

Lontana
Group

**ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA**

2022

© 06/2023, Lontana Group

C/Bizkargi, 6 (Pol. Ind. Sarrikola) - 48195 - LARRABETZU (Bizkaia) - SPAIN

Tel. +34 94 473 22 12

info@lontanagroup.com

lontanagroup.com

Índice

	Pag.
1 SOMOS LONTANA GROUP	4
1.1. Quiénes somos	4
1.2. 2022 en datos	5
1.3. Hitos destacados en 2022	5
2 MODELO DE NEGOCIO	6
2.1. Nuestra historia	6
2.2. Estructura organizativa y principales líneas de negocio	7
2.3. Nuestra presencia en el mundo	8
2.4. Nuestra respuesta al entorno económico, social y sectorial actual	9
3 ESTRATEGIA SOSTENIBLE Y BUEN GOBIERNO	10
3.1. Estrategia Sostenible	10
3.2. Buen Gobierno	12
3.3. Gestión de los Riesgos	16
3.4. Diálogo con los grupos de interés	17
4 BUENA GENTE BUENA	18
4.1. Líneas de trabajo 2022 / Hechos y retos destacados del 2022	18
4.2. Lontana Group, un equipo en el que crecer	19
4.3 Salud y seguridad laboral	23
4.4 Diversidad, igualdad e inclusión	25
4.5. Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo	26
5 FIJACIÓN EN EL CLIENTE Y RELACIÓN CON PROVEEDORES	29
5.1 Fijación en el cliente	29
5.2 Relación con proveedores	31
6 GESTIÓN AMBIENTAL SOSTENIBLE	32
6.1 Sistema de gestión ambiental	32
6.2 Hacia una economía circular	33
6.3 Emisiones y cambio climático	36
6.4 Protección y conservación de la biodiversidad	37
7 CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD	38
8 ACERCA DE LA MEMORIA	39
8.1 Análisis de materialidad	40
9 ANEXOS	42

1 Somos Lontana Group

1.1. Quiénes somos

Lontana Group es un grupo familiar con 75 años de experiencia ofreciendo a sus clientes soluciones globales como proveedor de productos metálicos semitransformados, tornillería y sistemas de fijación.

Durante estos años de historia, el Grupo ha destacado por una apuesta decidida por el desarrollo de la cultura corporativa y por ser capaz de generar prosperidad y confianza en la sociedad impulsando el desarrollo sostenible del mundo industrial.

Lontana Group tiene su sede social y fiscal en Larrabetzu (Bizkaia) y estamos implantados en 15 países bien con plantas industriales u oficinas comerciales.

En la actualidad el Grupo se encuentra dividido en cinco líneas de negocio que nos permiten disponer de una importante diversificación tanto a nivel de sectores con los que trabajamos como de mercados a los que abastecemos con nuestros productos. Desde los años 90, el Grupo sigue apostando de forma decidida por la internalización basándonos en un modelo de negocio fácilmente replicable en los diferentes países con los que trabajamos.

Lontana Group cuenta con 969 profesionales que han logrado, como consecuencia tanto de su acertada gestión como de unas condiciones de mercado propicias, seguir haciendo más sostenible el negocio del Grupo y creando oportunidades y retos para el futuro en el año 2022.

Nos centramos en sus necesidades, en proporcionarles la mejor solución a lo largo del tiempo, a través de una experiencia sencilla que le facilite la toma de decisiones y genere valor a corto, medio y largo plazo para todos nuestros grupos de interés.

El Grupo asienta su cultura en unos sólidos valores. Busca la aplicación de los mismos, la ética como referencia, el respeto, la humildad en todo lo que hacemos, el trabajo bien hecho, la sostenibilidad a medio y largo plazo y la cultura del esfuerzo como la base del éxito.

SOMOS BUENA GENTE BUENA



1.2. 2022 en datos

Económicos (millones de €)	2022	2021	2020
Cifra de Negocios	517,5	411,1	284,7
Margen Bruto	144,2	126,0	78,5
EBITDA	67,7	56,8	20,8
EBIT	62,3	51,6	16,0
Resultado antes de Impuestos - BAI	61,8	49,5	14,2
Resultado neto atribuible	48,0	37,8	11,5

Sociales	2022	2021	2020
Plantilla a final de año	969	951	872
Plantilla femenina a final de año	339	337	280
Índice de absentismo AT/EP	0,37%	0,26%	0,19%

Medioambientales		2022	2021	2020
Consumo de agua (m3)	L1, L2, Vitoria	2.228	1.893	2.163
Consumo de energía (kWh)	L1, L2, Vitoria, Logroño	3.025.478	2.527.844	2.325.001
KG residuos peligrosos generados	L1, L2, Vitoria, Logroño	12.108	10.101	6.556
KG residuo de madera generado	L1, L2, Vitoria	274.440	156.930	180.602
KG residuo de papel y cartón generado	L1, L2, Vitoria	84.341	79.123	94.309
KG residuo de plástico generado	L1, L2, Vitoria	31.683	36.603	27.143
KG chatarra generada	L1, L2, Vitoria, Logroño, Barcelona	1.952.008	1.804.538	1.407.665

1.3. Hitos destacados en 2022

En el año 2022 hemos vivido importantes cambios y la adaptación a los mismos ha sido una constante tanto como consecuencia de aspectos geopolíticos como económicos. Tras la pandemia del año 2020-2021, se ha confirmado una amenaza que se vislumbraba a finales del año 2021 como es la inflación y han surgido unos nuevos factores desestabilizadores como son el conflicto bélico en Ucrania y las tensiones geopolíticas que se producen entre China y Taiwan y entre China y EEUU.

Desde el punto de vista sanitario y a través de las campañas de vacunación, hemos logrado minimizar el impacto del COVID a nivel mundial, a excepción de China y por lo tanto dar una estabilidad a la recuperación económica iniciada en el año 2021.

La actividad económica en Lontana Group ha sido variable durante el ejercicio teniendo un mejor comportamiento en la primera parte del año que en la segunda donde se han producido ciertas tensiones en la demanda y excesos de stocks en el mercado que han disminuido la rentabilidad en algunas líneas de negocio.

En todo caso, nuestro balance del año es altamente positivo en relación con los objetivos que nos marcábamos al inicio del mismo: crecer de forma sostenible en nuestro negocio, continuar con el desarrollo de las personas que forman parte de la organización, contar con un entorno de trabajo seguro, y materializar un ambicioso plan de inversión en un contexto donde la productividad, la innovación y la digitalización juegan un papel clave en nuestro futuro.

Todo ello se ha traducido en un ejercicio 2022 con unos excelentes resultados que nos permiten asentar la sostenibilidad del Grupo y poder acometer un nuevo Plan de Inversión 2023-2025 que nos ayude a impulsar nuestro crecimiento.

2 Modelo de negocio

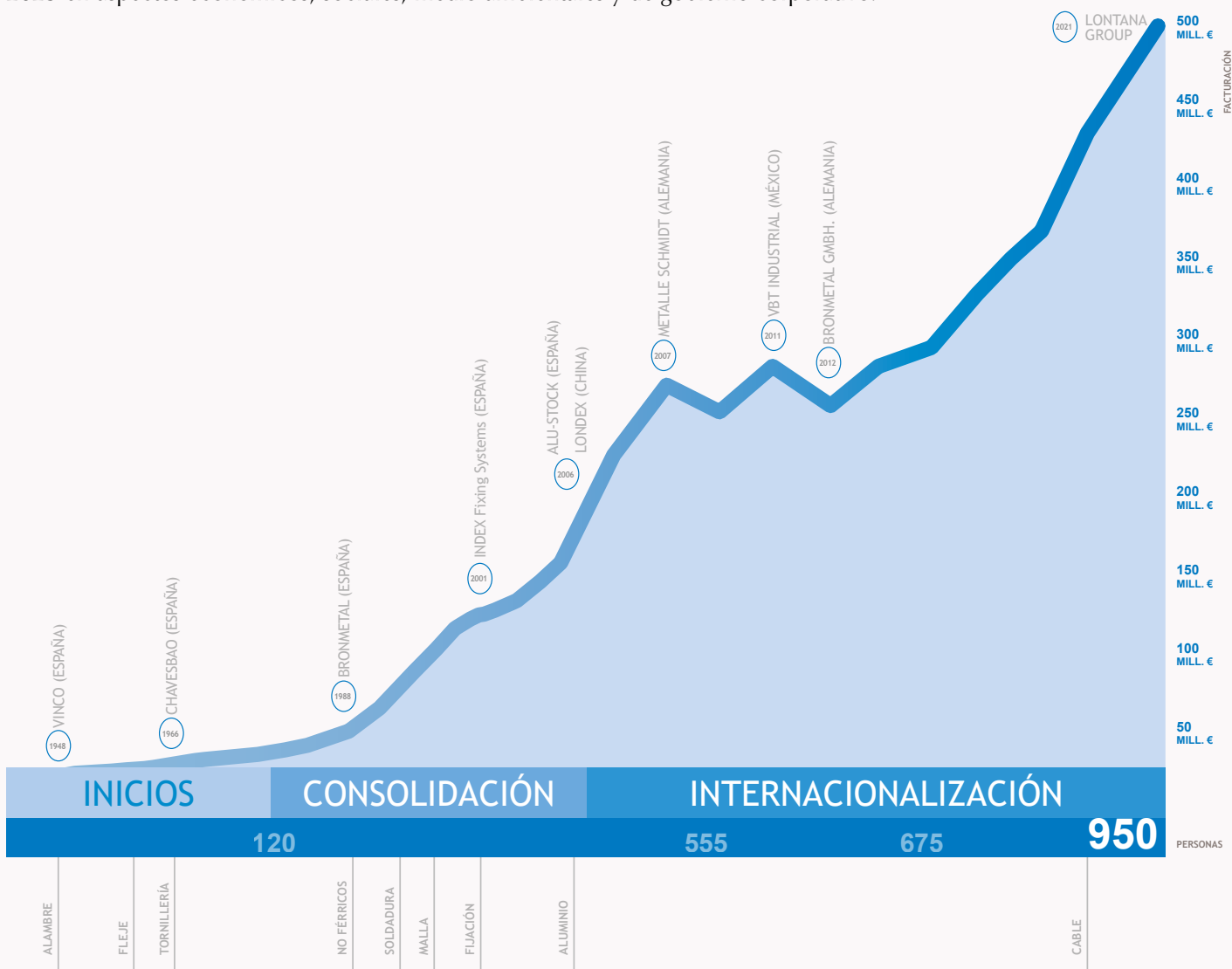
2.1. Nuestra historia

Lontana Group tiene sus inicios en el año 1948 con la constitución de la sociedad “Vizcaína de Industria y Comercio, S.L.” (Vincó) dedicada al comercio al por mayor de metales. En 1966 comienzan a ampliarse las líneas de negocio con la adquisición de una participación en “Chaves Bilbao, S.A.” dedicada al suministro industrial de artículos de ferretería.

La consolidación del Grupo en España tras la incorporación de nuevas líneas de producto y de adquisiciones inorgánicas tiene lugar entre los años 1985 y 2006. Tras esta etapa, se produce una mayor diversificación de nuestro negocio con la creación de nuevas plantas en el exterior que consolidarán nuestra internacionalización.

Lontana Group sigue avanzando durante los últimos años en el proceso de ordenación de sus estructuras de gobierno basadas en principios de buen gobierno corporativo focalizadas en empresas no cotizadas.

El Grupo en el año 2022 ha realizado un proceso de reflexión en relación con la sostenibilidad, que culmina con la elaboración de un Plan Director de Sostenibilidad que marcará la hoja de ruta para el Grupo en los próximos años 2023-2025 en aspectos económicos, sociales, medio ambientales y de gobierno corporativo.



2.2. Estructura organizativa y principales líneas de negocio

En la actualidad, el Grupo se compone de la sociedad matriz Lontana S.A. y de las siguientes sociedades filiales:

Logotipo	Denominación social	Domicilio	Línea de negocio
	Alu-stock, S.A.	Vitoria-Gasteiz (Álava)	Aluminio
	Bilontec Industrial, S.L.	Larrabetzu (Bizkaia)	I+D+I y empresa patrimonial
	Chaves Bilbao, S.L.	Larrabetzu (Bizkaia)	Tornillería y soldadura
	International Bron Metal GmbH.	Ratingen (Alemania)	Cobre y aleaciones
	International Bron Metal, S.A.	Larrabetzu (Bizkaia)	Cobre y aleaciones
	Metalle Schmidt, GmbH	Ratingen (Alemania)	Fleje, alambre, malla y cable
	Ningbo Londex Industrial Co. Ltd.	Cixi City (China)	Fleje, alambre, malla y fijación
	Técnicas Expansivas, S.L.	Logroño (La Rioja)	Fijación
	VBT Industrial, S.A. de C.V.	Celaya (México)	Fleje, alambre, y malla, Cobre y aleaciones, aluminio y fijación
	Vizcaína de Industria y Comercio, S.L.	Larrabetzu (Bizkaia)	Fleje, alambre, malla y cable

Principales líneas de negocio

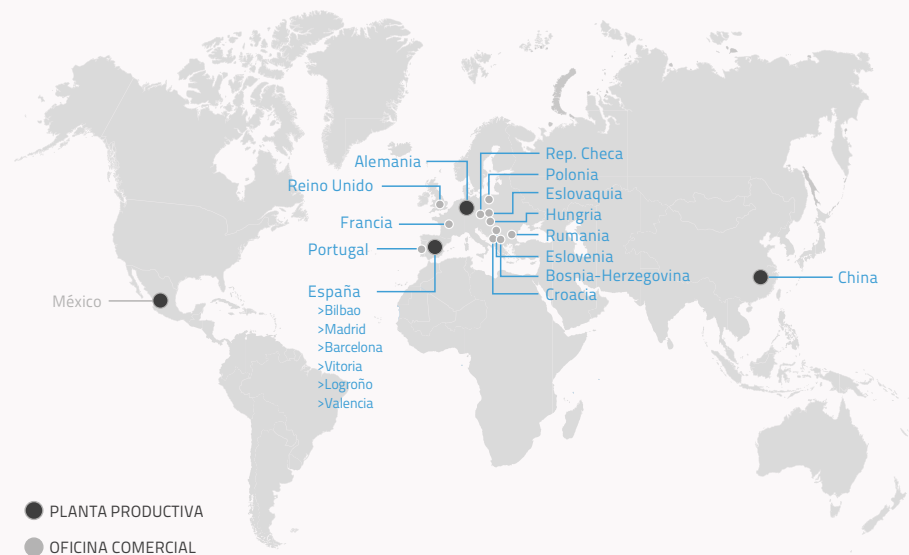
Las empresas de Lontana Group ofrecen una amplia gama de productos como distribuidores, transformadores y fabricantes siendo su objeto social la comercialización de productos metálicos férricos y no férricos, así como la fabricación y distribución de tornillería y sistemas de fijación.

A continuación, se indican las principales líneas de negocio, con el porcentaje que representan sobre el volumen total de actividad del grupo, los productos que desarrollan, los sectores industriales a los que sirven y la evolución durante el ejercicio 2022:

Línea de negocio	Actividad/productos/sectores	Evolución 2022
Fleje, alambre, cable y malla 28%	Actividad: Transformación y comercialización Producto: Fleje, alambres y cable Sectores: Automoción, línea blanca y marrón, eléctrico.	Esta línea de negocio ha tenido una evolución muy positiva especialmente en los 6 primeros meses del año para ir decreciendo en actividad y rentabilidad a medida que nos acercábamos al final del ejercicio. A pesar de la volatilidad en los precios de la materia prima, la incertidumbre de las cadenas de suministro, y los precios de los fletes elevados, se ha realizado una adecuada gestión tanto de los stocks como de los precios. El comportamiento de los diferentes clientes y mercados ha sido bastante similar durante el año 2022.
Aluminio 12%	Actividad: Comercialización Producto: Perfiles industriales de extrusión, barras, tubos, discos y productos laminados Sectores: Sectores de actividad industrial y manufacturera, incluido construcción, que necesiten el aluminio como materia prima para sus procesos.	Es la línea de negocio con más volatilidad del Grupo a lo largo del año y donde más diferencia se produce entre el primer y segundo semestre. La primera parte se caracteriza por una importante escasez de stocks en el mercado y donde una buena gestión de la cadena de suministro nos proporciona una adecuada rentabilidad frente a una segunda parte, donde se aprecian capacidades liberadas en fuentes de suministro, excesos de stocks en clientes que provocan muchas tensiones en el mercado e impacta de forma negativa en la rentabilidad. A pesar de la volatilidad, los resultados de la línea de negocio han sido altamente positivos.
Metales no férricos (cobre y aleaciones) 27%	Actividad: Transformación y comercialización Producto: Pletina, Barra, Chapa, Tubo, Fleje, Cable Sectores: Energético (Eléctrico, renovables).	El mantenimiento de unas cotizaciones del cobre por encima de años anteriores y la subida de los precios de transformación del metal hacen que los precios medios en la línea de negocio suban de forma importante respecto a años anteriores. El proceso de transformación energética que estamos viviendo y que no se espera remita en el corto plazo, hace que la demanda sea importante y recurrente y nos haga ser optimistas respecto a los niveles de actividad que esperamos para los próximos 5 años. La aportación de la línea de negocio dentro de los resultados del grupo se incrementa respecto a años anteriores.
Fijación 19%	Actividad: Fabricación y comercialización Producto: Anclajes Metálicos, Químicos, Plásticos y Sistemas de fijación directa Sectores: Ferretería y suministro industrial y Sistemas de instalación.	Esta línea tiene un comportamiento ligeramente diferente al resto; tiene una evolución moderada en la primera parte del año, especialmente en términos de rentabilidad, para recuperarse en el segundo semestre del año. Se sigue con una dinámica creciente respecto a años anteriores. Las ampliaciones de gamas, el desarrollo de nuevos sectores y productos, la intensificación de trabajos en mercados prioritarios, así como el proceso de internacionalización de la línea de negocio son claves para este desarrollo sostenible. La apuesta por la automatización y digitalización de las plantas productivas y los centros de servicios está generando una mejora de los procesos y de la satisfacción de las necesidades de los clientes.
Tornillería y soldadura 14%	Actividad: Comercialización Producto: Tornillos, Tuercas, Espárragos, Varilla Roscada, Arandelas, Accesorios de cable y elevación, Tornillería Inoxidable, electrodos hilo de soldadura y accesorios. Sectores: Línea blanca y marrón, bienes de equipo, equipamiento de movilidad sanitaria, máquina-herramienta, sector eléctrico y electrónico, aplicaciones médicas y agricultura.	Tras un comienzo de año condicionado por la finalización del traslado de ubicación de la sede central, el segundo trimestre del año es el que ha marcado la realidad del mercado. Por diferentes circunstancias el segundo semestre no evoluciona de acuerdo a lo previsto y a pesar de ello logramos hacer un buen resultado en el global de la línea de negocio situándonos en crecimientos de doble dígito. Al igual que en el resto de líneas de negocio los precios medios suben respecto al año anterior motivados por variables como son el encarecimiento de los fletes, tensiones en cadena de suministro, y aumento de precios en materia prima.

2.3. Nuestra presencia en el mundo

Las principales instalaciones industriales del Grupo se encuentran situadas en Larrabetzu (Bizkaia), donde está la sede social y fiscal de Lontana S.A. Además de la sede cuenta con Plantas industriales y Oficinas comerciales en los siguientes países y ciudades españolas:



En la actualidad Lontana Group distribuye sus productos en más de 113 países de diferentes continentes, si bien la mayor parte de la actividad se localiza en el continente Europeo. El Grupo en 2022 alcanza una cuota de exportación del 48%.

Países	Cifra de negocio (€)		Beneficio antes de impuestos consolidado (€)		Gasto impuesto sobre sociedades consolidado (€)	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
España	468.611.179	370.865.361	52.703.126	42.271.646	11.580.992	8.139.378
Europa	23.102.837	18.216.234	3.614.385	2.529.308	1.033.393	745.669
Fuera UE	25.798.895	22.018.640	5.516.369	4.729.183	1.233.500	1.126.874
Total	517.512.911	411.100.235	61.833.880	49.530.137	13.847.885	10.011.921

Nota: Se ponen los datos en función del origen de la venta (datos consolidados)

Lontana Group ha recibido en el año 2022 subvenciones por importe total de 747.139€ cuyo desglose por sociedad es el siguiente:

Sociedad	
Vizcaína de Industria y Comercio, S.L.	454.956€
Lontana, S.A.	29.629€
Técnicas Expansivas, S.L.	183.558€
Otras Sociedades	78.996€
Total	747.139€

2.4. Nuestra respuesta al entorno económico, social y sectorial actual

En el año 2022 hemos vivido un entorno muy volátil sujeto continuamente a cambios y donde la incertidumbre ha sido una constante a lo largo del ejercicio.

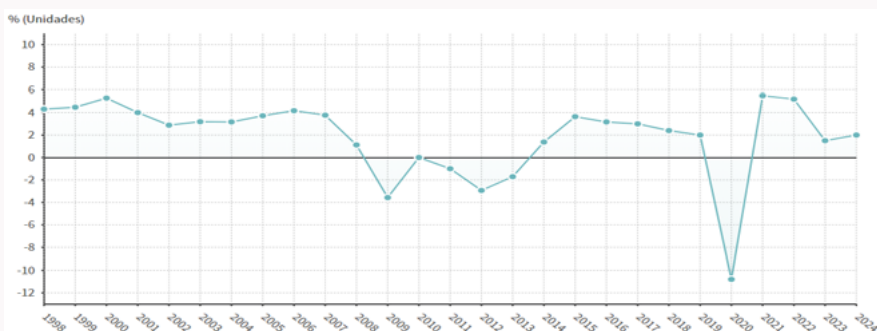
Tras la pandemia del 2020-2021, surgen una serie de variables externas que condicionan el desarrollo de la actividad: Inflación, conflicto bélico en Ucrania o tensiones geopolíticas entre diferentes países.

En este contexto económico y social, se han producido efectos en variables claves y con impacto en la economía; fuertes tensiones en los precios energéticos, importantes afecciones en las cadenas de suministro, subidas en los precios de las materias primas y escasez de las mismas o elevados precios en los fletes. Todo ello ha contribuido a la generación de importantes presiones alcistas sobre los precios.

En diciembre del 2022, la inflación anual se situó en EEUU en un 8% y en un 8,4% en la Eurozona. Estos niveles han generado importantes movimientos de los bancos centrales de los diferentes países, con continuas subidas de los tipos de interés, para rebajar dicha inflación, tratando de afectar lo mínimo posible al crecimiento de la economía.

A pesar de todo ello, en el año 2022, la economía mundial se ha mantenido respecto al año 2021, aunque con una ligera tendencia a la baja, pasando el PIB de un 5,5 a un 5,2 (variación anual).

EVOLUCIÓN DEL PIB MUNDIAL Y PREVISIONES DEL FMI (Variación anual del PIB mundial)



Fuente: FMI, www.epdata.es

Los crecimientos durante el ejercicio resistieron mejor de lo previsto y esto ha sido debido al buen comportamiento del empleo, el exceso de ahorro y los menores costes energéticos respecto a los previstos en el caso concreto de Europa.

Desde el punto de vista macro y de cara al año 2023, esperamos crecimientos inferiores, lastrados por el menor crédito concedido por parte de los bancos para reforzar su liquidez, ante la crisis de confianza que en el sistema bancario se está produciendo.

En este contexto, Lontana Group realiza un balance altamente positivo en relación a los objetivos que nos marcábamos a principio de año. Es verdad que los mismos se han apoyado en vientos de cola como los elevados precios de las materias primas pero tenemos que destacar la gestión adecuada realizada tanto de la cadena de suministro como de las necesidades de los clientes.

Somos conscientes que trabajamos con incertidumbre y poca visibilidad futura y que ante esta situación es necesaria iniciar un proceso de transformación que nos haga resilientes a este contexto y nos permita impulsar el crecimiento sostenible del Grupo.

En Lontana Group, seguiremos apostando por: Mantener la solidez del grupo, apostar por las personas y su desarrollo mediante un nuevo Plan Directos de Personas 2023-2025, innovar de forma constante, tener cercanía con las personas de la organización y con los diferentes Grupos de Interés, seguir con nuestro proceso de internacionalización, cuidar la cultura y la salud de la organización y digitalizar nuestros procesos operativos y organizativos que son claves para superar la incertidumbre y sentar las bases del crecimiento sostenible.

3 Estrategia Sostenible y Buen Gobierno

3.1. Estrategia Sostenible

Lontana Group dispone de un proceso estratégico específico donde trabajamos diferentes puntos para la definición de las Estrategias del Grupo con una visión a tres años y al mismo tiempo, se definen los objetivos de mejora fundamental del año que contribuyan al logro de esas estrategias.

Previo a la definición de las estrategias y objetivos, la Dirección revisa el “Sistema Integrado de Gestión” y se toma como base para el establecimiento de las estrategias y objetivos del Grupo.

Se realiza un análisis interno donde revisamos el proyecto de empresa que incluye la misión, la visión y los valores. En este proceso tratamos de identificar potenciales modificaciones a realizar en las mismas y en el caso de los valores, no solo los asociamos a una aplicabilidad interna sino que lo hacemos extensivo para todos los Grupos de Interés.

Se dispone de un análisis externo que nos incorpora la voz externa, la voz de todos los Grupos de Intereses para ver qué nos demandan y así poder satisfacer sus necesidades.

En la última década, diversas fuerzas dinámicas han hecho que el entorno empresarial, en general, experimenten nuevos riesgos, responsabilidades y desafíos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza.

Nuestros grupos de interés exigen cada vez más una mayor transparencia y compromiso de las organizaciones con las comunidades en las que están presentes, lo que impulsa el desarrollo de normativas que fomentan una mayor transparencia empresarial, como las Directivas europeas sobre información no financiera e información hacia accionistas e inversores o el marco establecido por Naciones Unidas a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Todos estos aspectos ponen de manifiesto un nuevo contexto empresarial, en el que la gestión de la sostenibilidad adquiere un papel destacado. Es por ello que Lontana Group, tras un proceso de reflexión estratégica en materia de sostenibilidad, esté alineando e incorporando la misma en la cultura corporativa, en el proyecto empresa (propósito, misión, visión, valores, propuesta de valor), así como en la propia estrategia tanto de negocio como de gestión del grupo.

En Lontana Group hemos actualizado nuestro modelo de sostenibilidad con la creación de un Plan Director 2022-2025, integrado en la propia Estrategia del Grupo.

{ Lontana Group dispone de un proceso estratégico específico donde trabajamos diferentes puntos para la definición de las Estrategias del Grupo con una visión a tres años

El Plan Director de Sostenibilidad resultante se estructura en 3 pilares estratégicos, que se han desplegado en 18 líneas de acción y un total de 36 acciones.



La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad del Consejo de Administración supervisa la Estrategia y el Plan Director de Sostenibilidad establecido, orientando las directrices y los objetivos.

La Comisión de Auditoría y Riesgos supervisa el proceso de elaboración de la información de sostenibilidad y establece las oportunas relaciones con los verificadores de la información de sostenibilidad (EINF)

En Lontana Group estamos seguros que esto nos va a permitir: Maximizar el valor de nuestra actividad, crear una cultura empresarial responsable, salvaguardar la reputación, identificar y mitigar riesgos e identificar y aprovechar las oportunidades.

De acuerdo a este ejercicio las estrategias sostenibles son clasificadas como:

3.1.1. Estrategias de Negocio

Se encuentran localizadas en tres ejes estratégicos que tienen como foco el crecimiento sostenible:



Durante el año 2022 se han priorizado dentro del Grupo: la rentabilidad de nuestros productos, desarrollar nuevos canales, consolidar los países industriales en la zona euro, rentabilizar nuestros centros externos.

3.1.2 Estrategias de Gestión

Se encuentran localizadas en tres ejes estratégicos que tienen como foco la mejora continua:



Durante el año 2022 se han priorizado dentro del Grupo las siguientes estrategias: garantizar la seguridad y salud de las personas, fortalecer la cercanía con los Grupos de Interés, gestionar de forma efectiva los procesos aplicando la digitalización en los mismos, optimizar nuestro circulante a las necesidades de nuestros Grupos de interés y mejorar la competitividad de nuestro Grupo.

3.2. Buen Gobierno

Lontana Group es un grupo familiar. Las seis familias accionistas que componen la segunda generación formalizaron en el mes de mayo de 2019 un Protocolo Familiar en el que todos los firmantes adoptaron una serie de normas que regulan las siguientes cuestiones:

- Gestionar las actividades empresariales.
- Garantizar la igualdad de derechos y obligaciones de las seis ramas familiares que hoy integran la segunda generación.
- Regular la relación de unos órganos de gobierno familiar y empresarial que garanticen los derechos de todos los socios con independencia de su vinculación profesional con la empresa familiar.
- Definir un modelo de profesionalización que marque la política de incorporación laboral de los miembros de la familia (3ª y sucesivas generaciones).
- Garantizar la máxima transparencia en el esquema de relaciones económicas de los socios de la empresa familiar.

La familia empresaria se rige por un Consejo de Familia, órgano de gobierno que lidera el proceso de organización de las Relaciones Propiedad-Familia-Empresa.

3.2.1. Estructura de Gobierno

Lontana Group sigue firmemente comprometido con el Buen Gobierno Corporativo y progresivamente va adoptando prácticas de buen gobierno corporativo de las sociedades cotizadas, adaptadas a su condición de empresa no cotizada y familiar.

El modelo de Gobierno Corporativo de Lontana está formado por la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración. El Consejo se encuentra asistido por dos comisiones: la Comisión de Auditoría y Riesgos, y la Comisión de Nombramiento, Retribuciones y Sostenibilidad.

El Consejo de Administración de Lontana, con el objetivo de añadir valor al Grupo y garantizar su continuidad y éxito a largo plazo, revisa periódicamente la gestión del Buen Gobierno Corporativo del Grupo, identificando los objetivos de mejora para los órganos de gobierno y estableciendo las acciones a llevar a cabo para lograr dichos objetivos.

Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas es el principal órgano de Gobierno de la compañía y donde está representada la propiedad de la empresa. Las principales competencias de la Junta General son, entre otras: i) la modificación de los estatutos, (ii) el nombramiento y separación de los consejeros y auditores, (iii) acordar la adquisición o enajenación de activos operativos esenciales (iv) la ampliación y reducción de capital, (v) la transformación, fusión o escisión de la sociedad y (vi) la aprobación de las cuentas anuales.

La Junta General se encuentra compuesta en su totalidad por personas físicas, siendo por tanto el capital social 100% privado.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración tiene encomendada la representación de la sociedad y centra su actividad en la supervisión, organización y coordinación estratégica de Lontana.

Lontana, S.A., como sociedad dominante de Lontana Group, cuenta con un Reglamento del Consejo de Administración en el que se establecen como competencias del Consejo de Administración, las siguientes:



Liderar Lontana al máximo nivel



Definir la estrategia corporativa de Lontana



Formular las Cuentas anuales y responder ante accionistas y terceros



Controlar la gestión



Supervisar al ejecutivo y su equipo directivo

La función de Lontana es la de actuar como sociedad matriz del Grupo, por lo que son las compañías pertenecientes a Lontana Group quienes difundirán, implantarán y asegurarán el cumplimiento de las políticas, estrategias y directrices generales de Lontana en relación con sus negocios.

Con periodicidad anual, el Consejo de Administración realiza un informe de evaluación del funcionamiento del propio Consejo, del Presidente, del Consejero Delegado y de las Comisiones del Consejo. En base al resultado de la evaluación se describen las áreas de mejora del Consejo.

La composición del consejo al finalizar el ejercicio 2022 es de seis miembros. La composición es de, dos Consejeros Dominicales, dos Consejeros Ejecutivos y dos consejeros Independientes.

Asimismo, el Consejo de Administración cuenta con una Secretaria del Consejo (que no tiene la condición de consejera), y un asesor externo que apoya y asesora al Consejo en sus funciones.

Las Comisiones son órganos internos constituidos por el Consejo de Administración con carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación.

En cuanto a la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, en el año 2022, la remuneración media en euros ha sido de 34.415 euros (mujeres, 55.046 euros y hombres, 24.100 euros). Por otra parte, su remuneración media como ejecutivos miembros de dirección ha sido de 501.168 euros (solo hombres). Por último, hay que mencionar que la retribución para el año 2022 del resto de miembros de dirección, asciende a 1.304.877 euros (mujeres, 214.993 euros y hombres, 1.089.884 euros).

Comisiones

Comisión de Nombramientos , Retribuciones y Sostenibilidad:

Esta Comisión es la encargada de elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de los consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación. Asimismo, entre otras funciones, revisa periódicamente la Política de Remuneraciones, comprueba su observancia, vela por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión y examina el cumplimiento de las Normas de Gobierno Corporativo y hace las propuestas necesarias para su mejora, proponiendo, asimismo, al Consejo de Administración, el nombramiento y retribución de la Alta Dirección.

Al cierre del ejercicio 2022 la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad está formado por:

- Presidenta: Susana Marcos Pérez
- Vocal: María García Nielsen

Susana Marcos Pérez actúa, a esta fecha, como consejera independiente del Consejo de Administración, María García Nielsen como consejera independiente, en sustitución de Miguel Angel García Cámara (consejero dominical). Todos poseen conocimientos suficientes para desarrollar las funciones que precisa la Comisión.

Anualmente, ambas comisiones presentan al Consejo de Administración una memoria de actividades en la cual se exponen los asuntos tratados y las actividades realizadas por cada Comisión a lo largo del ejercicio.

Comisión de Auditoría y Riesgos

Es la encargada de servir de apoyo al Consejo de Administración en sus funciones de supervisión y, en particular, sobre el resultado de la auditoría, supervisar el proceso de elaboración de la información financiera preceptiva relativa a la Sociedad y, en su caso, al Grupo.

Asimismo, entre otras funciones, revisa periódicamente las políticas de riesgos y supervisa la eficacia del control interno, supervisa el proceso de elaboración de la información de sostenibilidad preceptiva y establece las oportunas relaciones con los verificadores de la información de sostenibilidad (EINF), así como de sus sistemas de gestión de riesgos, y aprueba la política relativa a la selección, contratación y relaciones con el auditor externo.

Al cierre del ejercicio 2022 la Comisión de Auditoría y Riesgos está formado por:

- Presidenta: Eva Fernández Góngora
- Vocal: María García Nielsen

Eva Fernández Góngora actúa, a esta fecha, como asesora externa del Consejo de Administración, María García Nielsen como consejera independiente, en sustitución de Luis Miguel Cámara Salazar (consejero dominical). Todos poseen conocimientos suficientes para desarrollar las funciones que precisa la Comisión.

3.2.2. Políticas y compromisos

Misión, Visión y Valores

La política de Gobierno Corporativo de Lontana Group se basa en la misión, visión y valores definidos por el Grupo. En este sentido, Lontana Group hace entrega de un manual de acogida y de un reglamento interno a todas las nuevas incorporaciones al Grupo en el cual se recogen, entre otros, la presentación del Grupo, su misión, visión y valores, el organigrama y la cultura corporativa.

La **MISION** del Grupo se centra en:

- Crecer de manera sostenible en países, sectores y canales.
- Aumentar la rentabilidad manteniendo nuestro compromiso ético.
- Generar prosperidad y riqueza en beneficio de todos.

Por otro lado, la **VISIÓN** de Lontana Group es “**Crecer sin fronteras siendo competitivos a través de la excelencia**”.

Los **VALORES** de Lontana Group son:



Orientación al cliente



Orientación a resultados



Superación



Interés por las personas



Trabajo en equipo



Integridad

Propósito

Durante el año 2022 y dentro del proceso de reflexión estratégico donde revisamos la integración de la cultura corporativa y el proyecto empresa dentro de la organización, se ha analizado la necesidad de incorporar dentro de nuestro proyecto de empresa el Propósito del Grupo.

Se llega a la conclusión que cuando conocemos el Propósito, la Misión y la Visión se vuelven más poderosas. Nos proporciona un marco de referencia para todas las decisiones y acciones de la empresa y sirve de guía a la estrategia y la cultura, proporcionando un sentido de dirección y cohesión a los empleados y otros grupos de interés. Durante el próximo ejercicio se definirá, comunicará, compartirá a la organización y a los grupos de interés de forma transparente para generar compromiso y apoyo.

Cumplimiento normativo

Durante el ejercicio 2022 las acciones se han focalizado en seguir afianzando el sistema de Cumplimiento Normativo, destacando las siguientes líneas de actuación.

Mayor liderazgo

El sistema de gestión del Cumplimiento normativo continúa su desarrollo para avanzar en su grado de madurez, habiéndose desplegado un conjunto de actuaciones significativas, siendo de especial relevancia haber adoptado acciones que evidencian un mayor compromiso del liderazgo de los órganos de Gobierno, mediante la sistematización del seguimiento de indicadores y objetivos anuales, específicos para el Cumplimiento normativo.

Riesgos emergentes y actualización del Mapa de riesgos y controles

Además, se ha llevado a cabo una revisión completa del Mapa de Riesgos y Controles, para actualizarlo conforme a los cambios internos y externos y la incorporación de los riesgos emergentes que afectan a Lontana Group.

Entre los factores de riesgo actualizados, destacan los vinculados a la digitalización, en los que se incluyen la ciberseguridad, la protección de los datos personales y la garantía de continuidad del servicio.

Acciones de integración de la Cultura de Cumplimiento Normativo

Para reforzar la concienciación de todas las personas de Lontana Group, se han desarrollado acciones de formación por niveles de exposición al riesgo, en las empresas de ámbito nacional, y se ha incluido el Cumplimiento Normativo como elemento de información y formación de los procesos de acogida del nuevo personal.

{ Durante 2022 Lontana Group se ha focalizado en seguir afianzando el sistema de Cumplimiento Normativo

Política anticorrupción y blanqueo de capitales

Adicionalmente, Lontana Group cuenta con una Política anticorrupción aplicable a todas las empresas del Grupo, así como a las empresas filiales y participadas sobre las que la empresa tenga un control efectivo o bien ocupe cargos en los órganos de administración. Dicha política es aplicable a todos los niveles corporativos, incluyendo la propiedad, el Consejo de Administración, el Comité de Dirección, los cargos directivos, los órganos de control y la totalidad del personal.

En la Política anticorrupción se declara que no se toleran comportamientos que puedan poner en riesgo al Grupo, a sus activos o a su reputación, a sus empleados y demás grupos de interés. En este sentido, las relaciones de Lontana Group se basan en los principios de transparencia, de libre competencia e igualdad de oportunidades, evitando situaciones de conflictos de interés.

Asimismo, se limita, en la medida de lo posible, el uso de efectivo en los pagos realizados por el Grupo y se aplica un protocolo de verificación del destino real de los fondos antes de realizar cualquier donación, patrocinio, mecenazgo, etc.

Lontana Group cuenta con una Política anticorrupción aplicable a todas las empresas del Grupo

Respeto de los derechos humanos

Lontana Group, en relación con la OIT, Naciones Unidas y ONU, se apoya en los siguientes pilares fundamentales, en cuanto a los Derechos Humanos se refiere:

- La explotación o trabajo infantil: El Grupo se encuentra comprometido a cumplir la legalidad vigente en todos los países en los que opera, respetando los derechos humanos y rechazando cualquier tipo de trabajo infantil, forzoso u obligado.
- La falta de libertad sindical y negociación colectiva: El Grupo apoya la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- La discriminación: El Grupo apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, erradicando cualquier indicio de desigualdad por raza, género o religión.
- Medio Ambiente: El Grupo mantiene un enfoque preventivo para cuidar y proteger el medio ambiente. Asimismo, lleva a cabo iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental, un favorecimiento del desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- Corrupción: El Grupo trabaja con medidas que evitan la corrupción y la castiga en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el chantaje o soborno.
- Medidas que impulsan el respeto a los derechos humanos y de los trabajadores: Como medio de control y prevención de los Derechos Humanos, Lontana Group vela porque todos los empleados trabajen conforme a estos estándares y normas laborales, haciendo respetar horarios, bajo un estricto cumplimiento de la contratación laboral y las obligaciones tanto sociales como sindicales.

Durante el ejercicio 2022 no se han recibido denuncias por vulneración de derechos humanos

3.3. Gestión de los Riesgos

Durante el ejercicio 2022, el Grupo ha continuado trabajando en la actualización del Mapa de Riesgos y identificando aquellos riesgos prioritarios que puedan afectar al negocio y a la gestión.

A continuación, se detallan los diferentes órganos de gobierno y cargos donde los riesgos están identificados, gestionados, supervisados y aprobados:



Una vez identificados los riesgos son clasificados de acuerdo con la siguiente tipología:

- Negocio:** accidentes graves con afección en el negocio, desplome de materias primas y divisas, obsolescencia y sobredimensionamiento de stock.
- Financiero:** irregularidades contables, fiscales, laborales y legales, limitaciones de crédito por parte de las entidades.
- Regulatorio:** accidentes graves que puedan afectar a las personas, accidentes vinculados al medioambiente, suplantación de clientes y proveedores, implantación del modelo de prevención penal.
- Operacional:** inseguridad en países donde se opera, necesidad de inversiones logísticas, caída del mercado inmobiliario ante necesidades de liquidez, adaptación ante las oportunidades tecnológicas, pérdida de personas clave, riesgos reputacionales y ataques en materia de ciberseguridad, confidencialidad, integridad y privacidad de de datos.
- Información:** Ciberseguridad, seguridad en los sistemas de información que garanticen la sostenibilidad de la actividad y adaptación a las nuevas tecnologías de la información.

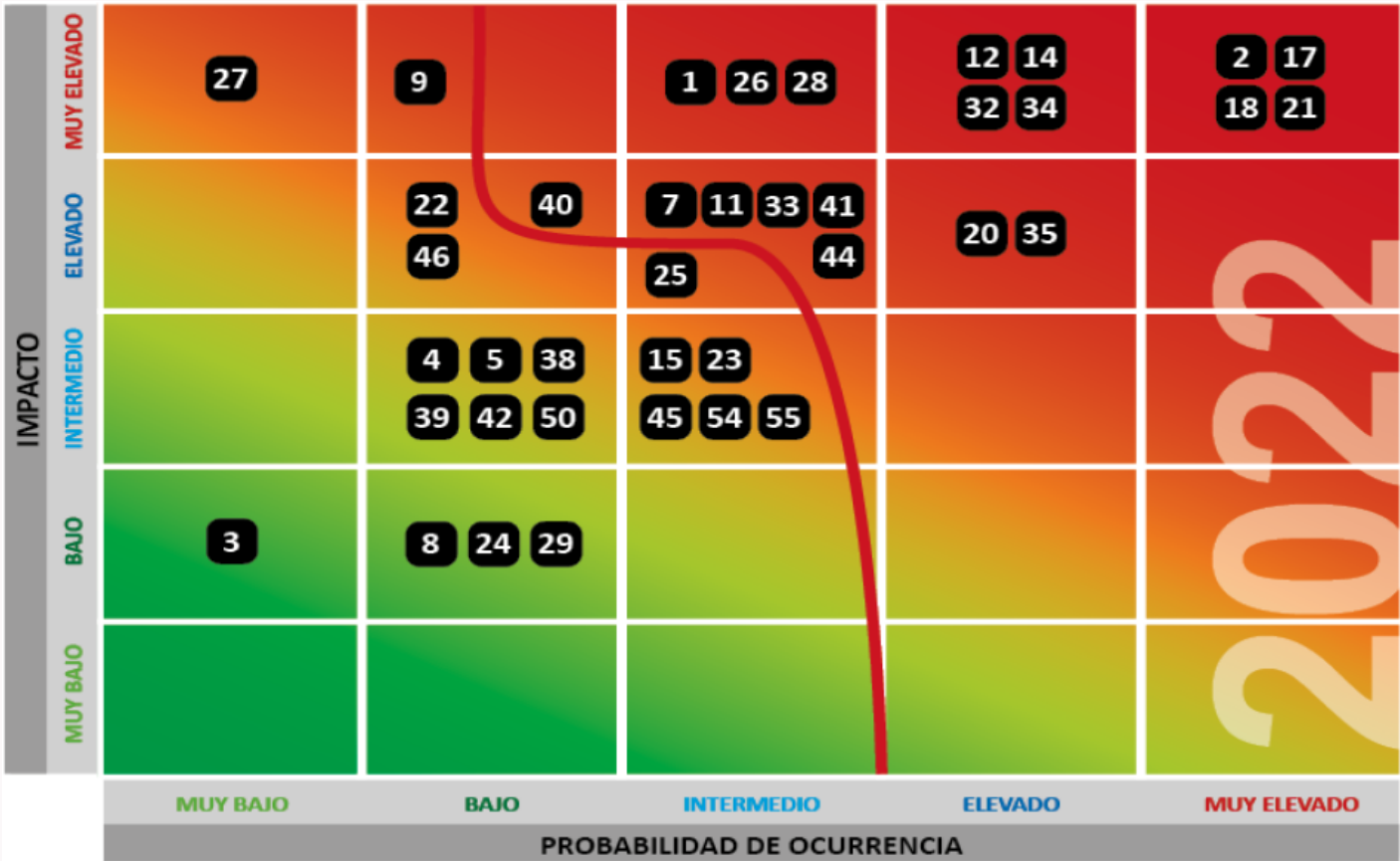
Estos riesgos son evaluados en función de dos factores:

- Probabilidad de ocurrencia (muy elevada, elevada, intermedia, baja y muy baja).
- Impacto en el negocio (muy elevada, elevada, intermedia, baja y muy baja) .

En consecuencia, una vez definida la matriz de riesgos, se establecen los responsables de los mismos, la periodicidad de su seguimiento y control, la respuesta a cómo queremos gestionar el mismo, es decir la forma de actuación en el año en curso.

Durante 2022 Lontana Group ha continuado trabajando en la actualización del Mapa de Riesgos y identificando aquellos riesgos prioritarios

MAPA DE RIESGOS LONTANA GROUP



3.4. Diálogo con los grupos de interés

Lontana Group ha identificado a los grupos de interés que pueden estar relacionados con el Grupo a lo largo de la cadena de valor y en el entorno en el que desarrolla la actividad, siendo éstos: la sociedad, competencia, propiedad, bancos, clientes, personas, transporte y proveedores.

Los grupos de interés, una vez identificados, se priorizan en base al modelo de negocio y cadena de valor, teniendo en cuenta tanto su implicación como los posibles impactos que les puede suponer este modelo.

Para cada grupo de interés se elabora una estrategia concreta en base a sus características y necesidades. Se definen objetivos, compromisos y herramientas de diálogo específicas, cuyos elementos comunes son el diálogo permanente y la transparencia.

Para cada grupo de interés se elabora una estrategia concreta en base a sus características y necesidades

4

Buena gente buena

4.1. Líneas de trabajo 2022 / Hechos y retos destacados del 2022

Lontana Group definió su Plan Director de Recursos Humanos para los años 2017-2020, alineado con el Plan Estratégico del grupo. El Plan Director, debido al obstáculo temporal que supuso la pandemia en el cumplimiento de los hitos, se replanifica para los años 2017-2022, manteniendo la base en siete pilares fundamentales:

1. Atracción y fidelización de profesionales en tiempo, forma y lugar.
2. Desarrollo de la capacidad directiva y gerencial.
3. Estructura organizativa alineada con necesidades de negocio.
4. Políticas y procesos de gestión de personas eficientes y consistentes en todo el Grupo.
5. Recompensa como refuerzo de negocio y cultura.
6. Identificación y desarrollo del talento para el crecimiento del Grupo y el empleado.
7. Despliegue de la marca como empleador interna y externamente.

Todos estos principios consolidan un marco de actuación para el Plan Director orientado a trabajar en la imagen de Lontana Group como marca empleadora, logrando que sus empresas sean reconocidas como un gran lugar para trabajar, enfocándose en la formación de las personas y en su desarrollo, como forma de consolidación y retención del talento, todo ello, con el objetivo de lograr un equipo humano comprometido con los valores de la empresa y motivado en sus funciones.

Reforzando el compromiso de Lontana Group con sus empleados para con la ética y la transparencia, en el año 2022, se incide en el Cumplimiento Normativo, desarrollando y desplegando a todo el grupo las políticas y protocolos definidos: Código de Conducta Ética, Política de Cumplimiento Normativo, Política Anticorrupción y Protocolo de Acoso.

Lontana Group dispone de un Plan Director de Recursos Humanos, alineado con el Plan Estratégico del Grupo

En línea con la planificación las acciones abordadas en el 2022:

- Definición de un proceso de Incorporación y Acogida homogéneo para todo el Grupo. Destacando la definición y diseño de un nuevo Manual de Acogida y el inicio de las Jornadas de Acogida.
- Desarrollo de un procedimiento de reclutamiento y selección más eficiente y eficaz.
- Aun cuando la acción sea continúa tras su implementación, se produce la consolidación del programa de desarrollo profesional para directivos y responsables, con el objetivo de proporcionar y desarrollar habilidades de liderazgo en la gestión.
- Implantación y consolidación del ERP de RR.HH para la gestión de RRLL.
- Definición e implantación de los módulos de talento, evaluación del desempeño y gestión de la formación.
- Consolidación del cuadro de mando de gestión de personas.
- Tras el despliegue de “Somos Lontana”, promoción del uso de nuevos canales de comunicación para fomentar el orgullo de pertenencia y compromiso al grupo, así como para reforzar nuestra presencia como marca empleadora.

A cierre del año, el estado del Plan Director 2017-2022 muestra entorno a un 80% de acciones implementadas o en proceso de implementación. Llega el momento de hacer balance del progreso de la función de Recursos Humanos durante este tiempo y dar paso a la definición de un nuevo Plan Director 2023-2025, alineado con lo que hoy es la estrategia de negocio y la realidad del Grupo.

Para establecer este cierre del Plan anterior, se realiza una auditoria que sirve como base para la reflexión sobre qué iniciativas quedan ya integradas en los procesos habituales de área y, sobre las acciones no acometidas, cuáles han de estar presentes en el nuevo PDGP y cuáles, aun siendo ejemplos de buenas prácticas, quedan en un segundo plano en las prioridades actuales a acometer.

4.2. Lontana Group, un equipo en el que crecer

4.2.1 Empleo estable y de calidad

El Grupo Lontana manifiesta en su política el compromiso de sus empresas con el empleo digno, en línea con los derechos laborales reconocidos en las legislaciones de todos los países en los que opera. Así, el empleo indefinido en el grupo representa un 98,18% de los empleados (952 contratos indefinidos), frente al 1,71% de contratos temporales (16 contratos eventuales). Además, existe 1 contrato de colaboración educativa a final de año de los 8 realizados durante el año 2022, fruto de la colaboración con entidades tales como Novia Salcedo Fundación, Universidad de Mondragón, Instituto Empresa, Universidad de La Rioja o centro formativo Mikeldi, muestra del compromiso de las empresas del Grupo por la formación y promoción interna de sus empleados y empleadas.

Plantilla por tipo de contrato

Contratos indefinidos

98,2%

Contratos temporales

1,7%

Contratos formación

0,11%

Desagregado por sexo, edad y clasificación profesional los datos de los años 2022 y 2021 serían los siguientes:

Franja de edad	Sexo	Contrato	2022				2021			
			DIRECCIÓN	MANDO INTERMEDIO	STAFF	TOTAL	DIRECCIÓN	MANDO INTERMEDIO	STAFF	TOTAL
<30	TOTAL		0,15	2,85	111,36	114,36	0	3	118,32	121,32
	Hombre	Indefinido	0	1	63,28	64,28	0	2	65,41	67,41
		Temporal	0,15	0	6,01	6,16	0	0	11,26	11,26
	Mujer	Indefinido	0	1,85	39,73	41,58	0	1	35,54	36,54
		Temporal	0	0	2,34	2,34	0	0	6,11	6,11
30-50	TOTAL		7	54,07	615,38	676,45	7,99	53,8	618,77	680,56
	Hombre	Indefinido	6	37,53	390,69	434,22	6,99	39	389,98	435,97
		Temporal	0	0	13,48	13,48	0	0	13,5	13,5
	Mujer	Indefinido	1	16,54	208,83	226,37	1	14,8	197,94	213,74
		Temporal	0	0	2,38	2,38	0	0	17,35	17,35
>50	TOTAL		6	25,9	106,53	138,43	5,29	22,99	85,5	113,78
	Hombre	Indefinido	5	23,9	65,2	94,1	4,29	20,81	50,78	75,88
		Temporal	0	0	0,38	0,38	0	0,18	1,78	1,96
	Mujer	Indefinido	1	2	40,87	43,87	1	2	32,37	35,37
		Temporal	0	0	0,08	0,08	0	0	0,57	0,57
TOTAL		13,15	82,82	833,27	929,24	13,28	79,79	822,59	915,66	

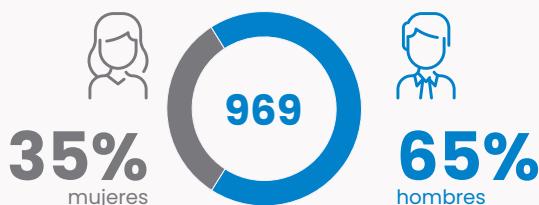
Durante el 2022, el 99,36% de los empleados tenían un contrato a jornada completa, mientras que una parte minoritaria tenían contratos a jornada parcial, dentro de los cuales, se incluyen los contratos de los jubilados parciales, ya que el Grupo es consciente de la importancia que puede suponer el relevo generacional en el sector, y en las propias empresas, siendo un solo contrato a tiempo parcial el único existente en el Grupo.

Plantilla por tipo de jornada



A finales del año 2022, Lontana Group empleaba a un total de 969 profesionales. A su vez, el Grupo incentiva la diversidad de género en su plantilla, aspecto a tener en cuenta dado el sector especialmente masculinizado en el que opera. Por ello, en el año 2022, el personal femenino se ha incrementado hasta ocupar el 35,48% de la plantilla, lo que supone un ligero incremento en la proporción de mujeres en relación con el anterior ejercicio 2021, tratando así de lograr la equidad de forma paulatina.

Distribución de plantilla por género



Por su parte, la antigüedad media de la plantilla es de 9,75 años, contando las personas trabajadoras del Grupo con una edad media de 40,10 años.

La actividad de Lontana Group se desarrolla en 5 países (España, Portugal, Alemania, China y México). A cierre del ejercicio 2022, un 83,83% de la plantilla desarrollaba su actividad en Europa, un 14,21% en China y el restante 2,37% en Latinoamérica.

Distribución de plantilla por área geográfica



A continuación, se describe la distribución promedio de la plantilla por género, país, grupo profesional y edad en el año 2022:

*Para el cálculo de la distribución promedio de plantilla se han utilizado los siguientes parámetros:
 - Ponderado tiempo de alta en la compañía.
 - Afectado por las reducciones de jornada.

Europa

Franja de edad	2022						2021					
	DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF		DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30					44,71	24,38					50,1	21,8
30-50	5	1	23,98	11,54	371,34	163,42	6	1	27,6	10,8	364,3	158,4
>50	5	1	22,90	2	59,36	32,37	4,3	1	20	2	46,1	25,4
Total	10,15	2	46,88	13,54	475,41	220,17	10,3	2	47,6	12,8	460,5	205,6
Total Europa	12,5		60,42		695,18		12,3		60,4		666,1	

LATAM

Franja de edad	2022						2021					
	DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF		DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30					4	2					7	2
30-50			2		9,39	4,07			2		6,2	2,9
>50					0,21							
Total			2		13,60	6,07			2		13,2	4,9
Total LATAM			2		19,67				2		18,3	

China

Franja de edad	2022						2021					
	DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF		DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30			1	1,85	20,58	15,69			2	1	19,6	17,9
30-50	1		11,55	5	23,44	43,72	1		9,4	4	33	54
>50			1		6,01	8,58			1		6,5	7,5
Total	1		13,55	6,85	50,03	67,99	1		12,4	5	59,1	79,4
Total China	1		20,40		118,02		1		17,4		138,5	

En cuanto a los ceses, en el año 2022 se han extinguido 63 contratos de trabajo con motivo de desvinculación forzosa*, lo que supone un ligero incremento en relación con el anterior ejercicio 2021 en que se produjeron 56 ceses forzados. Este número de desvinculaciones está influido tanto por el nivel de exigencia organizativo, derivado de la necesidad de alcanzar altos estándares de rendimiento cada año, así como por el movimiento en el mercado laboral, con cambios significativos tras la pandemia tales como el conocido como "quiet quitting" (renuncia silenciosa), vinculado a la ya famosa "la gran renuncia", y que refiere a esa parte de la plantilla que no ha dimitido de su puesto de trabajo y, sin embargo, permanece cubriendo los mínimos.

Número de ceses forzosos en 2022

POR GÉNERO		POR EDAD			POR CATEGORÍA PROFESIONAL		
Hombre	Mujer	<30	30-50	>50	Dirección	Mandos Intermedios	Staff
54	9	21	40	2	0	2	61

*Incluye despidos disciplinarios, despidos objetivos, fin de contratos temporales y ceses por incapacidad permanente o invalidez.

La política retributiva del Grupo, en línea con los objetivos de la organización y conforme a lo desarrollado en el apartado Desarrollo profesional, está basada y fundamentada en incrementos salariales anuales derivados de la evaluación del desempeño -con seguimiento continuo-, excelencia y rendimiento de todos sus profesionales. Ello, sin perjuicio de la observancia de las distintas normativas de cada país y del cumplimiento de las disposiciones colectivas previstas en los convenios colectivos de empresa y sectoriales de aplicación, cuyos incrementos constituyen una subida mínima garantizada en la política retributiva de la empresa.

Europa (Euros)

Edad	Género	DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021
<30	Hombre					27.243,92	26.362,00
	Mujer					24.894,61	24.919,47
	Diferencia*					8,62%	5,56%
30-50	Hombre	179.445	---	65.478,90	61.705,34	36.531,32	34.846,18
	Mujer	---	---	60.948,93	59.349,40	32.318,85	30.269,41
	Diferencia*	39,02%	38,61%	6,92%	3,82%	11,53%	13,13%
>50	Hombre	476.064,70	---	80.349,19	78.300,28	45.867,58	43.665,36
	Mujer	---	---	---	---	41.052,77	39.365,17
	Diferencia*	78,06%	67,51%	-10,90%	-11,05%	10,50%	9,85%
PROMEDIO TOTAL		293.163,3	211.960,43	71.033,44	67.609,49	35.543,96	33.577,81

LATAM (Pesos mexicanos)

Edad	Género	DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021
<30	Hombre					156.384,30	153.009,32
	Mujer					---	205.278,85
	Diferencia*					-47,79%	-31,75%
30-50	Hombre			---	---	285.020,90	293.894,67
	Mujer				---	240.540,40	234.915,11
	Diferencia*					15,61%	21,43%
>50	Hombre						
	Mujer						
	Diferencia*						
PROMEDIO TOTAL				546.781,20	520.601,95	242.570,60	220.289,05

China (RMB)

Edad	Género	DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021
<30	Hombre			---	---	84.911,03	68.629,42
	Mujer			---	---	71.345,87	54.921,89
	Diferencia*			-1,11%	-8,09%	15,98%	22,08%
30-50	Hombre	---	---	157.793,12	146.008,65	95.529,03	66.689,48
	Mujer			173.599,50	173.007,49	79.728,51	48.805,38
	Diferencia*			-10,02%	-17,52%	19,08%	32,17%
>50	Hombre			---	---	104.708,38	63.259,29
	Mujer					61.627,15	43.120,36
	Diferencia*					41,14%	38,41%
PROMEDIO TOTAL		---	---	156.874,16	148.761,91	83.207,88	57.029,12

* Diferencia = (Media Salario Hombres - Media Salario Mujeres) / Media Salario Hombres

** Para el cálculo de la retribución se han utilizado los siguientes parámetros:

- Salario fijo teórico al 100% y complementos salariales variables reales, extrapolados al año completo.
- Excluidas las regularizaciones.
- México y China - moneda país.

- En aquellos grupos profesionales en los que solo existen una o dos personas se ha ocultado la retribución por motivos de confidencialidad.

4.2.2. Formación



En Lontana Group la formación es un pilar fundamental en la gestión de todos los profesionales, siendo un elemento clave en el enriquecimiento personal y profesional cuyo impacto se refleja directamente en sus resultados y en su evolución hacia una mejora en la productividad y desarrollo profesional. Es por ello que, en la filosofía del Grupo, se encuentra el fomentar la curiosidad de sus empleados y potenciar que los mismos tengan interés por ampliar sus conocimientos y aprender de otras áreas o materias.

A pesar de que en el año 2020 y 2021 la programación prevista del Plan se vio parcialmente obstaculizada por la pandemia, en el año 2022 se retoma la actividad formativa con normalidad. Tras la promoción, en estos dos últimos años, de la formación en modalidad virtual con el fin de seguir apostando por el desarrollo de la plantilla preservando siempre la seguridad, en el año 2022, se retoma de forma preferente la formación en modalidad presencial. Merece destacar que la experiencia que ha supuesto la adaptación a la modalidad virtual ha resultado muy positiva, dando protagonismo a esta modalidad en algunas de las acciones formativas puestas en marcha en el año 2022, destacando la formación en idiomas.

A lo largo de 2022 se ha trabajado para potenciar el desarrollo y crecimiento de todos los profesionales, en línea con sus necesidades, capacidades y las funciones desempeñadas en cada categoría. En este sentido, durante el año 2022 se han impartido 27.233,30 horas de formación siendo la distribución de las horas por categorías profesionales la siguiente:

CATEGORÍA PROFESIONAL	2022		2021	
	Nº HORAS FORMACIÓN	% HORAS POR CATEGORÍA	Nº HORAS FORMACIÓN	% HORAS POR CATEGORÍA
Dirección	1.044,50	3,83%	1.060,4	5,72%
Mandos Intermedios	5.773,91	21,20%	3.100,13	16,72%
Staff	20.414,89	74,96%	14.385,61	77,57%
TOTAL	27.233,30	100%	18.546,14	100%

En Lontana Group la formación es un pilar fundamental en la gestión de todos los profesionales, siendo un elemento clave en el enriquecimiento personal y profesional

4.2.3. Desarrollo profesional

El objetivo de la gestión del desempeño profesional es garantizar que la organización cuenta con el talento necesario en las posiciones adecuadas para traducir la visión del Grupo Lontana en la realidad actual y futura. Durante los últimos años el Grupo ha realizado una fuerte apuesta por mejorar sus procesos de gestión de personas, realizando procesos de evaluación a directivos y responsables, previos al inicio de los programas de desarrollo, además de revisar el sistema de gestión del desempeño existente.

Con el objetivo de homogeneizar los criterios de evaluación de desempeño dentro del Grupo, en el año 2019 se incorporaron al sistema de gestión de personas y desarrollo profesional, las mesas de calibración. Su implementación se realizó inicialmente a través del comité de dirección, quedando éste a cargo de la evaluación del desempeño de todos los colaboradores que tienen responsabilidad sobre personas. Sin embargo, se observó que esta estructura diluía la precisión del feedback, por cuanto la relación entre el grupo evaluador y el colectivo evaluado podía ser lejana. Por ello, en 2020 se corrigió este elemento, mejorando la calidad de la evaluación y en consecuencia el rendimiento y desarrollo de los profesionales de la organización.

Desde entonces, se han realizado mesas de calibración atendiendo al criterio establecido; en cada mesa de calibración participan los mandos que conocen del desempeño y desarrollo de las funciones del personal a evaluar.

Destacar que estos dos últimos años, 2021 y 2022, se han incidido además en la formación de las personas participantes en las mesas de calibración con el fin de consolidar y aportar madurez al proceso, siendo cada vez más conscientes de nuestros sesgos personales que pueden influir en la evaluación de otros, así como de los beneficios de la herramienta correctamente utilizada.

El sistema de evaluación del desempeño actual se estructura en cuatro fases, realizándose una reunión de seguimiento a mitad del ejercicio, sin perjuicio de que el feedback sea continuo y adaptado a la situación concreta. Las fases consisten en (i) preparación individual, en que se realiza el pre-cierre de objetivos anuales por parte de cada colaborador, para que el superior jerárquico pueda realizar la valoración tanto en base al mismo como a lo efectivamente observado durante el ejercicio, (ii) mesas de calibración, en que se homogenizan los criterios de valoración de los colectivos definidos, (iii) entrevista personal, en que se realiza un análisis personal de cada colaborador, evaluando el cierre del año en relación con los objetivos previstos y se realiza una valoración exhaustiva de las competencias de cada persona, enfocados fundamentalmente al desarrollo profesional del colaborador y (iv) reunión de seguimiento de objetivos, compromisos y evolución general con cada colaborador.

Este proceso aporta a los colaboradores con responsabilidad sobre personas el conocimiento necesario sobre sus fortalezas y áreas de mejora para trabajar en su desarrollo profesional dentro de la organización, aportando valoraciones objetivas, constructivas y ajustadas a las características y circunstancias individuales de cada persona evaluada. La exhaustividad del sistema de gestión del desempeño es crucial para impulsar la mejora del rendimiento de la organización, la potenciación del talento y el refuerzo de los valores y la cultura de Lontana Group.

El objetivo de la gestión del desempeño profesional es garantizar que la organización cuenta con el talento necesario en las posiciones adecuadas para traducir la visión de Lontana Group a la realidad actual y futura

La exhaustividad del sistema de gestión del desempeño es crucial para impulsar la mejora del rendimiento de la organización, la potenciación del talento y el refuerzo de los valores y la cultura de Lontana Group

4.3 Salud y seguridad laboral

4.3.1 Impacto de la pandemia por Covid-19

A finales del año 2021 y comienzos del 2022 la enfermedad por Covid-19 irrumpió con virulencia debido a la variante ómicron, por lo que registramos el mayor número de casos positivos de la pandemia.

Las medidas preventivas establecidas en las diferentes fases y los niveles de vacunación han permitido que a partir del mes de mayo del año 2022 volviéramos a recuperar una mayor actividad presencial, viajes, eliminación de aforos, etc.

En el caso de la Sociedad LONDEX en China, la ola de casos positivos se produjo en diciembre del año 2022 y enero del año 2023, con una tasa de contagios muy elevada. En este país ha sido preciso seguir intensificando las reuniones telemáticas debido a las limitaciones impuestas en el restablecimiento de viajes.

Transcurridos ya 3 años desde el inicio de la pandemia, hemos conseguido alcanzar una fase de relativa normalidad. Gracias al esfuerzo y colaboración del equipo humano de Lontana Group para cumplir con las medidas y protocolos establecidos, hemos afrontado con gran éxito las situaciones de incertidumbre que hemos vivido. Salimos reforzados y con lecciones aprendidas de esta pandemia.

Todas las medidas implementadas han estado alineadas con las regulaciones existentes y han sido analizadas y consensuadas, tanto en los Comités de Seguridad y Salud como en otros foros de consulta y participación, demostrando un alto grado de implicación de todas las personas de la Organización.

Hemos mantenido los más altos niveles de protección de la salud de las personas modulando el uso de mascarillas, la actividad presencial, la ventilación, los aforos, los viajes y visitas, etc.

Muchas buenas prácticas van a perdurar en el tiempo y han marcado una línea de progreso como es la apremiante necesidad de trabajar en entornos más digitales.

A lo largo de la pandemia se han registrado un total de 480 casos positivos, sin que hayamos tenido que lamentar ningún caso grave por Covid-19.

4.3.2 Enfoque preventivo

Contamos con 6 ejes directores que conforman el marco estratégico de mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo:

- Eliminar las condiciones inseguras
- Mejorar continuamente la seguridad de los equipos de trabajo
- Trabajar en los riesgos psicosociales
- Mejorar la ergonomía
- Generar una cultura preventiva mediante una mayor concienciación e integración
- Mejorar nuestros sistemas de gestión incluyendo una mayor simplificación y digitalización

En Lontana Group invertimos en formación en prevención de riesgos laborales ya que estamos firmemente convencidos de que constituye uno de los pilares básicos en la mejora continua de la salud y seguridad de las personas. En el año 2022 hemos contabilizado un total de 4.238 horas de formación.

Cabe destacar el plan para que la totalidad de los mandos intermedios de las áreas productivas cuenten con el curso básico de PRL de 50 h, que corresponde a la certificación indicada en el RD 39/1997. En el año 2022 hemos logrado que el 90% de los mandos cuenten con esta formación.

Además de estas formaciones, hemos realizado diferentes campañas:

- Covid-19
- Emergencias
- Hábitos saludables
- Confort térmico
- Concurso de carteles en PRL
- Concurso mejor Sugerencia de mejora en PRL
- Conducción segura
- Concepto de línea de fuego
- Especial énfasis en aspectos psicosociales y en reducción de siniestralidad.
- Día mundial de la seguridad en el trabajo

Adicionalmente, trabajamos en nuevas soluciones técnicas que nos permitan disponer de entornos de trabajo más seguros y saludables. En el año 2022 se han registrado un total de 28 iniciativas: desde útiles de guiado para evitar exponerse a la línea de fuego como herramientas ergonómicas, alfombras antifatiga, protecciones fijas A-Safe, etc.

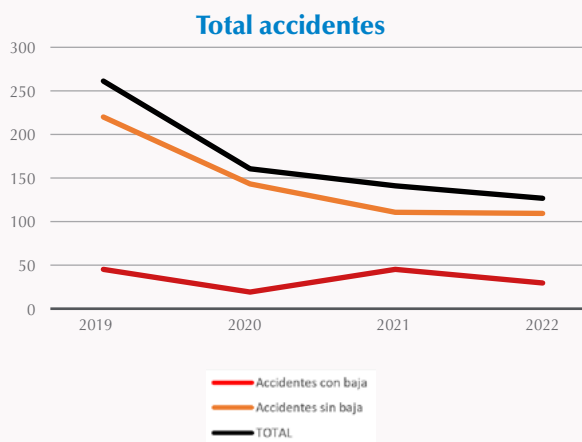
En el año 2022 hemos dado un impulso a la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales, habiendo finalizado la primera fase cuantitativa con la realización y análisis de las encuestas correspondientes en los distintos Centros a nivel nacional. Con estos datos, podemos abordar la siguiente fase en la que, a través de los círculos de prevención establecidos, trabajaremos en la propuesta y ejecución de acciones de mejora.

Se han puesto en marcha herramientas de digitalización que nos ayudan a mejorar nuestros sistemas de gestión y nos permiten una ganancia en efectividad. A destacar las relativas a la coordinación de actividades empresariales y la gestión de los requisitos legales en materia de seguridad laboral, seguridad industrial y medio ambiente.

4.3.2 Accidentes laborales

A lo largo del 2022 se registraron un total de 132 accidentes, de los cuales 25 cursaron baja laboral y 107 no precisaron baja. El 100% de los accidentes han sido calificados como leves.

Se confirma la tendencia descendente en el total de accidentes con una reducción del 6,4% respecto al año 2021 y llegando al 49% en la serie de los últimos 3 años.



En los accidentes con baja predominan los de tipo musculoesquelético y en los accidentes sin baja los relacionados con la línea de fuego.

Nº accidentes con baja y sin baja

	Nº Accidentes con baja		Nº Accidentes sin baja	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2019	21	10	191	35
2020	11	4	130	10
2021	25	8	95	13
2022	23	2	93	14

En 2022 el índice de frecuencia de accidentes global se sitúa en 16,0, por debajo del valor de 20,6 alcanzado en 2021. En cuanto al índice de gravedad se sitúa en 0,32, valor similar a años anteriores.

En relación con enfermedades comunes, en Lontana Europa, 449 personas trabajadoras estuvieron a lo largo del año 2022 en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, de las cuales, un 13,36% han sido de larga duración. En Lontana México 3 personas trabajadoras estuvieron en situación de incapacidad temporal, ninguna de larga duración, y en Lontana China se registraron 99 situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, ninguna de larga duración.

La protección de la salud de las personas y el establecimiento y mantenimiento de entornos seguros de trabajo son prioritarios para Lontana Group

Por su parte, englobando las diferentes contingencias, profesionales y comunes, el número de horas de absentismo en el total del Grupo ha ascendido a un total de 82.173,17 horas, de las cuales 78.967 corresponden a las sociedades que conforman Lontana Europa; 80 horas a Lontana México y 3.126 horas a Lontana China. En consecuencia, los índices totales de absentismo, por todas las contingencias, han sido los siguientes:

	EUROPA	CHINA	LATAM	TOTAL GRUPO
2021	6,11%	0,49%	0,10%	4,86%
2022	5,90%	0,94%	1,13%	4,90%

A lo largo del año 2022 no se ha registrado ninguna enfermedad profesional.

4.4 Diversidad, igualdad e inclusión

Lontana Group cuenta con una plantilla joven, inclusiva e internacionalizada. Apuesta por la diversidad, y su actividad global permite que, dentro de las casi 1.000 personas trabajadoras del grupo, existan múltiples nacionalidades.

Asimismo, tal y como se ha señalado en el apartado El personal del grupo, en el Grupo Lontana existe un porcentaje de mujeres trabajadoras inferior al de hombres, 35,48% frente a 64,52%, debido principalmente a la masculinización del sector en el que operan las compañías del grupo. Sin embargo, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos nacionales e internacionales, y es también parte de la cultura e identidad del Grupo y, por ello, para la materialización de esta igualdad de trato y de oportunidades, desde el mes de julio de 2020, se ha trabajado en el desarrollo de los diagnósticos de situación en materia de igualdad.

Dichos diagnósticos de situación en materia de igualdad han incluido la valoración de los puestos de trabajo de las empresas de España, de acuerdo con la nueva legislación recogida en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, evidenciando el compromiso del Grupo Lontana en materia de igualdad.

Por su parte, el Grupo rechaza explícitamente cualquier situación de acoso, englobando aquellas acciones de acoso laboral (mobbing), acoso físico o verbal, por cualquier medio (correo electrónico, teléfono...) o acoso sexual y/o por razón de género. Por ello, Lontana Group garantiza un entorno laboral libre de acoso a través de un procedimiento de denuncia puesto a disposición de toda aquella persona trabajadora que detecte conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, en su propia persona o en terceros. La Dirección del Grupo iniciará un proceso de investigación con las máximas garantías para todas las partes: confidencialidad; protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas; prioridad; investigación de los hechos; aplicación del régimen

disciplinario e indemnidad frente a represalias. En el año 2022 se materializa el Protocolo de Acoso, negociado a nivel de Comité de Seguridad y Salud laboral donde se establece la intervención, además del departamento de Recursos Humanos, del departamento de PRL, así como del propio Comité de Seguridad y Salud.

Por último, en relación con la accesibilidad universal al empleo de las personas con diversidades funcionales, desde el año 2019, Lontana Group adquirió diferentes compromisos, tanto desde una perspectiva interna, fomentando la contratación directa de personas con capacidades diferentes, como desde una perspectiva externa, a través de la suscripción de convenios de colaboración con Centros Especiales de Empleo.

En esta línea, el Grupo cuenta con un centro especial de empleo integrado dentro de una de sus sociedades, denominado Ceteyma, que es el centro especial de empleo interno de Técnicas Expansivas, donde la totalidad de las personas trabajadoras cuentan con un grado de discapacidad de un mínimo del 33%.

Adicionalmente, de manera indirecta y a partir de la colaboración con otras organizaciones y Centros Especiales de Empleo, Lontana Group contribuye a la empleabilidad de las personas con diversidades funcionales y a la erradicación de la discriminación directa e indirecta de este colectivo.

Empleados con discapacidad

2021	18
2022	19

4.5. Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo

Lontana Group potencia el diálogo social, existiendo diferentes representaciones legales de los trabajadores en función de las distintas normativas y usos y costumbres de los distintos países en los que opera, con los que mantiene una comunicación fluida. Las formas habituales de llevar a cabo el diálogo social no varían demasiado entre las sociedades, siendo las reuniones periódicas con los delegados de personal o comités de empresa la forma más habitual de desarrollar las relaciones laborales entre las partes. En las compañías donde no existe representación legal de personas trabajadoras, los procedimientos de recursos humanos facilitan la información y diálogo con la plantilla. En este sentido cobran especial relevancia los procesos de evaluación de desempeño y desarrollo y las comunicaciones departamentales periódicas, mencionados en el apartado Desarrollo Profesional. Asimismo, en cuanto a las comunicaciones que las personas trabajadoras, a título individual, pudieran requerir con las empresas, el Grupo cuenta con un buzón de sugerencias, denominado "Solicitud de mejora", en el que las personas trabajadoras pueden realizar sugerencias, proponer iniciativas o reportar quejas.

En términos generales, Lontana Group tiene como objetivo crear un modelo de relación de confianza con sus interlocutores en el ámbito social. Así, las compañías del grupo mantienen contacto permanente con los representantes legales de las personas trabajadoras, negociando y alcanzando acuerdos cuando la situación lo requiere.

En la actualidad, prácticamente la totalidad de personas trabajadoras se encuentran bajo la cobertura de un Convenio Colectivo, a excepción de China y Alemania, que representan un 16,57% de la plantilla. Así, en España se aplican 4 Convenios Colectivos de Empresa, estando el resto de las empresas bajo la cobertura de diferentes convenios colectivos sectoriales, para la industria siderometalúrgica, comercio del metal y oficinas y despachos, en función del ámbito funcional y territorial de cada centro de trabajo.

Lontana Group potencia el diálogo social, existiendo diferentes representaciones legales de los trabajadores en función de las distintas normativas y usos y costumbres de los distintos países en los que opera, con los que mantiene una comunicación fluida



Asimismo, la compañía del Grupo localizada en México, VBT, cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, en el que se regulan diferentes materias laborales, como los requisitos de ingreso, jornada de trabajo, vacaciones, permisos, etc.

La ordenación del tiempo de trabajo se ajusta a las jornadas establecidas en los convenios colectivos, adecuando la misma al tipo de trabajo.

En producción, debido a la naturaleza de las funciones y las necesidades de los puestos, los centros de trabajo, de forma general, se organizan según un sistema de turnicidad, con cuadrantes horarios en los que las personas trabajadoras ven reflejados los días y horas de trabajo efectivo y descanso, siguiendo una rotación equitativa que garantiza que no se superen el número de horas de jornada anual establecidas en cada convenio colectivo de aplicación.

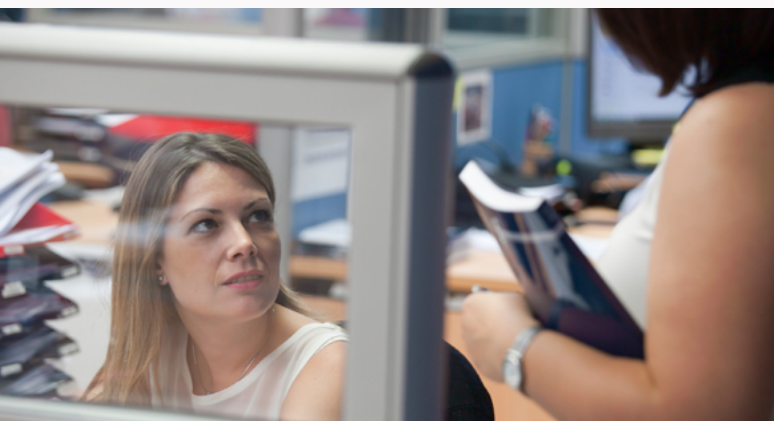
Para el personal administrativo y de oficina, por su parte y en función de cada centro de trabajo, existe una flexibilidad en los horarios de entrada, comida y salida, para que cada persona trabajadora pueda adaptar su horario de trabajo según sus necesidades personales.

Asimismo, el Lontana Group cuenta con un sistema de registro de jornada y control horario. En el año 2022 con la implementación del ERP de Recursos Humanos se incorpora, con el fin de adaptarnos a las necesidades de cada colectivo y tipos de jornada, un nuevo sistema de fichaje digital que posibilita a cada trabajador, de una forma ágil, visualizar su propio registro horario.

Igualmente, el Grupo está estudiando las buenas prácticas de desconexión laboral adoptadas en empresas de referencia, con el fin de elaborar una política moderna y adaptada a nuestra realidad. El objetivo es diseñar e implantar una política de desconexión digital con pautas y procedimientos que contribuyan a una mejor calidad de la conciliación y bienestar de las personas a la vez que se asegura la existencia de un equilibrio adecuado de soporte para la productividad y la correcta prestación de los servicios de todos los integrantes del Grupo junto con la protección de la información.

En cuanto a la conciliación laboral de los colaboradores, en Lontana Group se utilizan todos los sistemas previstos tanto en la normativa vigente como en los convenios colectivos de aplicación. Así, nuestros profesionales tienen la posibilidad de solicitar una adaptación del horario en ocasiones puntuales y temporales en pro de facilitar la conciliación, siendo ya varios los profesionales que se han acogido a esta posibilidad. Por su parte y en concreto, durante el año 2022, en Lontana Group 10 hombres y 60 mujeres se han acogido a medidas de reducción de jornada por guarda legal de menores.

Por último, cabe mencionar que en el año 2022 se han solicitado un total de 51 permisos por nacimiento y cuidado de menores, correspondiendo 13 a mujeres y 38 a hombres.



5 Fijación en el cliente y relación con proveedores

5.1 Fijación en el cliente

5.1.1 Nuestra aportación de valor

El cliente está en el centro del modelo de negocio de Lontana Group. Gracias a una relación cercana, al compromiso y a las relaciones de confianza que establecemos con nuestros clientes, el Grupo es hoy más fuerte.

5.1.2 Calidad en todo lo que hacemos

La calidad de los productos y los servicios que proporcionamos a nuestros clientes son un elemento clave de nuestra propuesta de valor.

Disponemos de varios indicadores que nos permiten medir la satisfacción de nuestros clientes con el objetivo de mejorar continuamente y alcanzar la excelencia en los servicios prestados.

El cliente está en el centro de todas las actividades de Lontana Group. Nuestro objetivo es fortalecer las relaciones de confianza proporcionando la mejor experiencia de cliente con productos y servicios de calidad excelente



Además del seguimiento continuo y cercano con nuestros clientes, los análisis de fidelidad, evolución de las ventas, etc., analizamos las reclamaciones, el índice IPN (índice promotor neto) y nuestro posicionamiento frente a otras fuentes de suministro.

Todas las reclamaciones son atendidas con la mayor rapidez posible y con los más exigentes niveles de análisis técnico. Se investigan las causas raíz y se ponen en marcha acciones que corrigen y evitan la repetición de las incidencias.

A continuación se recoge la comparativa de las reclamaciones recibidas en el año 2022 respecto al año 2021 en las siguientes Sociedades:

	Nº de Reclamaciones		% de Recamaciones		Evolución vs. 2021
	2022	2021	2022	2021	
Alustock	1.035	1.095	1,33%	1,35%	-5,5%
Chavesbao	2.819	2.262	0,64%	0,49%	24,6%
Bronmetal	812	734	1,75%	1,51%	10,6%
Bronmetal GmbH.	39	30	2,19%	1,59%	30,0%
Linemetal	11	11	1,54%	1,33%	0,0%
Metalle Schmidt	130	146	1,83%	1,65%	-11,0%
Londex	39	35	0,47%	0,31%	11,4%
Index	3.944	3.959	0,43%	0,41%	-0,4%
VBT	254	328	1,38%	1,03%	-22,6%
VINCO	944	830	3,20%	2,46%	13,7%
TOTAL	10.027	9.430	0,65%	0,58%	6,3%

En el año 2022 hemos solicitado a un total de 2671 clientes un análisis comparativo respecto de otros proveedores en 7 dimensiones:



El porcentaje de respuesta ha sido superior al año 2021 así como el valor de referencia IPN (Índice Promotor Neto) que alcanza el valor de 52%.

	Nº encuestas enviadas	Nº encuestas recibidas	% de respuesta 2022	% de respuesta 2021	IPN 2022	IPN 2021	2022
TOTAL	2.671	821	32%	26%	52%	47%	26%

Por otra parte, todas las dimensiones fueron calificadas por nuestros clientes como mucho mejor y mejor en unos porcentajes muy elevados.



* Porcentajes promedios de las sociedades Vinco, Bronmetal, Chavesbao, Alustock, Index, Londex y VBT.



5.2 Relación con proveedores

5.2.1 Enfoque a largo plazo

La adecuada gestión del proceso de compras y de los proveedores garantiza la sostenibilidad del Grupo y apuntala los factores clave de nuestro proyecto.

Lontana Group persigue un adecuado desarrollo de sus proveedores, focalizándose en el establecimiento de relaciones de largo plazo. Con ello se persigue también la reducción de riesgos en nuestra cadena de suministro y el cumplimiento de nuestros objetivos hacia el cliente.

5.2.2 Gestión de proveedores

Las turbulencias en la cadena de suministro de los ejercicios precedentes han tenido continuidad en 2022, con reflejos dispares en función de los productos pero con importantes fluctuaciones en los diferentes momentos del año.

El Grupo ha sabido reaccionar con celeridad y rotundidad en colaboración con los proveedores frente estas circunstancias, formulando alternativas, siendo proactivos en la búsqueda de soluciones y poniendo el foco en nuestra acción hacia el cliente.

Los vaivenes en la demanda se han amplificado aguas arriba y el control de inventarios se ha vuelto aún más crítico;

nivelar y aquilatar esta circunstancia solo ha sido posible con una gestión proactiva de nuestros proveedores.

La normalización de la pandemia de la Covid-19 ha permitido a partir del segundo trimestre de 2022 la vuelta a la gestión presencial. La parcial desaparición de la barrera física permite de nuevo el contacto cara a cara y la comprobación fehaciente de las mejoras implementadas – en todos los sentidos – por los proveedores históricos y desarrollados durante los años precedentes.

Asimismo se ha seguido fortaleciendo la acción por el compromiso de los proveedores en los ámbitos legales, medioambientales y sociales en línea con lo establecido en el Código Ético de Lontana Group, logrando una adhesión prácticamente unánime a los planteamientos que se fomentan en él.

Se ha avanzado también en la sistemática de registro de los procesos de selección, homologación y evaluación de proveedores, pilares de la mejora de la gestión global del desarrollo de la función.

Los proveedores forman parte inherente del negocio y de nuestra cadena de valor. El desarrollo de políticas de integración y colaboración más allá de la simple operativa del suministro es clave para garantizar la sostenibilidad futura

6 Gestión ambiental sostenible

6.1 Sistema de gestión ambiental



En el año 2022 hemos sumado una nueva certificación en medio ambiente según el referencial ISO 14001:2015 para la Sociedad Chavesbao en el Centro de Trápaga.

Se suma así a la certificación existente en otros dos Centros de referencia para el Grupo: Larrabetzu sede de Vinco y Central y Larrabetzu – Bronmetal.

En este alcance de certificación, realizamos diferentes campañas de concienciación en materia medioambiental destacando en el año 2022:

- Día Mundial del Agua
- Aspectos ambientales significativos
- Logros ambientales del año 2021
- Objetivos y mejoras medioambientales propuestas para el año 2022
- Conducción sostenible y segura
- Día Mundial del Ahorro Energético
- Día Internacional contra el Cambio Climático



Lontana Group estableció la necesidad de definir un Plan Director de Sostenibilidad 2022-2025 que dé respuesta a las inquietudes de los grupos de interés y de la sociedad en general

6.2 Hacia una economía circular

La economía está evolucionando hacia un modelo de producción y consumo en el que los productos permanezcan en la cadena de valor el mayor tiempo posible, se incremente su reutilización y la generación de residuos se reduzca al mínimo.

En Lontana Group compartimos esta visión. Fomentamos en las cadenas de suministro de materias primas el empleo de materiales reciclados, siempre velando por que se reduzca la incorporación de sustancias nocivas ya que dificultan su reutilización. Evitamos la generación de residuos y en su caso velamos por su adecuada gestión. Trabajamos para que los consumos de agua y energía se realicen de la forma más eficiente posible.

6.2.1 Gestión de residuos

Gestión de residuos peligrosos

En el año 2022 se han generado 12.018 kg de residuos peligrosos en los Centros más representativos (L1, L2, Trápaga, Vitoria y Logroño), con un incremento respecto al año 2021 debido a dos situaciones excepcionales relacionadas con un traslado de instalaciones y con la gestión de productos químicos caducados.

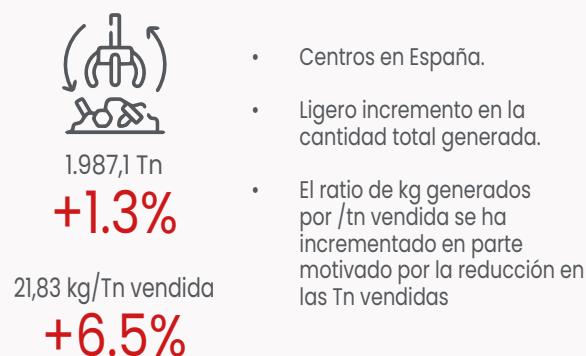


- Centros de L1, L2, Trápaga, Logroño y Vitoria. El incremento está motivado por dos situaciones excepcionales: gestión de residuos de la obra de Trápaga y gestión de productos químicos caducados de Logroño.
- La generación de residuos asociada a las actividades normales (excluyendo las 2 situaciones excepcionales) se ha reducido en un 27,7%.

Gestión de residuos no peligrosos

El principal residuo no peligroso generado en el año 2022 es chatarra de materiales férricos (acero) y no férricos (aluminio, cobre, latón, etc.).

Estos materiales son 100% reciclables y son utilizados como materia prima por los fundidores contribuyendo así a la economía circular.



Se ha experimentado un ligero repunte en los kg de chatarra generada respecto al año 2021 así como en la ratio de kg generados frente a toneladas vendidas.

El resto de los residuos no peligrosos generados se concentra en residuos de embalaje: madera, cartón y plástico. Ha experimentado un incremento respecto al año 2021 siendo el Centro de Logroño el que más ha contribuido a este crecimiento por el mayor consumo de embalajes.

6.2.2 Uso sostenible de los recursos

Los aspectos ambientales de mayor impacto en Lontana Group se encuentran en la cadena de suministro, en los consumos de embalajes (madera, cartón y plástico) y en el consumo de energía.

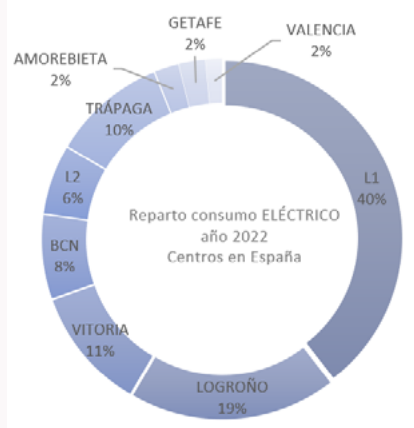
Se ha puesto en marcha un grupo de trabajo para analizar iniciativas de reducción del impacto de los embalajes, principalmente madera, plástico y cartón.

- Madera: reducción del consumo de madera y empleo de material reciclado
- Plástico: reducción del micraje en el film plástico y reducción del plástico virgen
- Cartón: reducción del consumo de cartón

Energía

Analizando el reparto del consumo eléctrico en los Centros en España, L1, Logroño y Vitoria son los Centros con mayor consumo relativo representando el 70% del total.

Consumo eléctrico Centros en España



En 2022 el consumo de energía eléctrica a nivel nacional se ha visto incrementado en un 1,5% respecto al año 2021 debido a la puesta en marcha de un nuevo Centro en Trápaga.



3.221.940 kWh

+1.5%

34,84 kWh/Tn
vendida

+7.3%

- Centros de España. Ligero incremento por la puesta en marcha del nuevo centro de Trápaga.
- Centros de L1, L2, Trápaga, Logroño, Vitoria y Barcelona (representan el 92% del consumo total de los centros en España). En 2022 hemos optimizado la producción en las nuevas líneas de corte y puesto en marcha un nuevo centro, lo que ha supuesto un mayor consumo eléctrico.

En el año 2022 hemos realizado una nueva auditoría energética en territorio nacional con el fin de identificar ineficiencias y proyectar medidas correctoras orientadas a mejorar la eficiencia energética. A través del Comité de Energía se van siguiendo las medidas y acciones de mejora a implementar.

En Lontana Group promovemos la generación de energía verde para autoconsumo con la contratación de un proyecto de producción de energía solar fotovoltaica en dos de los Centros del Grupo.

Otra de las iniciativas aplicada desde hace unos años es que la mayor parte de nuestro consumo eléctrico proceda de fuentes de energía renovable. Toda la electricidad consumida en los Centros a nivel nacional es de origen renovable.

Agua

En Lontana Group no empleamos agua en ningún proceso industrial y el impacto es menor al limitarse al uso sanitario; sin embargo, continuamos realizando campañas de concienciación para reducir su consumo ya que es un recurso limitado que debemos preservar.

Los datos de consumo en los Centros a nivel nacional revelan esta reducción respecto al año 2021.

En términos absolutos, los consumos de agua son relativamente bajos con valores en torno a los 1.500 m³ / año en el centro que más consumo registra.



3.865 m³

-6.3%

4,35 m³/persona

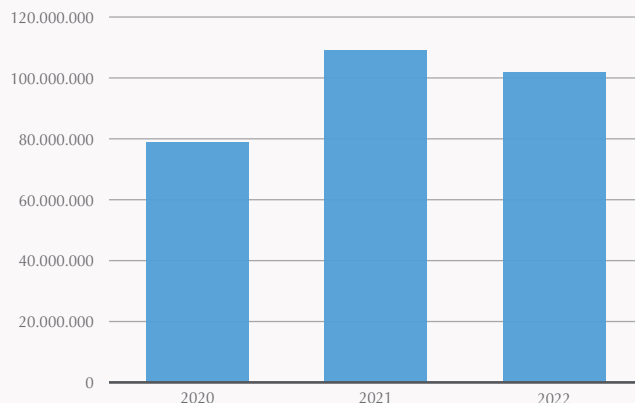
-16.1%

- Centros en España.
- Reducción del consumo tanto en términos absolutos como relativos en cuanto a consumo por persona.

Materias primas

Las materias primas compradas en el año 2022, para los Centros a nivel nacional, se han reducido respecto al año 2022 un 2,7%.

Kg. Materia prima comprada
(L1, L2, Trápaga, Logroño, Vitoria, Barcelona)



Los materiales que se transforman en nuestros procesos productivos de corte son principalmente acero, aluminio y cobre. Se controla la merma generada con el objetivo de reducir su producción además de ser gestionada a través de gestores autorizados, entrando así en el proceso de reciclaje.

Respecto al embalaje, y para los Centros en España, un 83% del material que se compra es madera, seguido de cartón y plástico ascendiendo el total en 2022 a 2.488 Tn.

6.3 Emisiones y cambio climático

6.3.1 Emisiones contaminantes

El 100 % de la energía consumida por Lontana Group a nivel nacional es renovable y muy mayoritariamente verde (eólica y solar fotovoltaica) por lo que no se generan emisiones de carbono en relación a estos consumos.

6.3.2 Contaminación lumínica y acústica

Aunque los diferentes centros se encuentran ubicados en zonas industriales, y por nuestra actividad la contaminación lumínica y acústica es un asunto no material, velamos porque se reduzca al mínimo posible.

Dentro del control operacional del sistema integrado de gestión, realizamos mediciones de ruido ambiental en los Centros ubicados en País Vasco por parte de entidades acreditadas.

6.3.3 Lucha contra el cambio climático

En Lontana Group nos aseguramos que el consumo eléctrico de los Centros a nivel nacional proceda de fuentes de origen renovable gracias a la adquisición de las correspondientes garantías de origen o GDO.



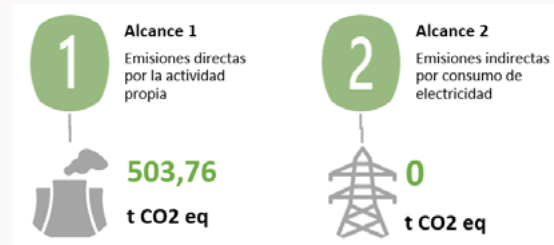
Se ha realizado la contratación de un proyecto de instalación de energía solar fotovoltaica en el Centro ubicado en Logroño que se acometerá en el primer semestre del año 2023. La energía renovable que se va a producir equivaldría al consumo de 15.140 litros de gasóleo, a la emisión de 39.852 Kg CO₂ al año o a evitar el corte de 1.914 árboles.

También está prevista la instalación de paneles solares en el año 2023 en el Centro ubicado en Alemania.



En el día Mundial de lucha contra el Cambio Climático, desarrollamos una campaña de información con 4 medidas

básicas a implementar porque estamos convencidos de que en nuestro ámbito de actuación sí hay medidas que podemos fácilmente realizar.



En el año 2022 hemos llevado a cabo el cálculo de la huella de carbono de alcance 1 y 2 para los Centros ubicados en España según la Norma ISO 14064-1. Las emisiones de Alcance 1 se elevan a un total de 503,76 t CO₂ eq. Las emisiones de Alcance 2 son 0 ya que se dispone de la correspondientes GDO (Garantías de Origen de empleo de energía renovable).

Una de las grandes ventajas del acero a nivel medioambiental frente a otro tipo de materiales es que se puede reciclar infinitas veces.

Los grandes fabricantes de acero a nivel mundial han puesto en marcha diferentes iniciativas para incrementar los porcentajes de acero reciclado; sin embargo, la industria del acero es un gran consumidor de energía por lo que es preciso avanzar igualmente para reducir este impacto.

El denominado acero verde está producido con cero emisiones de CO₂ gracias al empleo de energía renovable y a la sustitución de carbono por hidrógeno producido también mediante energía renovable.

En el año 2022 hemos realizado el primer pedido de acero verde, apoyando de esta forma las iniciativas de descarbonización de la industria del acero.

Hemos lanzado la primera edición a nivel nacional de los "Premios a la mejor solicitud de Mejora en Medio Ambiente"

Se ha valorado la adecuación a los aspectos ambientales principales de la actividad, la viabilidad de la mejora, el coste frente al beneficio ambiental obtenido y la originalidad. De las 60 sugerencias presentadas se premió una relacionada con el ahorro energético en los puestos de trabajo del almacén.

El 100% de la energía consumida por Lontana Group a nivel nacional es verde por lo que no se generan emisiones de carbono en relación a estos consumos

6.4 Protección y conservación de la biodiversidad

Las actividades que desarrolla Lontana Group no presentan un impacto significativo directo sobre la biodiversidad; no obstante, somos conscientes de que es necesaria nuestra contribución para producir el mínimo impacto sobre los ecosistemas, evitando la sobreexplotación de los recursos naturales y evitando cualquier foco de contaminación (derrames, generación de residuos, etc.).



7 Contribución a la Sociedad

El Grupo aporta valor a la sociedad en aquellos países en los que opera a través de la actividad y del empleo de calidad que genera. Asimismo, el Grupo favorece el desarrollo industrial de las empresas de las localidades cercanas a sus plantas industriales.

Durante los 75 años de historia, Lontana Group ha sido capaz de generar prosperidad y confianza en la sociedad impulsando el desarrollo sostenible del mundo industrial.

Lontana Group colabora con la inclusión de un Centro Especial de Empleo propio "CETEYMA", integrado dentro de Técnicas Expansivas, en el que en la actualidad cuenta con 14 trabajadores con una discapacidad mínima del 33 %. De igual manera, consideramos de vital importancia las aportaciones a Sociedades sin ánimo de lucro, su responsabilidad con el impacto social y su apuesta por la mejora del rol del Grupo como parte activa de la Sociedad. La mayor iniciativa se encuentra en el apartado de Diversidad, Igualdad e Inclusión con la colaboración con 16 Centros Especiales de Empleo de La Rioja, ocupando alrededor de unos 290 empleados. Esta misma iniciativa es desarrollada en los centros ubicados en Larrabetzu y Trápaga los cuales colaboran con otros dos centros especiales de empleo, destacando la participación de Lantegi Batuak.

En Lontana Group consideramos de vital importancia las aportaciones a Sociedades sin ánimo de lucro, su responsabilidad con el impacto social y su apuesta por la mejora del rol del Grupo como parte activa de la sociedad

Durante el año 2022 continuamos trabajando en proyectos de colaboración del Grupo con Centros Educativos de Formación Profesional y con Universidades; así durante el año 2022 en Lontana Group se han realizado 8 colaboraciones educativas. Destaca en este punto el Convenio de colaboración que tenemos firmado con la Universidad de La Rioja, con el fin de llevar a cabo un programa de formación práctica que facilite la empleabilidad de los alumnos, así como, la captación de talento para nuestro Grupo. El acuerdo contempla tanto la realización de prácticas profesionales, como el desarrollo de trabajos fin de grado y fin de master. Adicionalmente en el ejercicio 2022 hemos habilitado la concesión de entre 2 y 4 becas para graduados que se matriculen en estudios de Master y que hayan realizado prácticas o fin de grado en Técnicas Expansivas (Compañía perteneciente a Lontana Group).

También participamos como patrocinadores de los premios Txema Elorza, que tiene por objetivo reconocer los valores humanos y profesionales de las personas que trabajan en el sector de ferretería y bricolaje, en España. Entre los valores humanos se destacan los de honestidad, solidaridad, superación personal, generosidad y empatía. Entre los valores profesionales se destacan los de: seriedad y rigor, iniciativa, creatividad, disponibilidad y cercanía y comprensión de las necesidades del sector. La Fundación Txema Elorza persigue la promoción de la acción social para mejorar las condiciones y calidad en el trabajo de los trabajadores del sector de la ferretería y el bricolaje, así como prestar ayuda a las familias necesitadas de este sector de actividad.

Además, el Grupo trabaja con la fundación Adecco dedicada a la inclusión laboral de aquellas personas en riesgo de exclusión social o especial vulnerabilidad (discapacitados, mayores de 45 años parados de larga duración, mujeres víctimas, entre otros).

Por último Lontana Group, ha realizado diversas aportaciones a organizaciones sin ánimo de lucro a lo largo del año 2022 por los siguientes importes:

 DYA	320 €
 Cruz Roja	6.150€
 Caritas	720 €
 asociación española contra el cáncer	100 €

En línea con estas aportaciones, y como hecho destacable en el año 2022, en el XII Concurso de Postales de Navidad, dirigido a los hijos de los empleados del Grupo con edades comprendidas entre los 0 y los 14 años, se ha dado la posibilidad de donar a la CRUZ ROJA la cuantía del premio otorgado a cada uno de los participantes. Dicho importe ha sido destinado a regalar juguetes a niños y niñas sin recursos; dando un paso adicional en la contribución de Lontana Group a la sociedad.

8 Acerca de la memoria

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.

Este informe constituye el Estado de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión Consolidado de Lontana Group.

La información aquí plasmada está recopilada y presentada de acuerdo con los principios de transparencia, claridad, comparabilidad y fiabilidad de Lontana Group.

Mediante el presente documento, y en base a lo establecido en la Ley 11/2018, Lontana Group tiene el objetivo de informar sobre cuestiones de estas tipologías:

- Modelo de negocio
- Medioambientales
- Sociales y relativas al personal
- Derechos humanos
- Lucha contra corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

Lontana Group ha tomado como marco de referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) que se relacionan en el Anexo I del presente 'Estado de Información No Financiera', tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

Asimismo, el Grupo ha seleccionado a Grant Thornton, S.L.P. (Sociedad Unipersonal) para que elabore el informe de verificación independiente de aseguramiento limitado. Dicha verificación ha sido realizada 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.

El presente documento relativo al Estado de Información No Financiera Consolidado incluye información referente a Lontana Group para el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022. A efectos comparativos, se proporciona información del ejercicio anterior. La periodicidad de publicación de este documento es anual.

8.1 Análisis de materialidad

Lontana Group ha llevado a cabo una actualización de su análisis de materialidad, realizado anteriormente para el Estado de Información No Financiera 2021 del Grupo, con el objetivo de ajustar los contenidos del presente informe a aquellos aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés en el contexto actual, así como para dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Este análisis de materialidad cumple el doble propósito de orientar el reporte del Grupo, por un lado, constituyendo asimismo un elemento sobre el que basar la definición de las estrategias, iniciativas y relación con los diferentes grupos de interés de Lontana Group, por el otro.

La revisión del análisis de materialidad se ha realizado en varias fases, ampliando el trabajo realizado en el ejercicio anterior, con un estudio más en profundidad tanto de la relevancia externa, como interna.

La primera fase ha consistido en la actualización de los aspectos y temas a analizar. Para ello se ha tomado como punto de partida el análisis de materialidad del 2021 realizado por Lontana Group, seguido de un análisis a nivel general de los principales agentes de mercado como por ejemplo las compañías del sector y los prescriptores de sostenibilidad.

Una vez definido el listado de aspectos y temas de sostenibilidad a considerar, se ha desarrollado un análisis sobre la relevancia, tanto interna como externa, de los diferentes temas, teniendo en cuenta los distintos grupos de interés, y considerando, por un lado, el impacto del negocio en el entorno y sobre los factores de sostenibilidad (materialidad de impacto), y por el otro, el impacto de los factores de sostenibilidad en la entidad (materialidad financiera):

- Análisis de relevancia externa (materialidad de impacto): se ha realizado un análisis de la relevancia de los temas de sostenibilidad para los grupos de interés de la compañía, en base a la información pública disponible de los principales clientes, proveedores, competidores y asociaciones de las diferentes filiales. Adicionalmente también se ha tenido en cuenta la información pública de los prescriptores de sostenibilidad y los medios de comunicación.
- Análisis de relevancia interna (materialidad financiera): se ha analizado la importancia para la compañía de cada uno de los aspectos y temas, mediante la realización de entrevistas en profundidad y encuestas al Comité de Dirección y a los Consejeros de Lontana Group. En concreto, en los cuestionarios se ha seguido una escala

de priorización para la evaluación de los distintos temas ("crítico, muy importante, bastante importante, no muy importante y nada importante").

Por último, mediante el análisis interno y externo descrito anteriormente, se ha obtenido una matriz de materialidad en la que se destacan en la parte superior derecha los asuntos más relevantes para el negocio del Grupo y para sus grupos de interés.

Los temas materiales obtenidos a partir de dicho análisis son:

- Calidad del producto
- Calidad del servicio
- Salud y Seguridad de los empleados
- Innovación y digitalización
- Relación con clientes y prácticas comerciales
- Formación y desarrollo
- Gestión responsable de la cadena de valor
- Desarrollo de nuevos productos y servicios
- Atracción, retención y gestión del talento
- Consideración de criterios de selección de proveedores y contratistas

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Lontana Group ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente

Cruzando la relevancia interna para Lontana Group con la relevancia externa para los grupos de interés obtenemos la matriz de materialidad:

Relvancia externa (Grupos de interés)	MUY ALTA	<ul style="list-style-type: none"> ▼ Consumo de energía, eficiencia y uso de energías renovables ● Emisiones atmosféricas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Buen Gobierno Corporatio ● Gestión eficiente de materiales ▲ Ética, conducta y derechos humanos ▲ Gobierno y gestión estratégica de la sostenibilidad ▼ Bienestar del personal y conciliación ▼ Generación de empleo e impacto positivo en la comunidad ▲ Gestión ambiental a medio y largo plazo ● Economía circular: uso eficiente de materias primas y gestión de residuos ▲ Cumplimiento de la legislación aplicable 	<ul style="list-style-type: none"> ● Calidad del producto ■ Calidad del servicio ● Salud y Seguridad de los empleados ▲ Innovación y digitalización ▲ Relación con clientes y prácticas comerciales ▲ Formación y desarrollo ● Gestión responsable de la cadena de valor ▲ Desarrollo de nuevos productos y servicios ● Atracción, retención y gestión del talento ● Consideración de criterios de selección de proveedores y contratistas
	ALTA	<ul style="list-style-type: none"> ▼ Diversidad, inclusión, integración e igualdad de condiciones ■ Consideración de la proximidad de proveedores y contratistas ▼ Uso y conservación del agua ▼ Cambio climático y huella de carbono 	<ul style="list-style-type: none"> ● Relación con la comunidad local ▲ Reputación y transparencia informativa ▼ Diálogo activo con grupos de interés ● Lucha contra la corrupción y el soborno ■ Cultura organizativa y ambiente laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Desempeño económico ▲ Estrategia empresarial ● Gestión de riesgos y oportunidades de negocio ● Gestión de reclamaciones y satisfacción de clientes
	MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> ▼ Biodiversidad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auditorías a proveedores y contratistas ▼ Financiación e inversión responsable 	
		MEDIA	ALTA	MUY ALTA
Relvancia interna (Lontana Group)				

TIPOLOGÍA

- ▲ Ascenden
- ▼ Descienden
- Sin cambios
- Nuevo

TEMÁTICA

- Compras y cadena de valor
- Responsabilidad con los empleados
- Relaciones con clientes
- Gestión económica y estratégica
- Ética y Gobierno Corporativo
- Relación con grupos de interés y contribución social
- Gestión medioambiental

Aspecto Material	Tema Material	ODS asociados
Gestión económica y estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Innovación y digitalización 	
Responsabilidad con los empleados	<ul style="list-style-type: none"> Salud y seguridad de los empleados Formación y desarrollo Atracción, retención y gestión del talento 	
Relaciones con clientes	<ul style="list-style-type: none"> Relación con clientes y prácticas comerciales Desarrollo de nuevos productos y servicios Calidad del producto Calidad del servicio 	
Compras y cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> Gestión responsable de la cadena de valor Consideración de criterios de selección de proveedores y contratistas 	

9 Anexos

9.1 Tabla de trazabilidad

ÁMBITO GENERAL				
	Ámbitos		Marco de reporting	Sección
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio del Grupo, que incluirá: <ul style="list-style-type: none"> Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución 	2-1 (2021)	Detalles de la Compañía	1.1. Quienes somos
		2-6 (2021)	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.2. 2022 en datos
		2-7 (2021)	Empleados	2.1. Nuestra historia
		2-22 (2021)	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	2.2. Organización y estructura 2.2. Principales líneas de negocio 2.3. Presencia geográfica 2.3. Ubicación de las operaciones y mercados servidos 2.4. Entorno económico, social y sectorial actual y su influencia en nuestra actividad. 3.1. Estrategias sostenibles 3.2. Buen Gobierno 3.4. Diálogo con los Grupos de Interés
Políticas y Resultados de esas Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el Grupo, así como los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de cada ámbito, resaltando las políticas existentes en la compañía	3.2.2. Políticas y compromisos
		2-23 (2021)	Compromisos y políticas	
		3-3 (2021)	Enfoque de gestión de cada ámbito	
		2-24 (2021)	Incorporación de los compromisos y políticas	
Riesgos a CP, MP y LP	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono 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 Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono 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	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de cada ámbito	3.3. Gestión de los riesgos

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

	Ámbitos		Marco de reporting	Sección
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	3-3 (2021) 2-7 (2021) 405-1 (2016)	Enfoque de Gestión de Empleo Empleados Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 (2021)	Empleados	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	2-7 (2021) 405-1 (2016)	Empleados Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	401-1 (2016)	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	405-2 (2016)	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	3-3 (2021) 405-2 (2016)	Enfoque de Gestión de Empleo + Diversidad e Igualdad de oportunidades Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	La remuneración media de los consejeros desagregada por sexo	3-3 (2021) 2-19 (2021)	Enfoque de gestión de Diversidad e Igualdad de oportunidades Políticas de remuneración	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Empleo	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
	Empleados con discapacidad	405-1 (2016)	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4. Buena gente buena – Diversidad, igualdad e inclusión
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Empleo	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
	Número de horas de absentismo	403-9 (2018) / 403-10 (2018)	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	4. Buena gente buena – Salud y seguridad laboral – accidentes laborales
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Empleo	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	4. Buena gente buena – Seguridad y salud laboral – enfoque preventivo
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	403-9 (2018) 403-10 (2018)	Lesiones por accidente laboral Dolencias y enfermedades laborales	4. Buena gente buena – Seguridad y salud laboral – enfoque preventivo
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Relaciones trabajador - empresa	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 (2021)	Convenios de negociación colectiva	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 (2018)	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Relaciones trabajador - empresa	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
	Políticas implementadas en el campo de la formación	3-3 (2021) 404-2 (2016)	Enfoque de Gestión de Formación y enseñanza Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Formación
Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 (2016)	Promedio de horas de formación al año por empleado	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Formación
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Diversidad e Igualdad de oportunidades + No discriminación	4. Buena gente buena – Diversidad, igualdad e inclusión	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Diversidad e Igualdad de oportunidades + No discriminación	4. Buena gente buena – Diversidad, igualdad e inclusión
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo			4. Buena gente buena – Diversidad, igualdad e inclusión
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad			4. Buena gente buena – Diversidad, igualdad e inclusión

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

	Ámbitos		Marco de reporting	Sección
Global Medio Ambiente	Efectos actuales y previsible de las actividades de la empresa	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de cada ámbito de las distintas cuestiones medioambientales	6.1. Sistema de gestión ambiental
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	2-23 (2021)	Compromisos y políticas	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			
	Aplicación del principio de precaución			
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono 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	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de Emisiones / Biodiversidad	6.3.1. Emisiones contaminantes
		305-5 (2016)	Reducción de las emisiones de GEI	6.3.2. Contaminación lumínica y acústica 6.3.3. Lucha contra el cambio climático
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Economía circular	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de Efluentes y residuos	6.2 Hacia una economía circular
	Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-3 (2020)	Residuos generados	6.2 Hacia una economía circular 6.2.1 Gestión de residuos
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de Efluentes y residuos	

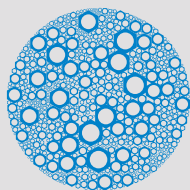
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

	Ámbitos		Marco de reporting	Sección
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.		3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Evaluación de derechos humanos + Libertad de asociación y negociación colectiva + Trabajo infantil+ Trabajo forzoso u obligatorio	3.2.1. Misión, visión y valores 3.2.2. Políticas y Compromisos 3.2.3. Respeto de los derechos humanos
		412-1 (2016)	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	
		2-23 (2021)	Compromisos y políticas	
		2-24 (2021)	Incorporación de los compromisos y políticas	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		406-1 (2016)	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT 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 y la abolición efectiva del trabajo infantil		407-1 (2016)	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	
		3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de No Discriminación	
		406-1 (2016)	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
		409-1 (2016)	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	
	408-1 (2016)	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Anticorrupción	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		2-23 (2021)	Compromisos y políticas	
		2-24 (2021)	Incorporación de los compromisos y políticas	
		205-3 (2016)	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		413-1 (2016)	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7. Contribución a la Sociedad

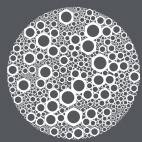
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

	Ámbitos		Marco de reporting	Sección
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión Comunidades locales + Impactos económicos indirectos	7. Contribución a la Sociedad
		203-1 (2016)	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	
		413-1 (2016)	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		203-1 (2016)	
		413-1 (2016)	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29 (2021)	Enfoques para la participación de los grupos de interés	
	Las acciones de asociación o patrocinio	2-28 (2021)	Afiliación a asociaciones	
Subcontratación y proveedores	Las acciones de asociación o patrocinio	2-6 (2021)	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5.2. Relación con proveedores
		3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Evaluación ambiental de proveedores + Evaluación social de proveedores+ Prácticas de adquisición	
		414-1 (2016)	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Seguridad y Salud de los clientes	5.1. Fijación en el cliente
		416-1 (2016)	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	5.1.1. Nuestra aportación de valor 5.1.2. Calidad en todo lo que hacemos
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Marketing y etiquetado + Privacidad del cliente
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de Desempeño económico + Fiscalidad	2.4. Ubicación de las operaciones y mercados servidos
	Impuestos sobre beneficios pagados	207-4 (2019)	Presentación de informes país por país	
	Subvenciones públicas recibidas	201-4 (2016)	Asistencia financiera recibida del gobierno	

Somas



Lontana
Group



Lontana
Group

C/Bizkargi, 6 (Pol. Ind. Sarrikola)
48195 - LARRABETZU (Bizkaia) - SPAIN
Tel. +34 94 473 22 12

info@lontanagroup.com
lontanagroup.com