

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD EJERCICIO 2020

Contenido

1. Introducción y alcance	2
2. Información general	2
2.1 Modelo de Negocio	2
2.2 Estructura societaria y de control.....	3
2.3. Objetivos y estrategia	4
2.4 Gestión de aspectos no financieros.....	4
2.5 Gestión de riesgos no financieros	5
3. Cuestiones medioambientales	7
4. Cuestiones sociales y relativas a personal	11
4.1 Empleados en plantilla	12
4.2 Contratos.....	13
4.3 Despidos.....	15
4.4 Remuneración media	16
4.5 Personal discapacitado.....	17
4.6 Organización del Trabajo.....	18
4.7 Seguridad y Salud	18
4.8 Accidentalidad y absentismo.....	19
4.9 Relaciones Laborales	21
4.10 Formación	22
5. Información sobre el respeto a los Derechos Humanos.....	23
6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	23
7. Información sobre la sociedad	27
8. Análisis de materialidad	33
Índice de contenidos	35



1. Introducción y alcance

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI), conforme a GRI seleccionados

En este contexto, a través del estado de información no financiera AMARA, S.A.U. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la Compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. En adelante AMARA, S.A.U. y/o las Filiales serán identificadas como "Amara" o conjuntamente como la "Compañía".

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del ejercicio interno llevado a cabo a inicios de 2020 a partir de reuniones con los distintos departamentos y áreas de las Filiales.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

El alcance de este informe se extiende a las siguientes sociedades:

Amara, S.A.U. (España), Amara Solar Renovables, S.L. (España), Amara Brasil Ltda. (Brasil), Amergy Mexicana, S.A. de C.V. (México), Erytech, Inc. (EEUU) y Amara Limited (China)

2. Información general

2.1 Modelo de Negocio

Amara es una Compañía multinacional fundada en 1957, cuya sede social está ubicada en Madrid (España), presente en cinco países (España, México, Brasil, EEUU y China) y que basa su actividad en los Negocios de Mercado Eléctrico, Energía y Desarrollo y Servicios y Logística.

Las actividades que desarrolla son fundamentalmente la venta de materiales y la prestación de servicios según se describe a continuación:

- Redes e infraestructura: suministro de equipos y repuestos a compañías eléctricas, instaladores y mantenimiento de redes AT/MT.
- Telecomunicaciones: servicios de logística, distribución y compra de materiales y repuestos.
- Generación convencional: centrales nucleares, hidráulicas, térmicas y ciclos combinados en España y en el extranjero, con una amplia gama de productos incluyendo materiales clase nuclear y servicios especializados.
- Energías Renovables

Eólico: operador Logístico para parques eólicos, reforzando su posición como uno de los principales suministradores independientes de repuestos y equipos para este tipo de instalaciones.

Fotovoltaico: consultoría energética, ingeniería y diseño, planificación y dirección de obra, suministro de equipos, control de calidad y operación y mantenimiento de la instalación.

Industria: material de uso general destinado al mantenimiento de instalaciones industriales, así como ropa, equipos de protección individual, iluminación, eficiencia energética y servicios logísticos.

- Servicios a empresas:
 - ✓ Gestión de almacenes
 - ✓ Distribución física
 - ✓ Gestión y asesoramiento de compras
 - ✓ Consultoría logística
 - ✓ Aprovisionamientos y gestión de Repuestos
 - ✓ Importación / Exportación. Gestión de Aduanas
 - ✓ Sistema de Gestión propio (SAP R3) o del cliente

2.2 Estructura societaria y de control

Amara S.A.U es la accionista mayoritaria de diferentes sociedades en España, México, Brasil, EEUU y China. Es accionista al 100% de las siguientes sociedades:

- Amara Solar Renovables, S.L.U- España
- Amara Sistemas Logísticos, S.L.U- España
- Ergytech Inc- EEUU
- Amara Limited- Hong Kong

Además, es el accionista mayoritario con un 99,99% de las acciones de: Amergy Mexicana S.A de CV (México) y Amara Brasil Ltd (Brasil). Asimismo, en el año 2020 mantenía en las que participa al 50% en cada una de ellas y denominadas UTE Calera, S.A Ingeniería Estudios y Proyectos NIP, SA y Amara UTE y UTE Renedo, SA Ingeniería Estudios y Proyectos NIP, SA y Amara UTE.

Amara S.A.U mantiene como órgano de administración a un Administrador Único persona jurídica, cargo que ostenta la sociedad Anémona Gestión, S.L, y cuyo representante persona física ostenta además el cargo de Presidente Ejecutivo del Grupo Amara. La comentada estructura y

personificación de los cargos, también es la misma que mantiene la sociedad Amara Solar Renovables, S.L.

En el resto de las sociedades del grupo mencionadas anteriormente también mantienen como órgano de administración a un Administrador Único, sin embargo, el cargo recae sobre una persona física. Dicha persona física ostenta asimismo el cargo de Director General de la sucursal correspondiente.

2.3. Objetivos y estrategia

El año 2020 se ha dedicado a la consecución de varios objetivos:

Eléctrico: mantenimiento de su posición como líder en el sector de la venta y distribución de material eléctrico para el mercado de AT/MT.

Telecomunicaciones: fortaleciendo y diversificando su actividad en este sector a través de la especialización de los servicios ofrecidos, estableciendo nuevas alianzas de distribución con nuevos fabricantes y ampliando la cartera de materiales ofrecida.

Renovables: ofreciendo un servicio de valor añadido en las compras de materiales tanto eólico como fotovoltaico, para desarrolladores de tecnología ampliando desarrollo de negocio en el sector fotovoltaico a través de la ejecución de obras fotovoltaicas y con el objetivo de posicionarse como líder en la distribución de material fotovoltaico.

Potenciación de su actividad como prestador de servicios logísticos a terceros, ampliando dichos servicios no sólo a compañías del sector energético sino en sectores como el de distribución de bebidas.

De acuerdo a las líneas definidas en el Plan Estratégico 2018-2022, esto ha tenido como consecuencia el incremento significativo del volumen de negocio fruto del buen comportamiento de todas las líneas de negocio, material eléctrico, telecomunicaciones, energía convencional, renovables, servicios y distribución de material solar fotovoltaico.

Digitalización

Como avance en el proceso de transformación digital del Grupo, se creó un Comité de Transformación digital compuesto por personal clave y liderado por el Presidente del Grupo, que ha sentado las bases de los objetivos estratégicos a cumplir, líneas directrices del plan de transformación digital, así como la elaboración de un diagnóstico a través de sesiones de identificación de áreas de mejora con los distintos departamentos, que permitirá abordar los distintos proyectos de mejora.

Como parte del proceso de digitalización, se ha creado un área específica de transformación digital que, junto con el departamento de Sistemas, tienen como principal tarea la valoración y priorización de las medidas a tomar.

2.4 Gestión de aspectos no financieros

Los siguientes subcapítulos desarrollan con mayor grado de detalle los aspectos relevantes para la compañía dentro de cada una de las cinco cuestiones planteadas por la Ley 11/2018.



2.5 Gestión de riesgos no financieros

Amara ha dedicado sus esfuerzos durante el ejercicio 2020 a la concreción de su Sistema de Gobierno Corporativo, que se ha estructurado de la siguiente forma:

Misión, visión y principios: constituyen las líneas maestras de actuación de todo el Grupo. Sirven de inspiración para el resto de los documentos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo:

MISIÓN: Queremos ser protagonistas en la transformación energética y tecnológica.

VISIÓN: Queremos convertirnos en colaboradores de nuestros clientes, ofreciéndoles soluciones de suministro y servicios logísticos sostenibles que contribuyan a la consecución de sus objetivos estratégicos. Queremos dar la mejor respuesta y estar técnica y tecnológicamente a la altura de sus necesidades, evolucionando y creciendo con cada proyecto.

PRINCIPIOS:

- **Ética e integridad:** En Amara compartimos una cultura empresarial y unos principios de comportamiento ético muy arraigados y sólidos que generan confianza y nos permiten desarrollar nuestra actividad siendo un ejemplo de transparencia y compromiso.
- **Equipo humano:** Apostamos decididamente por la gente brillante, adaptable y comprometida e identificamos y potenciamos su talento para lograr responder juntos y en equipo a cualquier desafío que se nos presente.
- **Creación de valor:** dedicamos todos nuestros esfuerzos a ser siempre los mejores, aportando el máximo valor sostenible a nuestros clientes y grupos de interés
- **Calidad y fiabilidad:** Innovamos y mejoramos continuamente nuestros procesos para marcar la diferencia y asegurar que cada cliente queda siempre satisfecho.

Código Ético: basado en el comportamiento ético y la integridad, es de aplicación a todas las empresas del Grupo.

Políticas Corporativas:

- a) De Gobierno Corporativo y Cumplimiento: política anticorrupción, política de cumplimiento y política de privacidad.
- b) De Sostenibilidad: política de calidad y medio ambiente y política de seguridad y salud en el trabajo.

Otras normas y procedimientos: todos aquellos documentos que desarrollen o complementen los principios básicos de actuación recogidos en el Código Ético y que sea necesario editar para asegurar su efectiva implantación y cumplimiento.

A cierre de ejercicio 2020, se dispone, entre otros, de los siguientes procedimientos y políticas:

- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Política de calidad y medio ambiente
- Política de prevención de delitos

Completando la información anterior, una vez realizado el correspondiente análisis interno y externo¹, las principales conclusiones y aspectos detectados son los siguientes:

Riesgo regulatorio y riesgo país: Amara está presente en cinco países lo cual constituye una fortaleza frente a posibles cambios regulatorios y/o políticos que puedan afectar a los negocios desarrollados en cada país. Concretamente, en España, los negocios de energías renovables y nuclear son especialmente sensibles a dichos cambios por poder verse afectada la inversión privada y la venta de material eléctrico de tipo nuclear. La diversificación en las líneas de negocio de la compañía constituye otra de las herramientas para amortiguar el posible efecto adverso de cambios en estas áreas.

Riesgo reputacional: a pesar de no representar un riesgo relevante para la organización debido a la tipología de mercados a los que se dirige (no son sectores de consumo de mercado masivos), las consecuencias de la vinculación de Amara con la comisión de un acto ilícito se tratan de minimizar a través de la implantación de un sistema de compliance (ver punto 5) que identifica los riesgos y establece los medios que permite su adecuado control.

Por su parte, la filial brasileña, Amara Brasil, dispone de certificación en la norma “DSC:10000 Diretrizes para o Sistema do Compliance”.

Competidores: debido a la madurez de algunos mercados (mercado eléctrico), lo cual implica operaciones con reducidos márgenes, se ha impulsado la especialización de determinados materiales y servicios con alto valor añadido (p.ej. Dirección de Telecomunicaciones). Asimismo, mantiene como estrategia comercial la amplia presencia territorial y la capacidad de almacenaje como servicio añadido al cliente que permite optimizar tiempos de entrega y respuesta inmediata. Por último, destacar la diversificación en cuanto al volumen de negocio por cliente, excesivamente concentrado y que ha puesto de manifiesto la necesidad de tener que ampliarse.

Nuevas tecnologías y digitalización: la importancia de incorporar las nuevas tecnologías en el desarrollo de las actividades de negocio y en la gestión de procesos internos, es un aspecto determinante que ha identificado como área de mejora la optimización de canales de venta vía web y gestión digital de procesos internos en las áreas de administración (facturación) y de relaciones con clientes (no conformidades, reclamaciones de clientes).

Cumplimiento: el cumplimiento normativo, y más especialmente lo relativo a derecho de competencia y prácticas anticorrupción y soborno, son los aspectos de riesgo más importantes sobre los que se establecen acciones que logren controlar adecuadamente el riesgo de incumplimientos y posibles sanciones. Con este objetivo, se dispone, entre otros, de procedimientos que regulan la contratación de agentes comerciales y se vienen desarrollando desde 2017 actividades formativas dirigidas al personal comercial en lo relativo a infracciones en derecho de la competencia y participación en concursos y subastas públicas.

Medioambiente: la gestión sostenible y el respeto por el medioambiente forman parte de los principios de actuación de Amara motivo por el cual se tomó en el año 2011 la decisión de certificar el sistema de gestión ambiental². Desde entonces, a través del principio de mejora continua, se ha ido mejorando el desempeño ambiental centrado en la optimización de los recursos, la reducción de la huella ecológica y la contribución de Amara al cumplimiento de los objetivos estratégicos de sus clientes. Todo ello, a través del mantenimiento de un sistema documentado de procedimientos e

¹ Análisis DAFO Amara, S.A.U.

² Dato relativo a Amara, S.A.U.



instrucciones y acciones de sensibilización y formación que permiten evidenciar la eficacia de sus sistemas de acuerdo con lo exigido en la norma.

3. Cuestiones medioambientales

La protección del medio ambiente es un factor clave en el desarrollo de las actividades realizadas por Amara, que se consigue gracias a la responsabilidad y la participación de todos los integrantes de la Compañía. Asimismo, se compromete a prevenir la contaminación, en todas sus variantes, así como a hacer un uso sostenible de los recursos naturales, teniendo presente el ciclo de vida de los productos consumidos y suministrados. Todas estas directrices y objetivos generales quedan plasmados en la Política de Medio Ambiente, aplicable a todas las sociedades del Grupo.

En línea con lo anterior, Amara no realiza trabajos en los que exista un riesgo grave o inminente para el medio ambiente y propone, cuando así se requiere, cuantas medidas preventivas sean necesarias para minimizar aquellos impactos ambientales que se puedan generar.

Amara, S.A.U. posee un sistema de gestión ambiental certificado bajo los estándares de la norma internacional **ISO 14001:2015**, siendo la fecha de expiración el 29-11-2023.

Durante los años 2018, 2019 y 2020 el Grupo Amara ha cumplido las leyes y normativas en materia medioambiental y, por lo tanto, no ha recibido ninguna denuncia o queja al respecto.

Respecto a la elección de sus proveedores, Amara se rige por su procedimiento de evaluación de proveedores, el cual, contempla criterios ambientales para su elección.

Amara España dispone de manuales de consumo sostenible de materiales y recursos, tanto en oficinas como almacenes, destinado a todos los empleados de la Compañía, para mejorar la eficiencia en el uso de los distintos recursos, como por ejemplo cartón, plástico, combustible, electricidad, etc.

Debido al bajo impacto medioambiental de las actividades que realiza Amara, no se considera necesario establecer un control y seguimiento de la contaminación lumínica y acústica producida en el entorno.

Amara no cuenta con provisiones relativas a responsabilidades probables o ciertas, litigios en curso e indemnizaciones u obligaciones pendientes de cuantía indeterminada de naturaleza medioambiental, no cubiertas por las pólizas de seguros suscritas. Éstas, en caso de producirse, se constituyen en el momento del nacimiento de la responsabilidad o de la obligación que determina la indemnización o pago. Con el objeto de minimizar el impacto económico de un incidente medio ambiental, Amara tiene contratada la cobertura de responsabilidad civil por contaminación súbita y accidental con cobertura para todas sus sociedades.

Los principales impactos de Amara sobre el medio ambiente se derivan del consumo de recursos:

- Gasoil, de los vehículos de reparto de material y de los comerciales.
- Electricidad consumida en cada uno de sus oficinas y almacenes.
- Plástico, papel y cartón, que son utilizados como envase y embalaje de los productos que vende a sus clientes.



Sobre la electricidad consumida, Amara tiene contratos con varias compañías eléctricas, algunas de las cuales, garantizan que el 100% de su energía provienen de fuentes renovables, como es el caso de los contratos que tiene Amara con Fusiona Comercializadora, S.A. y Cox Energía Comercializadora España, S.L.U.

La mayor superficie de las instalaciones de Amara corresponde a los almacenes, los cuales, no poseen sistemas de climatización. Tan solo las oficinas disponen de bombas de frío-calor, similares en tamaño a los que se dispone en cualquier vivienda convencional. Es por ello que no se dispone de un registro de los kilogramos de gas refrigerante recargados y no se tiene constancia que en los últimos años se haya producido alguna fuga de gas.

En el punto del informe relativo a la mejora de la eficiencia energética, durante el año 2020, no se ha llevado a cabo ninguna acción. Sin embargo, en años anteriores, Amara³ sí que ha llevado a cabo diversas iniciativas para mejorar este punto:

- Instalación de paneles solares fotovoltaicos en las instalaciones de la compañía en Valencia y Sevilla.
- Adquisición de 5 vehículos 100% eléctricos.
- Sustitución de luminaria tradicional por otra más eficiente, de tecnología LED, en los almacenes de Torrejón de Ardoz (Madrid) y Quart de Poblet (Valencia).

Durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 no se han establecido metas de reducción de gases de efecto invernadero. No obstante, se han digitalizado diversos procesos (reclamaciones de cliente, gestión de No Conformidades, devoluciones de cliente, apertura de proveedores, apertura de clientes y nota de gastos de viaje) que han permitido reducir el consumo de papel, que se obtiene principalmente de los bosques, uno de los factores claves para combatir el cambio climático.

Todos los centros de Amara, incluidas sus filiales, ocupan poca superficie y espacio y se encuentran ubicados en polígonos industriales, fuera de espacios protegidos, sin generar destrucción del hábitat natural. Tampoco tiene afectación a la flora y/o fauna de los lugares en los que se encuentran ubicados los centros de trabajo.

En cuanto a la forma en la que se gestionan los residuos, existen dos vías:

- A través de un gestor autorizado de residuos.
- A través de los contenedores municipales.

³ Amara, S.A.U



Datos de consumo, producción energía FV, residuos y emisiones correspondientes a AMARA4,

		2018	2019	2020
Consumo de materias primas	Envases y embalajes de plástico (Tn)	7,99	7,94	25,23
	Envases y embalajes de cartón (Tn)	7,52	10,75	18,03
	Madera (Tn)	5 ⁵	108,9	87,3
	Consumo papel fotocopidora folios DIN-A4 (Tn)	7,61	6,84	6,08
	TOTAL (Tn)	28,12	134,43	136,64

		2018	2019	2020
Consumo de energía	Electricidad (Kwh)	972.514	1.009.420	1.066.289
	Gasóleo (litros)	154.777	155.176	156.354

		2019 ⁶	2020
Consumo de energía eléctrica (desglose por garantía de origen)	Electricidad consumida con garantía de origen 100% renovable (Kwh)	66.561	206.609
	Electricidad consumida sin garantía de origen 100% renovable (Kwh)	942.859	859.680
	TOTAL (Kwh)	1.009.420	1.066.289

		2018	2019	2020
Producción de energía solar fotovoltaica	Valencia (Kwh) ⁷	343.959	228.583	0
	Sevilla (Kwh)	247.080	252.530	201.150
	TOTAL (Kwh)	591.039	481.113	201.150

		2018	2019	2020	
Tipología de residuos generados	No peligrosos	Plástico (Tn)	16,92	16,51	10,3
		Papel y cartón (Tn)	25,23	33,52	22,99
		Madera (Tn)	40,17	52,42	64,49
		TOTAL (Tn)	82,32	102,45	97,77

⁴ Amara, S.A.U

⁵ El dato de 2018 es sensiblemente menor por no ser exacto el método de cálculo.

⁶ En el ejercicio 2018, no se disponía de ningún contrato de suministro eléctrico con garantía de origen. En el año 2019, en algunas de nuestras delegaciones, se realizaron nuevos contratos con las compañías Fusiona y Cox que sí nos garantizan que el origen de su energía es 100% renovable.

⁷ El dato en este centro en 2020 es 0 ya que se ha producido la venta de las instalaciones

Emisiones de gases de efecto invernadero		Tn CO ₂ eq. 2018	Tn CO ₂ eq. 2019	Tn CO ₂ eq. 2020
	Total emisiones Alcance 1 ⁸	390,038	391,042	394,011
	Total emisiones Alcance 2 ⁹	284,253	252,946	190,989
	Total emisiones Alcance 3	No disponible	No disponible	No disponible
	TOTAL	674,291	643,988	585,001

No es posible reportar datos referentes al consumo de agua, debido a que en la mayoría de las ocasiones no disponemos de ese dato, al no contar con instalaciones en propiedad.

Datos de consumo, producción energía FV, residuos y emisiones correspondientes a AMARA Brasil:

Consumo de materias primas		2020
	Envases y embalajes de plástico (Tn)	6,8
	Envases y embalajes de cartón (Tn)	2,1
	Madera (Tn)	15
	Consumo papel fotocopidora folios DIN-A4 (Tn)	7,45
	TOTAL (Tn)	31,35

Consumo de energía		2020
	Electricidad (Kwh)	972.514
	Gasóleo (litros)	254.921

Consumo de energía eléctrica (desglose por garantía de origen)		2020
	Electricidad consumida con garantía de origen 100% renovable (Kwh)	N/A
	Electricidad consumida sin garantía de origen 100% renovable (Kwh)	121.692
	TOTAL (Kwh)	121.692

⁸ Fuentes de los factores de emisión aplicados: Registro de huella de carbono compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono. Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. Abril 2018. Versión 10

⁹ CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia) <http://gdo.cnmc.es/CNE/resumenGdo.do?anio=2019>

Datos de consumo, producción energía FV, residuos y emisiones correspondientes a AMARA Méjico:

Consumo de materias primas		2018	2019	2020
	Envases y embalajes de plástico (Tn)	2.6	3.2	1.8
	Envases y embalajes de cartón (Tn)	1.8	2.1	0.9
	Madera (Tn)	N/a	N/A	N/A
	Consumo papel fotocopidora folios DIN-A4 (Tn)	2.3	2.9	0.7
	TOTAL (Tn)	6.7	8.9	3.4

Consumo de energía		2018	2019	2020
	Electricidad (Kwh)	24,896	26,719	14,278
	Gasóleo (litros)	135,598	169,875	90,765

Consumo de energía eléctrica (desglose por garantía de origen)		2019	2020
	Electricidad consumida con garantía de origen 100% renovable (Kwh)	0	0
	Electricidad consumida sin garantía de origen 100% renovable (Kwh)	26,719	14,278
	TOTAL (Kwh)	26,719	14,278

No se disponen de los datos relativos a la delegación de AMARA USA, ya que los mismos son calculados a partir de estimaciones.

Por otro lado, respecto a la biodiversidad, no se considera como aspecto relevante para la actividad desempeñada por AMARA, por lo que no se estima necesario establecer un control y seguimiento del impacto ambiental relacionado.

4. Cuestiones sociales y relativas a personal

Amara cuenta con un Departamento de RRHH dependiente de la Dirección de Recursos Corporativos, encargado tanto de la administración de personal como de las tareas de reclutamiento y selección.

Dichas actividades son atendidas de forma descentralizada siendo responsabilidad de cada una de las filiales la contratación y administración de su personal.

A pesar de no contar con una Política de Recursos Humanos, en la gestión del capital humano Amara aplica en todo momento los principios de respeto a los derechos humanos, igualdad de oportunidades y conciliación entre la vida profesional y la personal, siempre que exista la posibilidad de su aplicación, tal y como establece el Código Ético del grupo Amara.

4.1 Empleados en plantilla

Amara cuenta con un total de 1.347 empleados a nivel global a cierre de 2020, lo que supone un incremento de 162 empleados dentro del grupo respecto del ejercicio anterior. El incremento se ha producido de manera proporcionada en todos los países en los que Amara tiene presencia.

Por país ¹⁰	2019		2020	
	nº	%	nº	%
España	475	40%	550	41%
Brasil	539	45%	607	45%
México	167	14%	182	14%
Estados Unidos	4	0%	8	1%
Total	1.185		1.347	

Asimismo, se ha producido un aumento de la representación femenina dentro de la compañía, lo que refleja la apuesta de Amara por el trabajo igualitario en todas sus filiales.

Por género	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Hombre	986	83%	1.097	81%
Mujer	199	17%	250	19%
Total	1.185		1.347	

Amara ha seguido apostando por el talento joven sin descuidar a sus empleados más senior.

Por edad	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Hasta 25 años	135	11%	172	13%
25 a 40 años	565	48%	621	46%
40 a 50 años	301	25%	378	28%
Más de 50 años	184	16%	176	13%
Total	1.185		1.347	

Durante el ejercicio 2020 se han mantenido similar distribución del número de empleados según clasificación profesional.

¹⁰ Los datos aportados corresponden al cierre del ejercicio a 31 de diciembre de 2020.

Por clasificación profesional	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Dirección	34	3%	35	3%
Mandos Intermedios	109	9%	98	7%
Operarios y Administrativos	865	73%	976	72%
Técnicos	177	15%	238	18%
Total	1.185		1.347	

4.2 Contratos¹¹

Por modalidad	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Indefinido	974	82%	1.121	83%
Temporal	165	14%	180	13%
Tiempo parcial	46	4%	46	3%
Total	1.185		1.347	

Indefinidos

Por género	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Hombre	811	83%	922	82%
Mujer	163	17%	199	18%
Total	974		1.121	

Por edad	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Hasta 25 años	97	10%	124	23%
25 a 40 años	485	50%	543	100%
40 a 50 años	247	25%	307	57%
Más de 50 años	145	15%	147	27%
Total	974		1.121	

¹¹ Los datos aportados en el presente apartado corresponden al cierre de ejercicio 2020. Actualmente los sistemas de control de la compañía no permiten aportar los datos de promedio y se está trabajando en su implementación para futuros ejercicios.

Por clasificación profesional	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Dirección	34	3%	35	39%
Mandos Intermedios	97	10%	90	100%
Operarios y Administrativos	689	71%	795	883%
Técnicos	154	16%	201	223%
Total	974		1.121	

Temporales

Por género	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Hombre	139	84%	141	78%
Mujer	26	16%	39	22%
Total	165		180	

Por edad	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Hasta 25 años	8	5%	18	10%
25 a 40 años	80	48%	77	43%
40 a 50 años	54	33%	71	39%
Más de 50 años	23	14%	14	8%
Total	165		180	

Por clasificación profesional	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Dirección	0	0%	0	0%
Mandos Intermedios	10	6%	6	3%
Operarios y Administrativos	138	84%	143	79%
Técnicos	17	10%	31	17%
Total	165		180	

Tiempo parcial

Por género	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Hombre	36	78%	34	74%
Mujer	10	22%	12	26%
Total	46		46	

Por edad	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Hasta 25 años	30	65%	30	65%
25 a 40 años	0	0%	1	2%
40 a 50 años	0	0%	0	0%
Más de 50 años	16	35%	15	33%
Total	46		46	

Por clasificación profesional	2019		2020	
	nº	%	nº	%
Dirección	0	0%	0	0%
Mandos Intermedios	2	2%	2	4%
Operarios y Administrativos	38	39%	38	83%
Técnicos	6	6%	6	13%
Total	46		46	

4.3 Despidos

Por género	2019	2020 ¹²
Hombre	29	33
Mujer	6	8
Total	35	41

Por edad	2019	2020
Hasta 25 años	2	3
25 a 40 años	12	19
40 a 50 años	19	12
Más de 50 años	2	7
Total	35	41

¹² Datos de España y México

Por clasificación profesional	2019	2020
Dirección	0	0
Mandos Intermedios	5	8
Operarios y Administrativos	25	27
Técnicos	5	6
Total	35	41

En la anterior tabla no se han tenido en cuenta los datos relativos a la sociedad del grupo en Brasil, dado que la legislación local establece que cualquier finalización de contrato, independientemente de la causa, es considerada como despido. Dado que dicha situación no refleja el mismo concepto de despido que la legislación española, se procede a dar la información por separado. Durante el año 2020 se han producido en Amara Brasil un total de 228 bajas, de las cuales 204 correspondía a hombres y 24 a mujeres trabajadoras. Cabe mencionar que la rotación durante el año 2020 ha sido inferior a la de 2019, año en el que hubo un total de 383 bajas.

4.4 Remuneración media

En cuanto a la remuneración de los consejeros, tanto Amara, S.A.U. como Amara Solar Renovables, S.L tienen como órgano de administración la figura de Administrador Único persona jurídica y un representante persona física por lo que, por motivos de confidencialidad, no se ofrece el dato de remuneración. En el resto de las sociedades este cargo está desempeñado por personas físicas, pero no es una función remunerada.

Amara no cuenta con políticas específicas de desconexión digital. Sin embargo, aplica de manera escrita la regulación vigente en dicha materia, y en particular, el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y artículo 88 de la Ley de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, garantizando en todo momento la desconexión de sus empleados fuera del horario de trabajo, permitiendo así un descanso real y efectivo.

La distribución de los turnos, duración de la jornada de trabajo y compensación, en su caso, de horas complementarias y extraordinarias, cumplen estrictamente con los requisitos contenidos en el Convenio Colectivo aplicable en cada caso.

A continuación, se detalla la remuneración media de todos los empleados del Grupo Amara a nivel global.

Por género	2019	2020
Hombre	14.888	14.468
Mujer	17.017	16.151
Brecha salarial (retribución hombre-retribución mujer / retribución hombre)	-14%	-12%

Como se puede observar en la tabla anterior Amara sigue trabajando para la completa eliminación de cualquier brecha salarial, y durante el año 2020 ha reducido la misma en un 2%, manteniendo así la evolución de los últimos años.

Por edad	2019	2020
Hasta 25 años	5.507	4.957
25 a 40 años	10.284	10.622
40 a 50 años	20.951	19.517
Más de 50 años	28.296	28.880

Por clasificación profesional	2019	2020
Dirección	73.115	70.615
Mandos Intermedios	25.447	28.206
Operarios y Administrativos	9.749	9.499
Técnicos	24.712	22.700

Directivos	2019	2020
Hombre	77.131	76.817
Mujer	54.375	49.685

4.5 Personal discapacitado

Personal discapacitado	2019	2020
España	5	6
Brasil	20	25
México	0	1
Estados Unidos	0	0
Total	25	32

España: requisitos de la Ley General de Discapacidad (LGD)

Brasil: requisitos Ley 8213 de julio 1991

México¹³

USA¹⁴

Amara defiende los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y pondrá los medios para denunciar cualquier práctica considerada como acoso en el seno de la organización. Para ello,

¹³ No se dispone de información sobre la existencia de legislación aplicable al respecto

¹⁴ Ver nota anterior

incluye en su Código Ético dichos principios, que serán de obligado cumplimiento para todos los empleados del Grupo.

Durante el ejercicio 2020 se ha continuado con la implantación del Plan de Igualdad que se espera completar en el ejercicio 2021¹⁵

Amara cumple con la normativa existente (Ley General de Discapacidad, LGD) respecto a la integración social de personas minusválidas para lo cual mantiene en vigor la correspondiente autorización del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que será oportunamente revisada al término de vigencia de la misma¹⁶.

4.6 Organización del Trabajo

Para Amara es importante disponer de medidas que ayuden a la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, así como otros beneficios sociales que mejoran la calidad de vida de sus empleados. A continuación, se identifican las más relevantes¹⁷:

1. Flexibilidad laboral:
 - a. Horario flexible de entrada y pausa para comer.
 - b. Jornada intensiva en verano y durante todos los viernes del año.
2. Salud y otros beneficios:
 - a. Tickets guardería.
 - b. Tickets restaurante.
 - c. Seguro de salud gratuito para empleados y con precio reducido para familiares
 - d. Seguro de accidentes.
 - e. Acceso a programas de descuento de precios de actividades de consumo y ocio

4.7 Seguridad y Salud

Amara tiene como objetivo estratégico alcanzar el máximo nivel de protección y bienestar de sus trabajadores. Consciente de la importancia fundamental de todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, define esta Política de Seguridad y Salud en el Trabajo en consonancia con la Misión, Visión y Principios del Grupo.

El objetivo de su Política es sentar los principios que rigen el desarrollo de sus actividades con el objetivo de que se consiga el máximo grado de seguridad y cumplimiento con la normativa aplicable y trasladar a todos los empleados y a sus partes interesadas la mayor exigencia de cumplimiento que permita la consecución de los objetivos que tiene definidos en el ámbito de la seguridad y la salud.

Se rige por los siguientes principios:

GARANTIZAR y exigir el cumplimiento de la normativa vigente y directrices internas tanto al personal propio como a sus empresas colaboradoras.

INTEGRAR la actividad preventiva en todas las actividades desarrolladas y en todos sus niveles jerárquicos de manera que se garantice el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en la toma de decisiones.

¹⁵ Información relativa a Amara, S.A.U

¹⁶ Información relativa a Amara, S.A.U

¹⁷ Datos relativos a Amara, S.A.U

IMPLANTAR y mantener vigente un modelo de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales eficaz que asegure el cumplimiento de los principios y obligaciones aplicables en materia de prevención.

PROMOVER entre su personal y empresas colaboradoras la mejora continua en todos los ámbitos de gestión, calidad, seguridad y medio ambiente, como aspecto estratégico para el futuro de la empresa.

FAVORECER la participación de los trabajadores en los aspectos relacionados con su seguridad y salud.

FOMENTAR a través de la formación, información y capacitación necesaria, la cultura preventiva adecuada para asegurar comportamientos y hábitos de conducta seguros.

POTENCIAR la asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar esta política preventiva así como la implicación de los trabajadores con los objetivos de nuestra organización.

LIDERAR el cumplimiento de los criterios de seguridad y salud dentro del sector y extender estos criterios a sus empresas colaboradoras.

Amara tiene como modalidad preventiva la gestión de la prevención a través de un servicio de prevención ajeno con quien tiene contratadas las cuatro especialidades que marca la Ley (seguridad, higiene, ergonomía y vigilancia de la salud). Además, dispone de un departamento de prevención de seguridad y salud en el trabajo cuyas funciones principales son la de supervisar las tareas del SPA, realizar inspecciones de seguridad, actividades formativas, asistencia de reuniones de coordinación de actividades empresariales, gestión de proveedores externos, ejecución de la planificación preventiva, investigación de accidentes y resto de actividades preventivas que fuera necesario adoptar como complemento a las desarrolladas por el SPA.

Asimismo, tiene editados manuales de formación en prevención de riesgos laborales para cada actividad desarrollada y forma al 100% de la plantilla en los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Los riesgos principales de la actividad son los propios de las actividades de almacén y oficina, esto es, los derivados de la manipulación manual de cargas y PVD's.

Como prueba de su apuesta por la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, durante el ejercicio 2019 Amara ha obtenido la certificación de su Sistema de Gestión bajo la normativa ISO 45001.

4.8 Accidentalidad y absentismo¹⁸

A continuación, se indican los datos de accidentes y absentismo de la compañía:

Por género	2019	2020
Hombre	10	16
Mujer	0	0
Total	10	16

¹⁸ Las cifras que se muestran en este apartado corresponden a la suma de España, Brasil y México, sin embargo, de los dos últimos países no se dispone de soporte documental. Se han tenido en cuenta solamente los accidentes con baja, excluyendo los accidentes sin baja, los in-itinere y las recaídas.



Por país ¹⁹	2020
España	6
Brasil	9
México	1
Total	16

En las siguientes tablas refleja los datos del índice de frecuencia (IF):

IF Por género	2019	2020
Hombre	13,54	20,81
Mujer	0	0
Total	13,54	20,81

IF Por país	2020
España	7,82
Brasil	6,76
México	2,23
Total	16,81

Las siguientes tablas muestran los datos del índice de gravedad en relación con los accidentes laborales

IG Por género	2019	2020
Hombre	0,4	0,33
Mujer	0	0
Total	0,40	0,33

IG Por país ²⁰	2020
España	0,2
Brasil	0,02
México	0,01
Total	0,33

¹⁹ No se aporta comparativa con el año 2019, al no disponer de los datos relativos a cada país en el año 2019.

²⁰ No se aporta comparativa con el año 2019, al no disponer de los datos relativos a cada país en el año 2019.

A continuación, se detallan los índices de incidencia (II)

II Por género	2020
Hombre	40,55
Mujer	0
Total	40,55

II Por país	2020
España	12,63
Brasil	14,5
México	5,41
Total	32,54

Al igual que en años anteriores, ningún empleado ha sufrido ningún tipo de enfermedad profesional en ninguna de los países en los que Amara tiene presencia.

Enfermedades Profesionales	2019	2020
Hombre	0	0
Mujer	0	0
Total	0	0

Horas de absentismo	2019	2020
Hombre	20.544	41.616
Mujer	2.952	9056
Total	23.496	50.672

Las fórmulas utilizadas para el cálculo de los anteriores índices son:

$$\text{Índice frecuencia accidentes} = \left(\frac{\text{n}^{\circ} \text{ total de accidentes con baja, excluidos recaídas e in itinere}}{\text{Total horas anuales trabajadas}} \right) \times 10^6$$

$$\text{Índice gravedad accidentes} = \left(\frac{\text{n}^{\circ} \text{ jorn. perd. por accidentes con baja, excluidos recaídas e in itinere}}{\text{Total horas anuales trabajadas}} \right) \times 10^3$$

4.9 Relaciones Laborales

Amara mantiene en todo momento un diálogo fluido con la RLT y somete a consulta previa y/o trámite legal correspondiente todas aquellas cuestiones de interés planteadas por los trabajadores y las establecidas por Ley, respetando siempre el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y la afiliación sindical.

En España, se dispone de Comité de Empresa para los centros de Madrid y Torrejón y representantes sindicales (delegados de personal) en los centros de Albaterra, Sevilla, Puertollano, Bilbao, Valencia, Burgos, Málaga y CN Cofrentes.

Respecto de la representación de los trabajadores en material de seguridad y salud²¹, hay constituido un Comité de Seguridad y Salud en el que están representados los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid y Torrejón de Ardoz (Amara, S.A.U., España). En el seno de dicho Comité, cuyas reuniones se mantienen trimestralmente según marca la ley, se discuten e informan las cuestiones relativas a seguridad y salud establecidas legalmente y todas aquellas otras cuestiones planteadas por los trabajadores y aquellas que se considere de interés.

Adicionalmente, a través de comunicación por la intranet, se informa de todas aquellas cuestiones de interés que pudieran afectar a los trabajadores.

En cuanto al % de trabajadores adscritos a Convenio Colectivo:

Personal adscrito a convenios	2019	2020
España	100%	100%
Brasil	100%	100%
México ²²	-	
Estados Unidos	0%	0%

En Estado Unidos no existe la figura del convenio colectivo.

4.10 Formación

El Departamento de RRHH de Amara confecciona anualmente un Plan de Formación con las solicitudes de formación recibidas por las distintas unidades.

Las acciones formativas se gestionan en función de su contribución a los objetivos estratégicos de la compañía, para dar cumplimiento de requisitos legales o por mejorar el desempeño y dotar de nuevas capacidades a los trabajadores.

A continuación, se indican el total de horas de formación impartidas durante el ejercicio, segregado por clasificación profesional, género y país²³.

Por género	2020
Hombre	23.046
Mujer	3.852
Total	26.898

Por clasificación profesional	2020
Dirección	20
Mandos Intermedios	2.556
Operarios y Administrativos	22.019
Técnicos	2.303
Total	26.898

²¹ Datos relativos a Amara, S.A.U.

²² No se dispone del dato de 2019

²³ No se aporta comparativa con el año 2019 dado que durante dicho ejercicio no se disponía de la información en las sucursales de México y Brasil y no puede compararse con los datos aportado en este informe.

Por país	2020
España	7.030
Brasil	19.868
México ²⁴	0
Total	26.898

Una vez finalizado el ejercicio, el Departamento de RRHH elabora un Informe que analiza la eficacia de actividades formativas en el que queda reflejado el grado de satisfacción de los asistentes respecto a la formación realizada y se mide el grado de contribución de la acción formativa al fin perseguido.

5. Información sobre el respeto a los Derechos Humanos

Amara se compromete al respeto de los derechos humanos de acuerdo a la legislación nacional e internacional existente, compromiso que ha dejado plasmado en su Código Ético y resto de políticas aplicables.

Asume por tanto, lo establecido al respecto, entre otras instituciones, por la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios de la OIT y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Algunos de los mecanismos existentes en Amara²⁵ para garantizar los derechos laborales tanto de sus empleados como de contratistas externas son la comprobación mediante el uso de herramientas informáticas del cumplimiento de la normativa y de los requisitos internos establecidos por la compañía. De esta manera, se asegura que ni en Amara ni en sus subcontratistas se vulneran derechos de los trabajadores tales como contratación en régimen de explotación laboral, la contratación infantil o la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros.

Ninguna de las sociedades del grupo ha sido denunciada por vulneración de los derechos humanos en ninguno de los ejercicios 2019 y 2020.

En acreditación del compromiso con el respeto a los derechos humanos, su filial Amara Brasil formalizó en el año 2008 su adhesión al Pacto Mundial y aplica prácticas de no discriminación de acuerdo a lo establecido en la Constitución Federal Brasileña, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Global de las Naciones Unidas.

6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ha sido durante el presente ejercicio 2020, cuando se ha desarrollado el Sistema de Cumplimiento propio de Amara, dando lugar a un conjunto de políticas, códigos y procedimientos que rigen el

²⁴ Debido al Covid-19 no se han podido llevar a cabo formaciones en la sucursal de Amara en México

²⁵ Dato correspondiente a Amara, S.A.U.

funcionamiento interno de la Compañía y su relación con terceras partes con el fin de controlar adecuadamente los riesgos penales a los que pueda verse expuesta.

En colaboración con un despacho externo experto en compliance y nuevas tecnologías, se ha desarrollado durante el 2020 un trabajo de permanente revisión del Sistema de Compliance cuyas principales acciones son las siguientes:

1. Establecimiento del Sistema de Compliance

Amara ha realizado un trabajo interno de análisis para la definición de la misión, visión y valores del Grupo:

Misión: Queremos ser protagonistas en la transformación energética y tecnológica.

Visión: Queremos convertirnos en colaboradores de nuestros clientes, ofreciéndoles soluciones de suministro y servicios logísticos sostenibles que contribuyan a la consecución de sus objetivos estratégicos. Queremos dar la mejor respuesta y estar técnica y tecnológicamente a la altura de sus necesidades, evolucionando y creciendo con cada proyecto.

Principios:

- Creación de valor: Dedicamos todos nuestros esfuerzos a ser siempre los mejores, aportando el máximo valor sostenible a nuestros clientes y grupos de interés.
- Ética e integridad: En Amara compartimos una cultura empresarial y unos principios de comportamiento ético muy arraigados y sólidos que generan confianza y nos permiten desarrollar nuestra actividad siendo un ejemplo de transparencia y compromiso.
- Equipo humano: Apostamos decididamente por la gente brillante, adaptable y comprometida e identificamos y potenciamos su talento para lograr responder juntos y en equipo a cualquier desafío que se nos presente.
- Calidad y fiabilidad: Innovamos y mejoramos continuamente nuestros procesos para marcar la diferencia y asegurar que cada cliente queda siempre satisfecho.

2. Proyecto compliance penal

A través del sistema PDCA (Plan Do Check Act, sistema reconocido por la norma ISO 9001) y de acuerdo a la metodología establecida en la ISO 19601 de Sistemas de Gestión de Compliance Penal, Amara ha analizado su nivel de cumplimiento y exposición a riesgos penales atendiendo a los siguientes bloques:

(1) Contexto de la organización, (2) cultura de compliance y canal de denuncias, (3) identificación de los riesgos, (4) mapa de riesgos, (5) implantación de controles y tareas, (6) informe de controles y (7) política de prevención de delitos.

Como consecuencia de este análisis, han quedado identificados los principales riesgos a los que está sometida la compañía y mediante la herramienta Complylaw se gestionan asignando a cada uno de ellos una probabilidad de ocurrencia, impacto y asignándose un nivel de riesgo que determine la prioridad para la toma de acciones.

Estos riesgos se revisarán periódicamente con el objeto de mantener actualizado el Sistema de Compliance y la protección efectiva de la empresa contra la posible comisión de ilícitos penales en el seno de su organización.

3. Los principales documentos que conforman el Sistema de Compliance son los siguientes:

- a. Código Ético: documento fundamental aplicable a todas las Sociedades del Grupo y para todos sus profesionales, que plasma los principios sobre los que ha de regirse el comportamiento interno de la sociedad y su relación con terceros y sirve de marco sobre el cual se desarrollarán los distintos documentos que conformen el Sistema de Gobierno Corporativo del Grupo.

El Código Ético establece los principios de lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluido el blanqueo de capitales, relaciones con los clientes y proveedores basadas en la lealtad y honestidad y sin tratos de favor, relaciones con competidores desde la transparencia y el respeto mutuo y neutralidad en sus relaciones con la administración.

Además, define los principios de conducta interna basados en el cumplimiento, ética e integridad, información y confidencialidad, igualdad de oportunidades, no discriminación, prevención del acoso y uso correcto, responsable de los recursos de la empresa, respecto al medio ambiente y cambio climático, seguridad y salud en el trabajo y creación de un canal ético a través del cual se puedan formular consultas e informar de conductas que contravengan la normativa interna y/o externa.

- b. Políticas y procedimientos: la compañía ha editado en 2019 una Política Anticorrupción que establece los principios de lucha contra la corrupción y regula las relaciones con la administración, una Política de cumplimiento y mantiene vigente una Política de Prevención de Delitos.

Además, mantiene actualizados todos aquellos procedimientos que son necesarios para regular el funcionamiento interno y que contribuyen a la prevención de la comisión de delitos en el seno de la empresa. Algunos de los más destacados son la norma de actuación en concursos y subastas públicas, medidas de control en actividades de import-export y procedimiento de contratación de agentes comerciales.

Como complemento a lo anterior, la compañía dispone de los siguientes recursos y herramientas que aseguren la eficacia y virtualidad preventiva de los controles que se definan para prevenir la comisión de delitos:

- Canal Ético: cada una de las filiales dispone de un canal ético al que poder dirigir consultas o poner de manifiesto conductas contrarias a la normativa interna u ordenamiento jurídicos. Durante el ejercicio 2019 se ha recibido una denuncia que ha sido adecuadamente gestionada.
- Dirección de Cumplimiento: órgano que se configurará como un área interna independiente, vinculada al Órgano de Administración, con competencias en el ámbito del cumplimiento normativo y la prevención y corrección de conductas ilegales o fraudulentas.

Tanto el Código Ético como las políticas y procedimientos que lo desarrollen, son de aplicación para todas las Sociedades del Grupo quienes podrán formalizar su adhesión o editar sus propios documentos al amparo del Código Ético del Grupo Amara.

La filial Amara Brasil dispone de su propio sistema de compliance certificado bajo la normativa "DSC:10000 Diretrizes para o Sistema do Compliance". Asimismo, tiene editado un Código Ético, Política anticorrupción y un código ético de proveedores.

6.1 Lucha contra la corrupción y soborno

Consciente de la importancia de establecer medidas de lucha contra la corrupción y el soborno, Amara dispone de procedimientos de aplicación interna y mantiene un conjunto de códigos, normas y procedimientos que identifican y desarrollan los principios de lucha contra la corrupción y el soborno.

Fundamentalmente, el esquema se basa en los principios recogidos en esta materia en el Código Ético, la Política anticorrupción y resto de procedimientos de desarrollo así como en el canal ético.

No se ha impartido ninguna acción formativa durante los ejercicios 2019 y 2020.

No se han detectado casos de corrupción en ningún país durante los ejercicios 2019 y 2020.

Tanto Amara España como su filial Erytech disponen de certificado emitido por la compañía Trace, entidad dedicada a la auditoría y certificación de entidades que acrediten disponer de un sistema eficaz y vigente de lucha contra la corrupción y el soborno.

6.2 Colaboración con proyectos sociales y donaciones²⁶

Consciente de la importancia de formalizar su compromiso con el Amara ha colaborado En ejercicio de su compromiso con el ejercicio 2020 Amara ha participado y colaborado con los siguientes proyectos:

DONACIÓN DE VESTUARIO LABORAL A CÁRITAS DIOCESANA EN CASTELLÓN

El desarrollo de la actividad de Amara nos llevó a conectar con las necesidades de Cáritas Diocesana Castellón que promueve de una forma activa, a través de su **Proyecto Preocupat**, un taller prelaboral de servicios a la comunidad que trabaja con una metodología de aprendizaje-servicio y que permite a sus participantes vivir experiencias reales de formación y servicio comunitario.

Estas experiencias favorecen la inclusión social y fortalecen a los participantes para asumir sus propias capacidades y cualidades. En los proyectos de aprendizaje-servicio las personas que están en situación de exclusión dejan de ser beneficiarias de acciones solidarias para convertirse en agentes de cambio.

Otro de los destinos de nuestra donación ha sido el proyecto de la **Cooperativa Koopera**: Cooperativa de Iniciativa Social y Empresas de Inserción, también impulsada por Cáritas, cuyo objetivo es promover la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, mediante actividades de servicios ambientales, reutilización y reciclaje, consumo sostenible, formación, atención a personas y otras actividades.

FUNDACIÓN GOTEU.ORG

Amara ha colaborado con la plataforma de Matchfunding llamada Goteu.Org cuya misión consiste en la recaudación de fondos para compartir recursos y cofinanciar proyectos que logren el desarrollo local a través de la innovación, emprendimiento social o cultura.

Además, esta Fundación desarrolla proyectos de defensa de los Derechos Humanos de migrantes que se ven obligados a dejar sus países en busca de nuevas oportunidades.

²⁶ Dato relativo a Amara, S.A.U.



7. Información sobre la sociedad

7.1 Relación con grupos de interés

Amara participa activamente en distintos foros donde comparte experiencia y conocimiento con otras empresas de su sector. Además, a través de su participación asociativa, contribuye a la investigación y desarrollo del sector. Por ello, la Compañía está asociada con las siguientes entidades:

España

Sector Energías Renovables

- Unión Española Fotovoltaica (UNEF).
- Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones de España (FENIE)
- Asociación de Empresas de Mantenimiento de Energías Renovables (AEMER)
- Asociación Empresarial para el Desarrollo e Impulso del Vehículo Eléctrico (AEDIVE)
- Asociación Empresarial Eólica (AEE)

Sector Nuclear

- Sociedad Nuclear Española (SNE).

Sector Telecomunicaciones

- Asociación Nacional de Operadores de Telecomunicaciones y Servicios de Internet (AOTEC)
- Asociación de Operadores de Telecomunicaciones (ACUTEL)

Prevención de Riesgos Laborales

- PRL Innovación

México

Sector Energías Renovables

- Asociación Mexicana de Energía Solar (ASOLMEX)

Con el objetivo de responder a las inquietudes suscitadas por sus grupos de interés, Amara mantiene a disposición de éstos canales de comunicación a través de la web y redes sociales.

Durante el 2020, Amara²⁷ ha patrocinado a algunos de sus trabajadores en distintas maratones y carreras, costeando la cuota de inscripción al evento.

7.2 Fomento del empleo y desarrollo local

Como parte de su compromiso con el fomento del empleo y desarrollo local, Amara tiene en marcha las siguientes acciones:

²⁷ Dato correspondiente a Amara, S.A.U.

COLABORACIÓN CON ENTIDADES FORMATIVAS UNIVERSITARIAS

Convenios de colaboración con las Universidades Politécnica de Madrid y Politécnica de Cartagena para la realización de prácticas laborales.

COLABORACIÓN CON SUNNOMADS CONTRA LA POBREZA ENERGÉTICA EN MADAGASCAR

Durante 2020, Amara ha mantenido su colaboración con la Asociación sin ánimo de lucro SUNNOMADS, entidad que lucha contra la pobreza energética en países en desarrollo utilizando la energía solar.

Un año más, Amara se ha sumado al proyecto de esta asociación cuya misión consiste en acabar con la pobreza energética en países en vías de desarrollo utilizando energías renovables. Colaborar en este tipo de proyectos nos permite aunar nuestro apoyo a la transición energética y nuestro lado más solidario.

Este nuevo proyecto en el que ha colaborado Amara ha permitido, de la mano de la organización local FIVOY, instalar dos sistemas de bombeo de agua solares. El objetivo es suministrar agua a dos de los centros donde la asociación realiza labores de empoderamiento femenino, apoyo a la malnutrición de los niños en edades escolares tempranas y la reactivación de la economía local gracias al turismo sostenible internacional.

«La energía es crecimiento, desarrollo, bienestar. Nos sentimos identificados con este proyecto en el que la energía renovable se convertirá en una oportunidad para esta Comunidad en desarrollo.» Julio Rivas, Director de Recursos Corporativos del Grupo Amara.

7.3 Consumidores y clientes²⁸

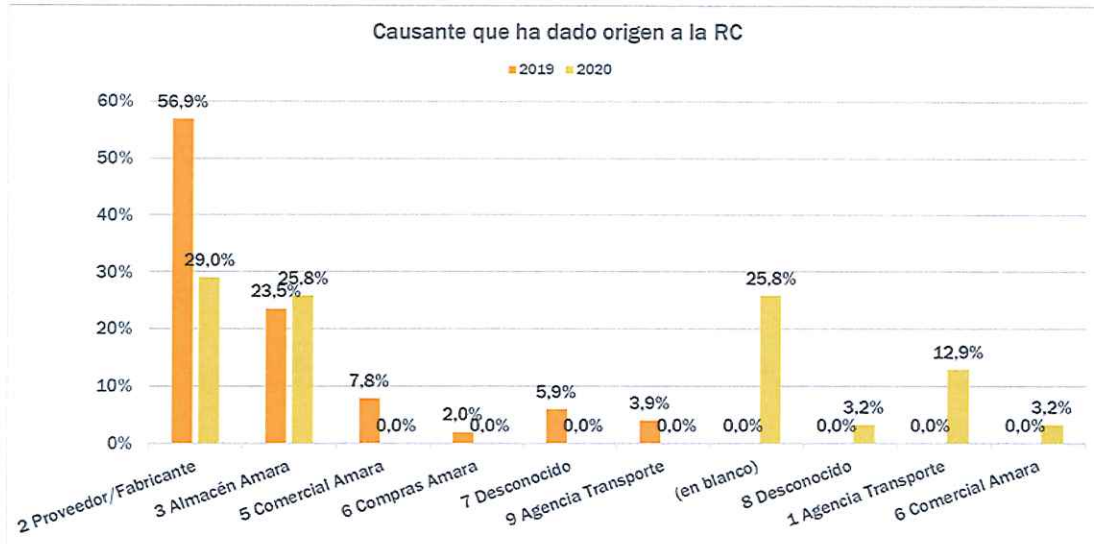
Los productos suministrados por Amara cumplen con la normativa ambiental y de prevención de riesgos laborales, con el fin de prevenir impactos sobre el medio ambiente y preservar la seguridad de nuestros clientes. Todos nuestros productos van acompañados de las debidas instrucciones de uso y seguridad.

Con el fin de conocer la opinión de nuestros clientes y así poder mejorar en nuestros servicios ofrecidos, cada dos años, se realiza una encuesta de satisfacción entre nuestros principales clientes. La primera fase, consta de una recopilación de datos y respuestas a través de cuestionarios anónimos. En la segunda fase, el Comité de Dirección estudia y analiza los datos obtenidos para poder establecer cuantas acciones se consideren necesarias para mejorar la opinión que tienen nuestros clientes de la Compañía.

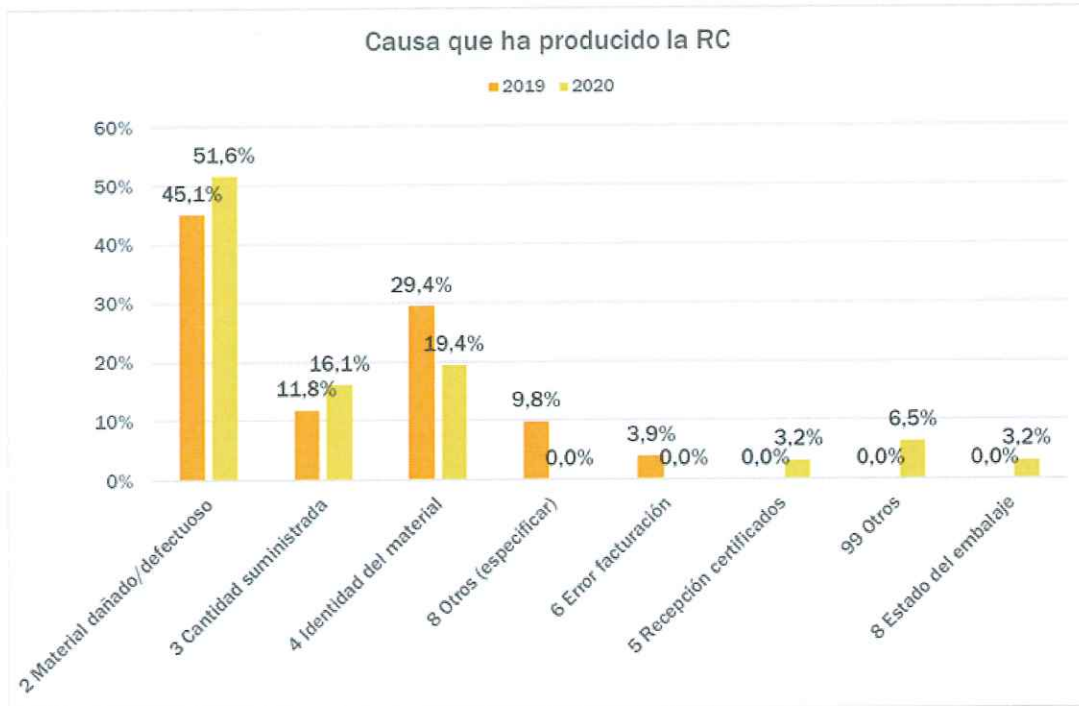
Tal y como se ha venido comentando, la satisfacción del cliente es clave para conseguir un crecimiento estable en el negocio de Amara, por ello, la compañía, dentro de su Sistema Integrado de Gestión de

²⁸ Dato correspondiente a Amara, S.A.U. No se ha podido ofrecer datos del resto de países por no contar con sistemas de gestión de dicha información con el compromiso de mejorar el sistema de reporte.

Calidad y Medio Ambiente de Amara España, tienen establecidos procedimientos que recogen cualquier reclamación o incidencia que pueda tener nuestros clientes.

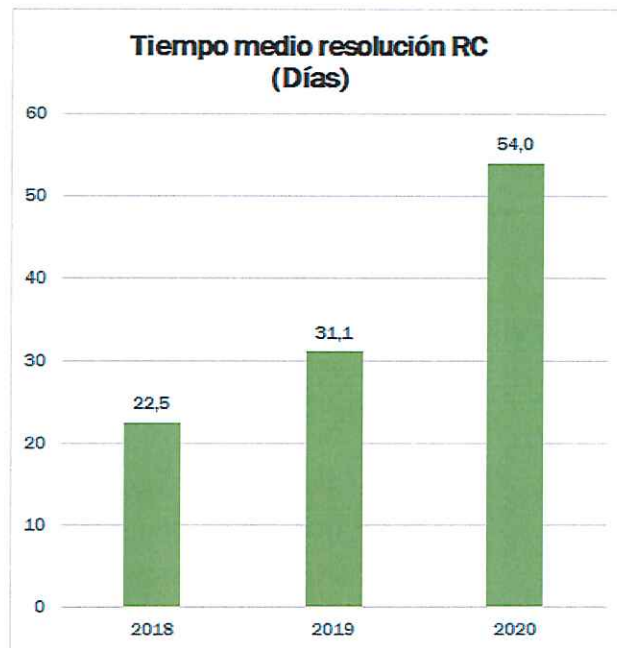


CAUSANTE	2018	2019	2020	Total general
2 Proveedor/Fabricante	14	29	9	52
3 Almacén Amara	9	12	8	29
4 Cliente	5			5
5 Comercial Amara	1	4		5
6 Comercial Amara			1	1
6 Compras Amara	1	1		2
7 Desconocido	4	3		7
8 Desconocido			1	1
8 No aplica	4			4
9 Agencia Transporte	4	2	4	10
(en blanco)			8	8
Total general	42	51	31	124



CAUSAS	2018	2019	2020	Total general
Plazo de entrega	1			1
Material dañado/defectuoso	22	23	16	61
Cantidad suministrada	9	6	5	20
Identidad del material	6	15	6	27
Recepción certificados			1	1
Error facturación		2		2
Estado del embalaje			1	1
Otros (especificar)	4	5	2	11
Total general	42	51	31	124

}



7.4 Subcontratación y proveedores²⁹

Respecto a la elección de sus proveedores, Amara se rige por su procedimiento de evaluación de proveedores, el cual, contempla criterios ambientales para su elección.

Los ejercicios 2018, 2019 y 2020 Amara ha abierto un total de 393, 348 y 379 nuevos proveedores respectivamente en base a estos criterios.

Amara no realiza auditorías a sus proveedores con el fin de evaluar el cumplimiento por éstos de cuestiones sociales o ambientales.

7.5 Resultados del ejercicio

Resultado neto después de impuesto	2019	2020
España	2.981.840	3.483.444
Brasil	913.551	2.914.333
México	-109.625	20.868
Estados Unidos	129.212	162.930
Total	3.914.978	6.581.574

²⁹ Dato de Amara, S.A.U

7.6 Información fiscal

Basándose en los principios de legalidad y transparencia, Amara ha formalizado a través de su Código Ético el cumplimiento con las obligaciones fiscales en los países en los que opera como forma de contribuir al sostenimiento del bienestar común y de los servicios públicos necesarios para dar soporte al conjunto de la sociedad.

De la misma manera, cumplimos con todas las obligaciones contables, teniendo siempre actualizada la contabilidad de la empresa, mostrando una imagen fiel y veraz, llevando al día los registros contables de una manera clara y ordenada, consiguiendo así ser un referente de transparencia y fiabilidad.

Impuesto de Sociedades	2019	2020
España	1.046.070	1.280.913
Brasil	375.349	1.407.888
México	91.164	103.374
Estados Unidos	47.558	15.030
Total	1.527.613	2.839.733

7.7 Subvenciones públicas

Durante el año 2020 únicamente se ha recibido o concedido subvenciones en la sociedad del grupo Amara S.A.U., todas ellas vinculadas al ámbito laboral. Del total de 12 subvenciones 10 corresponden a la conversión en indefinido de contratos laborales por una cuantía de 3.000€ cada una, las dos restantes corresponden a la contratación de 2 empleados adscritos al Sistema Nacional de Garantía Juvenil, por una cuantía de 3.375€ y 4.500€.

Subvenciones	2019	2020
España	54.000	37.875
Brasil	0	0
México	0	0
Estados Unidos	0	0
Total	54.000	37.875

8. Análisis de materialidad

Amara define una serie de aspectos o asuntos de interés para progresar en la obtención de valor económico, social y medioambiental y confirmar que las necesidades de los grupos de interés son tenidas en cuenta, a la vez que la empresa crece y se desarrolla.

Uno de los instrumentos más importantes para definir estos asuntos es el análisis de materialidad, con el que podemos indagar en cuáles son las cuestiones más relevantes para los grupos de interés, tanto internos como externos, y cómo se interrelacionan con el tipo de negocio. En resumen, se establecen nuestras propiedades para conseguir que las expectativas estén en consonancia con la política de sostenibilidad del Grupo.

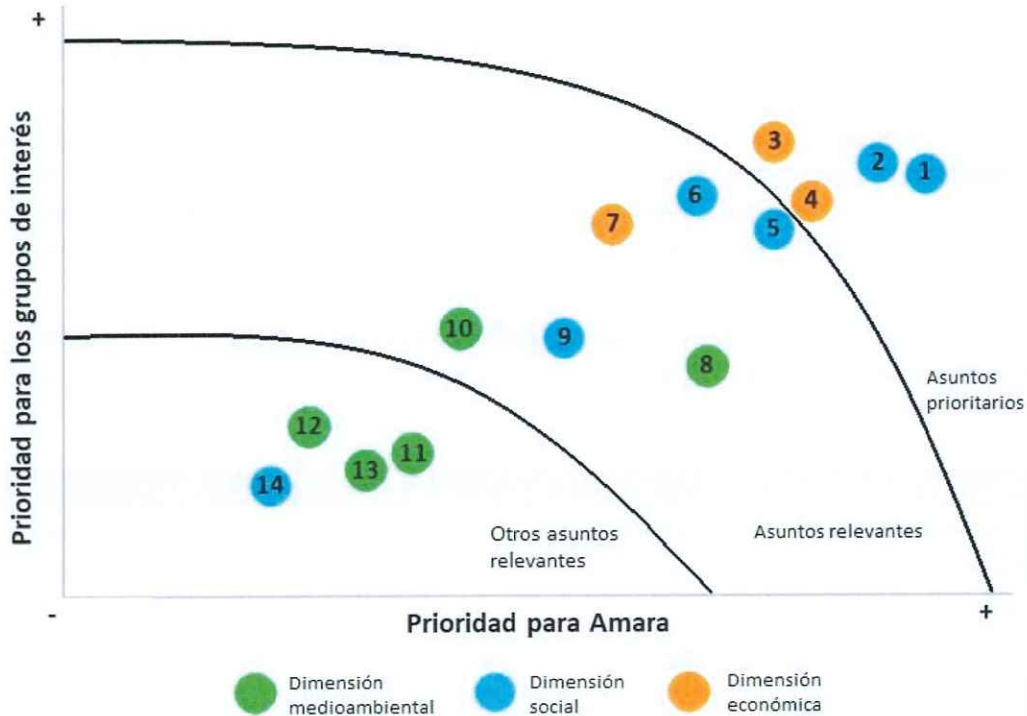
Para ello, se ha realizado un estudio donde se plasman 14 asuntos de interés, divididos en tres grupos (sociales, medioambientales y económicos) que son en los que Amara se centra para idear y establecer su estrategia sostenible.

#	Aspecto identificado	dimensión	relevancia
1	Diversidad e Igualdad de oportunidades	social	prioritario
2	Salud y seguridad	social	prioritario
3	Satisfacción del cliente	económica	prioritario
4	Desempeño económico y financiero	económica	prioritario
5	Ética y transparencia	social	relevante
6	Capital Humano	social	relevante
7	Proveedores	económica	relevante
8	Gestión medioambiental	medioambiental	relevante
9	Derechos humanos	social	relevante
10	Cambio climático	medioambiental	relevante
11	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	medioambiental	otros
12	Economía circular y prevención y gestión de residuos	medioambiental	otros
13	Uso sostenible de los recursos	medioambiental	otros
14	Compromiso social	social	otros

En cada apartado del presente informe se contiene el detalle y explicación sobre cada aspecto en relación a su consideración de relevante para el Grupo.

En este sentido hay diferente información e indicadores donde no se ha informado en relación a la sociedad filial en EEUU, una vez que representa menos de un 2% del volumen de actividad del Grupo.

Análisis de materialidad



ASUNTOS PRIORITARIOS	ASUNTOS RELEVANTES	OTROS ASUNTOS RELEVANTES
1. Diversidad e igualdad de oportunidades	5. Ética y transparencia	11. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible
2. Salud y seguridad	6. Capital humano	12. Economía circular y prevención y gestión de residuos
3. Satisfacción del cliente	7. Proveedores	13. Uso sostenible de recursos
4. Desempeño económico y financiero	8. Gestión medioambiental	14. Compromiso social
	9. Derechos humanos	
	10. Cambio climático	

Índice de contenidos

A continuación, se detalla el índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, y su reflejo en el presente documento, así como los comentarios que se han estimado oportunos incluir.

El actual informe se ha elaborado conforme a los estándares GRI relevantes para dar cumplimiento a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Ámbitos generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:			
	Entorno empresarial	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios		
	Organización y estructura	GRI 102-3 Ubicación de la sede		
	Mercados en los que opera	GRI 102-4 Ubicación de las operaciones	Pág.2	
	Objetivos y estrategias	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades		
Principales riesgos e impactos identificados	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución			
	Gestión de riesgos	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	Pág.5	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	Pág.5	

Cuestiones medioambientales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Descripción cualitativa de los principales efectos actuales y previsibles	Pág.7	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones	Pág. 7	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Pág. 7	
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	Pág. 7	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Descripción cualitativa de las obligaciones del Grupo	Pág. 7	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Descripción cualitativa de las principales medidas y actuaciones	Pág. 7	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Pág.7-8	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	n.a.	n.a	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	n.a	n.a	
	Consumo de materias primas	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Pág.8-9	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	Pág. 7-8	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág.10	

	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	Pág. 10	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág. 10	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág. 10	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Pág. 8	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Descripción cualitativa de las metas establecidas	Pág. 8	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Descripción cualitativa de las medidas	Pág. 8	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Descripción cualitativa de los impactos	Pág. 8	



Cuestiones sociales y relativas al personal				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág.11-12	Datos a cierre de ejercicio.
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág.12-13	Datos a cierre de ejercicio
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág.12-13	Datos a 31 de diciembre de 2020. Los sistemas de reporting de la compañía actualmente no permiten obtener los datos promedio para este indicador; se trabajará para obtener dichos datos en futuros ejercicios
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Información cuantitativa sobre despidos	Pág.14-15	Para la filial brasileña no se dispone de desglose de los despidos por sexo, edad y categoría profesional
	Brecha salarial	Este dato se reporta según criterio interno	Pág. 15-16	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo fijo, variable	Pág. 15-16	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo	n.a	Dato excluido por razones de confidencialidad.
	Remuneración media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo	n.a	Dato excluido por razones de confidencialidad
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Descripción cualitativa de las políticas vigentes	Pág.15	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 16	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	Pág. 17	
	Número de horas de absentismo	Número de horas de absentismo	Pág.18	Dato exclusivo de España. Imposibilidad de detallar por país por el sistema de reporting.

Cuestiones sociales y relativas al personal			
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Descripción cualitativa de las medidas	Pág. 17	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Pág. 17	
Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo		Pág.17-19	
Organización del diálogo social	Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	Pág. 20-21	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo sobre el total de empleados	Pág. 21	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Descripción cualitativa del balance de los convenios colectivos	Pág.21	
Políticas implementadas en el campo de la formación	Descripción cualitativa de las políticas implementadas en el campo de la formación	Pág. 21-22	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 21-22	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Descripción cualitativa de las medidas	Pág.17	
Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Descripción cualitativa de los procedimientos vigentes	Pág. 17	
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Descripción cualitativa de las medidas de integración	Pág.16-17	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Descripción cualitativa de la gestión de la diversidad	Pág. 17	

Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada	Pág.22	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Descripción cualitativa de la gestión realizada	Pág.22	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Información cuantitativa del número de denuncias	Pág.22	
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	Descripción cualitativa de la gestión realizada	Pág.22	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada	Pág.23	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Descripción cualitativa de las medidas	Pág.23	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Descripción cualitativa de las aportaciones	Pág. 25	

Información sobre la sociedad				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Descripción cualitativa del impacto	Pág.26-27	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Descripción cualitativa del impacto	Pág.26-27	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Descripción cualitativa de las relaciones mantenidas	Pág.26-27	
	Acciones de asociación o patrocinio	Descripción cualitativa de las acciones mantenidas	Pág.26-27	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Descripción cualitativa de la gestión realizada sobre la inclusión	Pág. 30	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Descripción cualitativa de la gestión realizada	Pág. 30	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Descripción cualitativa de los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Pág. 30	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Descripción cualitativa de las medidas	Pág.27	
	Sistemas de reclamación	Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	Pág.27	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Número de reclamaciones y desglose según su estado	Pág.28-29	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Resultado antes de impuestos por país	Pág.31	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Impuesto sobre beneficios pagados	Pág.31	
	Subvenciones públicas recibidas	Subvenciones públicas recibidas	Pág.31	

