

**FERMAX**

FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L. y sociedades dependientes

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA  
2021



# ÍNDICE

<b>Introducción al Estado de Información No Financiera de FERMAX .....</b>	<b>6</b>
Bases y criterios para la elaboración del Estado de Información no Financiera Consolidado .....	6
<b>FERMAX y su modelo de negocio .....</b>	<b>7</b>
Descripción del Modelo de Negocio .....	7
Valores, principios estándares y normas de conducta .....	8
Plan estratégico .....	8
Mapa empresarial .....	9
Estructura de gobernanza y Políticas del Grupo .....	10
Junta de Socios .....	10
Consejo de Administración .....	10
Comité de Dirección .....	11
Grupos de interés y materialidad .....	12
Vertiente externa .....	12
Vertiente interna .....	13
Gestión de Riesgos .....	15
<b>Cuestiones medioambientales en FERMAX .....</b>	<b>17</b>
Principio de precaución .....	17
Contaminación .....	17
Emisiones de gases de efecto invernadero .....	17
Emisiones atmosféricas .....	17
Contaminación acústica .....	18
Economía circular. Prevención, reciclaje y reutilización. ....	19
Fase de Diseño .....	19
Fase de Aprovisionamiento .....	20
Fase de Producción .....	20
Fase de comercialización .....	20
Fase de Postventa .....	21
Segregación de residuos .....	22
Uso sostenible de recursos .....	23
Agua .....	23
Energía .....	23
Materias primas .....	23
Protección de la biodiversidad .....	23

<b>Cuestiones sociales y relativas al personal .....</b>	<b>24</b>
Equipo: Principios éticos y código de conducta .....	24
Empleo .....	26
N.º de personas trabajadoras a 31.12.2021	
por edad, país, sexo y clasificación profesional.....	26
Distribución de modalidades de contratos de trabajo	
por edad, sexo, y clasificación profesional a 31.12.2021.....	26
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.....	26
Remuneración media (salario bruto) por sexo, edad y clasificación profesional....	27
Brecha Salarial por clasificación profesional.....	27
Política retributiva .....	27
Auditoría retributiva .....	27
Organización del trabajo.....	28
Medidas de conciliación, permisos y flexibilidad.....	29
Salud y Seguridad .....	30
Política de Prevención de Riesgos Laborales .....	30
Enfermedades profesionales .....	31
Vigilancia de la salud.....	31
Programa FERMAX EMPRESALUDABLE .....	32
Política de desconexión digital.....	33
Relaciones Sociales .....	34
Convenios colectivos aplicables.....	34
% Personas trabajadoras cubiertos por convenios colectivos.....	34
Comunicación Interna.....	35
Formación .....	36
Planes de formación .....	36
Programación y ejecución de la formación .....	37
Metodología para la formación .....	38
Integración e Igualdad.....	39
Accesibilidad universal de personas con discapacidad. ....	39
Igualdad .....	40
<b>Derechos Humanos .....</b>	<b>42</b>
Canal Ético.....	43

<b>Lucha contra la corrupción y el soborno .....</b>	<b>44</b>
Riesgos de carácter estratégico.....	44
Riesgos de cumplimiento normativo.....	44
Medidas adoptadas para luchar contra la corrupción y el soborno .....	45
Código Ético.....	45
Desarrollo e implantación del “Canal Ético” .....	46
Desarrollo e implantación de una “Política de Cumplimiento Normativo”.....	46
Otros principios rectores.....	46
Medidas adoptadas para luchar contra el blanqueo de capitales.....	47
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....	47
<b>Sociedad .....</b>	<b>48</b>
Compromisos de FERMAX con el desarrollo sostenible .....	48
La integración laboral .....	48
La Acción Social .....	48
Subcontratación y proveedores.....	51
Clientes .....	53
Fiscalidad e Impuesto de Sociedades.....	54
<b>ANEXOS – Indicadores GRI .....</b>	<b>55</b>

# Introducción al Estado de Información No Financiera de FERMAX

## Bases y criterios para la elaboración del Estado de Información no Financiera Consolidado

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante e indistintamente, “**EINF**” o el “**Informe**”) se ha elaborado de conformidad con 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.

Para la divulgación de este Informe, además, se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha definido su contenido sobre la base de la iniciativa mundial de presentación de memorias de sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI) en su versión GRI Standards.

La información contenida en el presente Informe hace referencia a todas las actividades desarrolladas por la sociedad “FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L.” y sus sociedades dependientes (en adelante e

indistintamente, “**FERMAX**” o el “**Grupo**”) durante el ejercicio 2021, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, con el objetivo de informar sobre las cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, derechos humanos, desarrollo sostenible, así como cualquier otra información que sea relevante tanto para el Grupo como para agentes externos, en relación con las actividades propias del negocio desarrollado por FERMAX.

De conformidad con lo anterior, el presente Informe forma parte integrante de las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2021, habiendo quedado incluido como anexo al informe de gestión consolidado una vez verificado por “CROWE ACCELERA MANAGEMENT, S.L.” en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, todo ello de conformidad con la nueva redacción que la citada Ley 11/2018 da al artículo 49 del Código de Comercio.

# Fermax y su modelo de negocio

## Descripción del Modelo de Negocio

FERMAX es un grupo empresarial familiar de origen español, con sede principal en la Avenida Tres Cruces, 133, Valencia, España, fundado por D. Fernando Maestre en 1949.

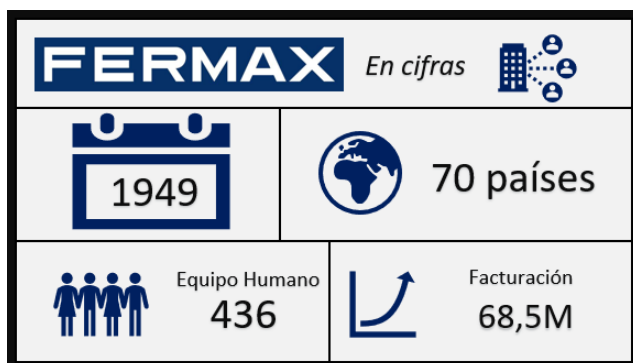
Destaca por ser uno de los líderes mundiales de la comunicación residencial, especializado en la fabricación y comercialización de equipos de portero electrónico, videoportero digital, domótica y sistemas de control de accesos, ocupando un lugar de preferencia entre las marcas más importantes del mundo.

Fiel a su deseo de seguir uniendo a las personas y sus hogares con el mundo, FERMAX continúa apostando por una innovación continua. Las nuevas tecnologías digitales e IP han permitido la conectividad de las viviendas abriendo así un gran abanico de posibilidades en la gestión de los servicios derivados de esta funcionalidad.



Además de ser líder en el mercado nacional, actualmente FERMAX cuenta con siete filiales internacionales en Bélgica, China, Francia, Polonia, dos en Reino Unido, Singapur y oficinas de representación en Colombia, Emiratos Árabes y Portugal.

FERMAX se apoya en una red de distribuidores internacionales ubicados en más de 70 países, lo que implica que en el planeta haya millones de personas disfrutando de sus equipos.



## Valores, principios estándares y normas de conducta

En cada nuevo Plan Estratégico, el equipo directivo revisa y actualiza la **Misión** (razón de ser de FERMAX), la **Visión** (dónde queremos llegar) y los **Valores** (las competencias que definen al equipo de personas que integran FERMAX y que constituyen el soporte de la cultura organizacional).



## Plan estratégico

Con un carácter fabril, FERMAX se ha caracterizado siempre por su orientación al cliente buscando la excelencia en el diseño y la calidad de sus productos, y manteniéndose a la vanguardia de las últimas novedades tecnológicas.

El nuevo plan estratégico de FERMAX cuyas raíces se asientan en la esencia de ser un grupo tecnológico valenciano que diseña, desarrolla, fabrica y distribuye internacionalmente sus productos, radica en ser pilar fundamental en las "Smart Cities", con el propósito de crecer y desarrollar la apertura de nuevos canales y modelos de negocio.

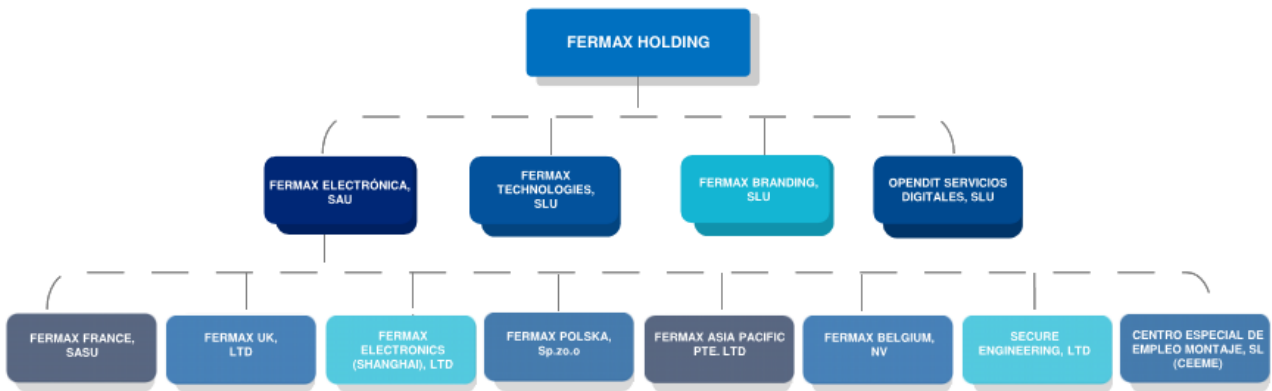
Consciente del entorno que le rodea, marcado por la revolución tecnológica y la aceleración digital, FERMAX evoluciona adaptándose a las necesidades del mercado e innovando en las prestaciones de su porfolio.

La conectividad es el elemento clave para mejorar la experiencia de los usuarios e interlocutores que diariamente se comunican con el edificio permitiendo ofrecer nuevas funcionalidades que aporten un valor añadido a los productos conectados.



## Mapa empresarial

En el siguiente organigrama, se reflejan las entidades que forman parte de los estados financieros consolidados:



De conformidad con lo anterior, FERMAX desarrolla su estrategia a través de las siguientes sociedades, siendo:



## Estructura de gobernanza y políticas de grupo

---

Con una marcada esencia familiar desde sus orígenes, FERMAX ha ido profesionalizando progresivamente su estructura organizativa interna hasta contar a día de hoy “FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L.” como empresa cabecera del Grupo, con los siguientes órganos de gobierno:

### **JUNTA DE SOCIOS**

Formada por todos los socios de “FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L.”, como entidad dominante del Grupo, quienes se reúnen, al menos, una vez al año para la aprobación de las cuentas anuales y la aprobación de la gestión social así como en cualesquiera otras ocasiones que resulta necesario para adoptar acuerdos extraordinarios vinculados con el nombramiento y separación de los administradores, liquidadores y, en su caso, de los auditores de cuentas, la modificación de los estatutos, el aumento o la reducción de capital social o cualesquiera otras modificaciones que afecten a la estructura societaria de la citada sociedad (procedimientos de fusión, transformación, escisión...), entre otras.

### **CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Formado por el Presidente, el Secretario y el resto de consejeros elegidos por la Junta de Socios. Es el órgano de representación encargado de velar por el buen funcionamiento de “FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L.” e, indirectamente, del resto de empresas que integran el Grupo, así como de velar por los derechos de todos los socios. En este sentido, entre sus principales funciones destacan, entre otras:

1. La aprobación del Plan Estratégico de FERMAX definido para los próximos años.
2. Formulación de las cuentas anuales individuales y consolidadas.
3. Establecimiento y control de los presupuestos y sus proyecciones financieras.
4. Aprobación de alianzas estratégicas, de cualquier rango (comercial, societario, etc.).
5. Mantenimiento de reuniones con carácter periódico donde se realiza un seguimiento, junto con la Dirección General, de la evolución de las sociedades que conforman FERMAX.
6. El control y seguimiento de todas aquellas materias que, extra estatutariamente, se ha decidido que sean supervisadas por este órgano: endeudamientos, constitución de garantías reales o personales a favor de terceros, autorización de la transmisión de participaciones sociales, establecimiento y modificación de la política de dividendos, aprobación de alianzas estratégicas, de cualquier rango (comercial, societario...), etc.

### COMITÉ DE DIRECCIÓN

Equipo liderado por la Dirección General. Está compuesto por aquellos Directores que son un eje principal de actuación en el diseño y la implantación de la estrategia a seguir. Entre las principales funciones de este Comité encontramos:

1. Diseño del Plan Estratégico de FERMAX para los próximos años y definición de las acciones necesarias de cada área para la consecución de los objetivos establecidos.
2. Creación de una estructura organizativa que responda de forma eficiente a los objetivos marcados, así como alineación de las acciones a realizar por los diferentes departamentos de las empresas que conforman el Grupo.
3. Proposición e implementación de medidas correctoras en el caso de producirse desviaciones entre los resultados obtenidos y los objetivos establecidos.
4. Toma de decisiones que garanticen la viabilidad de FERMAX y su supervivencia a largo plazo.
5. Comunicación de la estrategia y las decisiones acordadas por la Dirección a los propios equipos logrando un óptimo nivel de información y facilitando la cooperación y alineamiento de las acciones entre los diferentes departamentos de las empresas que conforman el Grupo.

Asimismo, dado que "FERMAX ELECTRÓNICA, S.A.U." está certificada según la norma UNE EN ISO 9001:2015, la Dirección General realiza, con periodicidad anual, la correspondiente revisión del Sistema de Gestión de la Calidad así como la revisión de su Política de Calidad y Sostenibilidad Ambiental. Con ello, la Dirección manifiesta su compromiso a garantizar su correcta difusión y aplicación en todos los niveles.



## Grupos de interés y materialidad

Atendiendo a criterios de responsabilidad, influencia, cercanía, dependencia y representación, y en función de su grado de implicación, FERMAX es consciente del compromiso que adquiere con sus grupos de interés o stakeholders, habiendo establecido un modelo de relación basado en la confianza y mejora continua para la consecución de sus objetivos.



### VERTIENTE EXTERNA

#### Clientes

Para FERMAX son el motor de su transformación, pieza clave para la evolución, el desarrollo y la innovación de los productos y servicios.

FERMAX, en su política de Calidad, realiza encuestas de satisfacción para evaluar el grado de cumplimiento de sus expectativas y detectar puntos de mejora.

#### Proveedores

Forman parte del Grupo por la vertiente de los suministros, la optimización de los procesos de fabricación y la prestación de servicios. FERMAX cuenta con un procedimiento de selección, evaluación y reevaluación de sus proveedores entre los que destacan aspectos medioambientales, de calidad e I+D.

#### Sociedad

Este grupo de interés se divide en tres subgrupos fundamentales:

#### Asociaciones

FERMAX colabora con diversas asociaciones sectoriales, con las que se fomenta el intercambio de información y tendencias acerca de la evolución del sector como son, entre otras, **FENITEL** (Federación Nacional de Instaladores e Integradores de Telecomunicaciones) y **AMETIC** (Asociación Multisectorial de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicaciones y Electrónica), a nivel nacional, o **FEMEVAL** (Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana), y **AMIITEL** (Asociación Madrileña de Instaladores e Integradores de Telecomunicación) a nivel regional.

Además, FERMAX también colabora con asociaciones empresariales no sectoriales como **AMRE** (Asociación de Marcas Renombradas), **AVE** (Asociación Valenciana de Empresarios) e **IVEFA** (Instituto Valenciano para el Estudio de la Empresa Familiar), destacando también como una de las empresas del FORO DE MARCAS RENOMBRADAS ESPAÑOLAS, compuesto por 120 empresas con marca líder en su sector y con un alto grado de internacionalización.

A nivel internacional, FERMAX está asociada a la **SPANISH CHAMBER OF COMMERCE IN THE UK**, y la **AGEFE** (Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico) de Portugal.

#### Medios de comunicación

Para informar sobre las últimas novedades, FERMAX aparece regularmente en medios de comunicación como Valencia Plaza o Economía3, además de en diversas publicaciones sectoriales como URBIS (Revista del Colegio de Administradores de Fincas de la Comunidad Valenciana).

#### Sociedad civil

FERMAX presta especial atención a los principales temas materiales, tendencias e inquietudes de la sociedad en general.

### VERTIENTE INTERNA

#### Socios

La Dirección de FERMAX mantiene un contacto estrecho con sus socios para alinear sus intereses a la estrategia del Grupo y a sus grupos de interés.

#### Personas trabajadoras

Son el activo principal de FERMAX, un equipo comprometido, versátil, y con una gran capacidad de adaptación al entorno y sus cambios.

FERMAX apuesta por el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras que lo integran en pro del éxito del interés común.



A nivel interno, para el seguimiento y valoración de los temas relevantes, FERMAX cuenta con la colaboración de responsables pertenecientes a distintos niveles en los que se evalúan aspectos legales, financieros, de calidad de servicio y producto, tecnológicos y medioambientales, y su relación con las partes interesadas.

Fermax y su modelo de negocio

Desde el punto de vista externo, se obtiene información periódica tanto de aquellos colectivos que tienen contacto directo con FERMAX, mediante encuestas, entrevistas e informes, como de la sociedad en general.

Además, para el presente Informe se han consultado publicaciones de otras entidades internacionales tales como el Estudio sobre Tendencias de Sostenibilidad elaborado por Deloitte España, y el informe “Global Risk Report” de World Economic Forum, con la intención de disponer de una visión global del entorno en el que opera FERMAX.

Los temas materiales que se han priorizado en el presente Informe, atendiendo a las principales preocupaciones de los grupos de interés y el principio de materialidad son:

Nº	Lista de temas materiales	Enfoque
1	Derechos humanos	Social
2	Economía Circular	Medio ambiente
3	Proyectos desarrollo sostenible	Medio ambiente
4	Diversidad	Social
5	Innovación	Tecnológico
6	Enfermedades infecciosas	Medio ambiente
7	Desmotivación juventud	Social
8	Daño del ser humano al medioambiente	Medio ambiente
9	Cambio climático	Medio ambiente
10	Buena imagen de marca	Económico
11	Obtención resultados previstos	Económico
12	Calidad de producto	Tecnológico
13	Servicio técnico	Tecnológico
14	Comunicación con el cliente	Social
15	Formación	Social
16	Seguridad e higiene	Social
17	Desarrollo personal y profesional	Social
18	Responsabilidad social corporativa	Social
19	Cumplimiento normativo	Social
20	Continuidad/previsión de suministro	Económico

Los temas materiales expuestos han sido clasificados según su enfoque, distinguiendo:

**Social:** se trata de temas, factores, y tendencias de especial interés tanto para FERMAX como para sus personas trabajadoras y la sociedad en general. En este sentido, el Grupo mantiene un compromiso firme, que garantiza entre otros valores y principios de conducta, la integración, la no discriminación, el respeto, la igualdad y la responsabilidad social para contribuir a crear una sociedad diversa y más solidaria.

**Medio Ambiente:** según este enfoque, se recogen los principales temas y preocupaciones que afectan tanto a la sociedad en general, como a clientes y proveedores. FERMAX, desarrolla su actividad desde el respeto al Medio Ambiente, cumpliendo con los estándares establecidos en la normativa vigente y estableciendo protocolos para minimizar el impacto de sus actividades en el entorno.

**Tecnológico:** en el sector de las telecomunicaciones y la conectividad en general, los aspectos derivados de la tecnología y la responsabilidad de su correcto uso tienen especial relevancia tanto para FERMAX, como para sus personas trabajadoras y la sociedad en su conjunto. FERMAX está en continua innovación, cuyo objetivo en este ámbito consiste en minimizar cualquier incidencia en los productos y servicios que ofrece, garantizando la mejor calidad y experiencia posible.

**Económico:** según este enfoque, se recogen los principales temas materiales de especial interés para la vertiente interna, es decir, socios y personas trabajadoras. Con la finalidad de velar por un futuro que proteja sus intereses, FERMAX tiene como objetivo ser un grupo empresarial integrado por empresas responsables y sostenibles.

## Gestión de riesgos

---

FERMAX cuenta con un Modelo de Gestión de Riesgos para identificar, clasificar y valorar los riesgos potenciales que pueden afectar tanto a las funciones más relevantes de FERMAX como a sus integrantes y su entorno.

A través de su análisis y revisión, este procedimiento permite ayudar a:

- Alcanzar los **objetivos estratégicos**.
- Proteger las necesidades e intereses** de los principales stakeholders.
- Velar por los **resultados, la reputación y la imagen de marca** de FERMAX.
- Garantizar la **estabilidad y solidez de FERMAX** a largo plazo.

Periódicamente, miembros responsables de distintos niveles de la organización, realizan una revisión sobre la relevancia y probabilidad de ocurrencia de los riesgos que se exponen a continuación:

**Riesgos económicos:** aquellos que pueden tener un impacto en los resultados del Grupo o su rendimiento, destacando riesgos de crédito en operaciones comerciales y volatilidad en los tipos de cambio.

**Riesgos legales:** aquellos que pueden afectar de un modo directo o indirecto al Grupo debido a un incumplimiento o inobservancia de la normativa legal y fiscal que resulte aplicable, y que pueden afectar, incluso, a su reputación e imagen de marca.

**Riesgos comerciales:** relacionados con aquellos aspectos de la operativa intrínseca de FERMAX, es decir, tanto de la compraventa de productos y servicios como del lugar en el que se comercializan. Destacan riesgos de deudores, de proveedores, de país y de precios.

**Riesgos medioambientales:** se considera la probabilidad e impacto de aquellos riesgos ambientales derivados de la actividad del Grupo en el entorno.

**Riesgos de IT:** relacionados con la vulnerabilidad de los sistemas informáticos y la protección de la información. Destaca la ciberseguridad tanto en materia fabril, como de producto conectado.

**Riesgos de RRHH:** aquellos relacionados con aspectos sociales de FERMAX, bien desde la perspectiva de la seguridad y salud de las personas trabajadoras como desde un punto de vista organizacional.

## Fermax y su modelo de negocio

En particular, los **riesgos económicos y legales** son gestionados a través del análisis, seguimiento, revisión y control de los principales indicadores que lleva a cabo la organización del Grupo.



Respecto a los **riesgos comerciales**, se analiza periódicamente la evolución de distintos indicadores, entre los que destacan aquellos centrados en el cumplimiento y mejora de las necesidades y expectativas de los clientes, a través de encuestas de satisfacción.

Los **riesgos medioambientales** son gestionados a través de la implantación de un sistema de gestión medioambiental cuyo objetivo persigue la mejora continua en todos y cada uno de los procesos y actividades desarrollados por las empresas integrantes de FERMAX en las que, como consecuencia de su actividad, tales riesgos pueden materializarse.

En cuanto a los **riesgos de IT o sistemas informáticos**, FERMAX cuenta tanto con un procedimiento interno de gestión y resolución de incidencias tanto como con el asesoramiento y validación externo de sus procesos, focalizándose especialmente en aquellos relacionados con la ciberseguridad.

En materia de **Recursos Humanos**, FERMAX evalúa y analiza constantemente las necesidades y expectativas del personal, habiéndose establecido distintos mecanismos de seguimiento y control, focalizándose en la formación y desarrollo personal y profesional.

Finalmente, y con carácter adicional a lo anteriormente expuesto, cabe destacar que FERMAX cuenta con el asesoramiento y consultoría de entidades externas para la mitigación de los riesgos anteriormente mencionados y, a su vez, lograr la consecución de sus objetivos.



# Cuestiones medioambientales

FERMAX, en su compromiso con el medioambiente y con las partes interesadas, mantiene un sistema de gestión ambiental basado en la normativa ISO 14001.

La política FERMAX de calidad y sostenibilidad ambiental marca sus líneas prioritarias de actuación, entre las cuales destaca:

- La mejora continua de procesos y actividades, aplicando en todo momento una política de optimización de costes, reducción de gastos y economía circular.
- La determinación de los aspectos ambientales de la organización y compromiso con el medio ambiente.
- La planificación y control en todas las fases del proceso productivo, desde la concepción del producto hasta la garantía de funcionamiento en uso, integrando conceptos de economía circular en cada una de las fases, proporcionando concienciación en la sostenibilidad ambiental.

La Dirección de FERMAX se compromete totalmente con esta política y la expone para su general conocimiento y aplicación por parte de todas las personas que integran el Grupo.

## Principio de precaución

FERMAX entiende que no es necesario poner en marcha medidas que velen por el principio de precaución dado que la actividad productiva de FERMAX no entraña riesgos ni genera un impacto relevante para el medio ambiente. No obstante, el Grupo cuenta en su póliza de seguro de Responsabilidad Civil con una cobertura de siniestros por contaminación accidental y repentina por valor de 6.000.000€.

En cualquier caso, durante el ejercicio 2021 FERMAX no ha incurrido en sanción alguna por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.

## Contaminación

Respecto a las emisiones y uso de recursos, sólo se consideran relevantes los datos asociados a la planta de producción ubicada en la sede principal del grupo en Valencia (España) ya que el resto de las filiales que conforman FERMAX, son entidades meramente comercializadoras.

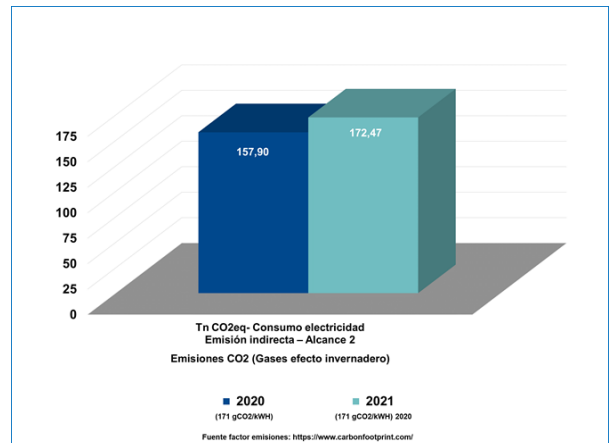
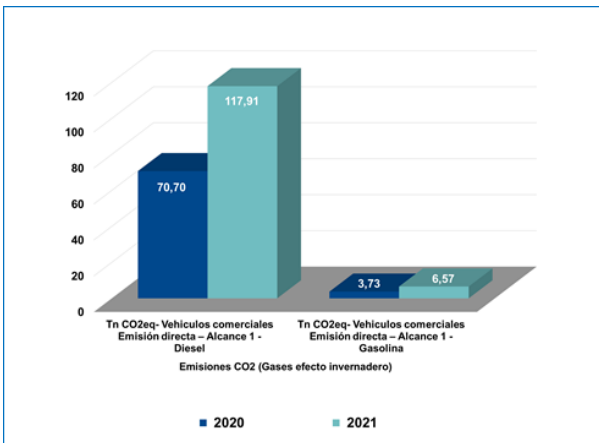
### **EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO**

La fabricación de productos FERMAX no genera directamente gases de efecto invernadero, por lo que no se estima conveniente adoptar medidas extraordinarias ni establecer metas de reducción de emisiones de dichos gases.

Cuestiones medioambientales

**EMISIONES ATMOSFÉRICAS**

Según la legislación vigente, (véase la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera y el Real Decreto 100/2011, de 28 de enero, por el que se actualiza el catálogo de actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y se establecen las disposiciones básicas para su aplicación), se determina que la actividad productiva de FERMAX no es una actividad potencialmente contaminadora. No obstante, en su compromiso con el medio ambiente, FERMAX realiza controles voluntarios y mantiene un registro de todos los focos emisores existentes, en función de las materias primas, combustible utilizado y contaminante generado en cada fase del proceso productivo. Adicionalmente, se recopilan las mediciones periódicas para así ratificar el bajo nivel de emisiones generadas por la actividad fabril.



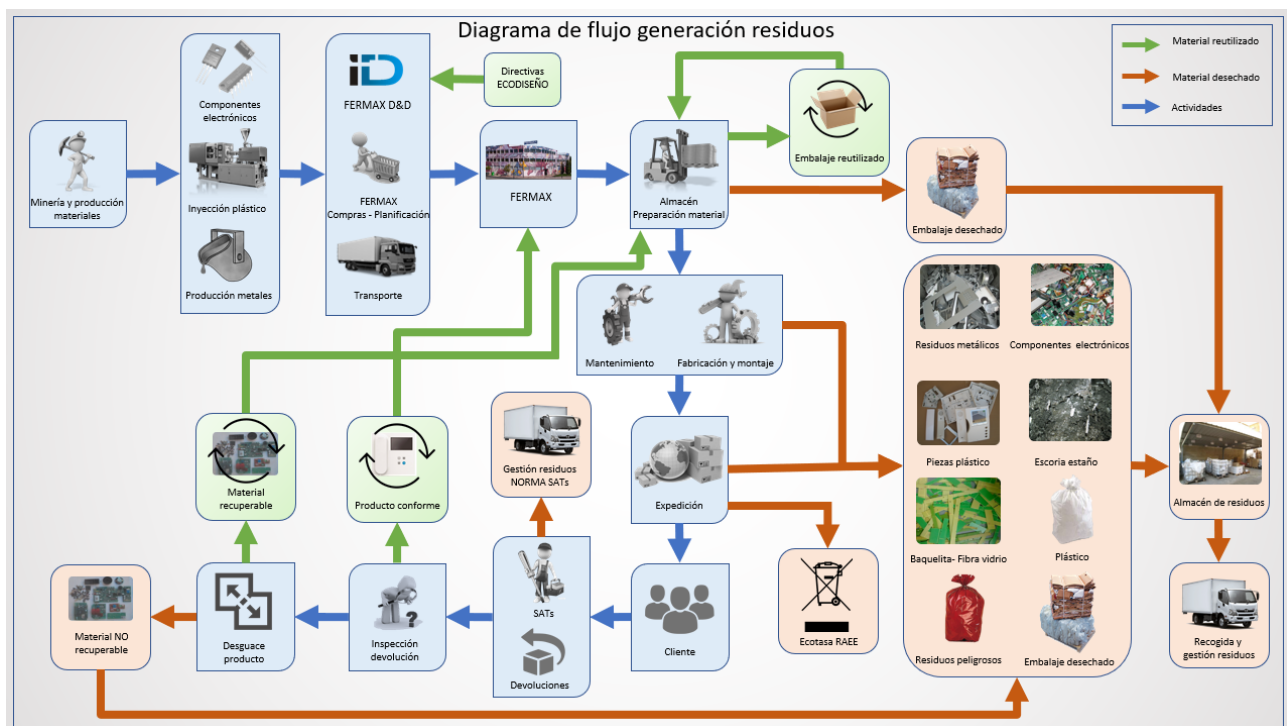
**CONTAMINACIÓN ACÚSTICA**

FERMAX, de acuerdo con la legislación vigente (véase el Decreto 266/2004, de 3 de diciembre, del Consell de la Generalitat, por el que se establecen normas de prevención y corrección de la contaminación acústica en relación con actividades, instalaciones, edificaciones, obras y servicios), se somete periódicamente a ensayos de nivel de ruido ambiental certificados por un organismo de control autorizado.

A tal efecto, según el laboratorio de ensayo de ruido ambiental y tras el ensayo realizado en febrero de 2021, el ruido emitido durante la actividad industrial de FERMAX es de 54±2 Lkeq. Este valor es inferior al valor límite permitido de 60 Lkeq.

## Economía circular. Prevención, reciclaje y reutilización

En todas las fases del ciclo de los productos FERMAX se aplican los principios de prevención, reciclaje y utilización. A modo ilustrativo, en el siguiente diagrama se visualiza el flujo de generación y reciclaje de residuos y de reutilización de materiales:



### FASE DE DISEÑO

En FERMAX se revisan las directivas europeas sobre ecodiseño que puedan aplicar a nuestros productos, además de la Directiva 2011/65/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos (Directiva RoHS) y el Reglamento n.º 1907/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de sustancias y preparados químicos (REACH).

Por otra parte, FERMAX ha centrado su estrategia de producto en crear y desarrollar una nueva tecnología totalmente digital - DUOX - cuya innovación radica en permitir una reducción tanto en los elementos necesarios en la instalación como en el cableado. Este avance tecnológico es clave, no sólo desde un punto de vista técnico, sino también medioambiental, al permitir una mayor eficiencia en el uso de los recursos en el proceso de fabricación de los productos. Paralelamente, el departamento de Calidad, junto al de I+D, hacen seguimiento de la evolución de la sostenibilidad de

## Cuestiones medioambientales

los productos FERMAX con indicadores de eficiencia energética y ratios comparativos de consumos de energía entre productos.

### FASE DE APROVISIONAMIENTO

En la fase de planificación y compra de materias primas existe un procedimiento en el que se insta a todos los nuevos proveedores, desde la firma del acuerdo de suministro de materias primas, a cumplir unos requisitos medioambientales en lo referido a los embalajes de los productos, en aras de la optimización del uso de recursos y la minimización del impacto del proceso productivo en el medio ambiente. En este sentido, se exige que los embalajes estén correctamente dimensionados, sean reutilizables y no contengan sustancias nocivas.

### FASE DE PRODUCCIÓN

Tanto en la fábrica como en el almacén se emplean contenedores reutilizables (cajas y bandejas de plástico), a la vez que se reutilizan materiales de envasado como cajas de cartón, foam y pallets.

Además, en la línea de fabricación existe un sistema propio de recuperación y reparación de productos no conformes, para poder minimizar el volumen de residuos generados durante el proceso productivo y mejorar la eficiencia del uso de las materias primas.

### FASE DE COMERCIALIZACIÓN



FERMAX, desde la entrada en vigor de la Ley 11/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases, está adherida a la sociedad "ECOEMBALAJES ESPAÑA, S.A." (en adelante, "ECOEMBES"), lo que se traduce en un compromiso de acción adquirido con la sociedad en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible por el que contribuye económicamente al Sistema Integrado de Gestión (SIG), respecto a la comercialización de productos envasados a usuario final.

En la fase de comercialización, hay que destacar que los embalajes de los productos que FERMAX pone en el mercado contienen de media 50% de material reciclado.

Además, se presenta periódicamente un PLAN EMPRESARIAL DE PREVENCIÓN DE RESIDUOS DE ENVASES en el que se detallan las acciones a realizar para conseguir la optimización de embalaje de nuevos productos y la reducción de tintas en embalajes ya existentes. El actual plan en vigor abarca los ejercicios 2019-2021. Para llevar a cabo este plan, desde los departamentos de Ingeniería de Producción, Calidad y Medioambiente y Marketing se aúnan esfuerzos para establecer objetivos de optimización de los envases y embalajes y poner en marcha medidas de rediseño de estos.



## FASE DE POSTVENTA

Dentro del marco del acuerdo de FERMAX con sus Servicios Técnicos Autorizados de España existe un apartado de Política de Medio Ambiente por el que los mismos se comprometen a realizar una correcta gestión de residuos cumpliendo con la legislación vigente.

Todos los productos que eventualmente hayan sido devueltos por los clientes serán procesados en una fase de despiece con la doble intención de favorecer: (i) la segregación de residuos, en caso de los componentes inservibles, y (ii) la eficiencia de recursos mediante la reutilización de los componentes que, según los estándares de calidad de FERMAX, puedan ser incorporados de nuevo al proceso productivo.

## Cuestiones medioambientales

**SEGREGACIÓN DE RESIDUOS**

FERMAX promueve acciones de concienciación y educación medioambiental entre las personas trabajadoras mediante la implantación de pautas medioambientales para la correcta segregación según el tipo de residuos generados en cada área.

En las líneas de producción y áreas técnicas se encuentran los contenedores específicos de residuos generados en el proceso productivo (aluminio, zamak, circuitos, cables, piezas de plástico, puntas de soldador...) y están perfectamente identificados y localizados para su posterior tratamiento.

Tanto en estas áreas como en las oficinas, almacenes y zonas de descanso se encuentran contenedores de los residuos más comunes, como papel o cartón, además de otros más específicos, como pilas o tóneres.

FERMAX desecha los principales residuos generados en la sede principal a través de gestores autorizados por la Administración competente.

Los residuos que en mayor medida se generan en el proceso productivo son envases y embalajes: balas de papel y cartón, balas de plástico y pallets de madera. En relación con este punto, véase a continuación el detalle de la cantidad total de residuos generados en 2021 desglosados por tipología:

Residuos peligrosos	Peso total (Tn)	Método de eliminación
15 02 02* - Material absorbente	0,175	R12
16 06 01* - Baterías de plomo	0,106	R12 (Valoración)
20 01 36 / 16 02 13* - Tubos de monitor	0,071	R12
08 01 11* - Líquidos cuba máquinas de ola	0,069	R12
20 01 21* - Tubos fluorescentes	0,045	R12
15 01 10* - Envases contaminados de plástico	0,044	R12
15 01 11* - Aerosoles	0,016	R12
08 04 09* / 16 05 07* - Productos químicos	0,013	R12

R12: Intercambio de residuos para someterlos a cualquiera de las operaciones enumeradas entre R1 y R11

Residuos NO peligrosos	Peso total (Tn)	Método de eliminación
17 06 04 / 20 01 39 - Estiropor (m3)	16 m3	R13
20 01 01 - Balas de papel y cartón	48,114	R (Valoración)
20 01 39 - Balas de plástico	7,629	D (Desecho)
20 01 39 - Piezas plástico PRODUCTOS FERMAX	6,964	R13
20 01 39 - Residuos de fibra de vidrio	5,468	R13
15 01 03 / 20 01 38 - Palets de madera	4,815	R13 (Valoración)
16 02 14 / 20 01 36 - Circuitos y comp. electrónicos	3,832	R12 (Valoración)
20 01 01 - Documentación confidencial	2,981	R (Valoración)
17 04 05 - Hierro	2,61	R4 (Valoración)
20 01 39 - Piezas plástico	0,912	R13
17 04 02 - Aluminio	0,78	R4 (Valoración)
17 04 06 - Estaño sin plomo	0,488	R13 (Valoración)
17 04 01 - Cables y Cobre limpio	0,416	R4 (Valoración)

R4: Reciclado o recuperación de metales y de compuestos metálicos.

R12: Intercambio de residuos para someterlos a cualquiera de las operaciones enumeradas entre R1 y R11

R13: Acumulación de residuos para someterlos a cualquiera de las operaciones enumeradas entre R1 y R12

## USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

En cualquier caso, además de las pautas medioambientales para la segregación de residuos disponibles en las instalaciones a las que anteriormente se ha hecho referencia, FERMAX lleva a cabo periódicamente, a nivel interno, campañas de sensibilización medioambiental y de concienciación sobre el uso sostenible de los recursos.

## AGUA

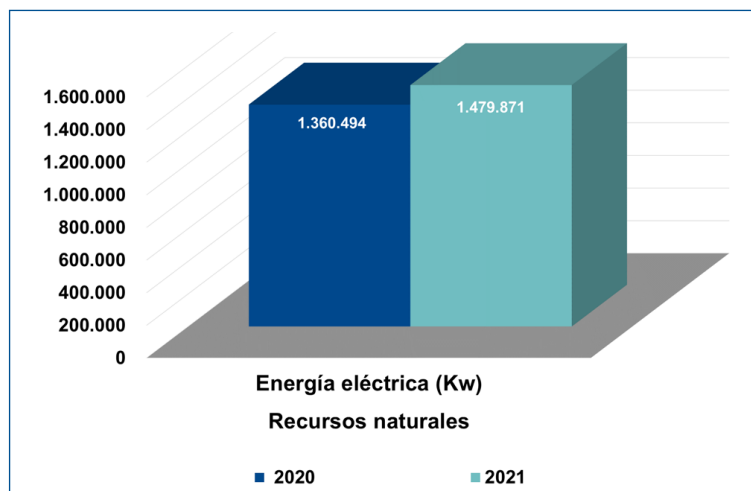
El consumo de agua de FERMAX en 2021 ha sido de 1,57 megalitros y se limita al mero uso sanitario en todas las instalaciones, por lo que la actividad de FERMAX no entraña un impacto relevante en este recurso medioambiental.

## ENERGÍA

La única fuente de energía en la planta productiva de FERMAX es la electricidad.

En 2021 el consumo de energía eléctrica fue de 1.479.871 Kw.

No obstante lo anterior, en su compromiso con el medio ambiente, FERMAX tiene prevista la instalación de placas fotovoltaicas que le permitan reducir los niveles de consumo eléctrico y las emisiones anteriormente mencionadas, y que se prevé puedan iniciar su funcionamiento a lo largo del ejercicio 2022.



## MATERIAS PRIMAS

Materiales consumidos 2021:  
146.992.058 unidades  
Agrupados en las siguientes familias:

2021	Uds	%
COMPONENTES ELECTRÓNICOS	122.485.400	83%
EMBALAJE / ETIQUETADO / DOCUMENTACION	8.382.918	7%
PIEZAS METALICAS	7.386.944	5%
PIEZAS PLASTICO	7.535.232	5%
<b>TOTAL UDS</b>	<b>146.992.058</b>	<b>100,00%</b>

## Protección de la biodiversidad

Las instalaciones de FERMAX no están ubicadas en áreas protegidas por lo que su actividad no genera impacto en la biodiversidad.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## Equipo: Principios éticos y código de conducta

Desde el convencimiento de que el capital humano es el activo fundamental del Grupo, en FERMAX la gestión de las personas se asienta en un modelo de excelencia continua, basado en la formación permanente, la comunicación, el trabajo en equipo, la promoción interna y la innovación, para lograr la adaptación constante al cambio que permita asegurar el futuro de FERMAX.

En este sentido, debe destacarse que como parte integrante de su “Manual de Gestión de Personas”, FERMAX cuenta con un **CÓDIGO ÉTICO** que recoge su **compromiso** de actuar conforme a unos valores y principios que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, en todas las relaciones del Grupo, con sus propias personas trabajadoras, con sus clientes, con sus proveedores, con sus accionistas y con la sociedad en general.



Por este motivo, FERMAX se compromete a:

Fomentar el **sentido de pertenencia**, buscando la armonía entre el ejercicio de la profesión y la vida personal.

Impulsar **políticas de seguridad y salud en el trabajo**, asumiendo las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente de cada país, garantizando que las personas trabajadoras desarrollan sus labores en lugares seguros y saludables, y previniendo los accidentes en el lugar de trabajo.

**Cumplir con la legislación laboral de cada país** en los que opera, respetando las leyes y normativas referentes a contratos y jornadas laborales, y retribuyendo a todos las personas trabajadoras respetando la legislación local y



convenio del sector, acorde con la función desempeñada, y sin distinción de sexo.

**No discriminar** a ningún empleado por razón de sexo, raza, discapacidad física, religión, ideología, edad o nacionalidad, ni contratar personas por debajo de la edad legal mínimamente permitida.

**No permitir ninguna forma de acoso o abuso** físico, sexual, psicológico o verbal. En FERMAX, la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre las personas trabajadoras se basan en el respeto escrupuloso a la dignidad de las personas, y están soportadas en los principios de confianza y respeto mutuo.

Gestionar las relaciones laborales en base a la **igualdad de oportunidades sin distinción de género**.

**Ser socialmente responsable**, contribuyendo a crear una sociedad con más oportunidades para todos y más solidaria, y asumiendo el compromiso ético de preocuparse por el entorno y por una sociedad diversa.

Desarrollar su actividad desde el **respeto al Medio Ambiente**, cumpliendo los estándares establecidos en la normativa medioambiental vigente y minimizando el impacto de sus actividades sobre el mismo.

Mantener el **principio de neutralidad política**, no interfiriendo políticamente en las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades, como muestra además de respeto a las diferentes opiniones y sensibilidades de las personas vinculadas a la empresa.

**Tratar la información personal con confidencialidad**, ya que FERMAX recopila, mantiene y gestiona información personal sobre las personas trabajadoras, clientes, y proveedores, de acuerdo con las obligaciones de privacidad que se establecen en la normativa que resulta aplicable en materia de protección de datos personales.

Considerar que la **“Orientación al Cliente”** va más allá de una mera declaración de buenas intenciones, ya que el cliente es el núcleo de la actividad empresarial y entorno a él están orientados todas las personas y procesos que conforman FERMAX.

Cuestiones sociales y relativas al personal

## Empleo

De media en 2021, el equipo FERMAX estuvo formado por 427 personas, de las cuales 265 formaron parte de la plantilla en España, lo que supone un 62% del total de la plantilla, y 162 conformaron la plantilla internacional del Grupo.

En las tablas presentadas a continuación se detalla información sobre los siguientes aspectos:

### N.º DE PERSONAS TRABAJADORAS A 31.12.2021 POR EDAD, PAÍS, SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nº de personas trabajadoras a 31.12.2021 por edad, país, sexo y clasificación profesional																				
País	Nº empl.	Edad			Consejero		Director		Ingeniero / técnico		Comercial		Admin.		Almacén		Producción			
		H	M	>55 años	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
UK	23	19	4	8	10	5	0	0	2	1	9	0	5	0	2	3	1	0	0	0
POL	12	11	1	3	9	0	0	0	1	0	7	0	2	0	0	1	1	0	0	0
CN	20	13	7	3	17	0	0	0	1	0	10	0	0	0	2	7	0	0	0	0
SG	79	61	18	14	61	4	0	0	1	1	52	0	4	2	2	15	2	0	0	0
FR	15	14	1	2	12	1	0	0	1	0	4	0	6	0	2	1	1	0	0	0
ESP	261	172	89	30	213	18	3	0	10	3	74	23	30	1	4	20	10	12	41	30
POR	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
EAU	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
COL	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BEL	21	16	5	1	19	1	0	0	0	0	9	0	6	0	4	1	1	0	0	0
<b>TOTAL GRUPO FERMAX</b>	<b>436</b>	<b>311</b>	<b>125</b>	<b>61</b>	<b>345</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>167</b>	<b>23</b>	<b>55</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>51</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>41</b>	<b>30</b>

El personal de alta dirección proveniente de la comunidad local supone el 62% del total del personal directivo de FERMAX.

### DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO POR EDAD, SEXO, Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A 31.12.2021

	Promedio - Hombres									Promedio - Mujeres								
	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato a tiempo parcial			Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato a tiempo parcial		
	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años
Consejero	-	2.0	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Director	1.0	14.0	2.0	-	-	-	-	-	-	-	4.0	1.0	-	-	-	-	-	-
Ingeniero / técnico	28.2	115.5	5.0	5.7	5.4	-	0.1	1.0	-	1.9	18.9	-	1.4	-	-	-	-	-
Comercial	1.0	43.4	7.5	-	-	-	-	-	-	-	4.0	-	-	-	-	-	-	-
Admin.	1.0	8.9	1.0	1.6	-	-	-	-	-	4.5	29.4	6.0	0.6	4.0	-	-	-	3.0
Almacén	0.7	13.0	2.0	-	0.8	-	-	-	0.4	-	8.0	2.0	-	0.9	-	-	-	1.3
Producción	4.0	35.0	-	2.9	0.8	-	-	-	-	-	25.0	6.0	-	0.2	-	-	-	-

### NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años
Consejero	-	-	-	-	-	-
Director	-	1	-	-	-	-
Ingeniero / técnico	2	2	1	-	-	-
Comercial	-	-	-	-	1	-
Admin.	-	-	-	-	-	-
Almacén	-	-	1	-	-	-
Producción	-	-	-	-	-	2

**REMUNERACIÓN MEDIA (SALARIO BRUTO) POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Remuneración media (salario bruto) 2021 por sexo, edad y clasificación profesional																	
	Edad			Consejero		Director		Ingeniero / técnico		Comercial		Admin.		Almacén		Producción	
	años (k€)	31-55 años (k€)	>55 años (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)
TOTAL GRUPO FERMAX	22,8	31,7	42,3	117,98		69,97	65,83	28,98	33,44	43,58	34,93	29,44	25,80	22,39	21,23	19,73	21,90

**BRECHA SALARIAL POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Brecha salarial 2021 por clasificación profesional					
Director	Ingeniero / técnico	Comercial	Admin	Almacén	Producción
0,94	1,15	0,80	0,88	0,95	1,11

En el cómputo del Grupo, la brecha salarial en 2021 es de 0,97.

## Política retributiva

El modelo retributivo de FERMAX toma como base lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación según categoría profesional, además de considerar el nivel de responsabilidad y velar por los principios de equidad interna y competitividad externa.

Entre los principales beneficios sociales al personal destacan, entre otros, cheque guarderías, contribuciones para planes de pensiones, tickets restaurante y seguros individuales de vida, salud e invalidez, y seguros médicos privados (algunos de los beneficios varían en función del país y del puesto de trabajo).

## Auditoría retributiva

Habiéndose implantado en FERMAX un Plan de Igualdad y conscientes de la obligatoriedad desde marzo 2021 de llevar a cabo una auditoría retributiva, se ha contratado los servicios de una consultora externa encargada de realizar la citada auditoría con el objetivo de verificar que el sistema retributivo cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución.

## Cuestiones sociales y relativas al personal

### Organización del trabajo

La ordenación del tiempo de trabajo constituye un elemento esencial de las relaciones laborales.

FERMAX, de acuerdo con la Legislación Europea, (concretamente, de conformidad con la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo), aboga por el equilibrio entre la organización empresarial, la flexibilidad interna y la regulación normativa, siendo consciente del continuo cambio existente en el entorno.

La jornada anual de trabajo es la pactada en cada Convenio Colectivo que resulta de aplicación. En tales Convenios Colectivos, además de determinarse las tablas salariales que resultan aplicables a cada categoría profesional, se incluyen disposiciones relativas a la distribución del tiempo de trabajo, ampliación de permisos o licencias y medidas vinculadas con la conciliación laboral y familiar.



Para una **gestión eficiente del tiempo de trabajo**, FERMAX cuenta con un sistema de control de accesos y presencia acorde a la normativa vigente que permite:

- Organizar los diferentes horarios de trabajo según departamentos y puestos.
- Conocer en tiempo real quiénes se encuentran en las instalaciones ante una posible situación de emergencia.
- Medir cuestiones relativas al tiempo de trabajo, presencia y absentismo.

Finalmente, por lo que respecta al absentismo laboral, debe destacarse que el número total de horas de absentismo en 2021 en FERMAX fue de 22.369.

## Medidas de conciliación, permisos y flexibilidad

En los Convenios Colectivos de aplicación (tomamos como referencia el Convenio que rige a la mayoría de la plantilla, ubicada en la sede en España donde se lleva a cabo el proceso productivo: el Convenio Colectivo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal), se recogen las disposiciones relativas a la distribución del tiempo de trabajo, ampliación de permisos o licencias y medidas para la conciliación laboral y familiar entre otras.

Para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, FERMAX presenta distintos tipos de jornada laboral, destacando en la sede del grupo en Valencia (España) los departamentos con puestos directamente vinculados con el proceso productivo, así como los puestos de trabajo de otras áreas relacionados, para los que se mantiene la jornada continuada todo el año, de 07:00 a 15:00, con un único turno de fabricación.



Por otra parte, se ha implantado un sistema propio de trabajo a distancia en respuesta a la adaptación a los cambios organizativos que conllevan las exigencias actuales de la sociedad. La incorporación de esta modalidad de desempeño no presencial en la cultura empresarial lleva implícita la flexibilidad, sujeta a la

naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, contando con el compromiso y responsabilidad de las personas de organizar aquellas tareas que requieren de mayor nivel de concentración.

En cuanto a los permisos o licencias, además de los que por normativa refieren a paternidad y maternidad, dentro de las medidas de conciliación y flexibilidad interna se presta especial atención a las referidas a situaciones especiales de personas trabajadoras con hijos/cónyuges/progenitores que padezcan enfermedades crónicas y/o de carácter grave. La flexibilidad necesaria se gestionará de manera personalizada en función de las necesidades que puedan aparecer.

Por último, para las personas trabajadoras que, por la naturaleza de sus funciones no dispongan de jornada flexible y/o en su Convenio Colectivo no tengan recogida la licencia retribuida o la hayan excedido en los tiempos retribuidos, en el caso de necesidad de acompañamiento médico de hijo/a hasta 14 años o padres impedidos se establece la posibilidad de ausentarse para dicho fin. La ausencia deberá preavisarse y justificarse con comprobante médico.

La jurisprudencia ha ratificado recientemente (TS 09-12-20\_ EDJ 763758) que se trata de un permiso no retribuido que deberá prioritariamente recuperarse en función de las necesidades de la empresa. De no ser posible esta opción durante el año natural se tratará finalmente como una deducción horaria.

## Salud y Seguridad

FERMAX, en cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y la Norma OHSAS 18001:2017 "Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo", pretende aportar una nueva concepción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, integrando la prevención tanto en el proceso productivo de la organización como a todos los niveles de la misma.



Su objetivo es lograr la instauración de una auténtica cultura preventiva, que considere la Salud y Seguridad como partes inherentes a éste a través de un procedimiento dinámico y eficaz.

### **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La Dirección de FERMAX, con el objeto de alcanzar un nivel óptimo de Seguridad y Salud, manifiesta su compromiso de integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la toma de decisiones y a todos los niveles del Grupo. Para llevar a la práctica este compromiso, FERMAX:

- Centra los esfuerzos en crear un entorno de trabajo basado en los principios de una empresa saludable, comprometida con los trabajadores y con la sociedad.
- Promueve la cultura preventiva a través de la participación de los trabajadores en la Prevención de Riesgos Laborales, siendo colaboradores necesarios de su desarrollo.
- Adopta las medidas necesarias para que las condiciones de Seguridad y Salud, en los puestos de trabajo, cumplan con el marco legal y normativo establecido para cada caso.
- Mantiene una atención continuada en la identificación y eliminación de riesgos que puedan ocasionar lesiones y/o enfermedades, incendios y pérdidas a la propiedad o a los procesos, así como los relacionados con la Seguridad Vial.
- Informa y forma a sus trabajadores y personal externo sobre los riesgos existentes en la organización para evitar accidentes de trabajo y promover comportamientos preventivos seguros.

Además, FERMAX cuenta con un Sistema de Prevención que estructura todas las actuaciones para cumplir con los principios establecidos, desarrollando en su caso protocolos de actuación, además de otros procesos y sistemas de control basados en la mejora continua.

Para ello, dispone de un Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos y Planificación de la actividad preventiva tanto en la Sede en Valencia (España), dada la actividad productiva que requiere de una gestión y actuación superior, como en las oficinas comerciales.

En lo que respecta a las filiales comerciales internacionales, también se dispone de manera general de normativas básicas de seguridad y salud (Health & Safety Policies) con distinto nivel de profundidad en función del tamaño de la filial (en cualquier caso, al tratarse de oficinas comerciales los riesgos laborales son mínimos).

Durante el año 2021, en el Grupo se registraron siete accidentes laborales en los términos que a continuación se detallan:

- En FERMAX hubo cuatro accidentes, dos de ellos con baja. El índice de gravedad fue de 0,027 y el de frecuencia 4,9.
- En CEEME se produjeron dos accidentes de trabajo, uno de ellos con baja. El índice de gravedad fue de 0,19 y el índice de frecuencia 3.
- En la filial de Singapur hubo un accidente laboral.

## ENFERMEDADES PROFESIONALES

No ha habido ningún caso de enfermedad profesional ni en España (plantilla mayoritaria) ni en ninguno de los países en los que FERMAX desarrolla su actividad.

## VIGILANCIA DE LA SALUD

FERMAX, en materia de vigilancia de la Salud, establece mecanismos propios de actuación como son los reconocimientos médicos, en los que se realizan pruebas definidas según los riesgos del puesto de trabajo para detectar patologías y valorar la aptitud para el puesto, o la puesta en marcha de un protocolo de actuación para personal sensible, que atiende a los riesgos derivados del propio puesto de trabajo y, en particular, a las embarazadas o personas con alguna diversidad funcional.

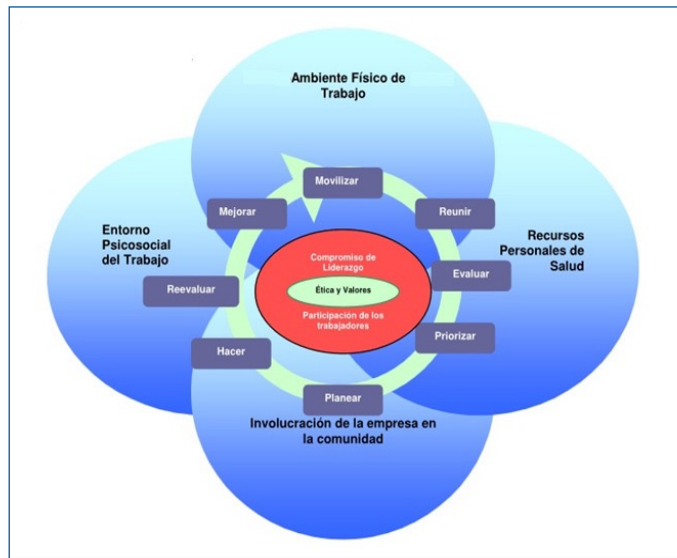
Cuestiones sociales y relativas al personal

**PROGRAMA FERMAX EMPRESALUDABLE**

Ser una organización saludable significa, además del cumplimiento legal en prevención de riesgos laborales, gestionar la salud de los trabajadores desde un enfoque integral e integrado y considerar la salud en todas las políticas del Grupo.

En este contexto, FERMAX tiene el propósito de ser referente como una organización saludable y, para ello, adopta las medidas preventivas laborales necesarias, centrándose en:

- Aspectos relativos al bienestar de las personas.
- Hábitos de vida saludables.
- Respeto al medio ambiente.
- Participación en la comunidad.



El programa de EMPRESALUDABLE FERMAX, consta de cuatro partes:

**Política de Promoción de la Salud FERMAX**

Cuya iniciativa es impulsar, siguiendo los principios recogidos en la Declaración de Luxemburgo y con el objeto de integrarse en la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de trabajo, una inversión de futuro que aumente la capacidad individual del personal empleado de mantener y mejorar su salud y calidad de vida. Su objetivo es lograr una disminución de las enfermedades y un incremento de la productividad, de la motivación, de la moral y de un mejor clima laboral.

Para lograr este objetivo, FERMAX desarrolla proyectos específicos de promoción de la salud y de hábitos de vida saludables, destinados tanto a la salud del personal empleado como a la de sus familias y la comunidad en general.





### Plan de salud colectivo

Centrado en acciones programadas que se desarrollan a través de la entrega de información, formación e intervención en aspectos de la salud del personal, y están enfocados en:

- Salud cardiovascular.
- Prevención del cáncer.
- Prevención de enfermedades profesionales.
- Apoyo a la salud de nuestra Comunidad.

### Acciones FERMAX Empresaludable

FERMAX realiza diferentes acciones encaminadas a mejorar la salud de la plantilla a través de jornadas, talleres, campañas y eventos dirigidos a fomentar los hábitos saludables y la práctica regular del ejercicio de toda la plantilla.

Las principales acciones vigentes de FERMAX Empresaludable son: campaña anual de reconocimientos médicos, de donación de sangre, de vacunación de gripe estacional, campañas periódicas de promoción del consumo de fruta, copago en centros deportivos, descuentos en centros de fisioterapia, organización de talleres, jornadas, y charlas relacionadas con la salud, mindfulness y yoga.



### Boletín FERMAX Empresaludable

El boletín FERMAX Empresaludable es el principal canal de comunicación de los contenidos, talleres, acciones y noticias relacionadas con el Proyecto FERMAX Empresaludable, así como otros artículos de interés.

## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Todas las personas trabajadoras en FERMAX tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

En el Manual de Gestión de Personas se incluyen recomendaciones para la desconexión digital de los trabajadores.

Cuestiones sociales y relativas al personal

## Relaciones Sociales

### CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES

Los Convenios Colectivos son los acuerdos firmados entre los representantes de los trabajadores y los empresarios que constituyen una de las fuentes normativas reguladoras de los derechos y deberes de la relación entre empresario y persona trabajadora. Conforman una norma jurídica y fuente de Derecho Laboral, que regula las condiciones de trabajo aplicables para un determinado ámbito territorial y sector profesional.

En las distintas sedes de FERMAX en España son de aplicación los Convenios Colectivos provinciales que, en cada caso, resulten de aplicación para la Industria o Comercio del Metal. En la sede del Grupo en España se aplica el **CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE VALENCIA**, dado que es en dicha ciudad en la que radica la fábrica donde se desarrolla el proceso productivo.

Asimismo, cabe señalar que FERMAX forma parte del Comité Ejecutivo de FEMEVAL (Federación Metalúrgica Valenciana), compuesto por 22 empresas del sector (Industria-Comercio-Servicios), en representación de las empresas manufactureras del sector.

A nivel internacional, las filiales del Grupo cumplen con la legislación aplicada en todos los países en los que están presentes. FERMAX, basa sus relaciones en principios fundamentales como son la confianza y la comunicación interna, promoviendo el diálogo y apoyando el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.

### % PERSONAS TRABAJADORAS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS

Los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas integrantes del Grupo que a continuación se detallan, están cubiertos por los convenios colectivos que les resultan de aplicación en función de la actividad desarrollada. Concretamente:

País	Convenio Colectivo (Collective Agreements)	%
<b>FERMAX ESPAÑA</b>	C.C. de la Industria, Tecnología y Servicios del Sector Metal de Valencia (en Oficinas Comerciales, mismo Convenio del Sector Metal pero de Comercio)	100%
<b>CEEME</b>	C.C. laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana	100%
<b>FERMAX FRANCE</b>	Convention Collective Nationale des Commerces de Gros	100%

En el resto de filiales y países en los que FERMAX opera, los trabajadores no están adheridos a ningún convenio colectivo en concreto, ya sea porque tal figura no existe o porque la adhesión a los citados convenios colectivos no es obligatoria de conformidad con la normativa que, según sea el caso, resulta de aplicación. En consecuencia, el promedio de trabajadores de FERMAX que está sujeto a convenios colectivos es de 65,5%.

## COMUNICACIÓN INTERNA

Además de la comunicación continua entre los distintos colaboradores y las reuniones formales de seguimiento con los equipos, a nivel interno se han establecido diferentes herramientas, procedimientos y buenas prácticas, destacando, entre ellas, el canal de comunicación digital: ÁGORA.

Este sistema, puesto a disposición de todas las personas trabajadoras para cuantos asuntos deseen tratar, permite realizar y gestionar cualquier consulta de información, acceder a determinada documentación y tramitar cualquier solicitud en tiempo real de forma online.



Cuestiones sociales y relativas al personal

## Formación

La mejora continua forma parte del ADN de FERMAX y de sus personas trabajadoras, quienes se encuentran en un proceso de formación y aprendizaje continuo en búsqueda de una mejora de la productividad tanto personal como profesional, con el objetivo de adquirir nuevas competencias y conocimientos que resulten aplicables al puesto de trabajo y, en consecuencia, a la consecución de los objetivos del Grupo.

En un entorno empresarial globalizado y cada vez más competitivo, FERMAX considera que el factor de éxito para las empresas radica en las capacidades y habilidades de las personas que forman parte de sus equipos, y la juventud el elemento clave para construir el futuro.

En FERMAX se desarrollan planes de formación dirigidos a incentivar y potenciar:

- **Conocimiento:** mediante la actualización constante de información de carácter técnica.
- **Habilidades:** desarrollando competencias transversales y claves para afrontar los cambios y dificultades.
- **Actitud:** el compromiso con la mejora continua desde una actitud constructiva y positiva forma parte de la cultura de FERMAX y de las personas que la integran. Nuestros valores familiares y nuestras dimensiones nos permiten mantener relaciones de persona a persona.

FERMAX ha puesto en marcha diversas líneas de formación y fomento del desarrollo para favorecer la competitividad y el alineamiento con el plan estratégico. A continuación, se detalla:

### PLANES DE FORMACIÓN

Para cada empresa del Grupo, se diseña un plan formativo alineado con la estrategia y dirigido a desarrollar las competencias e impulsar los valores clave para FERMAX.

El Plan de Acogida y Formación, descrito en el Sistema de Gestión de Calidad FERMAX y, a su vez, basado en la Norma UNE-EN-ISO 9001, incluye los siguientes hitos fundamentales:

1. Análisis de necesidades de formación.
2. Programación de las acciones formativas.
3. Ejecución de las acciones.
4. Evaluación de calidad, aprendizaje, eficacia y retorno de la inversión.
5. Aplicación de medidas de ajuste.



Adicionalmente, las nuevas incorporaciones recorren un itinerario de acogida y formación inicial, compuesto de entrevistas con interlocutores internos y mentores en el equipo, trabajo independiente con observación del mentor y reunión de evaluación, y participación en las reuniones de seguimiento.



### PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN

La formación es clave para mantener la competitividad, acelerando el aprendizaje técnico y el desarrollo de actitudes y habilidades personales para el despliegue de la estrategia.

A partir de un mapa de necesidades de formación multicanal, se establecen los distintos planes de formación. En el desarrollo de las acciones formativas se pretende:

1. Establecer los objetivos del curso en función del público destinatario.
2. Elegir el canal formativo (presencial, campus, interno, externo), los contenidos y duración necesarios.
3. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de la eficacia de la formación, evaluando aspectos tales como la satisfacción, grado de aprendizaje, aplicación práctica o transferencia al puesto de trabajo e impacto de los resultados en la organización.



Cuestiones sociales y relativas al personal

**METODOLOGÍA PARA LA FORMACIÓN**

FERMAX, consciente de la evolución en la formación durante los últimos años, combina tanto modalidades presenciales como de teleformación empleando un método abierto, basado en la interdependencia, la autoformación y los itinerarios de formación y talleres de capacitación práctica.

Adicionalmente, en España se utiliza el CAMPUS FERMAX, una plataforma e-learning que permite desarrollar cursos online corporativos a nivel interno y externo. Este sistema posibilita la formación tanto de clientes como de personal empleado, permitiendo estandarizar itinerarios de formación propios para cada uno.

Además, la participación en acciones de formación internas - externas aporta un componente de networking creando sinergias enriquecedoras para el desarrollo empresarial.

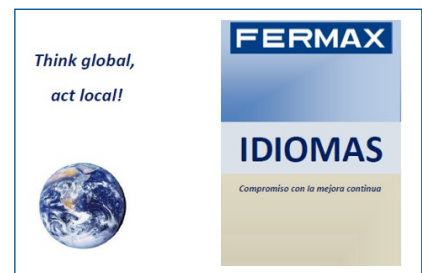
A efectos informativos, se adjunta la tabla con el detalle del número de horas de formación por categoría profesional:

<b>Nº de horas de formación 2021 por categoría profesional</b>		
<b>Consejero</b>	0,0	
<b>Director</b>	495,0	
<b>Ingeniero / técnico</b>	4.807,9	
<b>Comercial</b>	368,1	
<b>Admin.</b>	510,4	
<b>Almacén</b>	218,2	
<b>Producción</b>	1.110,0	
<b>TOTAL GRUPO FERMAX</b>	<b>7.510</b>	<b>horas</b>

Según su tipología, la formación tiene como eje principal profundizar en:

- Software, diseño y sistemas.
- Producción, operaciones y otros procesos.
- Producto conectado y transformación digital.
- Gestión de procesos para la mejora continua.
- Prevención de riesgos laborales y primeros auxilios.

Finalmente, cabe destacar que FERMAX cuenta con un sistema de copago de idiomas, ya que, en un contexto globalizado, entiende que el inglés en particular y otros idiomas como el francés, el alemán y el chino, aportan valor añadido a las empresas y empleabilidad a las personas. Por ello, da preferencia a los perfiles profesionales con experiencia en el extranjero y ofrece la oportunidad de aprender idiomas mediante este sistema.



## Integración e Igualdad

### ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

FERMAX, a través de su Política de Responsabilidad Social Corporativa, y en su vertiente de accesibilidad universal de las personas con diversidad funcional, canaliza proyectos de integración laboral y social, fomentando la participación voluntaria del personal en actuaciones solidarias. Pero, es a través de CEEME, sociedad perteneciente al Grupo, donde FERMAX deposita su máximo compromiso en materia de acción social.

CEEME tiene como misión favorecer la integración laboral, social y personal de las personas con diversidad funcional a través de su puesto de trabajo.

Para el Grupo, se considera el eje principal de integridad, proporcionando los medios técnicos y

humanos para que un equipo de trabajo produzca un producto óptimo, y al mismo tiempo, se realice como persona independiente y plena.

En 2020 este centro cumplió su veinte aniversario, y además en ese ejercicio consiguió la certificación del distintivo EFR de la Fundación Masfamilia, en materia de conciliación laboral, personal y social.

En la vertiente más empresarial de CEEME, cabría destacar que desde 2014 está certificado según la ISO 9001:2015 en gestión de la Calidad.

FERMAX a cierre de 2021 contaba con 23 personas trabajadoras con diversidad funcional.



## Cuestiones sociales y relativas al personal

### IGUALDAD

El Plan de Igualdad de FERMAX cuenta con el Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer, acorde al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, respaldado por la constitución de una Comisión de Igualdad y el compromiso de la Dirección.

Así, de la literalidad del citado Plan de Igualdad se desprende que:

“FERMAX cree firmemente en el avance hacia una sociedad más justa e igualitaria y en el desarrollo global de las personas, con independencia de su género.

Declaramos, por tanto, el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la Igualdad real en nuestra organización, estableciendo la Igualdad entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría

salarial entre mujeres y hombres, la conciliación y corresponsabilidad, la infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la Igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad”.





De conformidad con lo anterior, puede afirmarse que FERMAX reconoce, como Principios esenciales de Igualdad, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades sin distinción de género, la no discriminación y el respeto a la diversidad, todo lo cual queda reflejado, entre otros, en las siguientes políticas internas:

**Reclutamiento y selección:** se garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en dichos procedimientos, basándose en el mérito y las capacidades de los candidatos y posibilitando el acceso a los perfiles más competentes sin estar sujetos a estereotipos de ningún tipo.

**Formación:** se incluye la igualdad de oportunidades en la formación continua para garantizar una plantilla cualificada en igualdad de condiciones.

Del mismo modo, se potencia el desarrollo de carreras profesionales de las personas que conforman la plantilla, eliminando el encasillamiento de género en determinados puestos de trabajo y categorías profesionales.

**Promoción:** se aplica la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, posibilitando una participación equilibrada entre hombres y mujeres, lo que permite un desarrollo profesional de la plantilla en todos los departamentos, puestos de trabajo y categorías profesionales, independientemente del sexo de la persona.

**Conciliación de la vida familiar, laboral y personal:** existen distintas jornadas de trabajo en función de las necesidades del Departamento y puesto de trabajo, así como medidas internas para una mayor flexibilidad en la organización.

**Equiparación salarial:** FERMAX garantiza un trato igualitario en materia retributiva, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo directa o indirecta.

La aplicación de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en materia de política retributiva implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de hombres y mujeres.

**Comunicación con perspectiva de género:** se defiende en el lenguaje tanto escrito como oral y visual, un trato igualitario y respetuoso hacia mujeres y hombres, utilizando todos los recursos y herramientas disponibles que ofrece la lengua. Se evitan expresiones que ridiculicen o minusvaloren a las mujeres contribuyendo a mostrar la realidad social tal cual es, compuesta por mujeres y hombres, por lo que se hace uso del masculino y el femenino en los casos que corresponda para visibilizar a la mujer, o bien la figura de los genéricos que pueden representar a su conjunto.

Además, FERMAX cuenta con una Política contra el Acoso Sexual para prevenir cualquier comportamiento inaceptable o que perjudique el bienestar físico o psicológico de cualquier persona que forme parte del Grupo.

# Derechos Humanos

FERMAX garantiza el respeto e íntegro cumplimiento de la normativa que, en relación con esta materia, le resulta de aplicación, recogiendo expresamente en el Código Ético de FERMAX, incluido en su "Manual de Gestión de Personas", las pautas, procedimientos, valores y principios que son exigibles a todos sus miembros, tanto en las relaciones internas entre las diferentes empresas que conforman el Grupo, como en sus relaciones externas con la sociedad en general.

En este sentido, debe destacarse que FERMAX cumple con los cuatro Principios y Derechos fundamentales de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT) apoyando:**

**1. La eliminación de la discriminación** en materia de empleo y ocupación.

FERMAX, no permite ni tolera ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, discapacidad física, religión, ideología, edad, nacionalidad, estado civil, orientación sexual u opinión política y a su vez promueve la igualdad de oportunidades sin distinción alguna. El Grupo dispone de un Plan de Igualdad con el objetivo de alcanzar y promover la igualdad de trato y oportunidades entre todos sus trabajadores.

**2.** FERMAX respeta el derecho de sus personas trabajadoras a **la libertad de asociación y negociación colectiva**, y que éstos puedan elegir adherirse a un sindicato que garantice la no discriminación en cualquier ámbito profesional.

**3.** FERMAX **no utiliza, ni apoya el trabajo infantil, y prohíbe** cualquier contratación de personal por debajo de la edad mínima legalmente permitida.

**4.** FERMAX tiene como objetivo la protección de sus personas trabajadoras, integrando la **prevención, seguridad y salud** en el proceso productivo de la empresa y **a todos los niveles**, sin emplear ni auspiciar el trabajo forzoso u obligatorio.

Entre las principales directrices para regir el comportamiento profesional de todos los integrantes de FERMAX, destacan el respeto a la legalidad y el deber de relación con sus stakeholders de forma lícita, ética, y respetuosa, debiendo sus miembros cumplir, en el desarrollo de sus funciones, con las leyes vigentes en todos los países en los que FERMAX desarrolla su actividad.

## Canal Ético

---

Tal y como ha quedado establecido en otros apartados del presente Informe, el canal interno ÁGORA permite la realización de diferentes tipos de notificaciones dirigidas al Departamento de RRHH. Entre las opciones que el citado canal de comunicación incluye, destaca el llamado Canal Ético, canal habilitado para comunicar cualquier incumplimiento normativo detectado de manera confidencial.

En este sentido, debe destacarse que, comunicada una situación de incumplimiento:

- FERMAX adoptará las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto en conocimiento los hechos.
- Los datos de quien formule la comunicación y de las personas trabajadoras y terceros se conservarán en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, se procederá a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica.
- En caso de que la denuncia no sea anónima, la confidencialidad de la información del denunciante quedará a salvo, no facilitándose su identificación al denunciado.
- Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada.
- Únicamente será lícito el acceso de otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

En este sentido, debe destacarse que, aun cuando hoy en día FERMAX cuenta con el canal de comunicación anteriormente descrito, procederá a adaptar la estructura de su actual Canal Ético a la normativa que le resulte de aplicación una vez se produzca la trasposición de la Directiva Europea que regula la materia; trasposición que se prevé tenga lugar a lo largo del ejercicio 2022.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Nos referimos a la adaptación del actual "Canal Ético" de FERMAX al contenido de la Directiva 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que denuncian infracciones de la legislación de la Unión (la "Directiva Whistleblower"), una vez sea traspuesta al ordenamiento jurídico español.

# Lucha contra la corrupción y el soborno

FERMAX tiene un firme compromiso con la actuación ética y responsable en el desarrollo de su actividad, que se traduce en la exigencia de que sus profesionales no sólo actúen en estricto cumplimiento de la legalidad vigente, sino que también se abstengan de realizar cualquier actuación o asesoramiento que pueda considerarse cuestionable desde una perspectiva ética.

En consecuencia, FERMAX se compromete a dirigir su negocio de acuerdo con altos principios éticos que permitan garantizar, no solo el íntegro cumplimiento de la normativa que pueda resultarle de aplicación, sino también el mantenimiento y mejora continua de la imagen y confianza que nuestros clientes, proveedores y terceros colaboradores tienen depositada en FERMAX.

Así, las características del modelo de negocio de FERMAX conllevan, necesariamente, que en el desarrollo de su actividad diaria se produzcan situaciones de las que pueden desprenderse potenciales **riesgos** vinculados con la corrupción y el soborno (e.g. relaciones con proveedores y clientes, relaciones con agentes comerciales, políticas de cobros, contratación de personal, aportaciones a asociaciones y/o fundaciones...) que, de materializarse, podrían conllevar:

## Riesgos de carácter estratégico

Vinculados con las consecuencias que la existencia de casos de corrupción y/o soborno en la organización podría suponer para FERMAX a nivel reputacional, de estrategia de negocio o de relaciones con terceros; y

## Riesgos de cumplimiento normativo

Esto es, los vinculados a las consecuencias legales que para FERMAX podría conllevar la existencia de algún supuesto de corrupción y/o soborno dentro de su organización.

En atención a los riesgos detectados en esta materia, FERMAX ha implementado (y seguirá desarrollando en los próximos ejercicios) una serie de medidas que tienen como objetivo reducir a la máxima expresión las citadas situaciones de riesgo, a través de la implantación de códigos de conducta que guíen el comportamiento de las personas vinculadas a la organización.

## Medidas adoptadas para luchar contra la corrupción y el soborno

Las medidas adoptadas por FERMAX en su lucha contra la corrupción y el soborno pueden desglosarse en las siguientes líneas de actuación:

### CÓDIGO ÉTICO

FERMAX cuenta con un “Manual de Gestión de Personas” que tiene como objetivo dar a conocer los criterios que rigen la política interna del Grupo. Entre los puntos incluidos en el citado Manual, se incluye un “Código Ético” que recoge el compromiso de FERMAX de actuar conforme a unos valores y principios que garanticen un comportamiento responsable y de absoluto respeto a la legalidad vigente en todas las relaciones que la misma mantenga con terceros; ya sean éstos sus personas trabajadoras, clientes, proveedores, socios o la sociedad en general.

Así, de conformidad con el contenido de su Código de Conducta, FERMAX se compromete a:

- **Respetar la legalidad vigente**, estableciéndose expresamente que todas las personas que conforman el Grupo deben cumplir con las leyes vigentes en los países en los que desarrollan su actividad y observar en sus actuaciones un comportamiento ético, evitando cualquier conducta que, aun sin suponer una violación efectiva de la normativa aplicable, pueda perjudicar la reputación de FERMAX y afectar de manera negativa a sus intereses. Así, en el Código Ético expresamente se hace constar que: “Ninguna persona empleada colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad”.
- Relacionarse con terceros de forma **lícita, ética y respetuosa**. De conformidad con lo dispuesto en el Código de Conducta, la selección de los proveedores con los que operará FERMAX se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando los intereses económicos de ésta con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.
- **Evitar cualquier situación de soborno y/o corrupción**, prohibiendo expresamente que ninguna persona vinculada con FERMAX pueda ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, con la finalidad de influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.

## Lucha contra la corrupción y el soborno

### **DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DEL “CANAL ÉTICO”**

Con carácter adicional a lo anterior, al objeto de desarrollar un mecanismo que permita conocer e investigar, de forma apropiada, la existencia de conductas indebidas, así como con el objetivo de iniciar el procedimiento de adaptación del Grupo a los requisitos legales que serán exigibles en los próximos años<sup>2</sup>, FERMAX está trabajando en la adaptación de su actual canal de comunicación interna de irregularidades a los requisitos exigibles por la nueva normativa, que permitirá a cualquier persona vinculada con la organización comunicar posibles ilegalidades o infracciones de forma confidencial, garantizando la protección de los informantes y, por tanto, aumentando la efectividad y eficacia de los resultados obtenidos con la citada plataforma; canal que se prevé quede plenamente integrado en la organización a lo largo del ejercicio 2022 una vez la Directiva que regula la materia haya quedado traspuesta a nuestro ordenamiento jurídico.

### **DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE UNA “POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO”**

En el mismo sentido, y como clara prueba de la continua preocupación y compromiso de FERMAX con el cumplimiento de la legalidad y la mejora continua, debe destacarse que entre sus objetivos se encuentra la implantación de un sistema de cumplimiento normativo que guíe el comportamiento de sus miembros integrantes ante los principales riesgos a los que pueden enfrentarse como consecuencia del desarrollo de su actividad, y cuyas principales líneas empezarán a perfilarse a lo largo del ejercicio 2022.

### **OTROS PRINCIPIOS RECTORES**

Con carácter adicional a lo anterior debe destacarse que, en el desarrollo de su actividad, FERMAX se rige por una serie de principios que priorizan, en todo caso, el cumplimiento de la legalidad vigente y la aplicación efectiva, en el día a día, de una serie de actuaciones que tienen como objetivo minimizar posibles situaciones de corrupción y/o soborno. En este sentido, destacan, entre otros:

- Prestar especial atención a aquellos supuestos en los que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realicen negocios, con el fin de prevenir y evitar posibles situaciones de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas.
- Operar, exclusivamente, con entidades de crédito de reconocido prestigio y que, en ningún caso, se ubiquen en países calificados como paraísos fiscales.
- No participar en la financiación de partidos políticos ni en asociaciones y/o fundaciones que estén financiadas, en todo o en parte, por partidos políticos.
- Reflejar y contabilizar fielmente y de forma adecuada toda la información y/o documentación justificativa de las transacciones en las que FERMAX interviene.

En relación con este punto debe destacarse que, durante el **ejercicio 2021, no se ha reportado ni se ha tenido conocimiento de la existencia de ninguna situación de soborno y/o corrupción** en la que FERMAX se haya visto implicada.

---

<sup>2</sup> Nos referimos al “Canal Ético” que FERMAX deberá tener implantado una vez se produzca la trasposición de la Directiva 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que denuncian infracciones de la legislación de la Unión (la “Directiva Whistleblower”), al ordenamiento jurídico español.

## Medidas adoptadas para luchar contra el blanqueo de capitales

---

FERMAX reconoce la importancia de la implantación de medidas de lucha contra el blanqueo de capitales. Por ello, contribuye en este ámbito a través de la **implantación de las siguientes políticas** tendentes a detectar y reducir la interacción con posibles actores vinculados con la actividad del blanqueo de capitales y/o financiación del terrorismo:

- Todos los intercambios monetarios que FERMAX realiza con sus personas trabajadoras, proveedores y/o clientes se llevan a cabo por personas autorizadas para ello, ya sea mediante título nominativo emitido al efecto o mediante transferencia bancaria.
- Los pagos en metálico se encuentran terminantemente prohibidos, salvo las cuantías inferiores al límite establecido en la normativa aplicable.
- FERMAX mantiene un contacto permanente con los responsables de administración y finanzas de los países en los que la sociedad tiene presencia a nivel internacional, con el objetivo de realizar un control de las actividades desarrolladas por las citadas filiales e impartir directrices tendentes a evitar el mantenimiento de relaciones con países que tienen la consideración de paraíso fiscal.
- Tal y como se recoge en el “Manual de Gestión de Personas” al que se ha hecho referencia en el apartado anterior, FERMAX realiza un control estricto de la devolución de los gastos incurridos por personas trabajadoras en el desarrollo de su trabajo, exigiéndose la previa acreditación del gasto incurrido y el motivo y justificación del mismo para proceder a su reembolso.

En relación con este punto debe destacarse que, durante el **ejercicio 2021, no se ha tenido conocimiento de que FERMAX haya mantenido relación alguna con terceros vinculados con la actividad de blanqueo de capitales.**

## Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

---

Finalmente, debe destacarse que el importe total de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro realizadas por FERMAX durante el ejercicio 2021 asciende a **TREINTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y CINCO EUROS CON CINCUENTA Y TRES CÉNTIMOS DE EURO (35.645,53 €)**, habiéndose destinado los citados fondos a las entidades que aparecen identificadas en el apartado “Sociedad” del presente informe.

# Sociedad

## Compromisos de FERMAX con el desarrollo sostenible

Las empresas socialmente responsables, son aquellas que integran valores o principios de sostenibilidad, como son la búsqueda permanente del desarrollo económico, la integridad medioambiental y el bienestar social.

FERMAX, a través de su Política de Responsabilidad Social Corporativa, pretende formalizar una serie de iniciativas que permitan avanzar en la gestión sostenible de su actividad.

En concreto, la Política de Responsabilidad Social Corporativa en FERMAX tiene dos vertientes a través de las cuales se canalizan: (i) los proyectos de integración laboral y social de personas con discapacidad y; (ii) los proyectos relativos a la acción social desarrollada por el Grupo:

### **LA INTEGRACIÓN LABORAL**

Se desarrolla a través de la mercantil "CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO MONTAJES ELECTRÓNICOS, S.L." ("CEEME"), empresa integrante del Grupo desde su constitución en el año 2000.

Dicha sociedad, se considera el eje principal en materia de acción social, proporcionando los medios técnicos y humanos para que un equipo de trabajo produzca un producto óptimo, y al mismo tiempo se realice como persona independiente y plena.

### **LA ACCIÓN SOCIAL**

Considerándose tal actuación como el legado y aportación que FERMAX hace a la sociedad, tanto a nivel interno como externo. Concretamente:

**A nivel interno**, promueve:

La concesión de un beneficio social consistente en una dotación económica anual a aquellas personas trabajadoras/as con un hijo/a con alguna discapacidad.

Participación voluntaria en actuaciones solidarias, tales como la Campaña de participación con la Asociación Mamás en Acción, actividades deportivas como la Escuela de fútbol de Personas con Discapacidad Intelectual (EDI) de la Fundación de Levante UD o la participación en el proyecto "Nadie sin su ración diaria" que tiene por objetivo recaudar donaciones de manera digital para la Federación Española de Alimentos.



A nivel externo, FERMAX colabora con distintas organizaciones y entidades sin ánimo de lucro, destacando:

#### PATROCINIOS SOCIALES



Patrocinio de la Acción Solidaria “Circuito Runcancer: Valencia contra el cáncer” para recaudar fondos para la prevención e investigación del cáncer, y con el deporte como forma de mejorar la salud, así como pequeñas colaboraciones (como compra de merchandising con motivo “Día mundial del cáncer de mama”).



Además, FERMAX sufraga el coste de la inscripción de las personas trabajadoras y sus familiares a la carrera y del resto de actividades organizadas el día de la carrera en la ciudad de Valencia.



Colaboración en dos Proyectos:

“Semana de la Mujer en RES (Riesgo de exclusión social)”, marzo 2021.

“Semana de la Discapacidad”, diciembre 2021.



Gala solidaria a beneficio de la ONG

#### DONACIONES



**CASA CARIDAD**, Iniciativa “Empresas con Valor” de la conocida como “ONG del pueblo valenciano”: Asistencia a personas sin recursos.



**FORMACIÓN SENEGAL**, contribuyendo a la educación de los niños/as, adolescentes y mujeres senegalesas, ofreciendo formación cualificada adaptada a los diferentes niveles educativos.



**FUNDACION NEURONEST**, apoyando a niños/as con daño cerebral o neuronal.

Sociedad



**AVATCOR**, Asociación Valenciana de Trasplantados de corazón y pulmón.



**CPCI CRUZ ROJA**, Colegio Infantil de Parálisis Cerebral de la Cruz Roja, colaborando tanto económicamente como con productos FERMAX para mejorar las condiciones e infraestructuras del Centro.



**AVAPACE**, Asociación Valenciana de Parálisis Cerebral, colaborando en mejorar las condiciones e infraestructuras del Centro.



**ASOCIACION ASPERGER VALENCIA**, colaboración con la Asociación para dar visibilidad al Síndrome de Asperger.



**RECONECTA**, para apoyar, promover e implementar proyectos y/o procesos de Rehabilitación y Reinserción de Adicciones.



**Fundación de la C.V. Levante UD Cent Anys**. Fomentar el deporte para personas con diversidad funcional, y transmitir valores a niños y niñas.



Asociación humanitaria de ayuda a las **mujeres tuareg de Níger**.



“**NADIE SIN SU RACION DIARIA**” es fruto de una start up que pone en marcha una APP para mejorar el sistema actual de donaciones de alimentos. Todas las donaciones a nivel nacional canalizadas mediante este proyecto son destinadas a la Fundación Española de Bancos de Alimentos.

A través de un tótem instalado en la entrada de la empresa y la app, se invita a las personas de la empresa interesadas a colaborar con el proyecto. Además, la empresa realiza una donación propia.



**Hogar San José de la Montaña:** ayuda en la formación de niños/as y adolescentes en situación de desamparo o vulnerabilidad.



**Entidad que lucha por el desarrollo, emancipación y empoderamiento de la mujer**, desde los principios de equidad de género y justicia social. Ayuda económica comprando cajas de navidad y material para las familias a las que ayuda la citada fundación, así como a través de una campaña de voluntariado corporativo para el mismo fin.

## Subcontratación y proveedores

FERMAX, consciente del compromiso que adquiere con sus clientes, trabajadores y la sociedad en general, tiene como objetivo mantener un Sistema de Gestión basado en la mejora continua y la satisfacción del cliente en el desarrollo de sus actividades de diseño, fabricación, comercialización y servicio posventa de los productos que comercializa, siendo los proveedores y subcontratistas, un elemento clave de la cadena de valor.

Entre los principales mecanismos y procesos de subcontratación y contratación de proveedores, la mercantil "FERMAX ELECTRÓNICA, S.A.U.", empresa fabril del Grupo, cuenta con:

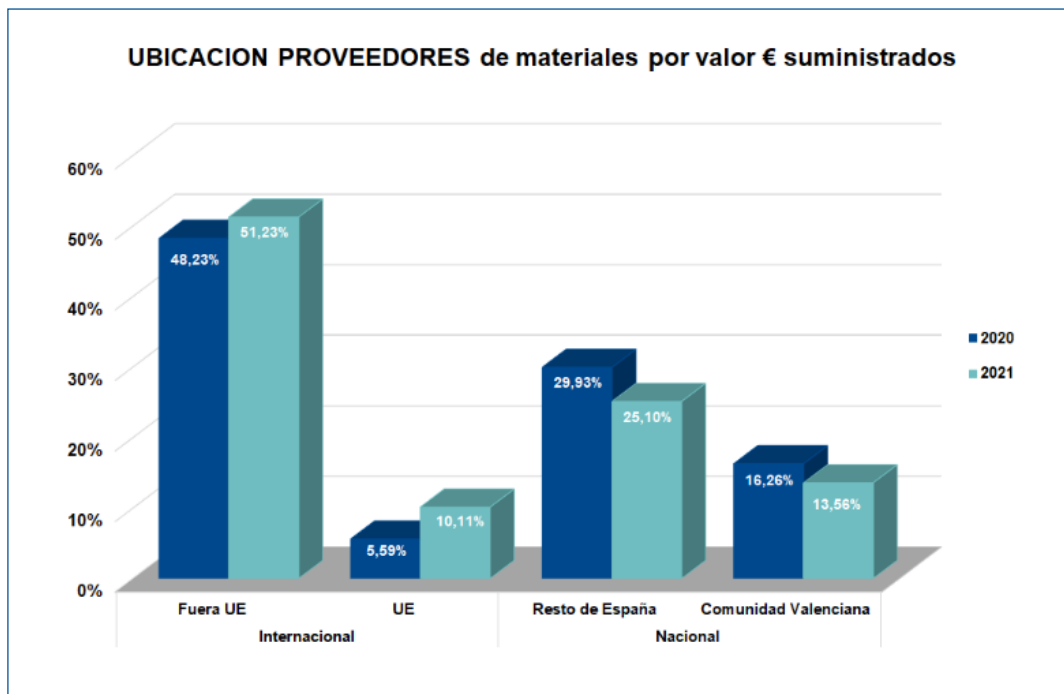
- Un Sistema de Gestión de Calidad según la **Norma UNE-EN-ISO 9001**, que permite garantizar estándares en materia de cumplimiento, verificación e inspección del material recibido de sus proveedores.
- Cumplimiento de **normas aplicables a embalajes** de suministradores. FERMAX aplica medidas de optimización de uso de recursos y minimización de impacto en el Medio Ambiente en todos sus procesos y actividades. Los requisitos que se exigen en materia de embalajes son:
  1. La ausencia de sustancias nocivas y otras sustancias o materiales peligrosos en sus componentes, debiendo permitir la reutilización o en su defecto, la valoración del reciclado de todos sus productos.
  2. Deben estar correctamente diseñados y dimensionados evitando ineficiencias de espacio.
  3. El volumen / peso debe ser adecuado para mantener el nivel de seguridad de los trabajadores.
- **Declaración de cumplimiento del Reglamento n.º 1907/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de sustancias y preparados químicos (REACH)**, en virtud del cual, cada fabricante y/o importador del territorio aduanero europeo tiene la obligación de informar sobre los artículos que suministra, que contengan sustancias incluidas en la lista de sustancias candidatas extremadamente preocupantes para la salud humana y el medio ambiente (SVHC).
- **Declaración de cumplimiento de la Directiva 2011/65/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos (Directiva RoHS)** de suministradores, para el análisis y control del uso de determinadas sustancias y los límites de su uso e incorporación a los materiales recibidos.

Sociedad

- **Declaración de cumplimiento de Directiva 2013/56/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, relativa a las pilas y acumuladores y a los residuos de pilas y acumuladores la Directiva 2006/66/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de septiembre de 2006 , y la Directiva 2013/56/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013** de suministradores, en la que se informa, en su caso, sobre el registro de la sociedad al órgano correspondiente y la identificación de dichos materiales.
- **Obligación sobre la legislación de producto y medioambiental de la Unión Europea**, en la que se especifica el ámbito de aplicación y obligaciones legales de cada una de las partes que intervienen en el proceso.

Además, semestralmente se realiza una reevaluación de estos requisitos con la finalidad de verificar que se mantienen los distintos estándares en materia de medioambiente, documentación y calidad del suministro.

En FERMAX creemos en la importancia de participar en el desarrollo de la sociedad. En lo referente a nuestros proveedores, el 77,95% del aprovisionamiento de material primas y subcontratación en 2021 son a empresas nacionales, y el 14,41% a empresas intracomunitarias.



## Cientes

---

Entre las principales premisas, FERMAX estudia, analiza, revisa y adapta el producto a las necesidades de sus clientes, principalmente distribuidores y mayoristas, pero también enfatiza en la experiencia que en el consumidor se genera a través de este.

FERMAX cumple con todas las consideraciones, directrices y normativas para el mercado de sus productos, atendiendo implícitamente a la salud y seguridad de los usuarios, tanto de la Unión Europea como de fuera de la misma.

Para analizar el grado de satisfacción de sus stakeholders, FERMAX dispone de diversos canales de comunicación, distinguiendo:

- Encuesta de satisfacción periódica a instaladores, distribuidores y mayoristas, que son quienes se encargan de la instalación de los diferentes equipos y productos que comercializa FERMAX. Principalmente se valoran los siguientes apartados:
  - Calidad, fiabilidad, funcionalidad, seguridad y facilidad de instalación de los productos.
  - Plazos, servicios posventa de garantías, reparaciones, comunicados, boletines técnicos, e información en la web.
- En las empresas que conforman el Grupo se han implantado distintos sistemas de gestión con el objetivo de registrar, categorizar y resolver, en el menor tiempo posible, cualquier incidencia (reclamaciones de clientes, averías de producto, problemas de instalación...) vinculada con los productos que FERMAX comercializa.

Concretamente, la sociedad "FERMAX ELECTRÓNICA, S.A.U." (sociedad más representativa por su condición de empresa fabril del Grupo y que representa un mayor volumen de facturación) cuenta con un sistema de ticketing, capaz de registrar, agilizar, trazar y dar respuesta a cualquier reclamación trasladada por los clientes. Así, durante el ejercicio 2021 fueron registradas un total de 5.730 incidencias que fueron resueltas en su totalidad por especialistas de la empresa.

En todo caso, internamente se realiza un estudio pormenorizado y continuado de la frecuencia, impacto, y efecto de tales incidencias para determinar nuevas áreas de mejora.

Adicionalmente, los Servicios de Asistencia Técnica FERMAX, deben ofrecer el mejor servicio al cliente, manteniendo su compromiso con el medio ambiente y realizando una correcta gestión de sus residuos, mediante el cumplimiento de la legislación y reglamentación vigente, tal y como se recoge en la Política suscrita con los mismos.

Sociedad

## Fiscalidad e Impuesto de Sociedades

A continuación, se desglosa por zona los resultados después de impuestos, y los impuestos sobre beneficios correspondientes al ejercicio 2021:

ZONA	RESULTADO DESPUES DE IMPUESTOS (K€)	IMPUESTOS S/BENEFICIOS (K€)
EUROPA	4.971	707
ASIA	2.639	462

Los datos mostrados en la tabla anterior hacen referencia al cálculo real de impuesto de sociedades devengado, no existiendo diferencias significativas con el importe realmente satisfecho.

El importe total de las subvenciones recibidas asciende a 403 miles de euros.

# ANEXOS – Indicadores GRI

A continuación, se incluyen las tablas correspondientes a los indicadores GRI de cada apartado.

Contenido de Estado de Información No Financiera					Pág. del Informe
Cuestión tratada	Apartado	Información solicitada	Estándar utilizado	Nombre del estándar	
Información general	Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-1 Contenidos generales	Nombre de la organización	p. 6
			GRI 102-5 Contenidos generales	Propiedad y forma jurídica	
			GRI 102-2 Contenidos generales	Actividades, marcas, productos, y servicios	
			GRI 102-3 Contenidos generales	Ubicación de la sede	
			GRI 102-4 Contenidos generales	Ubicación de las operaciones	
			GRI 102-6 Contenidos generales	Mercados servicios	
			GRI 102-7 Contenidos generales	Tamaño de la organización	
		GRI 102-45 Contenidos generales	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	p. 9	
		GRI 102-26 Contenidos generales	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia.		
				GRI 102-18 Contenidos generales	Estructura de gobernanza
		GRI 102-15 Contenidos generales	Principales impactos, riesgos y oportunidades		
		GRI 102-16 Contenidos generales	Valores, principios, estándares y normas de conducta	p. 8	
		GRI 102-40 Contenidos generales	Lista de grupos de interés		
		GRI 102-42 Contenidos generales	Identificación y selección de los grupos de interés	p. 12 - 13	
		GRI 102-43 Contenidos generales	Enfoque para la participación de los grupos de interés		
		GRI 102-44 Contenidos generales	Temas y preocupaciones claves mencionados	p. 14	
	General	Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	GRI 102-54 Contenidos generales	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	p. 6
Cuestiones Medioambientales	Información general detallada	Sobre la aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Contenidos generales	Principio o enfoque de precaución	p. 17
		Provisiones y coberturas por riesgos ambientales	GRI 307-1 Cumplimiento medioambiental	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	
		Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 102-29 Contenidos generales	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	

ANEXO- Indicadores GRI

Contenido del Estado de Información No Financiera						
Cuestión tratada	Apartado	Información solicitada	Estándar utilizado	Nombre del estándar	Pág. del Informe	
Cuestiones Medioambientales	Información general detallada	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-29 Contenidos generales	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	p. 12	
		Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 Cumplimiento medioambiental	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 302-4 Energía	Reducción del consumo energético	Reducción del consumo energético	p. 23
		Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 305-1 Emisiones	FERMAX no tiene emisiones directas de GEI	FERMAX no tiene emisiones directas de GEI	p. 17 - 18
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 301-1 Materiales	Materiales utilizados por peso o volumen	Materiales utilizados por peso o volumen	p. 19 - 22
		Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-2 Materiales	Insumos reciclados	Insumos reciclados	
			GRI 301-3 Materiales	Productos reutilizados y materiales de envasado	Productos reutilizados y materiales de envasado	
	Uso sostenible de los recursos	Consumo, directo e indirecto, de energía	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 Materiales	Materiales utilizados por peso o volumen	Consumo energético dentro de la organización
			Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Energía	Consumo energético fuera de la organización	
		Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-3 Energía	Intensidad energética	Intensidad energética	p. 23
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		GRI 302-4 Energía	Reducción del consumo energético	Reducción del consumo energético		
Emisiones de GEI		GRI 303-1 Agua y Efluentes	Interacción con el agua como recurso compartido	Interacción con el agua como recurso compartido		
Cambio climático	Emisiones de GEI	Emisiones de GEI	FERMAX no tiene emisiones GEI directas por lo que, por el momento, no se definen metas de reducción voluntarias de emisiones, ni por tanto existen medidas directas para reducir dichas emisiones.	Consumo de agua	p. 17	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No aplica. Los centros de operaciones de la actividad FERMAX están fuera de áreas protegidas.		p. 23	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	GRI 102-7 Contenidos generales	Tamaño de la organización	p. 26 - 27	
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8 Contenidos generales	Información sobre empleados y otros trabajadores		Información sobre empleados y otros trabajadores
	Empleo	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Presencia en el mercado	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 Empleo	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	
	Empleo	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-35 Contenidos generales	Políticas de retribución	Políticas de retribución	p. 27
			GRI 102-36 Contenidos generales	Proceso para determinar la remuneración	Proceso para determinar la remuneración	



Contenido del Estado de Información No Financiera						
Cuestión tratada	Apartado	Información solicitada	Estándar utilizado	Nombre del estándar	Pág. del Informe	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad e igualdad de oportunidades	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 39	
		Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2 Diversidad e igualdad de oportunidades	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	p. 27	
		Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2 Diversidad e igualdad de oportunidades	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		
		La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Formación y enseñanza	Media de horas de formación al año por empleado	p. 38	
		Las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Formación y enseñanza	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	p. 36 - 38	
	Igualdad	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad e igualdad de oportunidades	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 39 - 41	
			GRI 405-2 Diversidad e igualdad de oportunidades	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	p. 27 y 39 - 41	
		Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 406-1 No discriminación	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 39 - 41	
		Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8 Contenidos generales	Información sobre empleados y otros trabajadores		
		Organización del tiempo de trabajo	GRI 401-2 Empleo	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	p. 27 - 29	
Salud y seguridad	Salud y seguridad	GRI 403-1 Salud y seguridad en el trabajo	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo			
		GRI 403-3 Salud y seguridad en el trabajo	Servicios de salud en el trabajo	p. 30 - 33		
Cuestiones sociales y relativas al personal	Salud y seguridad	Accidentes y enfermedades laborales	GRI 403-5 Salud y seguridad en el trabajo	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		
		Accidentes y enfermedades laborales	GRI 403-6 Salud y seguridad en el trabajo	Fomento de la salud de los trabajadores		
		Accidentes y enfermedades laborales	GRI 403-7 Salud y seguridad en el trabajo	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales.	p. 30 - 33	
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Salud y seguridad	Accidentes y enfermedades laborales	GRI 403-9 Salud y seguridad en el trabajo	Lesiones por accidente laboral	p. 31
			Accidentes y enfermedades laborales	GRI 403-10 Salud y seguridad en el trabajo	Dolencias y enfermedades laborales	
			Accidentes y enfermedades laborales	GRI 102-16 Contenidos generales	Valores, principios, estándares y normas de conducta	p. 8
			Accidentes y enfermedades laborales	GRI 102-17 Contenidos generales	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	p. 42 - 43

ANEXO- Indicadores GRI

Contenido del Estado de Información No Financiera								
Cuestión tratada	Apartado	Información solicitada	Estándar utilizado	Nombre del estándar	Pág. del Informe			
Respeto a los derechos humanos	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	Principales riesgos relacionados con esta cuestión explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia.	GRI 406-1 No discriminación	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No ha habido casos de discriminación			
			GRI 407-1 Libertad de asociación y negociación colectiva	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	p. 34 - 35			
Lucha contra la corrupción y el soborno	Información general/ Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esta cuestión explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia.	GRI 102-16 Contenidos generales	Valores, principios, estándares y normas de conducta	p. 8, 44 - 45			
			GRI 102-17 Contenidos generales	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas				
			GRI 102-15 Contenidos generales	Principales impactos, riesgos y oportunidades				
Lucha contra la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205-1 Anticorrupción	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	p. 44 - 45 p. 45			
			GRI 205-2 Anticorrupción	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción				
			GRI 205-3 Anticorrupción	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas				
Lucha contra la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2 Anticorrupción	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	p. 47			
			GRI 205-3 Anticorrupción	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas				
			GRI 413-1 Comunidades locales	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	p. 47			
Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-13 Contenidos generales	Afiliación a asociaciones	p. 49 - 50 p. 26 p. 52 p. 48 - 50			
			GRI 201-1 Desempeño económico	Valor económico directo generado y distribuido				
			GRI 102-12 Contenidos generales	Iniciativas externas				
			GRI 202-2 Presencia en mercado	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local				
			GRI 204-1 Prácticas de adquisición	Proporción de gasto en proveedores locales				
			GRI 413-1 Comunidades locales	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo				
			Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 308-1 Evaluación medioambiental de proveedores	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación
							GRI 102-9 Contenidos generales	Cadena de suministro
							GRI 414-1 Evaluación social de los proveedores	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales
							GRI 201-1 Valor económico	Valor económico directo generado y distribuido
Fiscalidad e impuesto sobre Sociedades	Impuestos sobre beneficios pagados	Las subvenciones públicas recibidas	GRI 207-2 Control tributario	Impuesto sobre beneficios	p. 54			
			GRI 201-4 Desempeño Económico	Asistencia financiera recibida del Gobierno	p. 54			



# INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA DE FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L., Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2021

10 de junio de 2022

Elaborado por:

Crowe Accelera Management, S.L.

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA DE FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L. DEL EJERCICIO 2021**

A los socios de FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como su contenido, es responsabilidad de los Administradores. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente.

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.

Los administradores del Grupo son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### **Nuestra independencia y control de calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

## **Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE) y con la Non-Authoritative Guidance on Applying ISAE 3000 (Revised) to Extended External Reporting (EER) Assurance Engagements desarrollada por el Auditing and Assurance Standards Board (IAASB).

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y para obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.

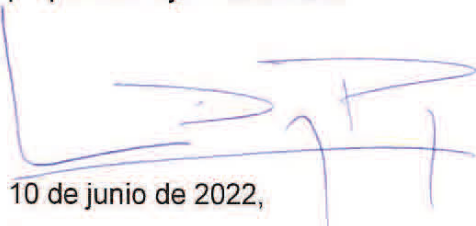
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

### **Conclusión**

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI.

### **Uso y distribución**

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos o jurisdicciones.



10 de junio de 2022,

Crowe Accelera Management, S.L.

Luis D. Piacenza, Socio



**FERMAX**

[www.fermax.com](http://www.fermax.com)