros ha ascendido a la cantidad de 270.000 €. La retribución es exactamente la misma, 45.000 € para cada uno de los miembros del Consejo de Administración, con independencia de su sexo.

Durante el ejercicio 2020 no se ha realizado ninguna aportación en concepto de fondos o planes de pensiones a favor de los administradores, ni contraído obligaciones por estos conceptos. Los administradores no han percibido remuneración alguna en concepto de participación en beneficios, primas de seguro de vida o pago a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo. Tampoco han recibido acciones ni opciones sobre acciones durante el ejercicio, ni han ejercido opciones, ni tiene opciones pendientes de ejecutar, ni tiene concedidos anticipos o créditos. No se han realizado abonos en concepto de dietas, retribución variable o indemnizaciones.

Durante el ejercicio 2020 no se ha realizado ninguna aportación en concepto de fondos o planes de pensiones a favor de los administradores, ni contraído obligaciones por estos conceptos.

La aplicación de todo ello genera las remuneraciones medias presentadas a continuación, relativas a salario fijo anual [68]:



68. Datos devengados en el año 2020, que se ven afectados por la aplicación del ERTE desde el 1 de junio al 31 de diciembre.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

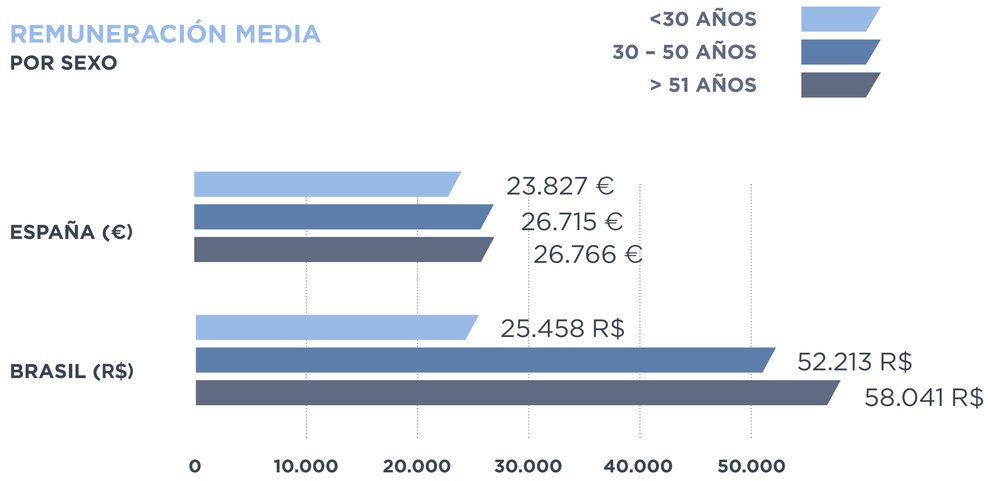
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

REMUNERACIÓN MEDIA
POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

		HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA	DIRECTORES/AS	98.892	111.499
	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS	52.251	46.776
	TÉCNICOS	30.728	27.203
	FUNCIONES SOPORTE (FUERA DE CONVENIO)	22.641	17.485
	OPERARIOS	22.773	20.449
BRASIL	DIRECTORES/AS	38.540	0
	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS	102.437	93.715
	TÉCNICOS	43.809	32.208
	FUNCIONES SOPORTE	58.031	48.060
	OPERARIOS	27.819	25.762

La diferencia, que en términos económicos se aprecia en remuneración media anual no conlleva una discriminación salarial entre hombres y mujeres, sino que obedece al hecho de que la presencia de la mujer a niveles globales de plantilla es todavía claramente minoritaria, y lo ha sido más aún en el pasado, lo que puede afectar a estos datos en términos de antigüedad.

REMUNERACIÓN MEDIA
POR SEXO

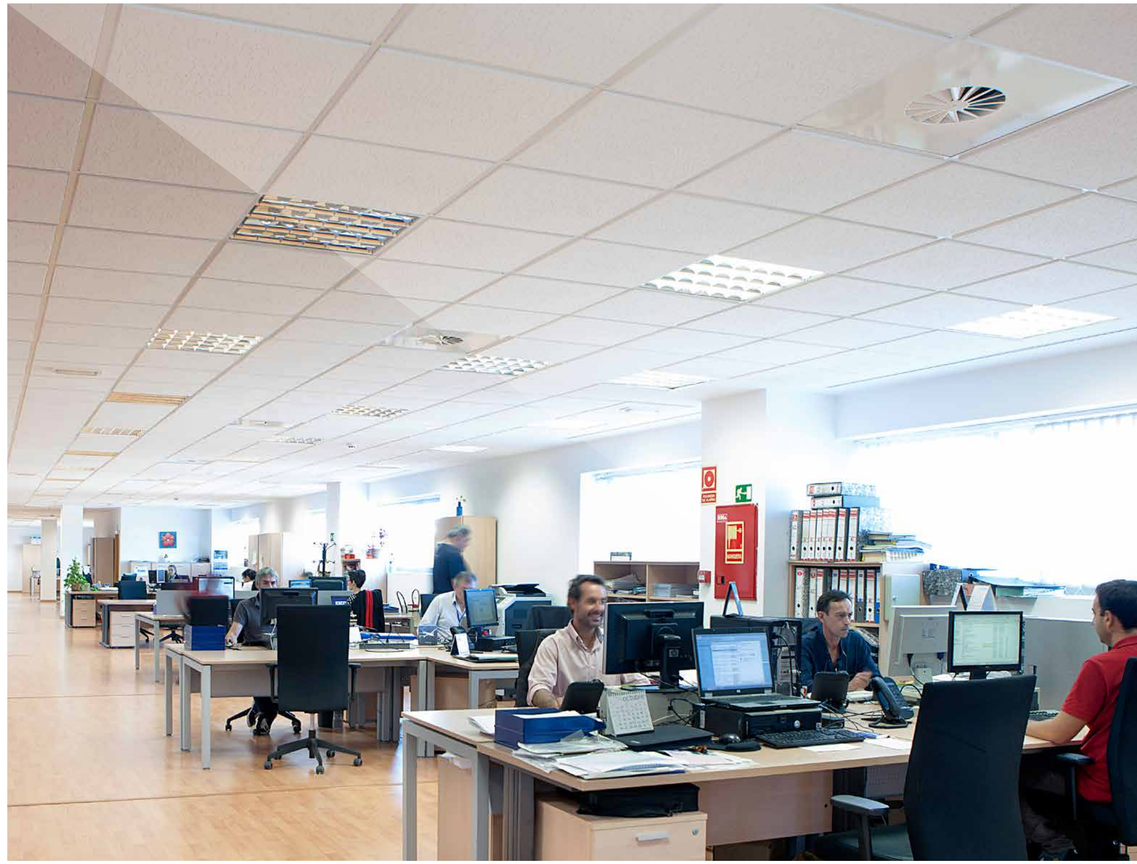


ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

REMUNERACIÓN MEDIA
POR CATEGORÍA PROFESIONAL[69]

ESPAÑA (€)	**DIRECTORES/AS**	100.153
	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS	50.777
	TÉCNICOS	29.573
	FUNCIONES SOPORTE (FUERA DE CONVENIO)	19.812
	OPERARIOS	22.382
BRASIL (R$)	**DIRECTORES/AS**	38.540
	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS EXPERTOS	98.076
	TÉCNICOS	38.008
	FUNCIONES SOPORTE	53.045
	OPERARIOS	26.791



69. Se considera: dirección, como personal directivo; mandos intermedios y expertos técnicos, como responsables de áreas funcionales y/o técnicas; técnicos, personal cualificado con funciones técnicas en distintas áreas; funciones de soporte, personal que realiza funciones de apoyo al resto de la organización; operarios, personal especialista de taller, que realiza funciones de fabricación y/o montaje.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

SALUD Y SEGURIDAD

Alestis desarrolla una serie de políticas y procedimientos, incluidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud que, cumplidos de manera estricta, aseguran el desempeño de la actividad de la compañía con las medidas de seguridad e higiene adecuadas.

Alestis está comprometida con la seguridad, es decir, con alcanzar los más altos niveles de salud y seguridad en el entorno laboral. Partiendo de la legislación aplicable, se desarrollan una serie de políticas y procedimientos, incluidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud que, cumplidos de manera estricta, aseguran el desempeño de la actividad de la compañía con las medidas de seguridad e higiene adecuadas.

La compañía dispone de un Sistema de Gestión de acuerdo con **ISO 45001,** que a lo largo del 2019 fue pre-auditado. En la actualidad, está documentalmente preparado para acceder a un proceso de certificación respecto a la citada norma, si bien este proceso se ha retrasado debido a la pandemia de COVID-19.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

Como base de esta gestión Alestis dispone de una **Política de Prevención de Riesgos Laborales**[70] que emana de la dirección y que define los compromisos de la compañía en esta cuestión:

El principio básico de Alestis es facilitar y mantener un ambiente de trabajo seguro para los trabajadores, contratistas y clientes, y la prevención de riesgos laborales constituye la base para el desarrollo de una actividad industrial y empresarial segura.

Alestis establece y mantiene estrechas relaciones de colaboración con las diferentes Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales con el fin de ser una referencia positiva

1.

Los directivos y mandos de Alestis se identifican con la premisa de que **todos los accidentes y por tanto sus consecuencias son evitables** y por ello se compromete a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo.

2.

Alestis se compromete a la **mejora continua en la gestión y desempeño de la seguridad y salud en el trabajo** y para ello establece objetivos en materia de prevención y realiza el seguimiento periódico de los mismos.

3.

El principio básico de Alestis es **facilitar y mantener un ambiente de trabajo seguro** para los trabajadores, contratistas y clientes, y la prevención de riesgos laborales constituye la base para el desarrollo de una actividad industrial y empresarial segura.

4.

Alestis se compromete a **potenciar la consulta y participación** de los trabajadores y/o sus representantes.

5.

La responsabilidad en **la gestión de la prevención de riesgos laborales recae en toda la línea ejecutiva** y por tanto recae sobre ella su gestión, asumiendo y liderando el compromiso de incorporar la gestión preventiva en las actividades cotidianas.

6.

Alestis se **compromete a la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la seguridad y salud** en el trabajo de los puestos y zonas existentes, así como en todos los proyectos, modificaciones o inclusión de nuevos puestos.

7.

Alestis **se compromete al cumplimiento de los requisitos legales** y a los requisitos internos establecidos tanto por clientes como por la propia compañía en materia de seguridad, y no acepta su incumplimiento, ni por parte de sus mandos, ni por trabajadores o contratistas, obligando a estos últimos a aplicar en el desarrollo de sus actividades normas de prevención de riesgos laborales equivalentes a las de Alestis.

8.

Alestis **establece y mantiene estrechas relaciones de colaboración con las diferentes Administraciones Públicas** competentes en materia de prevención de riesgos laborales con el fin de ser una referencia positiva en esta materia allí donde desarrolla su actividad.

9.

Alestis **se asegura de que todos estos principios son conocidos por todos sus empleados** y que son aplicados en todas sus actividades industriales o comerciales, integrando así la prevención en toda la organización.

70. En el momento de elaboración de este documento, la política PRL de Alestis está siendo revisada.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

En España la empresa dispone de un Servicio de Prevención propio que asume las tres especialidades técnicas (seguridad, higiene y ergonomía) y tiene contratada la vigilancia de la salud con la entidad Quirón Prevención, con quien coordina los protocolos a aplicar según los riesgos identificados para cada tarea.

La gestión de indicadores de siniestralidad se rige por los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y estudia tanto el índice de frecuencia, como el número de accidentes con baja por millón de horas trabajadas, y actúa con otros índices como son el de incidencia o el de ausencia, que son suministrados por la Mutua con la que tiene las contingencias, que además compara sus resultados con las empresas del sector, todo ello en pro de una mejora continua.

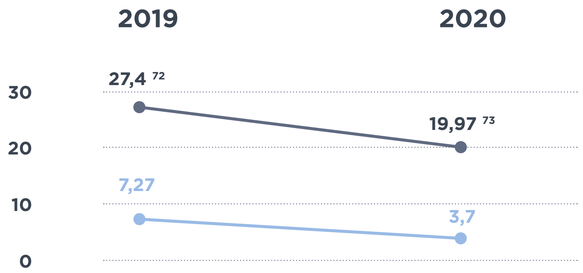
Considerando el periodo 2010 a 2020, siendo 2010 el año en que comienza Alestis con la gestión directa de la prevención, el índice de frecuencia ha bajado en un 65,35% y el índice de gravedad en un 23%, lo cual indica que se ha reducido el número de accidentes con baja en un 65,35 % y la dirección de estas en un 23%.

DATOS DE ACCIDENTABILIDAD [71]

ESPAÑA
BRASIL

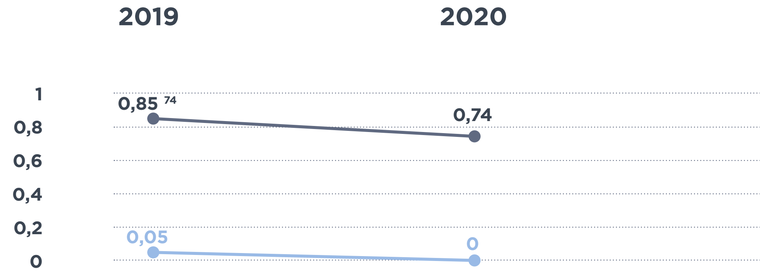
ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES

(nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)

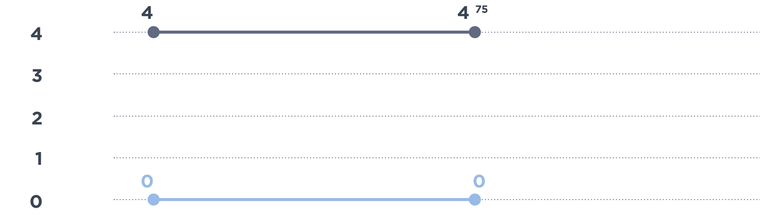


ÍNDICE DE GRAVEDAD

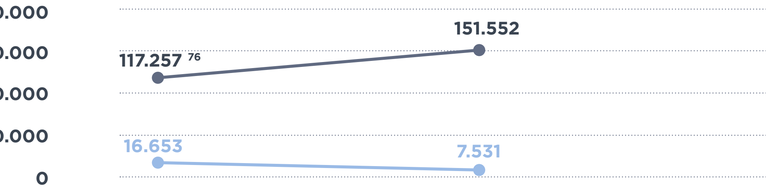
(nº de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas)



Nº BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL



HORAS DE ABSENTISMO



71. No se dispone de datos segregados por sexo, dado que no se dispone del dato de horas trabajadas segmentadas entre hombres y mujeres. La compañía se compromete a reportar este dato en el futuro.
72. Se ha identificado un error en el dato de 2019, ya que se reportó 22,17 en lugar de 27,4.
73. Dato muy por debajo del índice de frecuencia medio publicado por el INSST, que en mayo de 2020 era de 35,6.
74. Se ha identificado un error en el dato de 2019, ya que se reportó 0,75 en lugar de 0,85.
75. Todos hombres.
76. Se ha identificado un error en el dato de 2019, ya que se reportó solo el absentismo de la mano de obra directa (99.511 horas); si se incluye también la mano de obra indirecta, el dato asciende a 117.257 horas.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

Para la participación de las personas en lo referente a PRL, la empresa dispone de Comités de Seguridad y Salud en cada uno de sus centros, los cuales se reúnen como mínimo una vez cada tres meses (con carácter mensual en algunos centros fabriles), donde se estudian todas las anomalías detectadas y se hace seguimiento a la corrección de estas. Se trata de recoger ideas de mejora que conviertan a la compañía en un lugar más seguro y productivo.

Aparte de ello, hasta el año 2020 hemos venido desarrollando las campañas "Juntos por la Prevención", campañas en las que se seleccionaban áreas, programas y/o secciones de cada centro fabril en donde se hubiesen detecta una mayor incidencia y, junto con los trabajadores de estas, se identificaban la totalidad de los riesgos y se proponían acciones correctoras consensuadas, algunas de las cuales se podían efectuar sin grades inversiones económicas.

Anualmente (o con un periodo inferior dependiendo del protocolo sanitario de aplicación del riesgo en la tarea identificado o según criterio médico) se realiza el reconocimiento médico de los trabajadores dentro del contrato de vigilancia de la salud que la empresa mantiene al día. Los protocolos sanitarios aplicables a cada trabajador vienen determinados por el médico que realiza la vigilancia de la salud según los riesgos a los que se expone al trabajador.

Aparte de las pruebas obligatorias exigidas por los protocolos aplicables, Alestis ha venido ofreciendo hasta el año 2020 a sus trabajadores la posibilidad de realizar el PSA a todos aquellos trabajadores mayores de 50 años (o de 45 si disponen de antecedentes con esta patología en su familia), que así lo deseen.

Asimismo, en 2018, puso a disposición de los trabajadores mayores de 50 años la posibilidad de realizar una prueba para la detección de sangre en heces, considerado como un diagnóstico precoz del cáncer de colon.

En el transcurso de septiembre de 2019 hasta diciembre de 2020 se han efectuado:

245	PSA análisis del antígeno prostático específico.
157	Pruebas de detección de sangre en heces.
25 PCR Y 60 TEST DE ANTÍGENOS	para evitar posibles contagios de COVID-19.

Alestis elaboró en cada uno de sus centros de trabajo, protocolos de seguridad para garantizar la estancia segura de los trabajadores en sus centros de trabajo, potenciando la posibilidad de teletrabajo en aquellos puestos susceptibles de hacerlo y puso a disposición de los trabajadores jornadas formativas sobre las medidas de control a aplicar en el entorno laboral y personal para minimizar el riesgo de contagio.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

Dada la situación de pandemia vivida a lo largo del año 2020, Alestis elaboró en cada uno de sus centros de trabajo, protocolos de seguridad para garantizar la estancia segura de los trabajadores en sus centros de trabajo, potenciando la posibilidad de teletrabajo en aquellos puestos susceptibles de hacerlo y puso a disposición de los trabajadores jornadas formativas sobre las medidas de control a aplicar en el entorno laboral y personal para minimizar el riesgo de contagio.

Adicionalmente a estos extensos y detallados protocolos, con el objetivo de garantizar la seguridad de los trabajadores y facilitar el conocimiento y la comprensión por parte de la plantilla del amplio abanico de medidas aplicadas, se desarrollaron los folletos de trabajo seguro que recogen, de forma resumida, las principales medidas de seguridad que el empleado debe conocer y aplicar en cada planta.

Además, se ha realizado cartelería específica con los aforos máximos permitidos para las salas de reunión y los espacios de trabajo de cada planta, así como cartelería para indicar de clausura de zonas por seguridad. Se han difundido recomendaciones para el uso de mascarillas, un decálogo de medidas de seguridad frente al COVID-19, protocolos de prevención para el COVID-19, vídeos para promover la responsabilidad individual de los empleados frente al COVID-19, recomendaciones para las reuniones en paneles, recomendaciones para el teletrabajo, noticias con información de interés general sobre el COVID-19, noticias con recomendaciones generales frente al COVID-19, comunicados sobre el impacto interno del COVID-19 en Alestis, y se ha mantenido informados a los empleados acerca de todas las medidas de seguridad que se han ido implementando en la compañía debido al COVID-19.

Todas estas comunicaciones se han realizado de acuerdo con las medidas, recomendaciones y legislación vigentes en cada momento.

Además, durante el periodo de pandemia se ha potenciado la limpieza en las instalaciones para garantizar una desinfección adecuada de los locales y lugares de trabajo.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
IGUALDAD Y DIVERSIDAD
POLÍTICA RETRIBUTIVA
SALUD Y SEGURIDAD

Igualmente, dentro de las limitaciones que el año 2020 ha interpuesto a las empresas y ciudadanos como consecuencia de la pandemia, Alestis ha mantenido abierta hasta junio de 2020 su app **(www.alestisalud.es)**, en la que se ha potenciado a todos los participantes la realización de ejercicio físico, aunque fuese dentro de casa y en situación de confinamiento. Dada la situación no se ha extendido más allá de esa fecha. Adicionalmente, se ha puesto en marcha una formación online, impartida por Quirón Prevención, para reforzar el conocimiento sobre el COVID-19 y todas las medidas y recomendaciones para prevenir la infección y propagación del virus.

Igualmente, Alestis actúa de forma proactiva en la mejora de la salud y para ello continúa adherida a la **Declaración de Luxemburgo** para seguir promoviendo hábitos saludables entre sus trabajadores tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

Alestis actúa de forma proactiva en la mejora de la salud y para ello continúa adherida a la Declaración de Luxemburgo para seguir promoviendo hábitos saludables entre sus trabajadores tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

En Brasil, la empresa cuenta con un **Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, basado en el estándar brasileño de las Normas Reglamentarias del Ministerio de Trabajo.**

Además, todos los departamentos reciben asistencia y están cubiertos al 100% por el Programa de Prevención de Riesgos Ambientales, con respecto a los riesgos de contaminación química, física, biológica y ergonómica, prevista por NR 9 PPRA, en cumplimiento de la Ordenanza 33.214 de 1978.

Anualmente, se organiza la Semana Interna SIPAT, para la Prevención de Accidentes de Trabajo. Este evento, celebrado durante una semana, incluye conferencias y otras actividades, cuyo objetivo es prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades como el cáncer, VIH, ETS, etc.

La representación sindical participa también en lo relativo a la seguridad y salud. En concreto, en España, existen las figuras de Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, donde se garantiza la participación de todos los trabajadores en la toma de decisiones en materia de prevención de riesgos laborales. Por su parte, en Brasil, existe la Comisión de Prevención de Accidentes Internos (CIPA), con participación de la representación sindical.

Anualmente, se organiza la Semana Interna SIPAT, para la Prevención de Accidentes de Trabajo. Este evento, celebrado durante una semana, incluye conferencias y otras actividades, cuyo objetivo es prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades como el cáncer, VIH, ETS, etc.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

GESTIÓN AMBIENTAL

La compañía es consciente del impacto de su actividad en el medio ambiente. Por ello, se compromete a llevar a cabo prácticas empresariales sostenibles que respeten el entorno, siendo su obligación la de minimizar los impactos de su actividad, manejar eficazmente los residuos, y conservar y economizar la energía y otros recursos.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

Tal y como establece en su Código Alestis, la compañía es consciente del impacto de su actividad en el medio ambiente. Por ello, se compromete a llevar a cabo prácticas empresariales sostenibles que respeten el entorno, siendo su obligación la de **minimizar los impactos de su actividad,** manejar eficazmente los residuos, y conservar y economizar la energía y otros recursos.

Para asegurar el cumplimiento de este compromiso, en 2015, Alestis creó su departamento de Medio Ambiente, dentro de la dirección de Excellence System & Global Transformation, que desde 2020, dentro del programa de cambios organizativos de la empresa, forma parte de la función de RRHH.

En 2016 se comienza a gestionar el **Plan Ambiental** de la compañía (como documento marco de la gestión ambiental), y se formaliza la primera edición de la **Política Ambiental,** revisada por última vez en enero de 2019[77].

Como todas las políticas de la compañía, esta también emana directamente de la Dirección, y forma parte íntegra de los cometidos y responsabilidades de la misma. La aplicación de los principios detallados en la política, así como las estrategias y planes concretos, es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados de Alestis.

77. En el momento de elaboración de este documento, esta política está en fase de revisión.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

Los principios básicos que rigen la Política Ambiental de Alestis, y que son aplicables en todas las actividades, son los siguientes:

1.

Documentar, implantar y mantener un sistema de gestión medioambiental enmarcado en el sistema de mejora continua de la compañía.

2.

Satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes asegurando la protección y conservación del Medio Ambiente, incluida la prevención de la contaminación, como uno de los objetivos principales de Alestis, desde las fases iniciales de ingeniería de diseño.

3.

Cumplir la legislación ambiental vigente y de aplicación, incluida la normativa europea *REACH*, para sustitución de sustancias altamente preocupantes, y cualquier requisito derivado de programas, acuerdos, etc. a los que se adscriba, asegurando su cumplimiento en todos y cada uno de sus centros.

4.

Ir más allá del cumplimiento de la legislación vigente, estableciendo procedimientos para controlar y reducir, en la medida de lo posible, los impactos ambientales producidos por Alestis, derivados principalmente de las emisiones atmosféricas, vertidos, consumos y residuos generados, teniendo como referencia el sistema de gestión ambiental ISO 14001.

5.

Controlar sistemáticamente los aspectos ambientales de las instalaciones y procesos adoptando las medidas correctoras que sean necesarias.

6.

Actuar de manera preventiva, corrigiendo la aparición de defectos e incidencias ambientales antes de que estos se produzcan, y en especial las producidas por las emisiones de residuos.

7.

Garantizar la competencia de las personas, a través de la información y la toma de conciencia, con el fin de asegurar el adecuado desempeño ambiental de todas las actividades.

8.

Promover la minimización del consumo de recursos naturales como el agua y la energía, así como la reducción de CO2, COV, etc.

9.

Promover las buenas prácticas ambientales entre los proveedores y adoptar las medidas oportunas para que los que desarrollan su actividad en alguna de las dependencias de Alestis, cumplan las directrices aplicables en las mismas.

10.

Comunicar al personal de Alestis la política ambiental.

11.

Mejorar de forma continua el Sistema de Gestión Ambiental para la mejora del desempeño ambiental.

Estableciendo procedimientos para controlar y reducir, en la medida de lo posible, los impactos ambientales producidos por Alestis, derivados principalmente de las emisiones atmosféricas, vertidos, consumos y residuos generados.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

Cada centro de trabajo dispone de su Autorización Ambiental (diferente según las características de cada centro), y son estos documentos los que determinan los controles ambientales que deben realizarse en cada uno de los centros.

Durante 2017, se efectuó la última revisión de las autorizaciones ambientales para adaptarlas a los cambios producidos en cada uno de los centros de trabajo, y en esta última revisión la administración competente fijó los parámetros a medir en cada uno de los centros, lo cual se planifica anualmente para su ejecución según los plazos marcados.

Alestis do Brasil sigue en todo momento los parámetros requeridos por la resolución de Conama, así como los de la Compañía Ambiental del Estado de São Paulo, a través de la calificación de las instalaciones a través de informes analíticos aplicados por NBR 10.004.

En cuanto a los aspectos ambientales significativos, destacan:

EN ESPAÑA Generación de residuos no peligrosos [78].

EN BRASIL Contaminación por emisiones atmosféricas, contaminación del suelo por productos químicos e inflamables, contaminación del agua y proliferación de plagas.

Alestis do Brasil sigue en todo momento los parámetros requeridos por la resolución de Conama, así como los de la Compañía Ambiental del Estado de São Paulo, a través de la calificación de las instalaciones a través de informes analíticos aplicados por NBR 10.004.

Se realizan mediciones periódicas ambientales, como vertidos o emisiones, cuando corresponde en cada centro de trabajo. No obstante, la implicación con el medio ambiente de Alestis va más allá del cumplimiento de la normativa obligatoria.

En relación con el ruido externo, en las plantas en que la autorización establece la realización de mediciones sonoras, estas se realizan con la periodicidad establecida, cumpliéndose los límites. En el año 2020, no ha habido ninguna medición (no había ninguna programada), y en 2021 solo está programada la medición de ruido de San Pablo.

Por su parte, Alestis do Brasil da cumplimento a la regulación aplicable en materia de ruido (NBR 10151, Resolución Conama para ruido urbano y NR 15 del Ministerio de Economía en su anexo I Límites de tolerancia para ruido continuo o intermitente), realizando mediciones anuales que cumplen los límites. En 2020, se ha realizado la instalación de reductores de ruido en la descarga de nitrógeno de los autoclaves.

78. En 2021 se va a trabajar en mejorar la segregación y aumentar la valorización de residuos no peligrosos.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

Respecto a la **contaminación lumínica,** únicamente la Autorización Ambiental Unificada de San Pablo estableció la necesidad de realizar una revisión. Esta se realizó, con la colaboración de un organismo externo, reorientando las luminarias exteriores para asegurar la mínima contaminación lumínica posible. En el resto de las plantas no se ha identificado ningún impacto al respecto (en Brasil los requerimientos legales en la materia hacen referencia únicamente a iluminación interior, normativa NBR 5313, relativa a prevención de riesgos laborales).

En 2017 se generó el proyecto de adaptación del plan medioambiental corporativo actual a la última revisión de la **norma ISO 14001:2015,** y durante 2018 se lanzó para todos sus centros en España. Los trabajos se iniciaron con un diagnóstico previo de cada ubicación y a continuación, durante 2018, se realizó la implantación en la primera planta, elegida como piloto, la planta de Puerto Real, a la vez que se generaba la documentación corporativa del nuevo sistema de gestión ambiental aplicable a toda la compañía, y la específica de dicha planta. La implantación en la planta de Puerto Real finalizó en abril de 2019.

En el transcurso de 2019 se completó la implementación en todos los centros de trabajo, generándose todos los procedimientos propios de cada centro. En febrero de 2020, el sistema fue pre-auditado por la empresa Bureau-Veritas, con un resultado satisfactorio, en el que indicaba que el sistema está preparado para afrontar un proceso de certificación.

El Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001 permite a la organización ir más allá del cumplimiento legal, realizando un análisis ambiental a través de los indicadores, estableciendo objetivos ambientales y detectando riesgos y oportunidades de manera anticipada.

Dentro del sistema de gestión ambiental ISO 14001, existe un procedimiento corporativo de **Gestión de Riesgos Ambientales,** de aplicación a todos los centros de trabajo en España. Así, en cada uno de ellos se identifican los posibles riesgos, se evalúan y se toman acciones de control o desarrollan planes de acción, en los casos en que estos superan los límites establecidos.

En febrero de 2020, el sistema fue pre-auditado por la empresa Bureau-Veritas, con un resultado satisfactorio, en el que indicaba que el sistema está preparado para afrontar un proceso de certificación.

ALESTIS

EMPLEADOS

GESTIÓN AMBIENTAL

EL ENTORNO

COMPLIANCE

SOBRE ESTE INFORME

ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA

CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES

CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS

HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA

RESIDUOS

BIODIVERSIDAD

Alestis está afectada por la Ley 11/2014, de 3 de julio, por la que se modifica la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental. En el año 2020 se han identificado una serie de riesgos, cuyo seguimiento se realizará de forma anual.

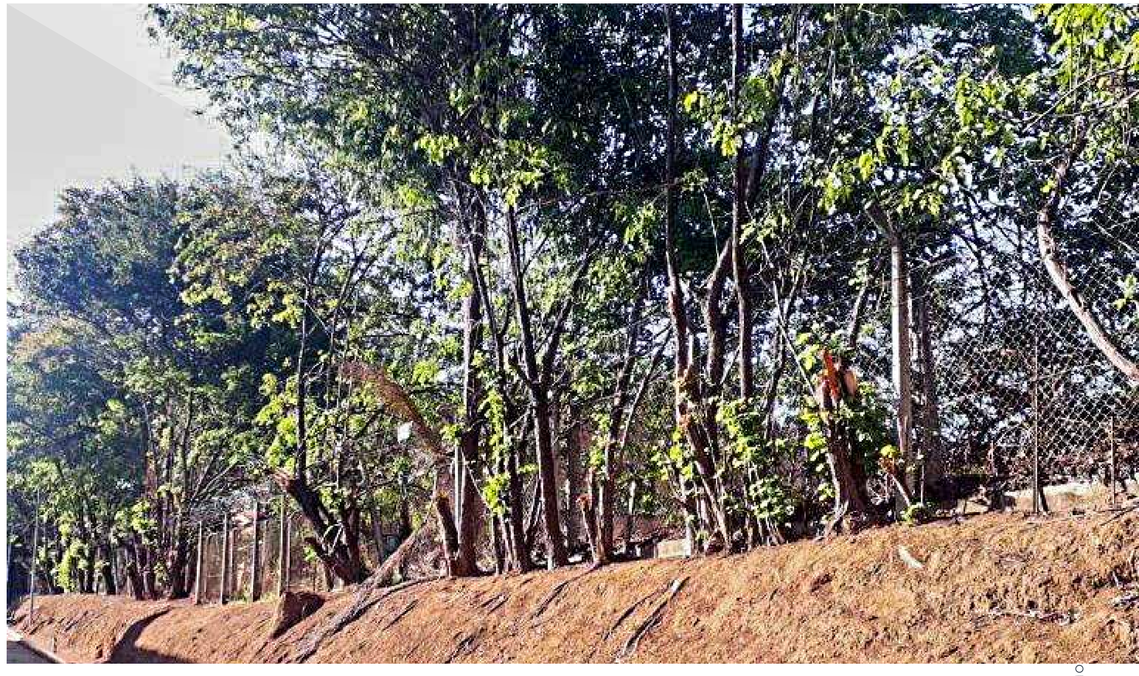
Se han identificado como riesgos la superación de los parámetros ambientales con límite legalmente establecido, y el incumplimiento de las condiciones de almacenamiento de productos químicos. En ambos casos, existe plan de acción para mantener estos riesgos bajo control. En concreto, se han mejorado los almacenes de productos químicos, con eliminación de todo lo obsoleto y caducado. En San Pablo, se ha construido un pequeño almacén APQ con proyecto que detalla el correcto almacenamiento de los productos químicos disponibles.

En la planta de Brasil se han tomado las siguientes medidas para reducir los riesgos ambientales de la actividad: Poda de árboles para la prevención de incendios, control de plagas y la eliminación de ratas y animales ponzoñosos, limpieza del tanque de agua para evitar la contaminación del agua, y aislamiento acústico de los autoclaves y maquinaria.

Asimismo, se identificó el riesgo asociado al uso de Cr-VI, extendido en el sector aeronáutico y sujeto a una estricta vigilancia por los organismos competentes. Adicionalmente al cumplimiento de la normativa aplicable, se ha realizado la sustitución del anodizado crómico por anodizado tartárico-sulfúrico, sustancia que no contiene Cr-VI, lo que le hace mucho menos peligrosa, en la única planta en la que se realiza este proceso (Vitoria).

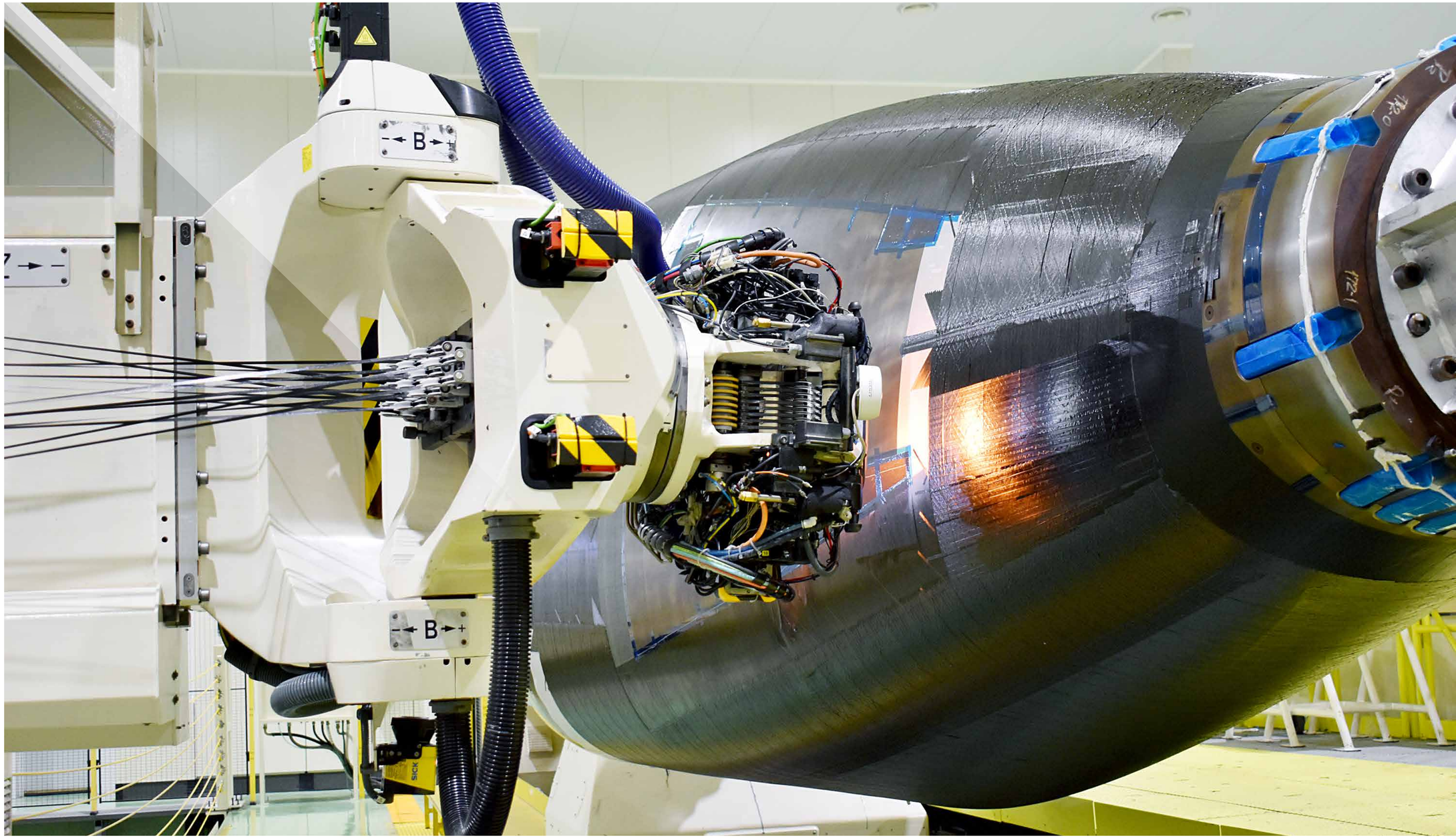
En la planta de Brasil se han tomado las siguientes medidas para reducir los riesgos ambientales de la actividad: Poda de árboles para la prevención de incendios, control de plagas y la eliminación de ratas y animales ponzoñosos, limpieza del tanque de agua para evitar la contaminación del agua, y aislamiento acústico de los autoclaves y maquinaria. También se realiza el cambio de los filtros de la cabina de corte y pintura, se cuenta con una caja de contención en caso de fuga de productos químicos e inflamables, se lleva a cabo periódicamente la limpieza del pozo, se realiza la disposición final de residuos clase I y II según la ley vigente y se cuenta con un seguro de transporte de residuos al receptor final.

Alestis cuenta con una póliza de responsabilidad civil por contaminación accidental que cubre con hasta 15 millones de euros anuales cualquier siniestro relacionado con la variable ambiental, incluidos, en su caso, los gastos de limpieza.



ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD



ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

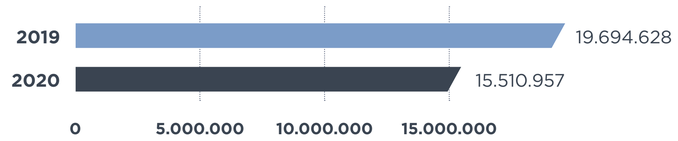
CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

CONSUMO DE ENERGÍA

Los consumos de energía de las plantas de España se reflejan en la siguiente tabla:

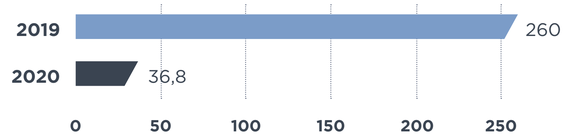
CONSUMO DE ENERGÍA
ESPAÑA

ELECTRICIDAD [79] (Kwh)



GAS NATURAL (Kwh)

GAS PROPANO (Ton)



79. El dato de 2019 no incluye los centros de trabajo de oficinas, por considerarse despreciable frente al resto; el dato de 2020 también incluye el consumo eléctrico de las oficinas (36.232 kwh).

80. En 2019 todo el consumo de gas natural correspondía a la planta de Vitoria. En 2020 el c80. onsumo es de Vitoria, y de la planta de Tecnobahía, que pasa de consumo de gas propano a consumo de gas natural.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

El consumo eléctrico de 2020 desglosado por planta ha sido:

CONSUMO ELÉCTRICO	SPB (RA)	TBC (KL)	PRE (RP)	VIT (FH)	VIT (TR)	AER (ZG)
ENERO 2020	566.887	365.503	252.340	123.603	95.181	94.893
FEBRERO 2020	550.064	400.847	230.408	122.441	102.062	91.681
MARZO 2020	487.944	292.467	157.850	89.366	78.632	80.344
ABRIL 2020	376.525	301.103	180.197	74.554	57.346	75.190
MAYO 2020	560.692	492.335	272.914	113.836	89.282	146.995
JUNIO 2020	452.638	443.843	275.723	69.791	71.095	70.210
JULIO 2020	552.929	560.879	334.839	75.364	69.649	99.187
AGOSTO 2020	218.363	180.833	97.827	15.482	15.578	29.706
SEPTIEMBRE 2020	452.970	441.372	273.438	68.319	68.767	70.815
OCTUBRE 2020	445.195	380.752	218.875	71.191	73.783	46.602
NOVIEMBRE 2020	436.579	393.885	202.817	79.047	75.297	54.155
DICIEMBRE 2020	383.408	315.625	153.708	82.284	67.959	60.464
TOTAL	**5.484.194**	**4.569.444**	**2.650.936**	**985.278**	**864.631**	**920.242**

ALESTIS

EMPLEADOS

GESTIÓN AMBIENTAL

EL ENTORNO

COMPLIANCE

SOBRE ESTE INFORME

ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA

CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES

CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS

HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA

RESIDUOS

BIODIVERSIDAD

Desde la sensibilidad de la compañía por el problema del cambio climático, se continúan implementando acciones para la reducción de los consumos energéticos. Las más importantes desarrolladas en 2020 han sido en relación con la **climatización**, la **iluminación** y los **equipos**.

Se han presentado memorias técnicas para subvención ante la Agencia de la Energía de la Junta de Andalucía para las plantas de San Pablo, Tecnobahía y Puerto Real.

Desde la sensibilidad de la compañía por el problema del cambio climático, se continúan implementando acciones para la reducción de los consumos energéticos. Las más importantes desarrolladas en 2020 han sido en relación con la climatización, la iluminación y los equipos.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

En la planta de **San Pablo,** las actuaciones para las que se han solicitado ayudas para la mejora energética son:

EN CLIMATIZACIÓN:

1. Climatización centralizada tanto en la zona administrativa como en el comedor con rendimientos más eficientes de acuerdo con las tecnologías actuales y sistemas de volumen refrigerante variable (VRV).

2. Sistemas de control de temperatura y humedad online para optimizar la programación de los equipos.

3. Bombas de agua más modernas y eficientes en términos de consumo.

4. Elementos (pasivos): Mejora del aislamiento actual, ventanas (rotura de puente térmico y vidrio doble con protección solar y bajo emisivo), lucernarias/ tragaluz y puertas de acceso de apertura rápida para minimizar las pérdidas energéticas.

EN ILUMINACIÓN:

1. Sustitución de luminarias estándar y emergencia en zona administrativa con tecnologías ineficientes (incandescentes, halogenuros, y fluorescentes) por luminarias LED eficientes.

2. Mayor aprovechamiento de la luz natural mediante cortinas enrollables motorizadas para mejorar la protección térmica y la optimización de la gestión de la energía solar.

3. Programación de iluminación con sistemas de control de presencia y zonas de ocupación ocasional.

4. Sustitución de luminarias estándar y emergencia en zona industrial (*lay out 1*, almacén) con tecnologías ineficientes (incandescentes, halogenuros, y fluorescentes) por luminarias LED eficientes.

5. Inclusión de 810 m^2 de claraboya traslúcida en la techumbre de la planta principal para aumentar la entrada de luz natural en las zonas de trabajo, disminuyendo la utilización de energía eléctrica en ciertos intervalos del día donde la luz natural incide en la planta.

EN EQUIPOS:

1. Sustitución de equipos de compresión más eficientes energéticamente con variadores de frecuencia optimizados de acuerdo con la necesidad de carga y variación, y sistemas de control centralizados.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

En la planta de **Tecnobahía**, las actuaciones para las que se han solicitado ayudas para la mejora energética son:

EN CLIMATIZACIÓN:

1. Climatización más eficiente por inclusión de tecnología de solarización de grupos de frío principal de la climatizadora de zona industrial con rendimientos más eficientes de su consumo eléctrico.

2. Destratificadores en zona industrial para una mejor gestión de la distribución de aire caliente en la climatización de las naves de taller y procesos finales.

3. Elementos (pasivos): Ventanas (rotura de puente térmico y vidrio doble con protección solar y bajo emisivo), lucernarias (paneles modulares de policarbonato con multiceldilla)/tragaluz, puertas de acceso de apertura rápida para minimizar las pérdidas energéticas.energéticas.

EN ILUMINACIÓN:

1. Sustitución de luminarias estándar y emergencia en zona administrativa con tecnologías ineficientes (incandescentes, halogenuros, y fluorescentes) por luminarias LED eficientes.

2. Programación de iluminación con sistemas de control de presencia y zonas de ocupación ocasional.

3. Sustitución de luminarias estándar y emergencia en zona industrial con tecnologías ineficientes (incandescentes, halogenuros, y fluorescentes) por luminarias LED eficientes.

EN EQUIPOS:

1. Inclusión en los equipos de compresión de variadores de frecuencia.

2. Equipo estabilizador de la tensión para garantizar la calidad en el suministro con un equilibrado de la tensión recibida.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

En la planta de **Puerto Real,** las actuaciones para las que se han solicitado ayudas para la mejora energética son:

EN CLIMATIZACIÓN:

1. Climatización más eficiente por inclusión de tecnología de solarización de grupos de frío principal de la climatizadora de zona industrial con rendimientos más eficientes de su consumo eléctrico.

2. Destratificadores en zona industrial para una mejor gestión de la distribución de aire caliente en la climatización de las naves de taller y procesos finales.

3. Elementos (pasivos): Puertas de acceso de apertura rápida para minimizar las pérdidas energéticas.

EN ILUMINACIÓN:

1. Se ha incluido un programa para mejorar la eficacia de las luminarias y la reducción del consumo, programando el funcionamiento de estas en cuanto a intensidad según el horario de trabajo y las horas de sol. Es decir, cuanta más luz natural existe menor es la intensidad que dan las luminarias.

2. Durante el cambio de tipo de iluminación acontecido en 2019-2020, se ha adquirido un programa de gestión de encendido/apagado de luces que facilita la programación anual de encendido/apagado general de la fábrica en función de la planificación de los trabajos a ejecutar en su interior. Actualmente, ya está el programa realizado para el 2021 en función del plan de trabajo de la planta.

EN EQUIPOS:

1. Nuevo compresor principal equipado con motor híbrido, variador y control.

2. Inclusión en los equipos de aspiración de variadores de frecuencia.

3. Equipo estabilizador de la tensión para garantizar la calidad en el suministro con un equilibrado de la tensión recibida.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

Es importante además resaltar que la planta de San Pablo dispone de paneles solares para calentar agua, y que las oficinas de Getafe están ubicadas en un edificio eco-sostenible (edificio Charmex).

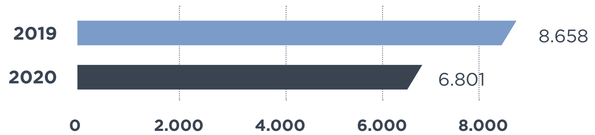
En 2019 se comenzaron a analizar posibilidades para el consumo de energía solar en el resto de los centros de trabajo; en 2020, no ha habido avances en este sentido.

Por su parte, la sede correspondiente a Alestis do Brasil ha consumido las siguientes cantidades de energía:

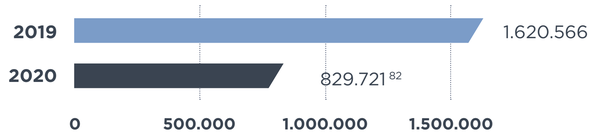
CONSUMO DE ENERGÍA
BRASIL

ELECTRICIDAD [81] (Mwh)

GAS GLP (Kg)



NITRÓGENO (m^3)



81. De origen 100% renovable.

82. El descenso en el consumo de nitrógeno está directamente ligado a la reducción de carga de trabajo en un 40% y, además, la optimización de los procesos de curado debido a esta disminución, ya que se han agrupado paquetes de programas para este proceso, a lo que se suma una disminución del lead time de fabricación, que a su vez ha ayudado a tener un work in progress/piezas terminadas más reducido.

Las medidas puestas en marcha para la reducción de consumos energéticos, al igual que en el año anterior, se relacionan con la optimización de la producción (se ha pasado de tres turnos a un turno de trabajo en la planta):

OPTIMIZACIÓN DE CURAS EN LOS AUTOCLAVES.

MIGRACIÓN AL MERCADO LIBRE DE ENERGÍA (ENERGÍA RENOVABLE).

REDUCCIÓN DE CURACIONES DE PINTURA.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES

La implantación de la norma ISO 14001 supone la evaluación anual de los principales consumos de materias primas y auxiliares, siendo las materias primas más significativas aluminio, titanio y *prepeg*.

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

MATERIAS PRIMAS

El único **anodizado** que se utiliza desde enero de 2019 para todos los programas es con tartárico-sulfúrico, sustancia menos peligrosa que el Cr-VI, y en línea con los requerimientos del Reglamento *REACH* sobre sustancias químicas preocupantes. Actualmente solo utilizamos baño con Cr-VI para conversión química y hasta que exista sustituto aprobado. Con todo, se ha pasado de 13 m^3 de baños con Cr-VI a 4,2 m^3, lo que supone una importante reducción del consumo de sustancias peligrosas, y también una reducción de residuos peligrosos. Asimismo, se busca en todo momento racionalizar el uso de disolventes. Como alternativa, se utilizan toallitas con **disolventes** o las pinturas en base agua de los últimos programas.

Se ha conseguido lograr una reducción del 27% en el uso de disolventes en 2020 en la planta de Vitoria, superando nuestro objetivo inicial que era una reducción del 20%. Dentro del marco de aplicación de Mejores Técnicas Disponibles, para reducir las emisiones atmosféricas de disolventes, y en el marco del Real Decreto 117/2003, se ha conseguido sustituir durante el año 2020 pintura en base disolvente por pinturas en base agua para el programa del A350, en aquellos casos en los que el sustituto posee la certificación correspondiente. El objetivo para 2021 es replicar esta buena práctica en otros programas.

Se ha conseguido lograr una reducción del 27% en el uso de disolventes en 2020 en la planta de Vitoria, superando nuestro objetivo inicial que era una reducción del 20%.

83. Los consumos de titanio y aluminio se extraen de Demand Conbid Tool, incluyen tanto los propios de Alestis como los de su cadena de suministro. El dato de *prepeg* se obtiene a través de SAP y es específico de Alestis.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

Alestis trabaja también para la reducción del consumo de **plásticos de un solo uso** que se utilizan diariamente.

También en el centro de Vitoria en 2020, se ha realizado la prueba piloto de inclusión de papel reciclado en el consumo habitual de papel en la planta. Después de un proceso de adquisición para comprobación de su utilidad en los procesos de la planta, legibilidad de la impresión de códigos, calidad de la escritura, etc. se ha ido sustituyendo. En 2020 el 64,16 % del papel consumido en la planta es de papel 100% reciclado, 100% ecológico. En el resto de centros se ha fomentado la reutilización del papel como papel borrador o "sucio" para darle una segunda vida al papel. Y en la planta de San Pablo se ha incluido en la nueva área de LAR la acción "0 papel".

Alestis trabaja también para la reducción del consumo de plásticos de un solo uso que se utilizan diariamente.

Por su parte, Alestis do Brasil ha puesto en marcha también, durante 2020, acciones específicas para minimizar el consumo de materias primas. Las más importantes son:

REVISIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL PRODUCTO.

PUESTA EN MARCHA DEL PROYECTO "*PLATAINE*", PARA LA OPTIMIZACIÓN Y MEJOR APROVECHAMIENTO DEL MATERIAL.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS

En la planta de Alestis do Brasil se ha mantenido la iniciativa para reducir el consumo de agua, a través de la mejora del filtrado en Tecnaton.

En 2020 se han consumido 25.093 m^3 de agua (frente a los 25.888 m^3 de 2019 [84]), en España, y 3.595 m^3 en Alestis do Brasil (frente a los 5.307 m^3 de 2019 [85]). Todo el consumo de agua proviene de la red de abastecimiento pública (ninguna de los centros dispone de pozo).

El consumo de agua se relaciona con el saneamiento, por lo que todo el vertido pasa a la red de saneamiento, y de ahí, al colector municipal correspondiente, a excepción de la planta de Vitoria. En esta, existe una línea de baños de anodizado. Cuando se produce concentrado líquido para desechar, este es retirado por gestores de residuos autorizados, y en ningún caso eliminado como vertido. El resto de las aguas, tras un proceso de depuración interno, pasan a dominio público hidráulico, bajo la supervisión de la administración competente, con controles de vertido periódicos, tal como establece la Autorización Ambiental Integrada.

En la planta de Alestis do Brasil se ha mantenido la iniciativa para reducir el consumo de agua, a través de la mejora del filtrado en Tecnaton.

84. A pesar de la reducción de carga de trabajo, el consumo de agua se mantiene similar al año 2019 debido fundamentalmente a la realización de las obras en la planta de San Pablo y Puerto Real, y en menor grado, al aumento de las tareas de limpieza y desinfección como medida preventiva frente al COVID-19.

85. El descenso en el consumo de agua está directamente ligado a la reducción de carga de trabajo en un 40% y, además, la optimización de los procesos de curado.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA

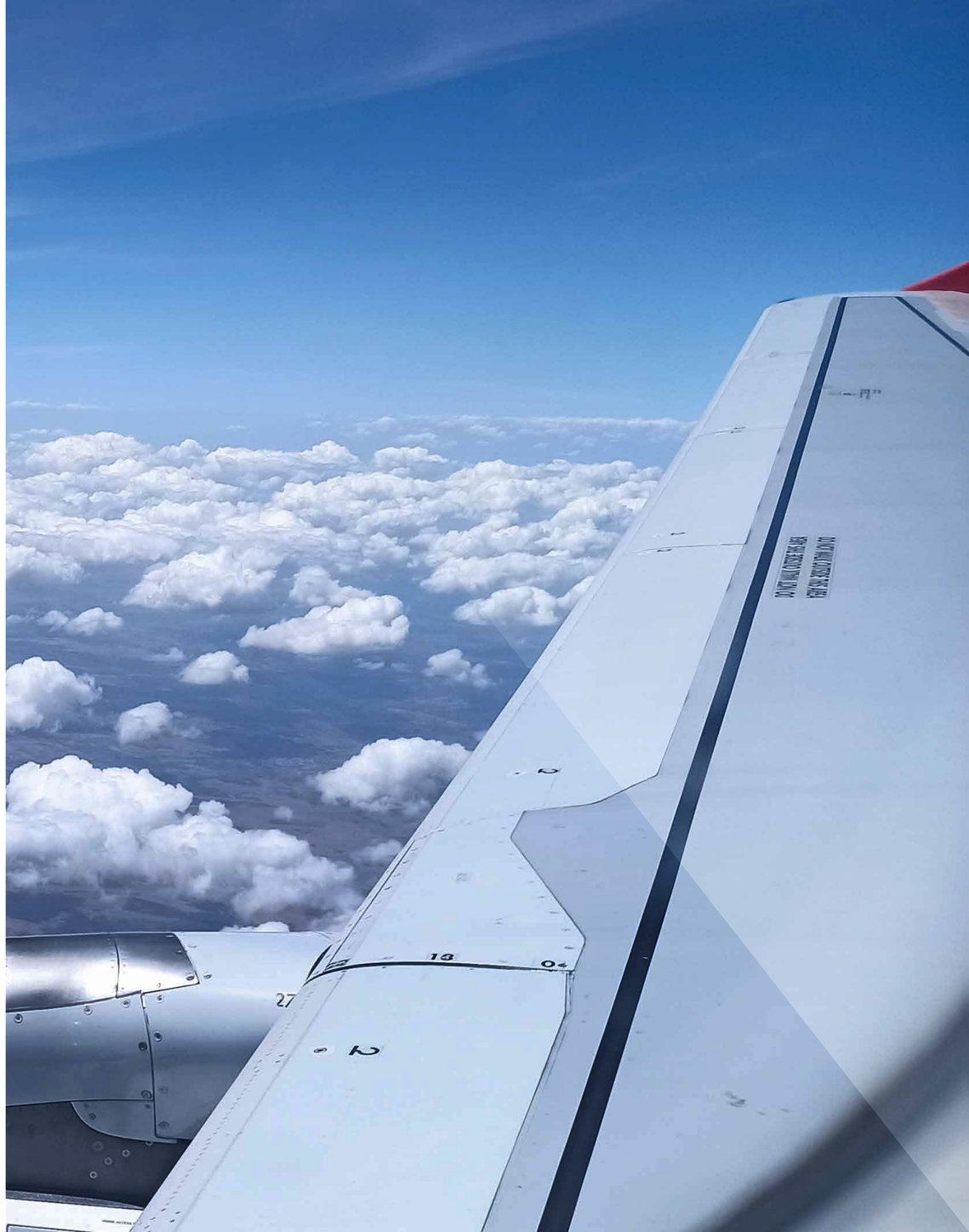
Alestis realiza el cálculo de su huella de carbono, para los alcances 1 y 2, en sus instalaciones ubicadas en España:

ALCANCE 1

Vinculado al consumo de propano y gas natural en las calderas, así como emisiones fugitivas de gases refrigerantes.

ALCANCE 2

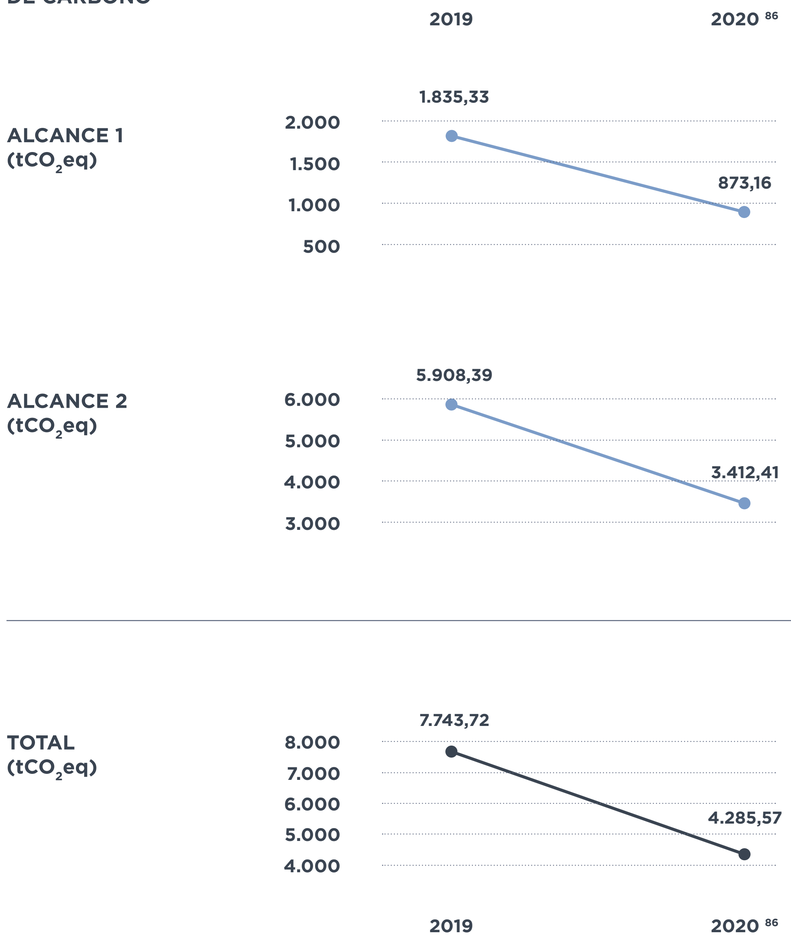
Emisiones indirectas referidas al consumo eléctrico en las instalaciones, calculadas a partir de los consumos reales y el factor de emisión aportados por la calculadora de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.



ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

HUELLA DE CARBONO



Las medidas puestas en marcha para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero coinciden con las ya comentadas relativas al uso de eficiente de la energía.

Además, se producen otras emisiones a la atmósfera, asociadas a las cabinas de pintura y a la limpieza de piezas. Su gestión se realiza, en los centros de trabajo ubicados en España, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 117/2003, sobre limitación de emisiones de compuestos orgánicos volátiles debidas al uso de disolventes en determinadas actividades (la cantidad de COVs emitida desde la planta de Vitoria, en 2020, es de 6,93 toneladas, frente a las 13,7 de 2019).

En Alestis do Brasil, las cabinas de pintura ya se encuentran en cumplimiento con la Resolución de Comana al respecto.

86. El cálculo se hace con datos de 2020 y factores de emisión de 2020.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

RESIDUOS

En todos los centros de trabajo se realizan continuamente mejoras para la segregación y gestión de residuos tanto peligrosos como no peligrosos, implementando la recogida selectiva de residuos por parte de los proveedores de servicios de limpieza, mediante la colocación de islas ecológicas y la reorganización de contenedores de residuos peligrosos, así como la retirada segregada por parte de los gestores de residuos autorizados.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

En 2020 se han generado 107 toneladas de residuos peligrosos en el conjunto de instalaciones de Alestis España, que fueron enviados a gestores autorizados por la Administración para su tratamiento:

RESIDUOS PELIGROSOS (Tm)	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL COMPLETO
LER 060106; OTROS ÁCIDOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,72	-	-	**5,72**
LER 070101; LÍQUIDOS DE LIMPIEZA Y LICORES MADRE ACUOSOS	-	-	-	-	-	17,92	-	-	-	-	-	-	**17,92**
LER 070104; OTROS DISOLVENTES, LÍQUIDOS DE LIMPIEZA Y LICORES MADRE ORGÁNICOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,409	-	**0,409**
LER 080111; RESIDUOS DE PINTURA Y BARNIZ QUE CONTIENEN DISOLVENTES ORGÁNICOS U OTRAS SUSTANCIAS PELIGROSAS	0,946	1,084	0,693	0,535	1,459	0,645	0,775	0,1	0,369	0,35	0,2	0,25	**7,406**
LER 080113; LODOS DE PINTURA Y BARNIZ QUE CONTIENEN DISOLVENTES ORGÁNICOS U OTRAS SUSTANCIAS PELIGROSAS	-	2,264	0,88	-	-	1,854	-	-	-	0,963	2,051	-	**8,012**
LER 080119; SUSPENSIONES ACUOSAS QUE CONTIENEN PINTURA O BARNIZ CON DISOLVENTES ORGÁNICOS U OTRAS SUSTANCIAS PELIGROSAS	50	0,05	-	-	0,05	0,358	0,05	-	0,175	0,05	-	0,05	**0,833**
LER 110113; RESIDUOS DE DESENGRASADO QUE CONTIENEN SUSTANCIAS PELIGROSAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,1	-	**5,1**
LER 130205; ACEITES MINERALES NO CLORADOS DE MOTOR, DE TRANSMISIÓN MECÁNICA Y LUBRICANTES	0,035	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0,035**
LER 140603; OTROS DISOLVENTES Y MEZCLAS DE DISOLVENTES	0,265	0,094	-	-	-	-	-	-	-	-	0,034	-	**0,393**
LER 150110; ENVASES QUE CONTIENEN RESTOS DE SUSTANCIAS PELIGROSAS O ESTÁN CONTAMINADOS POR ELLAS	1,994	3,008	1,312	0,89	1,967	1,581	1,647	0,021	1,94	0,92	2,624	1,106	**19,01**
LER 150111; ENVASES METÁLICOS, INCLUIDOS LOS RECIPIENTES A PRESIÓN VACÍOS, QUE CONTIENEN UNA MATRIZ SÓLIDA Y POROSA PELIGROSA	0,001	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0,001**
LER 150202; ABSORBENTES, MATERIALES DE FILTRACIÓN (INCLUIDOS LOS FILTROS DE ACEITE NO ESPECIFICADOS EN OTRA CATEGORÍA), TRAPOS DE LIMPIEZA Y ROPAS PROTECTORAS CONTAMINADOS POR SUSTANCIAS PELIGROSAS	5,218	6,157	4,658	4,07	4,766	3,047	3,4	1,035	1,64	1,792	1,438	2,32	**39,541**
LER 160107; FILTROS DE ACEITE	-	-	-	-	-	0,134	-	-	-	-	-	-	**0,013**
LER 160507; PRODUCTOS QUÍMICOS INORGÁNICOS DESECHADOS QUE CONSISTEN EN, O CONTIENEN, SUSTANCIAS PELIGROSAS	-	0,277	-	-	-	-	-	-	-	-	0,017	-	**0,294**
LER 160603; PILAS QUE CONTIENEN MERCURIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**
LER 180103; RESIDUOS CUYA RECOGIDA Y ELIMINACIÓN ES OBJETO DE REQUISITOS ESPECIALES PARA PREVENIR INFECCIONES	-	-	-	-	-	0,005	-	-	-	-	-	0,009	**0,013**
LER 190813; LODOS QUE CONTIENEN SUSTANCIAS PELIGROSAS PROCEDENTES DE OTROS TRATAMIENTOS DE AGUAS RESIDUALES INDUSTRIALES	-	0.230	-	-	-	0,563	-	-	-	-	0,333	-	**1,126**
LER 190904; CARBÓN ACTIVO USADO	-	0,197	-	-	-	-	-	-	-	-	0,483	-	**0,68**
LER 200121; TUBOS FLUORESCENTES Y OTROS RESIDUOS QUE CONTIENEN MERCURIO	0,02	0,023	0,055	0,001	0,005	0.007	0.001	0,005	0,003	-	-	-	**0,12**
LER 200135; EQUIPOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS DESECHADOS, DISTINTOS DE LOS ESPECIFICADOS EN LOS CÓDIGOS 20 01 21 Y 20 01 23, QUE CONTIENEN COMPONENTES PELIGROSOS (6)	0,021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0,021**
TOTAL	**8,55**	**13,384**	**7,598**	**5,496**	**8,247**	**26,114**	**5,873**	**1,161**	**4,127**	**9,795**	**12,689**	**3,735**	**106,768**

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

Los residuos peligrosos gestionados, van acompañados de un formulario de actuación en caso de emergencia, y es remitido anualmente a la Administración el volumen gestionado y el gestor autorizado que los ha recogido.

Por otro lado, se han generado un total de 317 toneladas de residuos no peligrosos:

RESIDUOS NO PELIGROSOS (Kg)

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL COMPLETO
CARTÓN	1.800	7.410	1.790	6.820	5.240	3.010	1.780	-	4.380	1.850	4.200	-	**38.280**
CHATARRA METÁLICA	3.679	4.835	780	2.400	2.300	2.960	4.570	-	-	2.445	7.660	12.760	**44.389**
MADERA	-	6.220	1.500	1.140	2.700	1.760	-	-	6.100	960	2.120	4.140	**26.640**
PLÁSTICO	2.620	6.840	4.900	5.920	4.980	3.930	4.200	1.480	2.600	3.920	7.020	2.320	**50.730**
RESIDUOS (ASIMILABLES A RSU)	18.100	18.625	11.480	7.720	17.309	22.020	12.960	1.480	7.213	13.260	5.820	9.840	**145.827**
VOLUMINOSOS	-	1.490	-	-	5.280	-	1.220	-	1.680	1.680	-	-	**11.350**
TOTAL	**26.199**	**45.420**	**20.450**	**24.000**	**37.809**	**33.680**	**24.730**	**2.960**	**21.973**	**24.115**	**26.820**	**29.060**	**317.216**

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

En todos los centros de trabajo se realizan continuamente mejoras para la segregación y gestión de residuos tanto peligrosos como no peligrosos, implementando la recogida selectiva de residuos por parte de los proveedores de servicios de limpieza, mediante la colocación de islas ecológicas y la reorganización de contenedores de residuos peligrosos, así como la retirada segregada por parte de los gestores de residuos autorizados. Las zonas exteriores de almacenamiento de residuos peligrosos y no peligrosos se encuentran acondicionadas para facilitar una correcta segregación y gestión. Además, se facilita información escrita y visual a los trabajadores para que se realice una correcta segregación de los residuos.

La segregación también se realiza en las salas *office*, separándose los residuos orgánicos provenientes de alimentos, del resto (plásticos y cartón). No obstante, más allá de los espacios para consumir los alimentos aportados por los propios empleados, no hay en las instalaciones de Alestis otros entornos en que se genere desperdicio alimentario.

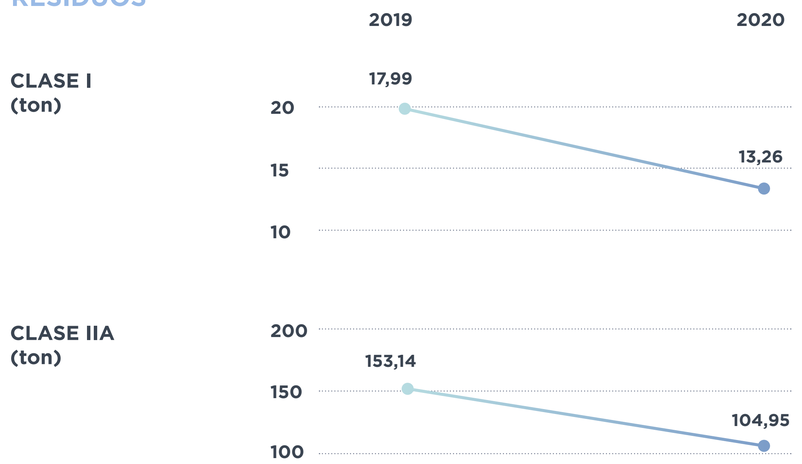
Igualmente, en Alestis do Brasil, todos los residuos industriales son convenientemente segregados, en cestas de colores compatibles con su clase, y son enviados al Centro de Residuos Internos, donde se clasifican y separan para su compactación y carga. Posteriormente son transportados a los receptores (o gestores), que los revisan, pesan y eliminan, siguiendo el tratamiento más adecuado según el residuo de que se trate. En 2020 se han buscado nuevos gestores de residuos con el objetivo de mejorar su tratamiento final, así como reducir costes de gestión.

Todos los residuos de clase peligrosa se envían acompañados de un formulario de emergencia, que contiene toda la información sobre composición, reactividad, así como vehículos equipados con equipos de contención, tratamientos de emergencia y teléfonos de contacto para centros de emergencia ambiental. Cuentan con certificados de eliminación de residuos, que especifican el destino final y tratamiento del residuo, emitidos por los receptores que cuentan con licencia de CETESB.

Los desechos no inertes de Clase IIA se envían a la unidad ENGEP (vertedero industrial), mientras que los desechos de Clase I se envían a la Unidad RECINTEC para su reciclaje / coprocesamiento, cuyo flujo completo y gestión cumple con todas las premisas ambientales vigentes en el territorio nacional previsto en la Resolución Conama entre otros como el Protocolo de Montreal.

Además, la empresa participa de forma activa en el comité de minimización de residuos en la industria aeronáutica lanzado por la Junta de Andalucía, desde principios de 2016, al amparo de lo especificado en el Plan de Prevención y Gestión de Residuos Peligrosos de Andalucía 2012-2020. Tras pasar una fase de diagnóstico general del sector y una posterior de concreción del alcance y objeto de los procesos, se ha procedido al estudio detallado de los procesos productivos más relevantes.

RESIDUOS



ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

BIODIVERSIDAD

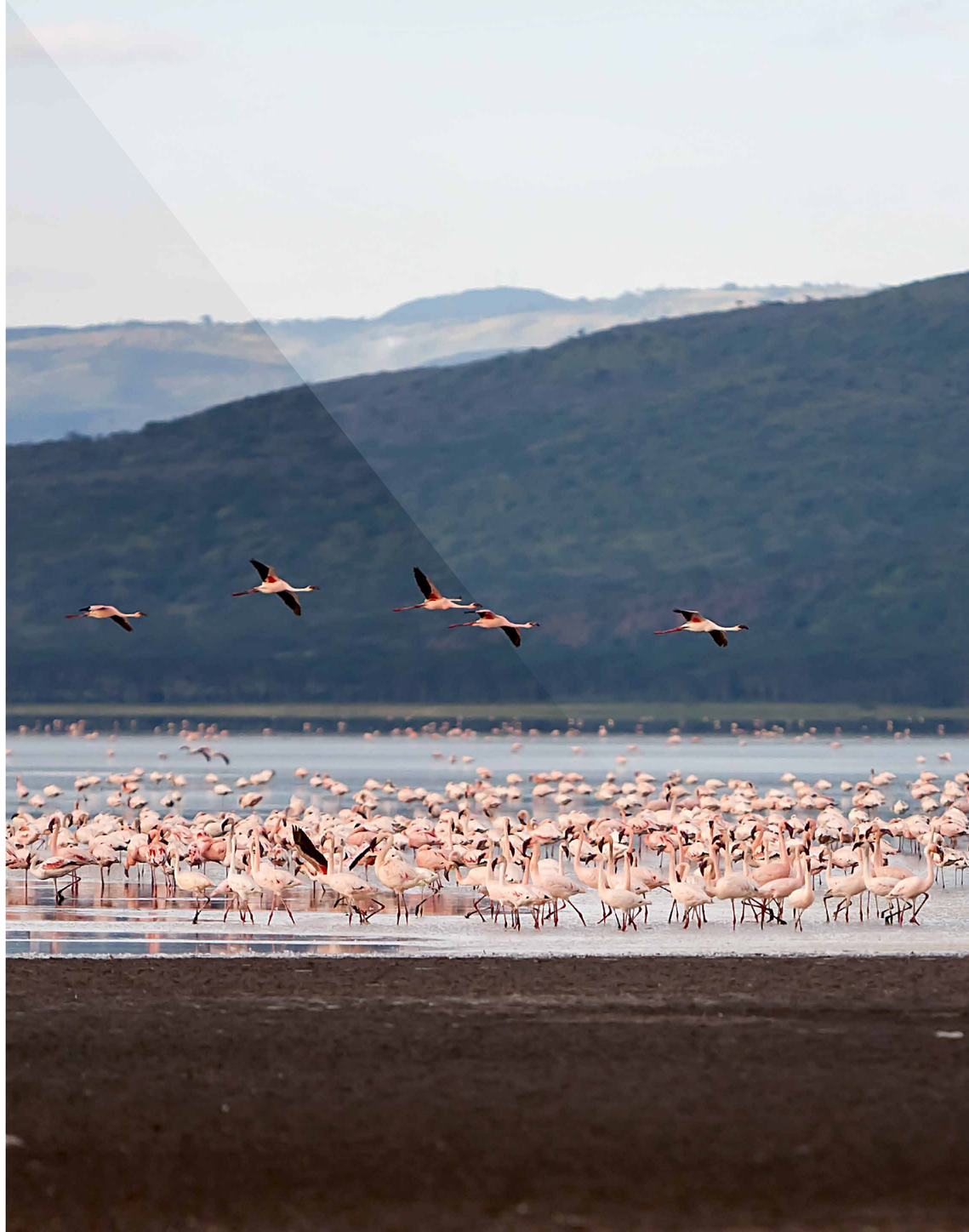
Alestis tiene en cuenta la protección de la biodiversidad dentro del análisis de contexto de todas las plantas en España, según lo establecido en su Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2015.

Alestis tiene en cuenta la protección de la biodiversidad dentro del análisis de contexto de todas las plantas en España, según lo establecido en su Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2015.

Se detecta que esta cuestión es relevante en el caso de Puerto Real, dado que dicha planta se sitúa cercana al Paraje Natural Isla de Trocadero. Este espacio de marismas se enmarca en el Parque Natural Bahía de Cádiz, y posee un alto valor ecológico y naturalista, con comunidades de crustáceos, moluscos, peces y aves.

En relación con esta especial situación, a pesar de que las actividades llevadas a cabo en la planta de Puerto Real no se recogen dentro de las más potencialmente contaminantes, se vigila el estricto cumplimiento de la normativa, asegurando así que no se producen impactos sobre la biodiversidad vinculados a la actividad de Alestis.

Por su parte, la planta de Alestis do Brasil se encuentra ubicada dentro de una zona caracterizada como “área de actividad predominantemente industrial”, por lo que no existe ningún riesgo para la biodiversidad.



ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

CONSUMO DE ENERGÍA
CONSUMO DE RECURSOS Y MATERIALES
CONSUMO DE AGUA Y VERTIDOS
HUELLA DE CARBONO Y OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA
RESIDUOS
BIODIVERSIDAD

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
ACCIÓN SOCIAL
DESARROLLO LOCAL
PROMOCIÓN CULTURAL
INICIATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID 19

EL ENTORNO

Alestis promueve un diálogo abierto y cuida las relaciones con el entorno, de acuerdo con su Política de Ética y Cumplimiento. Como compañía, se compromete con la Responsabilidad Social Corporativa y fomenta la transparencia.

Alestis crea valor para sus socios y para la sociedad en su conjunto. No se trata de un ente aislado, sino que existe en un entorno del que dependen y en el que inciden con la forma diaria de actuar. En ese sentido, se planifican y se ejecutan acciones que tengan efectos positivos para la comunidad, en un ejercicio de Responsabilidad Social Corporativa.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES

Alestis forma parte de distintas organizaciones profesionales en España, con las que coopera en iniciativas y actividades para promocionar el sector, desarrollar planes estratégicos, intercambiar buenas prácticas y promover la formación.

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
ACCIÓN SOCIAL
DESARROLLO LOCAL
PROMOCIÓN CULTURAL
INICIATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID 19

ANDALUCÍA AEROSPACE (CLÚSTER AEROESPACIAL DE ANDALUCÍA).

HEGAN (CLÚSTER AEROESPACIAL DEL PAÍS VASCO).

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD (AEC).

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MATERIALES COMPUESTOS (AEMAC).

SPACE (SUPPLY CHAIN PROGRESS TOWARDS AERONAUTICAL COMMUNITY EXCELLENCE).

SEVILLA ES INDUSTRIA.

ASOCIACIÓN PARA EL PROGRESO DE LA DIRECCIÓN (APD)

Alestis do Brasil pertenece a **FIESP** (Federación de las Industrias del Estado de Sao Paulo).

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
ACCIÓN SOCIAL
DESARROLLO LOCAL
PROMOCIÓN CULTURAL
INICIATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID 19

ACCIÓN SOCIAL

La compañía fundamenta su acción social en el cuidado de sus relaciones para y con el resto de la comunidad, esto es, con sus grupos de interés externos. Dentro de este elenco, destacan no solo los clientes y proveedores, sino también organizaciones no gubernamentales, asociaciones y fundaciones, instituciones de conocimiento y otras entidades sobre las que repercute de uno u otro modo la actividad de Alestis.

Más allá de los grupos de interés internos propiamente dichos, como son, entre otros, los socios, directivos o empleados de Alestis, la compañía fundamenta su acción social en el cuidado de sus relaciones para y con el resto de la comunidad, esto es, con sus grupos de interés externos. Dentro de este elenco, destacan no solo los clientes y proveedores, sino también organizaciones no gubernamentales, asociaciones y fundaciones, instituciones de conocimiento (universidades, foros empresariales, etc.) y otras entidades sobre las que repercute de uno u otro modo la actividad de Alestis.

La interacción con los grupos de interés se realiza estableciendo mecanismos de comunicación para interactuar con cada uno de ellos:

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
ACCIÓN SOCIAL
DESARROLLO LOCAL
PROMOCIÓN CULTURAL
INICIATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID 19

GRUPO DE INTERÉS	MECANISMOS DE COMUNICACIÓN
ACCIONISTAS	Boletín digital Noticias Breves Comunicados internos y Comunicados de la Dirección Correo electrónico Reuniones de seguimiento Web corporativa RR.SS. Memoria de Sostenibilidad
EMPLEADOS	Intranet Boletín digital Noticias Breves Comunicados internos y Comunicados de la Dirección Tablones informativos Pantallas Corporativas Manual de Acogida Encuentros con los representantes sindicales Correo electrónico Reuniones periódicas Web corporativa RR.SS. Memoria de Sostenibilidad *Pop-Up*
CLIENTES	Comunicados de la Dirección Estrategia de Negocio Reuniones y otras comunicaciones periódicas Ferias y encuentros comerciales Visitas a las instalaciones Participación en asociaciones sectoriales Web corporativa RR.SS. Memoria de Sostenibilidad

GRUPO DE INTERÉS	MECANISMOS DE COMUNICACIÓN
CADENA DE SUMINISTRO	Comunicados de la Dirección de Compras y Cadena de Suministro Reuniones y otras comunicaciones periódicas Portal proveedores Ferias y encuentros comerciales Visitas a las instalaciones Participación en asociaciones sectoriales Web corporativa RR.SS. Memoria de Sostenibilidad
ASOCIACIONES SECTORIALES Y EMPRESARIALES	Foros de reunión propios de las asociaciones Comunicaciones periódicas Ferias y encuentros comerciales Web corporativa RR.SS. Memoria de Sostenibilidad
ENTORNO SOCIAL	Comunicaciones electrónicas Encuentros institucionales Notas de prensa a los medios de comunicación Establecimientos de acuerdos de colaboración Visita a las instalaciones Web corporativa RR.SS. Memoria de Sostenibilidad

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
ACCIÓN SOCIAL
DESARROLLO LOCAL
PROMOCIÓN CULTURAL
INICIATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID 19

En este sentido, a través de actuaciones como las que se exponen en los apartados siguientes, Alestis fomenta y practica el diálogo y la cooperación con los citados grupos de interés. En la determinación de los destinatarios de sus iniciativas sociales, la compañía trata de otorgar primacía a aquellos que poseen un ámbito local y relacionado con las ubicaciones en las que la empresa está presente, siendo plenamente conscientes de la relevancia que posee el entorno más cercano. Con ello, se persigue el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas de las comunidades en las que opera y, conforme a lo establecido en el Código Ético de Alestis, la compañía actúa de manera ética y mantiene una gestión de la relación con los grupos de interés basada en tres ejes:

DIÁLOGO

Mantenimiento de un diálogo adecuado con los grupos de interés más cercanos a la actividad (fundaciones y ONG, ayuntamientos e instituciones, centros de formación, etc.) con el objetivo de conocer sus expectativas sobre la empresa, e identificar aspectos a mejorar de mutuo acuerdo.

ACCIÓN SOCIAL

Impulso de diversas iniciativas para reforzar su impacto positivo, estableciendo colaboraciones con organizaciones con contribuciones tanto económicas como de otros tipos (difusión del conocimiento en foros, participación en grupos de trabajo, etc.).

ANÁLISIS SOCIAL

La ejecución de los proyectos genera diversos impactos a nivel social en el entorno, tanto positivos como negativos. La compañía gestiona estos impactos, identificando sus potenciales consecuencias y definiendo actuaciones para maximizar los positivos y reducir o eliminar los negativos.

Durante el ejercicio 2020 se ha destinado a proyectos de acción social un total de 10.500€ (frente a los 19.225€ de 2019), y Alestis ha colaborado en materia social con dos organizaciones[87] y dos comedores sociales. Toda esta actividad se ha desarrollado en España.

87. Las donaciones se van a materializar en abril de 2021, tras la firma de los convenios de colaboración.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
ACCIÓN SOCIAL
DESARROLLO LOCAL
PROMOCIÓN CULTURAL
INICIATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID 19

DESARROLLO LOCAL

En el marco del compromiso de Alestis con la sociedad en su conjunto, están en marcha actuaciones específicas con ONGs y fundaciones, además de colaboraciones con instituciones, centros de formación, asociaciones empresariales y del sector aeronáutico.

Destacan las siguientes iniciativas:

PARTICIPACIÓN VIRTUAL EN FOROS, ACTIVIDADES Y ENCUENTROS DE ASOCIACIONES DEL SECTOR COMO SPACE, ANDALUCÍA AEROSPACE, CESUR Y SEVILLA ES INDUSTRIA.

DISTRIBUCIÓN DE INFORMACIÓN A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN A TRAVÉS DE NOTAS DE PRENSA.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
ACCIÓN SOCIAL
DESARROLLO LOCAL
PROMOCIÓN CULTURAL
INICIATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID 19

En el año 2020 no ha habido ninguna incorporación, en cualquier caso, cuando las circunstancias lo permitan, Alestis se compromete a generar los esfuerzos necesarios para promover la ampliación de ofertas de empleo alineado con las estrategias claves del grupo, especialmente con la constante búsqueda de mano de obra especializada.

Además, salvo compras internacionales de materias primas realizadas por criterio técnico, valoramos la contratación de proveedores y prestadores de servicios dentro de la comunidad, manteniendo así la economía local en desarrollo.

En Brasil, con base en los requisitos de la legislación laboral brasileña, Alestis do Brasil ha optado por asociarse con una fundación local (FUNDHAS) que selecciona y contrata estudiantes de bajos ingresos en una escuela pública de la ciudad y mantiene proyectos de educación continua para estos profesionales. Estos estudiantes tienen una carga horaria dentro da Alestis do Brasil, conociendo y aprendiendo una nueva profesión. También mantenemos constante contacto con las empresas colindantes para mitigar cualquier impacto negativo proveniente de la actividad de Alestis.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
ACCIÓN SOCIAL
DESARROLLO LOCAL
PROMOCIÓN CULTURAL
INICIATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID 19

PROMOCIÓN CULTURAL

La empresa establece acuerdos de colaboración con instituciones de conocimiento y colabora en proyectos y programas formativos generadores de conocimiento e innovación.

La compañía colabora con el **Máster de Nanociencia y Tecnologías,** organizado por la Universidad de Cádiz y especializado en materiales y su uso en tecnologías avanzadas de fabricación para el sector aeroespacial. Alestis participa en módulos específicos de la formación y como posible empresa para que los alumnos del máster realicen su periodo de prácticas.

Además, como parte de su Responsabilidad Social Corporativa, Alestis realiza donaciones y patrocinios, como los que se describen a continuación. Todas estas acciones tienen como guía el procedimiento aprobado por el Consejo de Administración de Alestis el 10 de diciembre de 2016 y están alineadas con los ejes estratégicos definidos: Comunidad y Educación, Sector Aeroespacial o Ciencia, Innovación y R&T.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
ACCIÓN SOCIAL
DESARROLLO LOCAL
PROMOCIÓN CULTURAL
INICIATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID 19

IV EDICIÓN ESPACIO COMÚN

Esta iniciativa cuenta con la participación de los empleados de Alestis, quienes proponen y seleccionan dos entidades sin ánimo de lucro como beneficiarias de una donación total de 20.000 € (compuesta por 10.000 € que aportan los trabajadores, y 10.000 € adicionales que aporta Alestis).

Como en años anteriores, los empleados presentan candidaturas de entidades sin ánimo de lucro con las que tengan algún tipo de vinculación personal. A continuación, se abre un periodo de votación en el que pueden participar todos los empleados de la compañía y, por último, se comunican las dos entidades ganadoras.

Esta edición, los ganadores han sido la Asociación *Down* de Cádiz y Bahía "Lejeune" y la Universidad Pablo de Olavide, con la que hemos firmado un convenio de colaboración para poder materializar la donación[88].

Esta iniciativa cuenta con la participación de los empleados de Alestis, quienes proponen y seleccionan dos entidades sin ánimo de lucro como beneficiarias de una donación total de 20.000 €

VI EDICIÓN DEL CONCURSO "DIBUJA SU NAVIDAD"

Desde el año 2015 se convoca este concurso para elegir la felicitación navideña corporativa entre los dibujos de los familiares de empleados de la organización, con edades comprendidas entre 3 y 14 años.

Este año 2020, conscientes del impacto de la COVID-19 en las familias del entorno de Alestis, se ha querido ayudar a personas vulnerables, vinculando la participación a donaciones a entidades que promueven o desarrollan actividades de comedor social: por cada felicitación recibida, Alestis ha donado 10 € a comedores sociales.

En total se han recibido 50 felicitaciones, lo que se traduce en 500 € donados a los comedores sociales de la Congregación Religiosas Filipenses de Sevilla y el Comedor Compañía Hijas de la Caridad de San Vicente de Paul de Cádiz.

Conscientes del impacto de la COVID-19 en las familias del entorno de Alestis, se ha querido ayudar a personas vulnerables, vinculando la participación a donaciones a entidades que promueven o desarrollan actividades de comedor social: por cada felicitación recibida, Alestis ha donado 10 € a comedores sociales.

88. La aprobación del Convenio se ha realizado en abril de 2021, y la donación se materializará a continuación.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ORGANIZACIONES PROFESIONALES
ACCIÓN SOCIAL
DESARROLLO LOCAL
PROMOCIÓN CULTURAL
INICIATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID 19

INICIATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID-19

Durante el año 2020, ante la situación de crisis sanitaria, la compañía ha desarrollado nuevas iniciativas para colaborar con centros sanitarios y residencias de mayores, aportando material sanitario de protección frente al COVID-19.

FABRICACIÓN DE BATAS DESECHABLES de polietileno, donadas a varias residencias de localidades de Sevilla, el Hospital Universitario Puerta del Mar (Cádiz), el Hospital de Jerez, la Fundación ASPRODEME y los Centros de Salud de Puerto Real y Jerez.

FABRICACIÓN 3D DE DIADEMAS PARA VISERAS DE PROTECCIÓN, donadas al Hospital Universitario Puerta del Mar (Cádiz), Centros de salud de Cádiz, el Centro Penitenciario Puerto de Santa María, residencias de ancianos de la provincia de Cádiz y la Residencia para mayores y centro de día Grupo REIFS (Utrera, Sevilla).

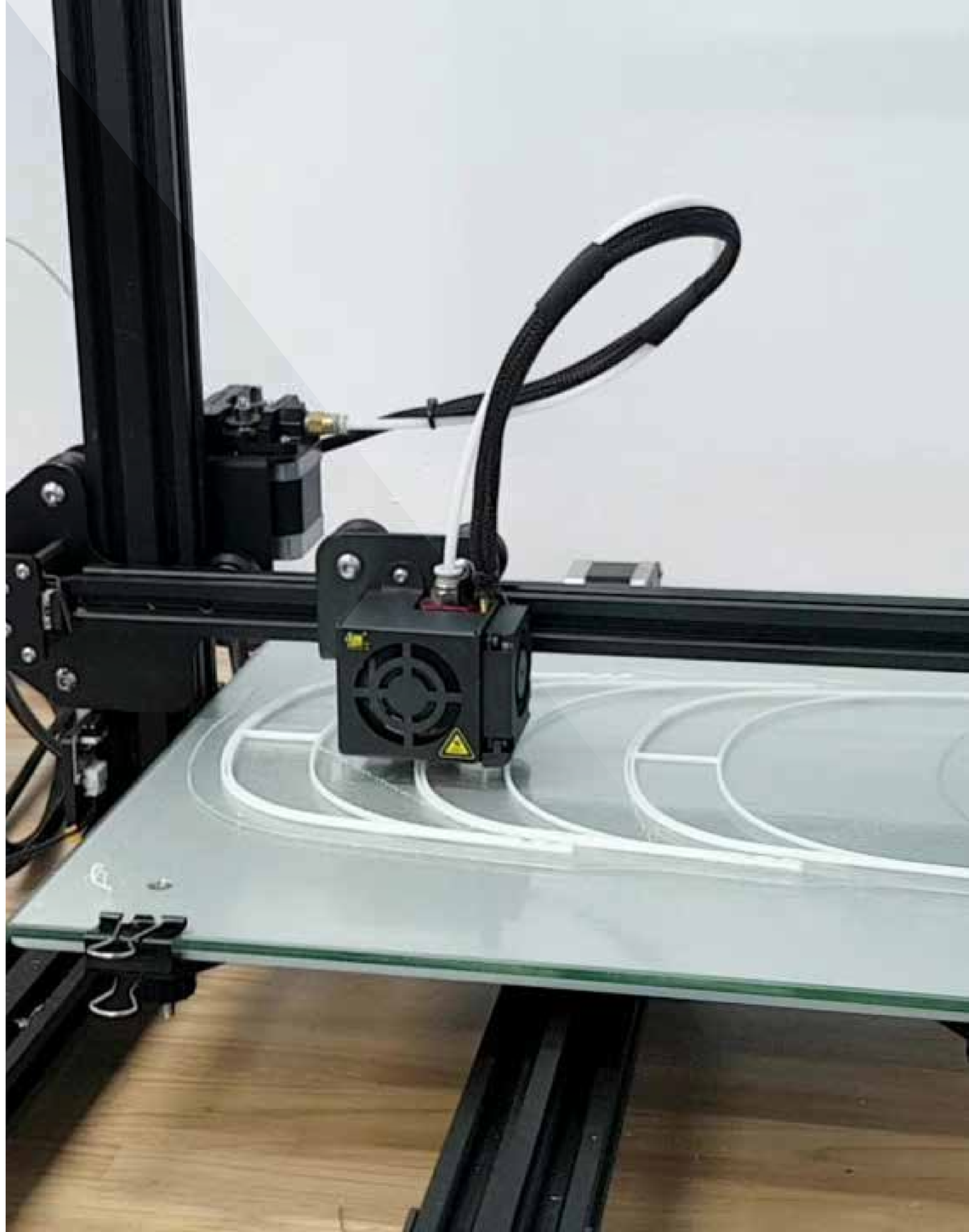
FABRICACIÓN DE CALZAS DESECHABLES Y CORTE DE MATERIALES PARA FABRICACIÓN DE MASCARILLAS, donados a Hospital Universitario Puerta del Mar y Hospital Universitario Jerez de la Frontera.

DONACIÓN DE 16.000 MASCARILLAS QUIRÚRGICAS Y 1.200 MASCARILLAS FFP2 al Hospital Universitario Virgen Macarena (Sevilla).

DONACIÓN DE MASCARILLAS QUIRÚRGICAS AL SAMU para el hotel medicalizado Ilunion Alcora.

DONACIÓN DE 300 PATUCOS Y 100 BATAS DESECHABLES al Hospital Universitario Puerta del Mar (Cádiz).

DONACIÓN DE BUZOS DESECHABLES realizada a Osakidetza- Servicio Vasco de Salud.



ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN
Y EL SOBORNO

COMPLIANCE

Alestis considera la Ética y el Cumplimiento como una oportunidad para el éxito y la sostenibilidad de la compañía. Cuenta con un Sistema de Gestión de Compliance (SGC), impulsado por su Consejo de Administración y liderado por el Área de Ética y Cumplimiento.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN
Y EL SOBORNO

Con la implementación de este sistema, se persigue facilitar la integración de la Ética y Cumplimiento en los procesos de gestión existentes y, por tanto, en sus requisitos y procedimientos operacionales. Todo ello, con el fin de velar por el cumplimiento de las obligaciones (legales y voluntarias) que resultan de aplicación a la organización, detectar y prevenir riesgos y posibles incumplimientos, adoptar las medidas que minimicen este riesgo y facilitar la mejora continua.

El Sistema de Gestión de Compliance fue diseño atendiendo a las recomendaciones de la ISO 19600 y la norma UNE 19601. Además, se toma como pilar fundamental de los documentos que configuran el SGC el Código Alestis, para poder construir un sistema coherente con los valores de la compañía.

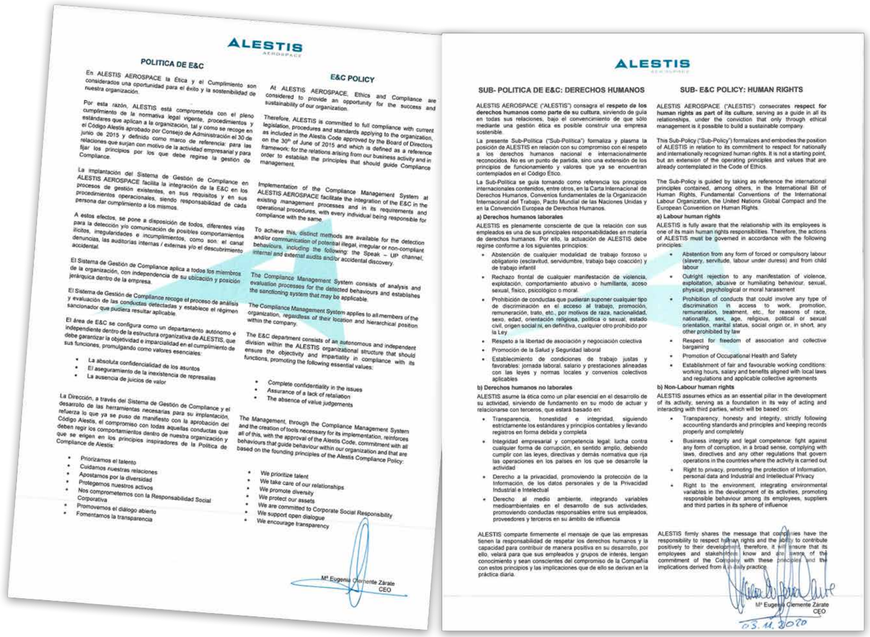
En 2020 se ha creado la "Sub-Política" de Derechos Humanos, que forma parte de la de Ética y Cumplimiento. Formaliza y plasma la posición de Alestis en relación con su compromiso con los Derechos Humanos laborales y no laborales, reconocidos nacional e internacionalmente.

El SGC de Alestis se rige por la **Política de Ética y Cumplimiento (E&C),** aprobada por la CEO en 2015, en la que se recogen los principios esenciales del área, de fundamental consideración en el desarrollo y ejecución de todos los procesos, procedimientos e instrucciones que forman parte de este sistema de gestión y que aplican a toda la compañía.

En 2020 se ha creado la **"Sub-Política" de Derechos Humanos,** que forma parte de la de Ética y Cumplimiento. Formaliza y plasma la posición de Alestis en relación con su compromiso con los Derechos Humanos laborales y no laborales, reconocidos nacional e internacionalmente. La Sub-Política toma como referencia la Carta Internacional de Derechos Humanos, Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Convención Europea de Derechos Humanos.

Para facilitar la labor de comunicación de empleados con el Área de Ética y Cumplimiento, se pone a disposición de todos, empleados y directivos, el canal de Denuncias de Alestis y una red de contactos de E&C, distribuidos por todos los centros y publicados en la Intranet, a través de los que se pueden comunicar los riesgos identificados, posibles incumplimientos detectados y proponer oportunidades de mejora. También son esenciales la supervisión o monitorización y la auditoria, para evaluar la efectividad de los controles o acciones establecidos y para la mitigación de riesgos o la corrección de posibles situaciones de incumplimiento.

Alestis dispone de normativas y procedimientos sobre las materias que presentan una mayor exposición a riesgos de incumplimiento. **El Código Alestis,** aprobado en 2015 por el Consejo de Administración, es la norma de referencia y la base del SGC. Es aplicable a todos los miembros de la organización, quienes tienen la obligación de conocer el contenido



ALESTIS
AEROSPACE

POLITICA DE E&C

En ALESTIS AEROSPACE la Ética y el Cumplimiento son considerados una oportunidad para el éxito y la sostenibilidad de nuestra organización.

Por esta razón, ALESTIS está comprometida con el pleno cumplimiento de la normativa legal vigente, procedimientos y Código Alestis aprobado por Consejo de Administración el 30 de junio de 2015 y definido como marco de referencia para las relaciones que surjan con motivo de la actividad empresarial y para fijar los principios por los que debe regirse la gestión de Compliance.

La implantación del Sistema de Gestión de Compliance en ALESTIS AEROSPACE facilita la integración de la E&C en los procesos de gestión existentes, en sus requisitos y en sus procedimientos operacionales, siendo responsabilidad de cada persona dar cumplimiento a los mismos.

A estos efectos, se pone a disposición de todos, diferentes vías para la detección y/o comunicación de posibles comportamientos ilícitos, irregularidades e incumplimientos, como son: el canal denuncias, las auditorías internas / externas y/o el descubrimiento accidental.

El Sistema de Gestión de Compliance aplica a todos los miembros de la organización, con independencia de su ubicación y posición jerárquica dentro de la empresa.

El Sistema de Gestión de Compliance recoge el proceso de análisis y evaluación de las conductas detectadas y establece el régimen sancionador que pudiera resultar aplicable.

El área de E&C se configura como un departamento autónomo e independiente dentro de la estructura organizativa de ALESTIS, que debe garantizar la objetividad e imparcialidad en el cumplimiento de sus funciones, promulgando como valores esenciales:

- La absoluta confidencialidad de los asuntos
- El aseguramiento de la inexistencia de represalias
- La ausencia de juicios de valor

La Dirección, a través del Sistema de Gestión de Compliance y el desarrollo de las herramientas necesarias para su implantación, refuerza lo que ya se puso de manifiesto con la aprobación del Código Alestis, el compromiso con todas aquellas conductas que deben regir los comportamientos dentro de nuestra organización y que se exigen en los principios inspiradores de la Política de Compliance de Alestis:

- Priorizamos el talento
- Cuidamos nuestras relaciones
- Apostamos por la diversidad
- Protegemos nuestros activos
- Nos comprometemos con la Responsabilidad Social Corporativa
- Promovemos el diálogo abierto
- Fomentamos la transparencia

E&C POLICY

At ALESTIS AEROSPACE, Ethics and Compliance are considered to provide an opportunity for the success and sustainability of our organization.

Therefore, ALESTIS is committed to full compliance with current legislation, procedures and standards applying to the organization, as included in the Alestis Code approved by the Board of Directors on the 30th of June of 2015 and which is defined as a reference framework for the relations arising from our business activity and in order to establish the principles that should guide Compliance management.

Implementation of the Compliance Management System at ALESTIS AEROSPACE facilitate the integration of the E&C in the existing management processes and in its requirements and operational procedures, with every individual being responsible for compliance with the same.

To achieve this, distinct methods are available for the detection and/or communication of potential illegal, irregular or non-compliant behaviours, including the following: the Speak – Up! channel, internal and external audits and/or accidental discovery.

The Compliance Management System consists of analysis and evaluation processes for the detected behaviours and establishes the sanctioning system that may be applicable.

The Compliance Management System applies to all members of the organization, regardless of their location and hierarchical position within the company.

The E&C department consists of an autonomous and independent division within the ALESTIS organizational structure that should ensure the objectivity and impartiality in compliance with its functions, promoting the following essential values:

- Complete confidentiality in the issues
- Assurance of a lack of retaliations
- The absence of value judgements

The Management, through the Compliance Management System and the creation of tools necessary for its implementation, reinforces all of this, with the approval of the Alesta Code, commitment with all behaviours that guide behaviour within our organization and that are based on the founding principles of the Alesta Compliance Policy:

- We prioritize talent
- We take care of our relationships
- We promote diversity
- We protect our assets
- We are committed to Corporate Social Responsability
- We support open dialogue
- We encourage transparency

Mª Eugenia Clemente Zarate
CEO

ALESTIS
AEROSPACE

SUB- POLITICA DE E&C: DERECHOS HUMANOS

ALESTIS AEROSPACE ("ALESTIS") consagra el respeto de los derechos humanos como parte de su cultura, sirviendo de guía en todas sus relaciones, bajo el convencimiento de que sólo mediante una gestión ética es posible construir una empresa sostenible.

La presente Sub-Política ("Sub-Política") formaliza y plasma la posición de ALESTIS en relación con su compromiso con el respeto a los derechos humanos nacional e internacionalmente reconocidos. No es un punto de partida, sino una extensión de los principios de funcionamiento y valores que ya se encuentran contemplados en el Código Ético.

La Sub-Política se guía tomando como referencia los principios internacionales contenidos, entre otros, en la Carta Internacional de Derechos Humanos, Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en la Convención Europea de Derechos Humanos.

a) Derechos humanos laborales

ALESTIS es plenamente consciente de que la relación con sus empleados es una de sus principales responsabilidades en materia de derechos humanos. Por ello, la actuación de ALESTIS debe regirse conforme a los siguientes principios:

- Abolención de cualquier modalidad de trabajo forzoso u obligatorio (esclavitud, servidumbre, trabajo bajo coacción) y de trabajo infantil
- Rechazo frontal de cualquier manifestación de violencia, explotación, comportamiento abusivo o humillante, acoso sexual, físico, psicológico o moral.
- Prohibición de conductas que puedan suponer cualquier tipo de discriminación en el acceso al trabajo, promoción, remuneración, trato, etc., por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, orientación religiosa, política o sexual, estado civil, origen social, en definitiva, cualquier otro prohibido por la Ley.
- Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva
- Promoción de la Salud y Seguridad laboral
- Establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables: jornada laboral, salarios y prestaciones alineadas con las leyes y normas locales y convenios colectivos aplicables

b) Derechos humanos no laborales

ALESTIS asume la ética como un pilar esencial en el desarrollo de su actividad, sirviendo de fundamento en su modo de actuar y relacionarse con terceros, que estará basado en:

- Transparencia, honestidad e integridad, siguiendo estrictamente los estándares y principios contables y llevando registros en forma debida y completa
- Integridad empresarial y competencia legal: lucha contra cualquier forma de corrupción, en sentido amplio, debiendo cumplir con las leyes, directivas y demás normativa que rija las operaciones en los países en los que se desarrolle la actividad
- Derecho a la privacidad, promoviendo la protección de la Información, de los datos personales y de la Privacidad Industrial e Intelectual.
- Derecho al medio ambiente, integrando variables medioambientales en el desarrollo de sus actividades, promoviendo conductas responsables entre sus empleados, proveedores y terceros en su ámbito de influencia

ALESTIS comparte firmemente el mensaje de que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y la capacidad para contribuir de manera positiva en su desarrollo, por ello, velará para que sus empleados y grupos de interés, tengan conocimiento y sean conscientes del compromiso de la Compañía con estos principios y las implicaciones que de ello se deriven en la práctica diaria.

ALESTIS
AEROSPACE

SUB- E&C POLICY: HUMAN RIGHTS

ALESTIS AEROSPACE ("ALESTIS") consecrates respect for human rights as part of its culture, serving as a guide in all its relationships, under the conviction that only through ethical management is it possible to build a sustainable company.

This Sub-Policy ("Sub-Policy") formalizes and embodies the position of ALESTIS in relation to its commitment to respect for nationally and internationally recognized human rights. It is not a starting point, but an extension of the operating principles and values that are already contemplated in the Code of Ethics.

The Sub-Policy is guided by taking as reference the international principles contained, among others, in the International Bill of Human Rights, Fundamental Conventions of the International Labour Organization, the United Nations Global Compact and the European Convention on Human Rights.

a) Labour human rights

ALESTIS is fully aware that the relationship with its employees is one of its main human rights responsibilities. Therefore, the actions of ALESTIS must be governed in accordance with the following principles:

- Abstention from any form of forced or compulsory labour (slavery, servitude, labour under duress) and from child labour
- Outright rejection to any manifestation of violence, exploitation, abusive or humiliating behaviour, sexual, physical, psychological or moral harassment
- Prohibition of conducts that could involve any type of discrimination in access to work, promotion, remuneration, treatment, etc., for reasons of race, nationality, sex, age, religious, political or sexual orientation, marital status, social origin or, in short, any other prohibited by law
- Respect for freedom of association and collective bargaining
- Promotion of Occupational Health and Safety
- Establishment of fair and favourable working conditions: working hours, salary and benefits aligned with local laws and regulations and applicable collective agreements

b) Non-Labour human rights

ALESTIS assumes ethics as an essential pillar in the development of its activity, serving as a foundation in its way of acting and interacting with third parties, which will be based on:

- Transparency, honesty and integrity, strictly following accounting standards and principles and keeping records properly and completely
- Business integrity and legal competence: fight against any form of corruption, in a broad sense, complying with laws, directives and any other regulations that govern operations in the countries where the activity is carried out.
- Right to privacy, promoting the protection of information, personal data and Industrial and Intellectual Privacy.
- Right to the environment, integrating environmental variables in the development of its activities, promoting responsible behaviour among its employees, suppliers and third parties in its sphere of influence

ALESTIS firmly shares the message that companies have the responsibility to respect human rights and the ability to contribute positively to their development, by which it will ensure that its employees and stakeholders know and are aware of the commitment of the Company with these principles and the implications derived from it in daily practice.

Mª Eugenia Clemente Zarate
CEO

03.11.2020

del mismo y los valores sobre los que se sustenta. Además, se encuentra a disposición de todos los empleados a través de la Intranet y a cualquier tercero a través de la página web corporativa.

El Código Alestis recoge, entre otras cuestiones, los valores de la organización, el respeto de los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el respeto de la diversidad, el uso responsable de activos materiales e inmateriales, el compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa, la transparencia o la prevención de la corrupción y el fraude.

La organización también ha creado Guías y procedimientos en los que se desarrollan en mayor profundidad aspectos sobre materias específicas para facilitar su comprensión y asimilación por parte de los diferentes grupos de interés. Entre ellos, cabe destacar: Guía de Conflicto de Interés, Guía de Contratación In Situ, Guía de Formaciones y Seminarios, Guía de Regalos y Hospitalidad, Procedimiento para Patrocinios y Donaciones y Procedimiento de *Export* Compliance.

Alestis do Brasil está incluido en el ámbito de aplicación del Código Ético, la Política de Ética y Cumplimiento y el procedimiento de Recepción y entrega de Regalos y Hospitalidad. En 2020, pero debido a la pandemia, las acciones de capacitación a todos los empleados han quedado pendientes.

El Código Alestis, aprobado en 2015 por el Consejo de Administración, es la norma de referencia y la base del SGC.

Adicionalmente, Alestis dispone de un **Modelo de Prevención de Delitos (MPD),** aprobado por el Consejo de Administración en 2016 y que forma parte del Manual de Prevención del Delito. Este Modelo de organización y gestión incluye las medidas de vigilancia y control adecuadas para prevenir delitos o reducir de forma significativa su riesgo de comisión.

En aras a lograr que el SGC de Alestis sea realmente eficaz, se vienen dedicando grandes esfuerzos en labores de divulgación y formación en las diferentes materias. Así, se vienen estableciendo planes bienales de divulgación y formación.

Por su parte, el Comité de Dirección viene incluyendo recurrentemente entre los objetivos esenciales o estratégicos de la compañía, objetivos específicos de desarrollo, implementación y consolidación del SGC.

Alestis tiene habilitado un **Canal de Denuncias y Consultas Alestis (https://alestiscd.globalsuitesolutions.com/alestis)** disponible para empleados y terceros, y accesible desde la Intranet o desde la página web corporativa **(https://www.alestis.aero/).** Además, también se ofrecen otros canales como correo electrónico **(eyc@alestis.aero),** la red de contactos por centros, teléfono, etc.

Existe un procedimiento por el que se rige la tramitación de todas las comunicaciones realizadas, con el objetivo de garantizar la oportuna gestión y respuesta al caso planteado. Además, el Protocolo de No Represalias garantiza la protección del denunciante de buena fe y su confidencialidad. También establece las medidas necesarias para desalentar las denuncias maliciosas o abusivas y prevenir el daño reputacional injustificado.

Tal y como se establece en el Manual de Prevención del Delito, las denuncias que llegan a los miembros de la Dirección de Ética y Cumplimiento se gestionan de dos maneras diferentes:

1. ACTIVACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE *"CRIME-HANDLING"*, TRAS LA SOSPECHA O NOTICIA DE LA COMISIÓN DE UN HECHO EN EL SENO DE LA COMPAÑÍA QUE PUDIERA CONSTITUIR UN ILÍCITO PENAL, ASÍ COMO TRAS LA NOTIFICACIÓN DE UNA NO CONFORMIDAD GRAVE CON POSIBLES IMPLICACIONES PENALES EN LOS SISTEMAS DE COMPLIANCE.

2. ACTIVACIÓN DEL PROCEDIMIENTO *"CONCERN-HANDLING"*, PARA EL RESTO DE LOS CASOS.

Alestis ha tramitado durante el año 2020 un total de 8 denuncias y 12 consultas, entre casos de oficio y a instancia de parte (también se recibió una denuncia anónima que no se tramitó por no reunir los requisitos necesarios). En ningún caso las denuncias han implicado responsabilidad penal.

Alestis tiene habilitado un Canal de Denuncias y Consultas Alestis (https://alestiscd.globalsuitesolutions.com/alestis) disponible para empleados y terceros, y accesible desde la Intranet o desde la página web corporativa.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

La empresa no tolera conductas que favorezcan indebidamente a alguien por el hecho de haber recibido o solicitado cualquier beneficio o ventaja no justificada. Del mismo modo, tampoco tolera que ningún miembro de Alestis prometa u ofrezca un beneficio o una ventaja no justificada a un tercero, con independencia de que dicho tercero sea un particular, funcionario o autoridad pública.

Alestis tiene un fuerte compromiso con la lucha contra la corrupción, tanto pública como privada y, en su **Código Alestis,** se incluye un apartado específico al respecto. La empresa no tolera conductas que favorezcan indebidamente a alguien por el hecho de haber recibido o solicitado cualquier beneficio o ventaja no justificada. Del mismo modo, tampoco tolera que ningún miembro de Alestis prometa u ofrezca un beneficio o una ventaja no justificada a un tercero, con independencia de que dicho tercero sea un particular, funcionario o autoridad pública.

Una de las medidas anticorrupción de las que dispone Alestis es la **Guía de Regalos y Hospitalidad,** cuyo objetivo es evitar gestos de cortesía que puedan parecer improcedentes, de modo que cualquier regalo ofrecido o aceptado por empleados de Alestis deberá producirse siempre en el contexto normal de la actividad comercial sin que influya, o parezca influir, en ninguna decisión de la empresa. De esta forma, se limita cualquier obsequio, tanto recibido como entregado, a un importe de 50 €, requiriendo la aprobación del departamento de Ética y Cumplimiento en el caso de superar dicho importe.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

Por otro lado, la compañía dispone de un Procedimiento de **Gestión del Conflicto de Interés**, en el que se establecen las bases para identificar y gestionar las situaciones en las que pueda existir un conflicto de interés, promoviendo los mecanismos para hacer posible su resolución. Con este procedimiento se pretende garantizar la objetividad e imparcialidad requerida en el desempeño de la actividad y facilitar la identificación y comunicación de posibles situaciones de conflicto. De esta manera, se obliga a cualquier miembro de la plantilla que tenga conocimiento de la posible ocurrencia de un conflicto de interés a comunicarlo al área de Ética y Cumplimiento. Durante el ejercicio 2020, se han recopilado 7 declaraciones. Además, Alestis tiene una Guía de Conflicto de Interés a disposición de sus empleados, para dar difusión al procedimiento y donde se recogen sus principales aspectos.

La compañía dispone de un Procedimiento de Gestión del Conflicto de Interés, en el que se establecen las bases para identificar y gestionar las situaciones en las que pueda existir un conflicto de interés, promoviendo los mecanismos para hacer posible su resolución.

En cuanto a las aportaciones a fundaciones y/o entidades sin ánimo de lucro, así como cualquier donación o liberalidad, estas se rigen por el **Procedimiento de Patrocinios y Donaciones.** El objetivo de este documento es garantizar un enfoque coherente y transparente para estas acciones, así como el cumplimiento de la ley y principios éticos. En este documento se especifica que Alestis no hará donaciones ni patrocinios a partidos políticos. Cualquier actuación que implique donación o patrocinio tendrá que contar con la aprobación de los departamentos de Comunicación, Ética y Cumplimiento, Legal y Dirección General.

El riesgo de soborno, cohecho o el tráfico de influencias en las relaciones con funcionarios o autoridades públicas se ha venido mitigando mediante el control de las personas que interactúan con las Administraciones Públicas, impartiendo formaciones específicas al personal afectado, limitando sustancialmente los apoderamientos y sometiéndolos a la **Norma de Apoderamientos** de Alestis, así como implantando medidas de control financieros recogidos en el Procedimiento de Finanzas.

ÉTICA & CUMPLIMIENTO

ALESTIS
AEROSPACE

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

En cuanto a la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, tal y como se especifica en el Código Alestis, la compañía rechaza el uso o la posesión de cualquier bien que tenga origen en una actividad delictiva. Si cualquier miembro de Alestis tiene dudas sobre el origen de un determinado bien, tiene el deber de comunicarlo al departamento de Ética y Cumplimiento.

Además, el Modelo de Prevención de Delitos incluye la lucha contra el blanqueo de capitales, contra la corrupción y contra el soborno. Incluye las políticas disponibles como controles y los principios generales de comportamiento para evitar o minimizar el riesgo de incurrir en conductas de este tipo. Por lo que respecta al mapa de riesgos penales actualmente en vigor, el riesgo residual de cada uno de los tipos delictivos aplicables a la compañía (entre los que se encuentra la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales) se mantiene en una valoración inferior a 5, en una escala de 1 a 45; no habiéndose materializado ningún riesgo penal que motivase una actualización del referido mapa de riesgos.

Todos los contratos que establece Alestis con sus proveedores y subcontratistas incluyen una cláusula relativa a anticorrupción, en la que el proveedor declara *"que cumple y continuará cumpliendo durante la vigencia del presente Contrato y de cualesquier otra relación comercial entre ambas Partes, con las leyes, directivas y regulaciones anticorrupción que rigen las operaciones en la medida en que resulten aplicables a las obligaciones y actividades asumidas por cada una de ellas"*. Asimismo, declara *"no haber ofrecido ni recibido pagos ilegales"* y no haber realizado ni permitido cualquier práctica de fraude o engaño.

En Brasil, las pautas en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno, y el blanqueo de capitales se incluyen en los entrenamientos de E&C, así como en políticas SE 8503 (Gestión de Riesgos), EADS-CDS-017 (AIRBUS *TREASURY GOLDEN RULES*) y Airbus Group-CDS-092 (e).

El Modelo de Prevención de Delitos incluye la lucha contra el blanqueo de capitales, contra la corrupción y contra el soborno. Incluye las políticas disponibles como controles y los principios generales de comportamiento para evitar o minimizar el riesgo de incurrir en conductas de este tipo.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÍNDICE DE CONTENIDOS
"LEY 11/2018, SOBRE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA"

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

SOBRE ESTE INFORME

El Informe No Financiero 2020 de Alestis reporta sobre el desempeño económico, ambiental y social de la organización.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÍNDICE DE CONTENIDOS
"LEY 11/2018, SOBRE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA"

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

El Informe No Financiero 2020 de Alestis reporta sobre el desempeño económico, ambiental y social de la organización, así como sus compromisos éticos y empresariales, y los resultados alcanzados durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020. Es el tercero que se publica, desde 2018.

Alestis se compromete a publicar su Informe No Financiero con frecuencia anual.

Sus contenidos han sido determinados de acuerdo con lo establecido por 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. Se ha buscado en su elaboración, en cuanto a los datos presentados, precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad.

Para la elaboración de esta información no financiera, Alestis se ha basado en los principios e indicaciones de los estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI), en concreto, en lo relativo al principio de materialidad ("GRI 101: Fundamentos 2016"). Para ello, se han tenido en cuenta los asuntos que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización, y que pueden influir de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas.

Para evaluar la materialidad se ha tenido en consideración la información que demandan sus grupos de interés, de acuerdo con los análisis sectoriales efectuados por GRI para la industria aeroespacial y de defensa, así como la propia actividad efectivamente desarrollada por Alestis. Se ha partido del estudio de materialidad realizado para la elaboración del Informe No Financiero correspondiente al año 2019, y se han identificado nuevos temas materiales relacionados con el contexto interno y externo de Alestis, fundamentalmente, asuntos relacionados con la pandemia, como las medidas tomadas para la protección frente al COVID-19 en el puesto de trabajo, la reestructuración industrial y la crisis del sector. Todos estos temas han quedado integrados a lo largo del presente documento.

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

De esta forma se consideran los siguientes asuntos materiales:

TEMAS ECONÓMICOS	TEMAS AMBIENTALES	TEMAS SOCIALES
Desempeño económico	Control de la situación medioambiental de la actividad.	Condiciones laborales.
Controles de calidad, internos y en la cadena de suministro.		Colaboración con las administraciones, las autoridades
Comportamientos éticos y compliance.		fiscales y con la sociedad en la que opera.
Lucha contra la corrupción y conflictos de interés.		

ÍNDICE DE CONTENIDOS
“LEY 11/2018, SOBRE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA”

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

El cambio más significativo, producido durante el periodo de reporte, ha sido la reestructuración industrial y la búsqueda de sinergias dentro de la organización para adaptarse a la situación de crisis del sector derivada de la pandemia del COVID-19.

Las entidades consideradas en la elaboración de esta memoria son Alestis Aerospace, S.L. y la sociedad participada Alestis Do Brasil, Industria Aerospacial Ltda.

Este documento, sobre estados no financieros, ha sido presentado como punto separado del orden del día para su aprobación en el Consejo de Administración, celebrado el día 30 de abril de 2021. Ha sido verificado externamente por Aenor, entidad prestadora de servicios de verificación independiente.

La persona de contacto para consultas sobre este documento es Ana Faet, Responsable de Comunicación de Alestis (**ana.faet@alestis.aero**).

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÍNDICE DE CONTENIDOS "LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA"
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE DE CONTENIDOS "LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA"

MATERIAS A REPORTAR	APARTADO / SUBAPARTADO	PÁGINA	CÓDIGO GRI STANDARDS (ORIENTATIVO)
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Efectos actuales y previsibles	Gestión ambiental	226	103-1
Certificación ambiental	Gestión ambiental	229	--
Principio de precaución	Gestión ambiental	226	102-11
Riesgos ambientales	Gestión ambiental	229	--
Emisiones de carbono	Huella de Carbono y otras emisiones a la atmósfera	243	201-2, 305
Ruido	Gestión ambiental	228	--
Contaminación lumínica	Gestión ambiental	229	--
Economía circular y gestión de residuos	Residuos	246	306
Consumo de agua	Consumo de agua y vertidos	242	303
Consumo de materias primas	Consumo de recursos y materiales	239	301
Consumo de energía	Consumo de energía	232	302
Cambio climático	Huella de Carbono y otras emisiones a la atmósfera	243	201-2, 305
Protección de la biodiversidad	Biodiversidad	249	304

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÍNDICE DE CONTENIDOS "LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA"

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

MATERIAS A REPORTAR	APARTADO / SUBAPARTADO	PÁGINA	CÓDIGO GRI STANDARDS (ORIENTATIVO)
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Empleados	191, 197, 201, 210, 212, 216, 217, 218	401, 402
Organización del trabajo	Conciliación de la vida personal y profesional. Salud y seguridad	209, 221	401-3
Salud y seguridad	Salud y seguridad	219	403
Relaciones sociales	Empleados	203, 224	102-41
Formación	Formación y desarrollo profesional	205	404
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Igualdad y diversidad	212	--
Igualdad	Igualdad y diversidad	211, 212	405
RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Cadena de suministro. Compliance	182,262, 263	410, 412
Libertad de asociación y negociación colectiva	Empleados.	203	407
No discriminación	Compliance	262	406
Trabajo forzoso	Cadena de suministro. Compliance	182, 262	409
Trabajo infantil	Cadena de suministro. Compliance	182, 262	408

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÍNDICE DE CONTENIDOS "LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA"
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

MATERIAS A REPORTAR	APARTADO / SUBAPARTADO	PÁGINA	CÓDIGO GRI STANDARDS (ORIENTATIVO)
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	264	205, 415
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Lucha contra la corrupción y el soborno	266	--
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Acción Social. Lucha contra la corrupción y el soborno	255, 265	201-1
SOCIEDAD			
Compromiso con el desarrollo sostenible	Acción social	253	102-13, 204-1, 413
Subcontratación y proveedores	Cadena de suministro	181, 182	308, 414
Consumidores	Gestión de riesgos	185	416, 417, 418
Información fiscal	Resultados	178	201-1, 201-4

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÍNDICE DE CONTENIDOS "LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA"
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

MATERIAS A REPORTAR	APARTADO / SUBAPARTADO	PÁGINA	CÓDIGO GRI STANDARDS (ORIENTATIVO)
MODELO DE NEGOCIO			
Entorno empresarial	Alestis. Organizaciones profesionales	159, 252	102-13
Organización y estructura	Órganos de representación	162	102-18
Mercados	Principales clientes y productos	166	102-6
Objetivos y estrategias	Toda la memoria	Toda la memoria	--
Tendencias	Resultados	175	--
POLÍTICAS	Toda la memoria	Toda la memoria	103-2
RESULTADOS	Toda la memoria	Toda la memoria	103-3
INDICADORES CLAVE	Toda la memoria	Toda la memoria	103-2
RIESGOS RELACIONADOS	Gestión de riesgos. Gestión Ambiental	184, 229, 262, 264	102-15, 102-30, 102-31

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÍNDICE DE CONTENIDOS "LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA"
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI 102: CONTENIDOS GENERALES (2016)

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
102-1	Nombre de la organización	158
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	159
102-3	Ubicación de la sede	165
102-4	Ubicación de las operaciones	165
102-5	Propiedad y forma jurídica	158, 269
102-6	Mercados servidos	166
102-7	Tamaño de la organización	166, 178, 188
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	188
102-9	Cadena de suministro	181
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	269
102-11	Principio y enfoque de precaución	226
102-12	Iniciativas externas	161
102-13	Afiliación a asociaciones	252
102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	184
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	164
102-18	Estructura de gobernanza	162
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	184
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	184
102-40	Lista de grupos de interés	253

ALESTIS
EMPLEADOS
GESTIÓN AMBIENTAL
EL ENTORNO
COMPLIANCE
SOBRE ESTE INFORME
ANEXO I

ÍNDICE DE CONTENIDOS "LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA"
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI 102: CONTENIDOS GENERALES (2016)

CÓDIGO	TEMA	PÁGINA
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	203
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	255
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	253
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	269
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	158
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	268
102-47	Lista de temas materiales	269
102-48	Re expresión de la información	221
102-49	Cambios en la elaboración de informes	269
102-50	Periodo objeto del informe	268
102-51	Fecha del último informe	268
102-52	Ciclo de elaboración de informes	268
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	269
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	268
102-55	Índice de contenidos GRI	274
102-56	Verificación externa	269

ANEXO I.
INFORME DE VERIFICACIÓN

IR A

ACITURRI

ALESTIS AEROSPACE

AENOR

Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

ACITURRI AERONÁUTICA, S.L.U. (Sociedad Unipersonal)

relativa al estado consolidado de información no financiera

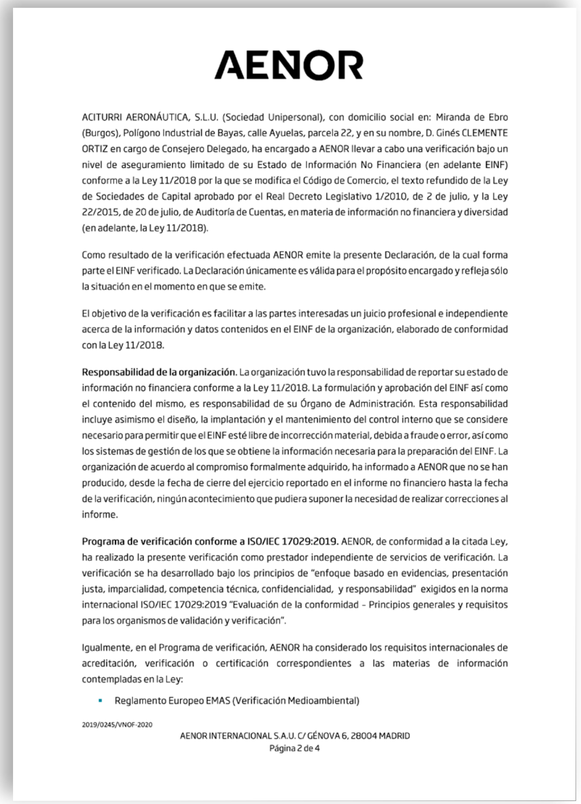
Memoria de Sostenibilidad 2020

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2020

En Madrid, a 1 de junio de 2021

Rafael García Meiro
Director General



AENOR

ACITURRI AERONÁUTICA, S.L.U. (Sociedad Unipersonal), con domicilio social en: Miranda de Ebro (Burgos), Polígono Industrial de Bayas, calle Ayuelas, parcela 22, y en su nombre, D. Ginés CLEMENTE ORTIZ en cargo de Consejero Delegado, ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

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

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

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

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

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

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)

IR A

ACITURRI

ALESTIS AEROSPACE

AENOR

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

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

1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).

4) La norma internacional ISO/IEC 17029.2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.

5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

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

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

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.

AENOR

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

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

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

CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el Estado de Información no financiera de ACITURRI AERONÁUTICA, S.L.U. (Sociedad Unipersonal) y para la información referente al periodo objeto del informe, el ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, no proporcione información fiel del desempeño de ACITURRI AERONÁUTICA, S.L.U. (Sociedad Unipersonal) y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social conforme a la Ley 11/2018. En concreto, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

TODOS LOS
DERECHOS RESERVADOS ©2021