

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL
FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022**

BLUMAQ S.A. y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE BLUMAQ S.A. y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

A los Accionistas de BLUMAQ S.A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de BLUMAQ S.A. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Anexo - Índice de contenidos GRI" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de BLUMAQ S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Anexo - Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

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 de BLUMAQ S.A. 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 Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

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 Revisada 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 Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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 obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2.b. "Materialidad" del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Socios y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de BLUMAQ S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, 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 seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Anexo - Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

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 y jurisdicciones.

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal



Sergi Puig-Serra Casas

Barcelona, 31 de agosto de 2023

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.P.

2023 Núm. 20/23/15965

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

Estado de Información No Financiera

BLUMAQ S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

INSCRITA EN EL R.M. DE CASTELLÓN TOMO 362, FOLIO 143, SECCIÓN 1ª, FOLIO 203, FOLIO 11. C.I.F.: A14227243 - V.A.T. INUTILIZADA

Contenido

| | |
|---|----|
| 1. Introducción..... | 3 |
| 2. Contexto y objetivos..... | 4 |
| a. Alcance..... | 4 |
| b. Materialidad..... | 4 |
| 3. Aspectos organizativos..... | 8 |
| a. Descripción del modelo de negocio | 8 |
| b. Organización y estructura..... | 9 |
| c. Objetivos y estrategias | 10 |
| d. Identificación y gestión de riesgos | 10 |
| 4. Cuestiones ambientales | 13 |
| a. Gestión medioambiental | 13 |
| b. Economía circular y prevención y gestión de residuos | 13 |
| c. Uso sostenible de los recursos | 14 |
| d. Contaminación y cambio climático | 16 |
| e. Protección de la biodiversidad..... | 17 |
| 5. Cuestiones sociales y de personal..... | 18 |
| a. Empleo..... | 18 |
| b. Organización del trabajo..... | 23 |
| c. Salud y seguridad | 24 |
| d. Relaciones sociales..... | 25 |
| e. Formación | 26 |
| f. Accesibilidad universal | 26 |
| g. Igualdad | 26 |
| 6. Derechos Humanos..... | 29 |
| 7. Corrupción y Soborno | 30 |
| a. Medidas adoptadas para la prevención de la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales | 30 |
| b. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 30 |
| 8. Información sobre la Sociedad | 31 |
| a. Compromisos con el desarrollo sostenible..... | 31 |
| b. Subcontratación y proveedores..... | 31 |
| c. Consumidores | 32 |

| | |
|---|----|
| d. Información fiscal..... | 33 |
| 9. Anexo – Índice de contenidos GRI | 35 |

1. Introducción

A finales del 2018, entró en vigor 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 (en adelante, la Ley 11/2018), que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

Sin embargo, una de las novedades que incluye la Ley 11/2018 es que, en el plazo de tres años, la Ley aplica también a empresas con más de 250 trabajadores, por lo que a partir del año 2021 la obligación de presentar el estado de información no financiera obliga a todas aquellas sociedades que cumplan con dicho requisito.

Mediante el presente documento, y en base a lo establecido en la Ley 11/2018, Blumaq S.A. y sociedades dependientes (en adelante, “Grupo Blumaq” o el “Grupo”) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, en relación con los derechos humanos, así como la lucha contra la corrupción, el soborno y sobre la propia sociedad que son relevantes para la Sociedad en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

Asimismo, para su elaboración, 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 y lo establecido en los Estándares de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

El alcance del presente documento se centrará en las sociedades pertenecientes al Grupo y se corresponde con el ejercicio fiscal con fecha de inicio a 1 de enero de 2022 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2022, siendo la periodicidad a partir de ahora de carácter anual.

La información del Estado de Información no Financiera de Grupo Blumaq está verificada por Grant Thornton S.L.P., en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio. Finalmente, se manifiesta que la periodicidad irá en consonancia con los ejercicios fiscales.

2. Contexto y objetivos

a. Alcance

Como se ha indicado, el presente documento tiene el objetivo de informar sobre todas las cuestiones que engloban al Grupo, de manera que el alcance del presente documento engloba todas las sociedades que constan en las Cuentas Consolidadas, siendo éstas las que siguen:

| Sociedad | Domicilio | Participación | Actividad |
|---|----------------|---------------|--------------|
| Blumaq S.A. | España | - | |
| Blumaq Real Estate S.L. | España | 100 | Inmobiliaria |
| Con Dos Pistones S.L. | España | 100 | Comercial |
| Blumaq France S.A.R.L. | Francia | 100 | Comercial |
| Blumaq Corporation | Estados Unidos | 100 | Comercial |
| Blumaq Chile S.A. | Chile | 98 | Comercial |
| Blumaq Endüstriyel Makina Ürünleri Sanayi Ticaret Limited Sirketi | Turquía | 99 | Comercial |
| Blumaq Italia S.R.L. | Italia | 99 | Comercial |
| Blumaq Makine Sanayi Ve Ticaret Limited Sirketi | Turquía | 79 | Comercial |
| Blumaq South Africa (PYT) Ltd. | Sudáfrica | 60 | Comercial |
| Blumaq RO S.R.L. | Rumanía | 60 | Comercial |
| Blumaq Co. Ltd. | Rusia | 66,50 | Comercial |
| Blumaq Perú S.A.C. | Perú | 99,90 | Comercial |
| Blumaq Zambia Ltd. | Zambia | 60 | Comercial |
| Blumaq Namibia, Ltd. | Namibia | 60 | Comercial |
| Blumaq Peças Para Máquinas Industriais Lda. | Portugal | 100 | Comercial |
| Blumaq Central Asia, LLP | Kazajistán | 75 | Comercial |
| PT Blumaq Parts Indonesia Ltd. | Indonesia | 60 | Comercial |

Durante el período objeto del informe, no ha habido cambios significativos en la estructura. Del mismo modo, no hay cotización en bolsa.

b. Materialidad

El análisis de materialidad es un requisito contemplado para que la información que se contempla en el presente documento sea fiable, completa y equilibrada. Asimismo, la ley 11/2018 expone que el Estado de Información no Financiera debe incluir información significativa sobre cuestiones ambientales, cuestiones sociales y relativas al personal, sobre el respeto a los derechos humanos, información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno e información sobre la sociedad.

Para dar repuesta a esto, se ha analizado el sector en el que el Grupo desarrolla la actividad desde los mejores indicadores de referencia (GRI Global Reporting Initiative, SASB Sustainability Accounting Standards Board, G&A Governance & Accountability Institute). Este análisis permite

identificar los temas más relevantes para el negocio, no solo para el reporte de la información, sino también para la definición de la estrategia, iniciativas y relación con los grupos de interés.

Temas de relevancia

Cuestiones ambientales

Contaminación
Economía circular y prevención y gestión de residuos
Uso sostenible de los recursos
Cambio climático

Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo
Salud y seguridad
Formación
Igualdad

Respeto a los derechos humanos

Respeto a los derechos humanos

Lucha contra la corrupción y el soborno

Lucha contra la corrupción y el soborno

Sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible
Subcontratación y proveedores
Consumidores

Matriz de relevancia

Tal y como define, la materialidad es el umbral que determina los aspectos que son suficientemente relevantes, tanto para la organización como para los grupos de interés de esta, y sobre los que se debe informar dado que influyen sustancialmente en la estrategia de negocio. No obstante, aun no considerándose temas de especial relevancia según el estudio inicial, el Grupo determina igual de importante considerar todos los ámbitos.

En base los aspectos previamente identificados como significativos, se ha elaborado la matriz de materialidad, dónde se muestran los temas materiales ordenados en base a la importancia en el seno de la organización y la importancia que le otorga el entorno, entendiendo éste como las partes interesadas o grupos de interés del Grupo.

| | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|--|--|--|
| Relevancia para los grupos de interés | Crítica | <ul style="list-style-type: none"> • Ocupación de calidad • Salud y seguridad de los trabajadores • Servicio de calidad y seguro a los consumidores | <ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la economía circular y la prevención y gestión de residuos • Uso sostenible de los recursos • Cadena de valor responsable | |
| | Muy importante | <ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo y conciliación • Relaciones sociales | <ul style="list-style-type: none"> • Respeto a los derechos humanos • Lucha contra la corrupción y el soborno • Compromiso con el desarrollo sostenible | <ul style="list-style-type: none"> • Lucha contra el cambio climático • Formación y desarrollo de capacitaciones • Igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad |
| | Importante | <ul style="list-style-type: none"> • Protección de la biodiversidad • Accesibilidad universal | <ul style="list-style-type: none"> • Prevención de la contaminación • Información fiscal | |
| | | Importante | Muy importante | Crítica |
| Relevancia para la empresa | | | | |

Cobertura de los aspectos materiales

Por último, se indica el perímetro de alcance asociado a cada uno de los temas materiales contemplados en el presente documento.

| ASPECTOS MATERIALES | COBERTURA INTERNA | COBERTURA EXTERNA |
|--|-------------------|-------------------|
| Cuestiones ambientales | | |
| Contaminación | X | X |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | X | X |
| Uso sostenible de los recursos | X | X |
| Cambio climático | X | X |
| Protección de la biodiversidad | X | X |
| Cuestiones sociales y relativas al personal | | |
| Empleo y organización del trabajo | X | |
| Salud y seguridad | X | |
| Formación | X | |
| Igualdad | X | |
| Respeto a los derechos humanos | | |
| Respeto a los derechos humanos | X | X |
| Lucha contra la corrupción y el soborno | | |
| Corrupción y soborno | X | X |
| Sociedad | | |
| Compromiso con el desarrollo sostenible | X | X |
| Subcontratación y proveedores | | X |
| Consumidores | | X |
| Información fiscal | X | |

En este sentido, los distintos aspectos materiales extraídos del análisis de materialidad han sido incluidos en el informe, cada uno de ellos en el capítulo correspondiente.

3. Aspectos organizativos

a. Descripción del modelo de negocio

i. Forma jurídica y actividades

Blumaq S.A., es una empresa dedicada principalmente a la comercialización de repuestos, aunque también desarrollan otras actividades, como las que se enumeran a continuación:

- La fabricación, reparación, reconstrucción, desguace y comercio de maquinarias y vehículos de toda clase.
- El comercio al por mayor de maquinaria industrial nueva y de segunda mano.
- El alquiler de maquinaria para transformaciones agrarias, obras públicas y usos industriales en general, transportes con plataformas de vehículos industriales.
- La utilización de vehículos de transporte, trasiego y movimiento de tierras.
- La compraventa, fabricación, ensamblaje y distribución de repuestos y accesorios para todo tipo de maquinaria.
- El desguace de maquinaria vieja y usada y las explotaciones agrarias en general.
- Las representaciones nacionales y extranjeras de firmas dedicadas a las actividades enumeradas.

ii. Ubicación de la sede y de las operaciones

La sede del Grupo se sitúa en el Polígono industrial Belcaire de la Vall de Uxó, en Castellón. Sin embargo, la organización dispone de delegaciones en el territorio nacional, así como en más de 10 países en todo el mundo.

iii. Ámbito de desarrollo y mercados servidos

El ámbito de desarrollo del Grupo es global, habiendo delegaciones y filiales distribuidas durante todo el globo terráqueo, estando la mayoría en el ámbito europeo. De igual manera, los servicios y productos de Blumaq se extienden a lo largo de una red de distribución en más de 60 países por todo el mundo: Europa, Oriente Medio, América del Norte, América del Sur, África, Asia y Oceanía.



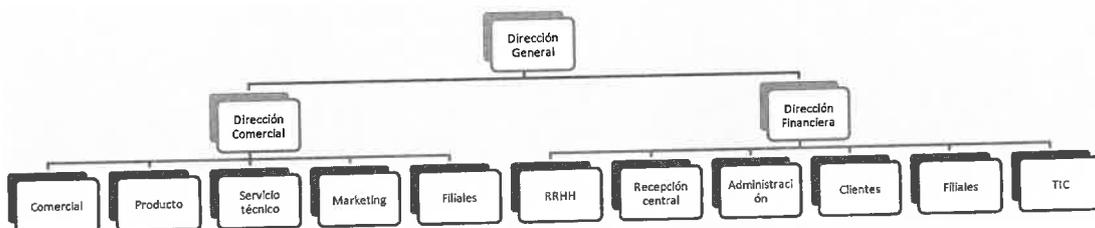
b. Organización y estructura

iv. Principales cifras de la organización

El Grupo, con un total de 514 personas trabajadoras (449 personas trabajadoras en 2021) y unos activos totales que superan los 113 millones de euros (85 millones de euros en 2021) a cierre del pasado ejercicio, durante 2022 obtuvo un importe neto de la cifra de negocios de 113 millones de euros (92 millones de euros en 2021).

v. Estructura de Gobernanza

La estructura de gobernanza, por lo tanto, es la que se muestra a continuación:



vi. Principales líneas de Negocio

Servicios

Entre los principales servicios de Blumaq, encontramos los que siguen:

- Servicio de reparación y mantenimiento.
- Asesoramiento técnico.
- Servicio de envío.

Productos

Dentro de los productos que ofrece Blumaq, destacan los que se enumeran a continuación:



c. Objetivos y estrategias

La misión de Blumaq es el suministro de repuestos y productos de mantenimiento para maquinaria de obras públicas y movimiento de tierras, ofreciendo a su vez productos y servicios excepcionales con niveles de competitividad y rentabilidad. En este sentido, el propósito establecido es, potenciar el crecimiento y afianzar la posición de liderazgo en el mercado mediante la calidad del producto y amplia oferta de mercado.

Los valores en los que se fundamenta el Grupo son:

- El conocimiento y respeto de la legalidad vigente.
- Respeto y salvaguarda de los Derechos Humanos.
- Responsabilidad Social.
- La vocación de innovación creativa y de liderazgo.
- La satisfacción de nuestros clientes, con la calidad comprometida, objetivo prioritario de nuestra oferta de servicios.
- La formación y desarrollo de nuestros trabajadores, las políticas activas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y el respeto al principio de igualdad.
- El respeto al medio ambiente y la aplicación de medidas preventivas que garanticen la seguridad y la salud de nuestros trabajadores.
- Confidencialidad de la información y protección de datos de carácter personal.

d. Identificación y gestión de riesgos

Durante el año 2021, y actualizado para el año 2022, el Grupo llevó a cabo un análisis interno de la organización, pudiendo conocer a partir de éste aquellos aspectos positivos a potenciar. Además, gracias a este proceso, el Grupo identificó aquellos otros puntos en los que debía centrarse para favorecer el propósito de su estrategia.

En esta identificación, se consideran tanto los riesgos asociados al plan estratégico del Grupo como los potenciales riesgos emergentes, entendiéndose estos últimos como aquellos riesgos

que pudieran tener un impacto adverso en el desempeño futuro. En este sentido, entre los riesgos a los que se enfrenta Blumaq destacan fundamentalmente los que siguen:

- Desactualización de la normativa y limitaciones legislativas.
- Exposición del negocio.
- Exposición al riesgo de tipo de cambio.
- Exposición al riesgo de tipo de interés.
- Incremento de los precios.
- Problemas de aprovisionamiento.
- Conflictos bélicos y de carácter social.

En definitiva, los principales riesgos a los que se expone la organización son los derivados de la evolución internacional y de la agresividad de la competencia a nivel internacional, mayoritariamente.

Con tal de poder hacer frente a los potenciales riesgos enumerados anteriormente, el Grupo dispone de una serie de políticas, protocolos y procedimientos que actúan como hoja de ruta y que marcan las actuaciones en nombre de la organización. Entre estas principales políticas, por un lado, es importante destacar aquellas que tienen un alcance transversal para la totalidad de las áreas y departamentos de la empresa:

- Código ético, que conforma el conjunto de principios y normas de conducta que deben regir todas las actuaciones de la organización.
- Política integrada de calidad y medio ambiente, que establece el compromiso de la organización en materia de calidad y medio ambiente.
- Sistema de gestión de calidad certificado en la norma ISO 9001.
- Sistema de gestión de medio ambiente certificado en la norma ISO 14001.
- Política de prevención de riesgos laborales, que comunica a todos los trabajadores de la organización y que se recoge toda la información concerniente a esta materia.
- Plan de emergencia, con el conjunto de acciones ordenadas a realizar en el supuesto de una situación de emergencia.
- Plan de formación, con la sistemática a seguir en la identificación de las necesidades formativas de la organización y la elaboración de la hoja de ruta para poder dar respuesta a las mismas
- Plan de igualdad, con el conjunto de medidas evaluables a llevar a cabo por la organización para remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como para eliminar la total discriminación en este ámbito.
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, dónde se contemplan aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la organización.
- Política de protección de datos, como núcleo de las prácticas de cumplimiento en la materia.

- Sistema de gestión de protección de datos, con los procesos, herramientas y estrategias enfocadas a salvaguardar la información sensible e importante que la organización pudiera contener.

4. Cuestiones ambientales

a. Gestión medioambiental

Blumaq afronta su compromiso con el medio ambiente desde el estricto cumplimiento de la legislación, desarrollando su actividad con el principio de precaución activado para minimizar los efectos negativos que, eventualmente, pudiera ocasionar. La organización realiza un esfuerzo para identificar y prevenir el impacto ambiental, apostando por la eficiencia energética y el consumo responsable de los recursos.

Con ello, la organización se compromete firmemente en su **Código ético** a minimizar los riesgos e incidentes que el desarrollo de sus actividades pueda ocasionar al medio ambiente, haciendo que todas las personas trabajadoras estén familiarizadas con las normas en materia de medio ambiente que aplican en sus respectivos puestos de trabajo y, a su vez, asegurándose de que las cumplen en todo momento.

Además, el Grupo tiene desarrollada una **Política de calidad y medio ambiente**, en la que se desarrollan como criterios básicos la promoción de la responsabilidad medioambiental, la integración del medio ambiente, y el desarrollo de actuaciones de gestión medioambiental. Es por ello, que todos los trabajadores deberán asumir y respetar la Política medioambiental, cumpliendo las normas de actuación que en esta materia se establezcan en cada momento.

En esta línea, la organización cuenta un control operacional que define la sistemática a llevar a cabo para el correcto control ambiental de sus operaciones. Éste se basa en la identificación y evaluación de **aspectos ambientales** del Grupo, que ha permitido establecer objetivos de mejora ambiental.

Para ello, Blumaq dispone de un **Plan de emergencias** ambientales que determina el plan de actuación para cada situación crítica que se pueda producir como consecuencia del desarrollo de su actividad, complementándolo con acciones de **formación y sensibilización** a las personas trabajadoras que conforman la organización.

Del mismo modo, y para el período 2022, al igual que en el ejercicio anterior 2021, Blumaq no ha incurrido en gastos medioambientales ni ha dotado provisiones para cubrir riesgos y gastos por actuaciones medioambientales, al estimar que no existen contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente.

b. Economía circular y prevención y gestión de residuos

En materia de residuos, Blumaq gestiona debidamente los residuos que se generan como consecuencia de su actividad, siguiendo siempre los principios básicos de la economía circular y aplicando preferentemente acciones de prevención, reutilización, reciclado y otros tipos de valoración, como la valorización energética.

Por un lado, encontramos generación de residuos sólidos urbanos o asimilables a urbanos que, siguiendo el procedimiento habitual de recogida, son depositados en los diferentes contenedores de reciclaje de la vía pública, aunque por el momento la organización no realiza seguimiento de éstos.

No obstante, por otro lado, también es susceptible de generarse residuos de propiedades más complejas, por lo que la organización tiene establecidos contratos formales con **gestores autorizados**, de manera que los residuos categorizados como peligrosos, en su mayoría, son gestionados debidamente desde la recogida y el transporte hasta su tratamiento, valorización o eliminación en depósito de seguridad.

En la siguiente tabla, se muestra los principales residuos que se han generado durante el periodo objeto:

| Residuo | Cantidad | |
|--------------------------------------|----------|--------------|
| | 2022 | 2021 |
| Residuos no peligrosos | | |
| Papel y cartón | 55,96 tn | 58,11 tn |
| Papel oficina destrucción | - | 7,72 tn |
| Metales | - | 0,30 tn |
| Plásticos | 6,81 tn | 5,80 tn |
| Plásticos PP Palets | 1,62 tn | 0,94 tn |
| Cartuchos y tóners | - | 103 unidades |
| Residuos voluminosos | 51,24 tn | 35,46 tn |
| Residuos peligrosos | | |
| Soluciones acuosas de limpieza | 0,56 tn | 1,04 tn |
| Disolventes de pintura | 0,10 tn | 0,23 tn |
| Disolvente orgánico no halogenado | 0,41 tn | 0,72 tn |
| Lodos separadores de agua/sustancias | - | 14,13 tn |
| Aceite mineral de motor, tm y lub | 1,89 tn | 2,30 tn |
| Material textil y no textil | 0,18 tn | 0,65 tn |
| Restos de maquinaria contaminada | 0,65 tn | 0,39 tn |
| Envases plásticos | 4,25 tn | 0,52 tn |
| Hidrocarburos con agua/taladrina | - | 0,45 tn |
| Baterías usadas | - | 0,50 tn |
| Envases metálicos | 0,43 tn | 1,29 tn |
| Filtros de aceite | 0,28 tn | 0,21 tn |
| Hormigón | 30,68 tn | - |

* Los residuos únicamente hacen referencia a la sociedad dominante, Blumaq S.A., pues por el tipo de actividad específica, el resto de las sociedades del Grupo no generan residuos peligrosos significativos.

c. Uso sostenible de los recursos

Con el objetivo de trabajar de forma respetuosa con el medio ambiente, el Grupo realiza un consumo responsable de los recursos, especialmente en lo que se refiere al uso racional del agua y al ahorro energético de las instalaciones.

Materias primas

Para Blumaq, se consideran como materias primas a todos aquellos materiales que, con el correspondiente proceso de producción, son esenciales para la fabricación de los productos que comercializa y, por lo tanto, para el desarrollo de la actividad empresarial. En este sentido, seguidamente se muestra el consumo de las principales materias primas del Grupo:

| Materia prima | Cantidad en kg | |
|--|----------------|----------------|
| | 2022 | 2021 |
| Madera | 64.022,9 | 79.980,2 |
| Papel y cartón | 130.426,4 | 115.562,4 |
| Plástico | 100.218,8 | 561.246,4 |
| Metal | 31.225,8 | - |
| Acero | 10.014,0 | - |
| Total de materias primas consumidas | 335.908 | 756.789 |

* Las materias primas únicamente hacen referencia a la sociedad dominante, Blumaq S.A., pues por el peso de su actividad, el resto de las sociedades del Grupo no consumen materias primas significativas.

Agua

El consumo de agua, la cual proviene de la red pública, es un elemento esencial para Blumaq, no sólo para el funcionamiento operacional, sino también para el resto de las necesidades de la organización. En este sentido, cabe indicar que la organización lleva a cabo tareas periódicas de limpieza y mantenimiento preventivo con el fin de detectar precozmente cualquier fuga de agua que pudiera haber, así como la promoción de buenas prácticas medioambientales para el buen uso de este recurso.

En la siguiente tabla, por lo tanto, se muestra el consumo de agua de la organización para el periodo objeto del informe:

| Agua | Cantidad en m3 | |
|-----------------|----------------|----------|
| | 2022 (**) | 2021 (*) |
| Consumo de agua | 1.707 | 1.351 |

* El consumo de agua únicamente hacen referencia a la sociedad Blumaq S.A.

** El consumo de agua hace referencia al consumo de las sociedades Blumaq S.A, Blumaq RO S.R.L., Blumaq Italia S.R.L., Blumaq Pecas Para Maquinas Industriais Lda. y Blumaq Chile S.A.

Energía

Entre las fuentes de energía de Blumaq encontramos se destacan la electricidad, la cual proviene de la red pública a través de una comercializadora de mix eléctrico, aunque la organización hace uso de combustibles fósiles. En este marco, la organización se somete habitualmente a tareas de mantenimiento preventivo y revisiones periódicas de las operaciones para la detección de anomalías e incidencias en los procesos.

Ahora bien, el Grupo hace uso de determinados combustibles para los procesos operativos de su actividad, entre los que encontramos el gas natural en fuentes fijas y la gasolina en fuentes móviles. De esta manera, en la siguiente tabla se muestran los diferentes consumos energéticos que la organización ha tenido durante el período objeto del informe:

| Consumo energético | Cantidad | |
|-------------------------|-------------------------|-----------------|
| | 2022 (**) | 2021 (*) |
| Consumo de electricidad | 854.443,10 kWh | 717.294,94 kWh |
| Consumo de gas | 4.565 (***) | - |
| Consumo de diésel | 105.345,2 litros | 98.137,4 litros |
| Consumo de gasolina | 14.987.55 litros (****) | - |

* Los consumos energéticos únicamente hacen referencia a la sociedad Blumaq S.A.

** Los consumos de electricidad y gasoil corresponden a los consumos de las sociedades Blumaq S.A, Blumaq RO S.R.L., Blumaq Italia S.R.L., Blumaq Pecas Para Maquinas Industriais Lda. y Blumaq Chile S.A.

*** El consumo de gas se corresponde únicamente a la sociedad Blumaq Italia S.R.L.

**** El consumo de gasolina se corresponde únicamente con Blumaq RO S.R.L. y Blumaq S.A

d. Contaminación y cambio climático

Cómo parte de los compromisos con el medio ambiente, la organización establece métodos de mejora continua para la prevención de la contaminación y, como consecuencia de ello, en la lucha contra el cambio climático. Entre las acciones más destacadas en este sentido, encontramos las que siguen:

- Control y monitorización de los indicadores medioambientales.
- Refuerzo del mantenimiento preventivo para la detección inicial de fallas que puedan resultar en un aumento de consumos.
- Búsqueda de alternativas más respetuosas con el medio ambiente y los elementos que lo componen.
- Formación y sensibilización de los grupos de interés.

Sin embargo, en la actualidad, el Grupo no dispone de los datos suficientes y correspondientes para realizar el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3, las cuales se corresponden con las emisiones indirectas producidas, entre otras, por las actividades de logística y distribución de los productos.

Ahora bien, y en lo relativo a las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2 que se relacionan con el consumo energético de equipos e instalaciones propias, se han estimado un total de 455,21 toneladas de CO₂ equivalente para la sociedad Blumaq S.A. (425,4 toneladas de CO₂ equivalente), siendo 252,10 toneladas de CO₂ equivalente correspondientes a emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1 (239,62 toneladas de CO₂ equivalente en el año 2021*) y 203,11 toneladas de CO₂ equivalente correspondientes a emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 2 (185,78 toneladas de CO₂ equivalente en el año 2021).

* Se ha corregido el dato relativo a las emisiones directas por consumo de combustibles.

e. Protección de la biodiversidad

En materia de ecosistemas y biodiversidad, Blumaq no causa perjuicios significativos, pues no tiene instalaciones, centros de trabajo ni operaciones dentro o junto a espacio natural protegido ni perteneciente a la Red Natura 2000 y, por lo tanto, ningún hábitat de interés comunitario en relación a la conservación de espacios naturales y de la biodiversidad se ve afectado por la actividad desarrollada por la organización.

5. Cuestiones sociales y de personal

a. Empleo

vii. Número total y distribución de Asociados por sexo, edad, país y clasificación profesional

Blumaq cuenta, a fecha 31 de diciembre de 2022, con un total de 514 personas trabajadoras en plantilla (449 personas en 2021), siendo 362 hombres y 87 mujeres. En cuanto a la edad, 291 personas trabajadoras se ubican en la franja de edad comprendida entre 30 y 50 años, seguida por la franja de edad de más de 50 años, con 88 personas trabajadoras. En relación con la categoría profesional, 188 personas trabajadoras se corresponden con la categoría de operativo, seguida por 184 personas trabajadoras en la categoría de técnico.

En la siguiente tabla se muestra los datos anteriores:

| Edad | Sexo | Dirección | Mando intermedio | Técnico | Administrativo | Operativo | TOTAL |
|--------------|--------------|-----------|------------------|------------|----------------|------------|------------|
| <30 | Total | - | - | 37 | 13 | 39 | 89 |
| | Hombre | - | - | 33 | 5 | 37 | 75 |
| | Mujer | - | - | 4 | 8 | 2 | 14 |
| 30-50 | Total | 11 | 15 | 131 | 20 | 144 | 321 |
| | Hombre | 9 | 10 | 115 | 4 | 119 | 257 |
| | Mujer | 2 | 5 | 16 | 16 | 25 | 64 |
| >50 | Total | 6 | 7 | 58 | 7 | 26 | 104 |
| | Hombre | 6 | 4 | 51 | 4 | 18 | 83 |
| | Mujer | - | 3 | 7 | 3 | 8 | 21 |
| TOTAL | - | 17 | 22 | 226 | 40 | 209 | 514 |

A modo comparativo, los datos del ejercicio 2021:

| Edad | Sexo | Dirección | Mando intermedio | Técnico | Administrativo | Operativo | TOTAL |
|--------------|--------------|-----------|------------------|------------|----------------|------------|------------|
| <30 | Total | 0 | 0 | 34 | 6 | 30 | 70 |
| | Hombre | 0 | 0 | 29 | 0 | 29 | 58 |
| | Mujer | 0 | 0 | 5 | 6 | 1 | 12 |
| 30-50 | Total | 10 | 15 | 106 | 26 | 134 | 291 |
| | Hombre | 9 | 11 | 93 | 7 | 113 | 233 |
| | Mujer | 1 | 4 | 13 | 19 | 21 | 58 |
| >50 | Total | 7 | 4 | 44 | 9 | 24 | 88 |
| | Hombre | 7 | 1 | 41 | 4 | 18 | 71 |
| | Mujer | 0 | 3 | 3 | 5 | 6 | 17 |
| TOTAL | - | 17 | 19 | 184 | 41 | 188 | 449 |

viii. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos parciales

Blumaq apuesta por las relaciones laborales a largo plazo y éstas, habitualmente se canalizan a través de contratos de tipo indefinidos, correspondiendo al 87,53% de los contratos de la organización, siendo únicamente el 12,47% de tipo temporal, tal y cómo se muestra a continuación:

| Edad | Sexo | Contrato indefinido | Contrato temporal | TOTAL |
|--------------|--------------|---------------------|-------------------|------------|
| | Total | 75 | 14 | 89 |
| <30 | Hombre | 63 | 12 | 75 |
| | Mujer | 12 | 2 | 14 |
| | Total | 295 | 26 | 321 |
| 30-50 | Hombre | 235 | 22 | 257 |
| | Mujer | 60 | 4 | 64 |
| | Total | 95 | 9 | 104 |
| >50 | Hombre | 77 | 6 | 83 |
| | Mujer | 18 | 3 | 21 |
| TOTAL | - | 465 | 49 | 514 |

En cuanto al tiempo de trabajo de estos contratos, se observan los siguientes porcentajes:

| Edad | Sexo | Jornada completa | Jornada parcial | TOTAL |
|--------------|--------------|------------------|-----------------|------------|
| | Total | 89 | 0 | 89 |
| <30 | Hombre | 75 | 0 | 75 |
| | Mujer | 14 | 0 | 14 |
| | Total | 321 | 0 | 321 |
| 30-50 | Hombre | 257 | 0 | 257 |
| | Mujer | 64 | 0 | 64 |
| | Total | 101 | 3 | 101 |
| >50 | Hombre | 82 | 1 | 82 |
| | Mujer | 19 | 2 | 19 |
| TOTAL | - | 511 | 3 | 514 |

A modo comparativo, los datos del ejercicio 2021:

| Edad | Sexo | Contrato indefinido | Contrato temporal | TOTAL |
|-------|--------------|---------------------|-------------------|------------|
| | Total | 59 | 11 | 70 |
| <30 | Hombre | 48 | 10 | 58 |
| | Mujer | 11 | 1 | 12 |
| | Total | 255 | 36 | 291 |
| 30-50 | Hombre | 201 | 32 | 233 |
| | Mujer | 54 | 4 | 58 |
| | Total | 80 | 8 | 88 |
| >50 | Hombre | 66 | 5 | 71 |
| | Mujer | 14 | 3 | 17 |

| TOTAL | - | 394 | 55 | 449 |
|--------------|--------------|------------------|-----------------|------------|
| Edad | Sexo | Jornada completa | Jornada parcial | TOTAL |
| <30 | Total | 70 | 0 | 70 |
| | Hombre | 58 | 0 | 58 |
| | Mujer | 12 | 0 | 12 |
| 30-50 | Total | 290 | 1 | 291 |
| | Hombre | 233 | 0 | 233 |
| | Mujer | 57 | 1 | 58 |
| >50 | Total | 85 | 3 | 88 |
| | Hombre | 69 | 2 | 71 |
| | Mujer | 16 | 1 | 17 |
| TOTAL | - | 445 | 4 | 449 |

ix. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Durante el ejercicio de 2021, entre las personas trabajadoras del Grupo, se llevaron a cabo 9 despidos (6 despidos en el año 2021) que se recogen en el siguiente cuadro desagregados por edad, sexo y categoría profesional:

| Edad | Sexo | Dirección | Mando intermedio | Técnico | Administrativo | Operativo | TOTAL |
|--------------|--------------|-----------|------------------|----------|----------------|-----------|----------|
| <30 | Total | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| | Hombre | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| | Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 30-50 | Total | 0 | 0 | 4 | 2 | 1 | 7 |
| | Hombre | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 3 |
| | Mujer | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 4 |
| >50 | Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | - | 0 | 0 | 5 | 2 | 2 | 9 |

A modo comparativo, los datos del ejercicio 2021:

| Edad | Sexo | Dirección | Mando intermedio | Técnico | Administrativo | Operativo | TOTAL |
|--------------|--------------|-----------|------------------|----------|----------------|-----------|----------|
| <30 | Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 30-50 | Total | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| | Hombre | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 4 |
| | Mujer | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| >50 | Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | - | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 6 |

x. Remuneraciones medias desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

En cuanto a las remuneraciones del Grupo durante el período objeto del informe, incluida la Dirección del mismo, en la siguiente tabla se pueden apreciar los salarios medios por género, edad y categoría profesional:

| Edad | Sexo | Dirección | Mando intermedio | Técnico | Administrativo | Operativo | TOTAL |
|--------------|--------------|----------------|------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| <30 | Total | - | - | 17.999 | 14.871 | 18.230 | 17.665 |
| | Hombre | - | - | 18.268 | 22.417 | 18.339 | 18.597 |
| | Mujer | - | - | 16.063 | 9.211 | 15.877 | 12.384 |
| 30-50 | Total | 59.521 | 46.243 | 29.993 | 27.230 | 21.554 | 27.761 |
| | Hombre | 62.607 | 48.488 | 30.851 | 26.607 | 22.165 | 28.500 |
| | Mujer | 45.632 | 42.506 | 23.535 | 27.394 | 18.802 | 24.907 |
| >50 | Total | 112.257 | 78.691 | 52.027 | 35.793 | 24.468 | 48.726 |
| | Hombre | 112.257 | 94.309 | 52.443 | 34.945 | 27.706 | 51.822 |
| | Mujer | - | 57.866 | 48.753 | 36.854 | 16.373 | 36.057 |
| TOTAL | - | 78.133 | 56.119 | 33.519 | 25.188 | 21.254 | 30.143 |

A modo comparativo, los datos del ejercicio 2021:

| Edad | Sexo | Dirección | Mando intermedio | Técnico | Administrativo | Operativo | TOTAL |
|--------------|--------------|----------------|------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| <30 | Total | - | - | 14.687 | 11.811 | 18.550 | 16.096 |
| | Hombre | - | - | 14.365 | - | 18.823 | 16.594 |
| | Mujer | - | - | 16.557 | 11.811 | 10.633 | 13.691 |
| 30-50 | Total | 50.511 | 40.893 | 29.002 | 25.870 | 21.945 | 26.842 |
| | Hombre | 51.149 | 41.286 | 28.778 | 25.121 | 22.502 | 27.080 |
| | Mujer | 44.779 | 39.815 | 30.605 | 26.145 | 18.792 | 25.869 |
| >50 | Total | 103.334 | 70.035 | 46.872 | 39.210 | 25.347 | 46.066 |
| | Hombre | 103.334 | 133.161 | 46.996 | 40.850 | 28.317 | 49.002 |
| | Mujer | - | 48.993 | 45.218 | 37.570 | 16.934 | 33.407 |
| TOTAL | - | 72.262 | 47.028 | 30.547 | 26.429 | 21.818 | 28.824 |

* No se han considerado los empleados a tiempo parcial para evitar desviaciones.

xi. Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

Se define como brecha salarial de género el hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor. En este sentido, las diferencias salariales se calculan de la siguiente manera:

$$\text{Diferencia salarial} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}}$$

En ésta, se han tenido en cuenta las remuneraciones medias de las personas trabajadores pertenecientes a las categorías profesionales del apartado anterior, siendo la brecha salarial total del Grupo 18,68% (13,60% en el año 2021):

| Brecha salarial | | | |
|------------------|--------|--------|-------|
| | Hombre | Mujer | % |
| Dirección | 82.467 | 45.632 | 44,67 |
| Mando intermedio | 61.580 | 47.624 | 22,66 |
| Técnico | 34.205 | 28.334 | 17,17 |
| Administrativo | 27.641 | 23.922 | 13,46 |
| Operativo | 21.881 | 18.137 | 17,11 |

A modo comparativo, los datos del ejercicio 2021:

| Brecha salarial | | | |
|------------------|---------|--------|-------|
| | Hombre | Mujer | % |
| Dirección | 73.980 | 44.779 | 39,47 |
| Mando intermedio | 48.9412 | 43.748 | 10,61 |
| Técnico | 30.638 | 29.348 | 4,39 |
| Administrativo | 31.796 | 24.508 | 19,73 |
| Operativo | 22.173 | 17.975 | 19,49 |

En este sentido, es importante indicar que los resultados anteriores se basan en las remuneraciones medias de todas las personas trabajadoras que componen el Grupo, por lo que se debe tener en cuenta que los salarios de los distintos países son diferentes, así como la composición de hombres y mujeres de sus plantillas.

xii. Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones

En cuanto a la remuneración media de los miembros del Consejo de Administración, quienes asumen las funciones de la Alta Dirección y que se encuentra formado por hombres, ha sido de 227.349 durante el año 2022 (207.218,01 € durante el año 2021), siendo la remuneración media de 75.783 € (69.072,67 € en el año 2021).

xiii. Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo

No existen pagos a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.

xiv. Implantación de políticas de desconexión laboral

Blumaq tiene desarrollada una Política de desconexión digital, aplicable a todo el Grupo, con la que afirma el compromiso con la conciliación de la vida personal y profesional de las personas

trabajadoras, reconociendo el derecho a la desconexión digital y el uso equilibrado de los dispositivos y medios informáticos de la organización.

xv. Empleados con discapacidad

Durante el período objeto del informe, el Grupo ha contado con 12 empleados con discapacidad en la plantilla (7 empleados con discapacidad en plantilla en el año 2021), siendo la cifra por género la que aparece en la siguiente tabla:

| | Empleados con discapacidad | | |
|------|----------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | TOTAL |
| 2022 | 11 | 1 | 12 |
| 2021 | 7 | 0 | 7 |

b. Organización del trabajo

Tiempo de trabajo

Tal y como establece la legislación vigente y los convenios colectivos de aplicación, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la empresa, siendo el total de horas laborales nunca excedente y siempre respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

| | Horario laboral |
|----------------|-------------------------------------|
| | Distintos horarios por departamento |
| España | 08:00-18:00 |
| Francia | 8:30-12:30 y 14:00-18:00 |
| Portugal | 8:00-17:00 |
| Italia | 9:30-18:00 |
| Rusia | 09:00-18:00 |
| Turquía | 09:00 - 17:00 |
| Rumanía | 8:30 - 17:00 |
| Estados Unidos | 8:30 - 18:15 |
| Chile | 8:30 - 18:00 |
| Perú | 8:00 - 17:00 |
| Sudáfrica | 8:00 - 17:00 |
| Zambia | 8:00 - 17:00 |
| Namibia | 8:00 - 17:00 |
| Kazajistán | |
| Otros | |

Absentismo

Blumaq reconoce el problema asociado al absentismo y es plenamente consciente de que su reducción implica tanto un aumento de la presencia de la persona trabajadora en el puesto de

trabajo como la correcta organización de la empresa, junto con unas adecuadas condiciones en materia de salud y seguridad en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los empleados.

La siguiente tabla muestra los datos de absentismo del Grupo:

| | 2022 | 2021 |
|---------------------|--------|--------|
| Horas de absentismo | 25.962 | 20.748 |

Conciliación

La organización es defensora de una política empresarial en la que se considera que el desarrollo integral de sus trabajadores ya sea a nivel profesional o personal, es beneficioso tanto para ellos como para la propia empresa, por ello favorece las medidas encaminadas a la consecución de un equilibrio entre las responsabilidades familiares, personales y profesionales de sus personas trabajadoras.

En este sentido, se han ido introduciendo algunas de las mejoras prácticas en esta materia, y además de crear un marco normativo interno, la dirección de Recursos humanos estudia individualmente todas las solicitudes que tengan un trasfondo de conciliación, con tal de tratar de compatibilizar los intereses de la persona trabajadora con los de la empresa.

c. Salud y seguridad

Una de las máximas prioridades de Blumaq es la protección de la salud y la seguridad de todas las personas trabajadoras, y así lo indica en el **Código ético**. Por ello, se han adoptado políticas y procedimiento que tienen como fin garantizar que se cumple todos los requisitos legales y demás de aspectos normativas relacionados con la prevención de riesgos laborales, así como con los estándares industriales en materia de seguridad.

El Grupo, además, cuenta con una **Política de prevención de riesgos laborales** cuyo objeto se caracteriza por proveer y garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, salvaguardando de este modo la salud e integridad de las personas trabajadoras.

Es por ello que se llevan a cabo toda una serie de medidas, tales como que todos los empleados deben ser conocedores y deberán respetar cada una de las normas de seguridad y salud instauradas en la empresa, así como comunicar, mediante los canales de denuncia establecidos al efecto, cualesquiera actuaciones, mediante las cuales se esté poniendo en peligro la integridad de los trabajadores.

En relación a lo mencionado, el Grupo se encuentra periódicamente valorado en cuestiones de salud y seguridad a través de **evaluaciones de riesgos laborales** llevadas a cabo por empresas externas. De igual manera, la organización dispone de fichas por puestos de trabajo, dónde se detallan de manera concreta los riesgos específicos a los que se encuentran sometidos los distintos profesionales que conforman el Grupo, así como las medidas de prevención que se deben aplicar con tal de evitarlos.

Por otro lado, el Grupo cuenta con un **Plan de emergencia**, el cual establece la planificación y organización humana para la utilización óptima de los medios técnicos previstos con la finalidad de reducir al mínimo las posibles consecuencias humanas y/o económicas que pudieran derivarse de la situación de emergencia.

En este mismo ámbito, y a raíz del estado de alerta ocasionado por la COVID-19, el Grupo ha desarrollado un **Plan de prevención, actuación y contingencia frente al coronavirus**, el cual tiene mayoritariamente los fines que siguen:

- Realizar la evaluación de riesgos frente a la exposición de las personas trabajadoras al coronavirus en lo relativo a su puesto de trabajo.
- Establecer las medidas de contención frente al contagio de coronavirus con tal de proteger la salud de los empleados y de la sociedad en su conjunto, así como asegurar la actividad de la organización.

A continuación, se presentan los datos principales en relación con el Grupo:

| | Accidentes y enfermedades | | |
|------|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | TOTAL |
| 2022 | 7 | 0 | 7 |
| 2021 | 13 | 1 | 14 |

d. Relaciones sociales

Blumaq concede especial valor al espíritu de equipo a través del diálogo abierto y constructivo. Por ello, pone todo su desempeño en informar a sus profesionales sobre los objetivos que ha fijado la organización y los retos a los que se enfrenta la misma, a fin de facilitar la implicación de éstos en el Grupo. De igual manera, la organización cree firmemente en una comunicación abierta y honesta con las personas trabajadoras, impulsando canales abiertos de comunicación relativa a las opiniones que puedan tener estos, así como las inquietudes y preocupaciones de los mismos.

En lo referente al procedimiento y derechos de consulta de los representantes de las personas trabajadoras que confirman la plantilla y a efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que pueda haber, el Grupo se compromete a comunicar por escrito la información que justifique los cambios, los objetivos que se pretenden cubrir con ellos, la incidencia de éstos en la empresa y en el empleo, así como las medidas que se pretenden poner en marcha para atenuar las posibles consecuencias sobre los afectados, realizando asimismo las adaptaciones que procedan.

En este sentido, 319 personas trabajadoras del Grupo se encuentran cubiertas por los distintos Convenios colectivos de aplicación, pero el resto de los empleados de la organización se encuentran bajo la legislación vigente del lugar.

e. Formación

Para Blumaq, la formación es un instrumento para promover el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras y satisfacer, así, las necesidades de mejorar el desempeño de las mismas, o de adecuar sus conocimientos y aptitudes hacia la consecución de las metas planteadas. Para poder dar respuesta a ello, se ha desarrollado un **Plan de formación** para proporcionar un método que permita identificar las necesidades de formación de cada uno de los empleados, así como para gestionar, ejecutar y valorar las acciones formativas impulsadas.

En mencionado procedimiento, se diferencian las siguientes etapas o fases de implementación, las cuales son las que siguen:

- Detección de necesidades formativas en cualquier momento, por cualquier motivo y desde cualquier empleado, desde nuevas necesidades del negocio y por requerimientos del cliente, hasta resultado de evaluaciones del desempeño o cambios organizativos.
- Análisis de propuestas formativas para todas las personas trabajadoras que conforman la organización, con independencia al tipo de contratación que puedan tener, teniendo en cuenta varias variables, entre las que destaca la idoneidad de la misma, el ajuste de ésta a la necesidad y la posibilidad de gestión interna, entre otras.
- Ejecución del plan anual de formación, concretando los objetivos y contenidos de la formación a impartir, así como las metodologías más adecuadas a desarrollar y otras cuestiones logísticas y administrativas a llevar a cabo para el éxito de ésta.
- Evaluación de las acciones formativas para asegurar el cumplimiento de los objetivos inicialmente planteados, valorando la calidad y eficiencia de la impartición y el impacto y eficacia en la mejora del desempeño de las personas trabajadoras que han participado en cada una de estas.

En la siguiente tabla se muestran los datos relativos a las acciones formativas llevadas a cabo durante el período objeto del informe:

| | Horas de Formación | | | | | TOTAL |
|------|--------------------|--------------------|---------|----------------|-----------|---------|
| | Directivo | Mandos intermedios | Técnico | Administrativo | Operativo | |
| 2022 | 15 | 9 | 128 | 43 | 25 | 220 |
| 2021 | 32 | 162 | 396,5 | 204 | 233 | 1.027,5 |

f. Accesibilidad universal

Dentro de su compromiso con las personas, el Grupo trabaja para los colectivos de mayor vulnerabilidad, destinando esfuerzos para favorecer y potenciar la inclusión a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.

Del mismo modo, y en lo que respecta a la accesibilidad, todos los centros de trabajo de la empresa cumplen con lo establecido por la legislación vigente en la materia, haciendo frente a todas las barreras físicas que puedan obstaculizar la integración de estas personas e implementando medidas que ayuden a que éstas se sientan totalmente parte del sistema.

g. Igualdad

Entre otras cuestiones, el **Código ético** del Grupo hace referencia a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación. En este sentido, la organización se compromete a fomentar un entorno de trabajo adecuado, donde todas las personas trabajadoras sean tratadas con imparcialidad, respeto y dignidad para que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.

En consecuencia, los trabajadores deberán favorecer con su actuación un entorno laboral en el que las políticas de igualdad sean respetadas, en el que aquellos que tienen responsabilidad profesional frente a otros trabajadores sean objetivos en su selección, así como en la fijación de los rangos salariales, debiendo efectuarse todas estas actuaciones en un núcleo libre de cualquier tipo de discriminación, que se base únicamente en parámetros objetivos, como lo son, la valía profesional, la eficacia y rendimiento de la persona.

En esta misma línea, el Grupo tiene implementado un **Plan de igualdad**, a partir del cual declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirectamente por razón de sexo.

Del mismo modo, la organización garantiza el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, y la conciliación.

Además, el Grupo dispone de un **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de género**, a partir del cual se pretende alcanzar el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras que integran la organización, siendo los compromisos al respecto los que siguen:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

6. Derechos Humanos

Además de cumplir con los requerimientos de la legislación vigente que le es aplicable, el Grupo se encuentra estrechamente comprometido con el respeto a los derechos humanos reconocidos internacionalmente en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo en relación a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan.

Blumaq cuenta con un **Código ético**, de aplicación a todas las sociedades que lo conforman, dónde se reflejan los valores corporativos y los principios básicos que deben regir todas las actuaciones de las personas trabajadoras de la organización, no sólo en alineación con la legalidad vigente, sino que también permita responder a exigentes estándares de profesionalidad, integridad y sentido de la responsabilidad.

En este sentido, la organización se encuentra totalmente comprometida con el respeto, protección y defensa, de los derechos laborales de los trabajadores, así como de los derechos humanos y libertades públicas, por lo que el respeto hacia los demás es un elemento básico de conducta, que impera frente a todos sus trabajadores.

Por ello, el Grupo rechaza cualquier clase de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento, intimidatorio u hostil, frente a los derechos y dignidad de las personas, pues este tipo de comportamientos corrompen el entorno laboral, tienen efectos perjudiciales sobre la salud, el bienestar, y en definitiva sobre el rendimiento de las personas que lo sufren.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, los trabajadores tienen la obligación y la responsabilidad de tratar de forma respetuosa tanto a sus compañeros, superiores y subordinados, contribuyendo a la consecución de un entorno laboral en el que no exista ninguna clase de acoso, favoreciendo un entorno de trabajo agradable y seguro.

De igual manera, desde la organización apoyamos el derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva, respetando la representación sindical de las personas trabajadoras a afiliarse libremente a la sección sindical que consideren oportuna, eliminándose cualquier tipo de discriminación hacia aquellos que puedan desempeñar este tipo de actividad.

Asimismo, manifestamos nuestro total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio, por lo que no nos relacionamos con colaboradores de ningún tipo que impongan condiciones de empleo que infrinjan de algún modo la legalidad.

Por último, cabe indicar que durante el período objeto del informe no ha habido casos de denuncia por vulneración de los derechos humanos.

7. Corrupción y Soborno

a. Medidas adoptadas para la prevención de la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

En el marco del compromiso con el estricto cumplimiento, de las leyes aplicables, así como con la integridad y transparencia que presiden su actuación, la organización considera la integridad parte esencial de su cultura y valores corporativos, tal y cómo se refleja en las principales políticas, protocolos y procedimientos de la organización.

A través del **Código ético**, Blumaq manifiesta su rechazo a la corrupción y al soborno, mostrando su total rechazo a la aceptación de obsequios, comisiones, descuentos, invitaciones u otro tipo de ventajas o favores que, durante el desarrollo de la actividad profesional, un empleado puede recibir de proveedores, clientes o de cualquier otra persona o entidad se relacione con la organización.

Además, también en este mismo ámbito, el Grupo tiene desarrollada una **Política Anticorrupción**, a partir de la cual se fijan los estándares idóneos de conducta que deben de ser seguidos por todos los miembros que forman parte de la organización, con el objetivo de erradicar la corrupción tanto en el sector público, como en el sector privado, estableciendo para ello toda una serie de normas tanto en la interacción con funcionarios públicos, como con personas físicas pertenecientes al sector privado.

- Tolerancia cero ante cualquier clase de corrupción.
- Negativa hacia el ofrecimiento o aceptación de regalos.
- Relaciones políticas con instituciones y organismos públicos y privados.
- Control de registros contables y financieros.
- Limitación de regalos y cortesías empresariales.

De esta manera, todas las personas trabajadoras de Blumaq, así como como terceros que mantengan una relación comercial y/o contractual, tienen la obligación de denunciar por medio del **Canal de denuncias** interno habilitado para tal uso, cualquier acción u omisión que pueda considerarse como corrupta o constitutiva de soborno.

Por otro lado, la organización cuenta con una **Política de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo**, donde se asientan las bases de un programa marco en el que se definen los parámetros de actuación que se deben seguir en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

b. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el período objeto del informe, el año 2022, tal y como pasaba en el ejercicio anterior 2021, el Grupo no ha realizado aportaciones significativas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

8. Información sobre la Sociedad

a. Compromisos con el desarrollo sostenible

El compromiso de Blumaq en materia de responsabilidad social es trabajar en el desarrollo sostenible, entendiendo éste como el equilibrio entre los resultados económicos, el impacto social positivo que aporta al entorno y la conservación del medio ambiente, desde un enfoque transversal y con aportación de valor al conjunto de toda la sociedad.

Para que esto suceda, la organización trata de facilitar y mantener una relación de diálogo con sus grupos de interés, la cual articula a través de diferentes canales de comunicación. Dentro de estos, es especialmente importante para la comunicación entre las partes externas a la empresa, la página web corporativa, que se encuentra en pleno funcionamiento y sirve de vía para cualquier tipo de consulta.

En el ámbito de las inversiones, el Grupo no realiza inversiones fuera de sus instalaciones, aunque si se encuentra en sintonía con el entorno en el que opera en lo referente a las relaciones mantenidas con los actores de la sociedad, colaborando y apoyando en el desarrollo económico de los mismos.

Blumaq, pero, contribuye al desarrollo sostenible a través de su actividad, siendo especialmente relevante la generación continua de empleo de calidad, fijo y con una retribución que contempla, no sólo a las personas, sino también los éxitos empresariales. Asimismo, la actividad de la organización favorece el desarrollo industrial tanto de la pequeña como la mediana empresa, garantes del tejido local donde opera.

Además, la organización se encuentra plenamente comprometida a impactar de forma positiva en el entorno en el que opera, animando a todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla a involucrarse y participar activamente en el desarrollo sostenible de las comunidades locales. De esta manera, el Grupo colabora con organizaciones, dentro de sus capacidades, como las que se enumeran a continuación:

- Colaboración en la financiación de proyectos de Ayuda y Desarrollo en sectores necesitados.
- Apoyo al mundo deportivo patrocinando a deportistas de diferentes áreas.

b. Subcontratación y proveedores

Grupo Blumaq vela especialmente por la responsabilidad de las empresas proveedoras, comprobando, entre otras cuestiones, no solo que estén al corriente y que cumplan con todos los derechos y obligaciones legales de las relaciones laborales, sino que también garanticen los más exigentes estándares de calidad. Por ello, la selección de proveedores y subcontratistas se llevará a cabo con criterios de objetividad, transparencia, y libre concurrencia, de forma que se garantice la calidad del servicio cedido, o del bien adquirido y las mejores condiciones

económicas, valorando las características técnicas y financieras que ofrezcan proveedor y subcontratista.

La organización, por otro lado, y siempre en la medida en que tenga una relación continuada y estrecha con los distintos proveedores y colaboradores externos, trata de que se cumplan por éstos, el conjunto de principios y políticas de actuación análogos a los establecidos en el **Código ético** del Grupo, rechazando el mantenimiento de relaciones con aquellos que contravengan los mismos.

Por último, aunque la organización muestra un compromiso en relación con la integración de aspectos relacionados con la sostenibilidad, como se ha indicado, no lleva a cabo de manera específica procesos de auditoría a las empresas proveedoras con las que establece algún tipo de relación.

c. Consumidores

Como ya se ha comentado con anterioridad, el Grupo dispone de una **Política de calidad y medio ambiente** asociada al Sistema de Gestión de Calidad conforme la norma internacional ISO 9001, la cual incluye los siguientes compromisos para la mejora del cumplimiento de las expectativas de los clientes e incrementando, así, el nivel de satisfacción de los mismos:

- Cumplir los requisitos de los clientes y los requisitos legales.
- Estar atentos y dar respuesta efectiva a las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas en el desarrollo de la actividad.
- Mejorar continuamente los servicios prestados.
- Establecer los mecanismos y recursos necesarios para llegar a los objetivos definidos.

Del mismo modo, el Grupo se encuentra totalmente comprometido con la protección de los datos de carácter personal de los que es responsable o encargado, por lo que ha implementado un **Sistema de gestión de protección de datos**, desarrollando a su vez una **Política de privacidad** y una **Política de protección de datos**, que determina las responsabilidades de la organización en torno a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de éstos, garantizando los derechos y libertades de los interesados mediante la adopción de medidas de seguridad.

En esta misma línea, e igualmente asociado al Sistema de gestión de protección de datos, el Grupo tiene creado un **Procedimiento de gestión de brechas de seguridad de protección de datos** con el objetivo de establecer el mecanismo para la notificación de violaciones de seguridad.

Por otro lado, el Grupo tiene habilitado desde hace muchos años un portal para clientes dentro de su web corporativa, donde éstos pueden consultar los precios y la disponibilidad de los productos, así como la posibilidad de introducir y gestionar sus propios pedidos sin la necesidad de pasar por el equipo comercial de la organización.

A su vez, Blumaq cuenta con un **Protocolo de gestión de incidencias**, con el fin de mejorar la eficiencia a través de un proceso estandarizado. En misma línea, y como parte de su Sistema de gestión, tiene desarrollado un proceso para la gestión de incumplimiento de especificaciones en los productos y el establecimiento de acciones correctivas relacionadas.

De esta manera, el número de incidencias recibidas y aprobadas se muestra en la siguiente tabla:

| Incidencias | 2022 | 2021 |
|-----------------------------|--------------|---------------|
| Defecto de proveedor | 905 | 815 |
| Error envío proveedor | 247 | 214 |
| Defecto Blumaq | 185 | 162 |
| Mal etiquetado | 113 | 123 |
| Error en envío | 112 | 25 |
| Daño en transporte | 193 | 138 |
| Falta de material | 15 | 20 |
| Otros | 73 | 151 |
| Total de incidencias | 1.843 | 1.648* |

*Se ha corregido el dato.

d. Información fiscal

Grupo Blumaq, mediante el Consejo de Administración, formula las Cuentas anuales y el Informe de gestión, los cuales son posteriormente aprobados. En esta línea, seguidamente se muestran los indicadores más relevantes en cuanto a la información fiscal de la organización:

| Beneficios obtenidos por país (en euros) | | |
|--|--------------------|-------------------|
| | 2022 | 2021 |
| España | 12.152.646 | 17.664.300 |
| Francia | 449.522 | 262.075 |
| Portugal | 577.999 | 348.674 |
| Italia | (37.534) | 56.329 |
| Rusia | 4.528.062 | 804.067 |
| Turquía | 585.923 | 466.508 |
| Rumanía | 361.588 | 292.024 |
| Estados Unidos | 1.787.349 | 1.216.663 |
| Chile | 69.738 | 169.677 |
| Perú | 110.112 | 28.490 |
| Sudáfrica | 648.468 | 597.518 |
| Zambia | 377.485 | 674.597 |
| Namibia | 122.672 | 48.289 |
| Kazajistán | (90.522) | (149.245) |
| Otros | 316.082 | 147.226 |
| Total | 21.930.485* | 22.627.192 |

*Se debe sumar para el total los beneficios antes de impuestos puestos en equivalencia por un total de 29.104 euros.

| Impuestos sobre beneficios pagados (en euros) | | |
|---|--------------------|--------------------|
| | 2022 | 2021 |
| España | (2.820.458) | (4.080.560) |
| Francia | (137.032) | (83.980) |
| Portugal | (146.276) | (107.574) |
| Italia | (1.016) | (7.531) |
| Rusia | (1.033.613) | (206.645) |
| Turquía | (276.907) | (140.446) |
| Rumanía | (52.189) | (44.171) |
| Estados Unidos | (106.104) | - |
| Chile | - | - |
| Perú | - | (11.964) |
| Sudáfrica | (208.183) | (213.792) |
| Zambia | (230.102) | - |
| Namibia | (47.318) | (13.067) |
| Kazajistán | (8.724) | - |
| Otros | (56.366) | (54.197) |
| Total | (5.124.288) | (4.963.927) |

Por último, cabe indicar que no se han recibido subvenciones públicas significativas durante el año 2022 y 2021.

9. Anexo – Índice de contenidos GRI

| Bloque | Contenido | GRI | Apartado |
|--|--|--|----------|
| ORGANIZACIÓN | | | |
| Descripción del modelo de negocio | Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos) | 2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b | 3 |
| | Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo) | 2-9a | 3 |
| | Objetivos, estrategias, políticas que aplica el Grupo y sus resultados | 2-23a, 2-23b, 2-24a | 3 |
| Principales riesgos | Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades | 2-6c | 3 |
| | Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos | 2-25a, 2-25a, 103-3 | 3 |
| | Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo) | 2-25a | 3 |
| MEDIO AMBIENTE | | | |
| Gestión medioambiental | Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad | | |
| | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | | |
| Contaminación | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 2-24a, 2-27b, 2-27c, 201-2, 3-3, | 4 |
| | La aplicación del principio de precaución, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente | | |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | | |
| | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente | 305-7a | 4 |
| 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 | 306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306- | 4 |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | 4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c | |
| Uso sostenible de los recursos | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a | 4 |
| | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 301-1a | 4 |
| | Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 302-1e, 302-2a, 302-4a, 302-4b, 302-5 | 4 |
| | Uso de energías renovables | 302-3 | 4 |
| Cambio climático | Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | 305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f | 4 |
| | Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | n/a | 4 |
| | Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin | 305-5a, 305-5d | 4 |
| Protección de la biodiversidad | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | 304-1a, 304-3a | 4 |
| | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | 304-2a, 304-2b | 4 |
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| Empleo | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | 2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b | 5 |
| | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | 2-7b | 5 |
| | Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | n/a | 5 |
| | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | n/a | 5 |
| | Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | 2-19a, 401-2 | 5 |
| | Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | 405-2a | 5 |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones | 2-19a | 5 |
| | Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo | N/a | 5 |
| | Implantación de políticas de desconexión laboral | 201-3, 401-3 | 5 |
| Organización del trabajo | Empleados con discapacidad | 405-1 | 5 |
| | Número de horas de absentismo | 403-2 | 5 |
| | Medidas de conciliación | 401-3a, 401-3b | |
| Salud y seguridad | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a | 5 |
| | Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo | 403-9a, 403-10a | 5 |
| | Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 402-1a, 402-1b | 5 |
| Relaciones sociales | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 2-30a, 2-30b | 5 |
| | Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 407 | 5 |
| Formación | Políticas implementadas en el campo de la formación | 404-2a, 404-2b | 5 |
| | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | 404-1a | 5 |
| Accesibilidad universal | Medidas adoptadas para facilitar la accesibilidad de los colectivos más vulnerables | n/a | 5 |
| Igualdad | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 406-1 | 5 |
| | Planes de igualdad | n/a | 5 |
| | Medidas adoptadas para promover el empleo | n/a | 5 |
| | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | n/a | 5 |
| | Política contra todo tipo de discriminación | 406-1a | 5 |
| | Gestión de diversidad | n/a | 5 |
| INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | | |

| | | | |
|--|---|--|---|
| Derechos humanos | Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos | 2-23a, 2-23b, 2-23e, 2-23f, 410-1a | 6 |
| | Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos | 412-2, 412-3 | 6 |
| | Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 3-3, 412-2b | 6 |
| | Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 411-1a | 6 |
| | 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 | 407-1a, 407-1b | 6 |
| | Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación | 406-1a | 6 |
| | Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio | 409-1a, 409-1b | 6 |
| | Abolición efectiva del trabajo infantil | 408-1a, 408-1b, 408-1c | 6 |
| INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | | | |
| Corrupción y soborno | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 3-3, 205-2, 205-3 | 7 |
| | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 3-3, 205-2, 205-3 | 7 |
| | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 415-1a | 7 |
| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | | | |
| Compromisos con el desarrollo sostenible | Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local | 203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2 | 8 |
| | Impacto de la actividad en la sociedad en las poblaciones locales y el territorio | 203-1b, 203-2, 204-1 | 8 |
| | Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos | 2-29a | 8 |
| | Acciones de asociación o patrocinio | 2-28a, 413-1a | 8 |
| Subcontratación y proveedores | Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales | N/a | 8 |
| | Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c | 8 |

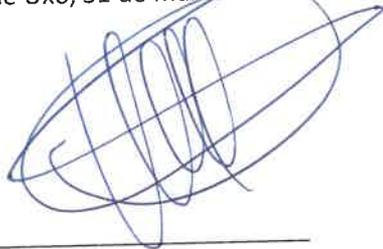
| | | | |
|--------------------|--|------------------------|---|
| Consumidores | Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 416-1a, 416-2a, 417-1a | 8 |
| | Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 2-25b, 416-2, 418-1a | 8 |
| Información fiscal | Beneficios obtenidos país por país | 207-4 | 8 |
| | Impuesto sobre beneficios pagados | n/a | 8 |
| | Subvenciones públicas recibidas | 201-4a | 8 |

Formulación del Estado de Información no Financiera por parte del Consejo de Administración

En cumplimiento de lo dispuesto por la legislación vigente, el Consejo de Administración de Blumaq S.A. ha formulado el Estado de Información no Financiera consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, el cual forma parte del Informe de Gestión consolidado de dicho ejercicio.

Asimismo, ha firmado el citado documento que consta de 37 páginas.

Vall de Uxó, 31 de marzo de 2023



D. Vicente Ballester Cereceda



D. Francisco José Haro Carmona



D. Manuel Zaragoza Talamantes