

**Global Performance Materials, S.L.
y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera
31 de diciembre de 2024



Informe de verificación independiente

A los socios de Global Performance Materials, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Global Performance Materials, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante GPM o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de GPM.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de GPM, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Global Performance Materials, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 6. TABLA DE CONTENIDOS del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de Global Performance Materials, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por GPM y descrito en el apartado 1.4. Objetivos y estrategias, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Tal y como se indica en el apartado "6. TABLA DE CONTENIDOS", Global Performance Materials, S.L. reporta en el Estado de Información No Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024 datos estimativos en determinado contenido requerido por la normativa mercantil vigente, los cuales no ha sido posible verificar en tiempo y forma, lo que supone una limitación al alcance. Dicho contenido es el relativo al número de horas de absentismo.

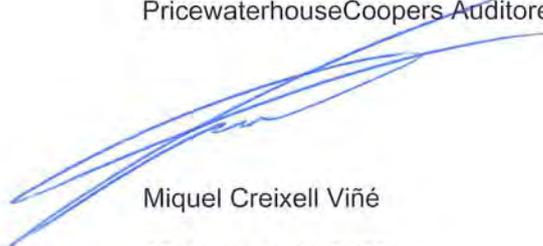
Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en la sección “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Global Performance Materials, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 6. TABLA DE CONTENIDOS del citado Estado.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Miquel Creixell Viñé

20 de mayo de 2025

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

PricewaterhouseCoopers
Auditores, S.L.

2025 Núm. 20/25/02519

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE GLOBAL PERFORMANCE MATERIALS GROUP 2024

INTRODUCCIÓN

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).

Para su elaboración se ha tomado como referencia los estándares establecidos en la Guía para la elaboración de indicadores para memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera, Global Performance Materials Group tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal, a la prevención de la corrupción y con relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. A continuación, se indica, para cada cuestión propuesta por la ley, el grado de relevancia que estas tienen para la compañía, las políticas asociadas a cada una, los riesgos relacionados con cada una y el indicador de referencia utilizado para su seguimiento y evaluación.

El presente Informe del Estado de Información No Financiera (EINF) de Global Performance Materials, S.L. y sociedades dependientes (en adelante "GPM Group"), correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024, ha sido formulado por el Consejo de Administración y son firmadas en este folio.

Así mismo, destacar que todos los datos aportados se circunscriben al periodo del 1 de enero a 31 de diciembre del 2024, comparándolo con el periodo del 1 de enero a 31 de diciembre del 2023.

Llinars del Vallés, 16 de mayo de 2025

Borja Martínez de la Rosa
Presidente

Oriol Piña i Salomó
Vocal

Lluís Molins Vilata
Vocal

Cédric Ballay
Vocal



1. CUESTIONES GENERALES. MODELO DE NEGOCIO

1.1 Sociedades y productos

(2-1) (2-6)(2-1) (2-1)(2-1) (2-6) (2-7)

Historia - Durante sus más de 60 años de historia, Grupo Intermas ha ido evolucionando la fabricación y aplicación de mallas y redes tubulares, ofreciendo soluciones en distintos sectores y geografías, que han sido la base principal de su crecimiento orgánico e inorgánico.

Intermas fue fundado en 1957 en Cardedeu por Josep Mas ofreciendo mallas tubulares de embalaje para el sector hortofrutícola. En 1973 se inicia la expansión industrial con la apertura de la fábrica de Llinars del Vallès.

En el año 2000 el Grupo se introduce en el mercado francés a través de la adquisición de la sociedad Celloplast, empresa líder en distribución de jardinería y agricultura y en 2005 compra Nortene Technologies, especialista en fabricación de mallas extruidas y laminadas.

En el año 2011 se prosiguió con la internacionalización del Grupo a través de la adquisición de Viscoret (ahora Intermas Italia), fabricante italiano de malla naranja de señalización de construcciones y posteriormente con la apertura de Intermas Nets USA (2013), lo que permitió reforzar la presencia en Estados Unidos y Canadá.

En el año 2022, concretamente el 8 de septiembre, el grupo llevó a cabo una profunda reorganización societaria y accionarial con la salida de los antiguos accionistas y la escisión del grupo en 2 actividades que han sido adquiridas por 2 accionistas diferentes.

En concreto la actividad industrial de mallas de plástico extruido, que pasó a ser la actividad principal, fue adquirida por el fondo de capital riesgo ABAC SV FUND II, F.C.R., y actualmente es su accionista mayoritario a través de la sociedad holding GLOBAL PERFORMANCE MATERIALS, S.L., que posee el 100% de las acciones de Intermas NETS S.A.U.

La actividad de BtoC de producto decorativo de jardinería fue adquirido por Catral Garden & Home Depot y ha dejado de formar parte de nuestro grupo empresarial desde la mencionada fecha.

Una de las consecuencias de esta reorganización societaria es el nacimiento de un nuevo Grupo de Consolidación, cuya sociedad dominante es Global Performance Materials, S.L., sustituyendo así al anterior grupo de consolidación cuya matriz era Intermas Nets S.A.U. Este informe se refiere pues a la actividad del nuevo grupo nacido en fecha 8 de septiembre de 2022-

Organigrama Societario – El Grupo está formado por siete sociedades con tres fábricas de extrusión ubicadas en España, Francia e Italia, y una fábrica de impresión offset situada en Valencia, así como una delegación comercial en Estados Unidos, a través de las cuales distribuye con capilaridad internacional en más de 70 países. Las sociedades Intermas Nets, S.A.U e Intermas France SAS (anterior Nortene Technologies) representan más del 75% de la facturación del Grupo.

Los centros de trabajo de GPM Group se ubican en:

España

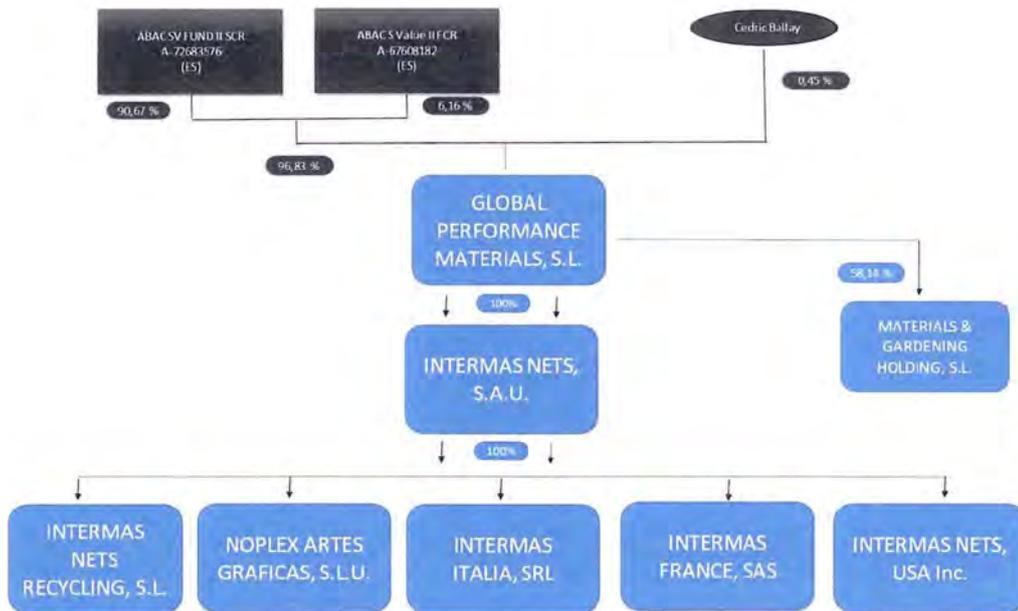
Global Performance Materials, S.L.	Rda Collsabadell, 11	Llinars del Valles (08450)
Intermas Nets, S.A.U.	Rda Collsabadell, 11	Llinars del Valles (08450)
Intermas Nets Recycling S.A.U.	Rda Collsabadell, 11	Llinars del Valles (08450)
Noplex Artes Gráficas S.L.U.	Carrer Jornalers s/n	Alberic (46260)



Francia	Intermas France, S.A.S	13, Avenue de la Rotonde Lomme (59645) 13, Rue de la Libération Val-du-Maine (Ballée, 53340)
Italia	Intermas Italia S.r.l.	Via Garcia Lorca, 27 Lomagna (23871)
USA	Intermas Nets USA Inc.	2655 Le Jeune Rd Coral Gables (FL 33134)

INTERMAS GROUP - Structure chart - 31.12.2024

intermas



A cierre del ejercicio 2024, el órgano de dirección del grupo es el Consejo de Administración de Global Performance Materials, SL formado por 5 personas.

Líneas de negocio - La actividad del Grupo se concentra en 8 líneas principales de negocio, si bien sus productos tienen múltiples funcionalidades y distintos sectores destino.

Envase y Embalaje (Packaging)

Malla extruida, bandas impresas y soluciones globales para el embalaje que permiten la protección de los productos y la conservación de su aspecto visual. Las soluciones para el embalaje producidas por el Grupo son aptas para el contacto con alimentos.

El principal mercado es España y venden tanto a empresas distribuidoras de packaging, como cadenas de supermercados.

Agricultura

Mallas de plástico extruidas y tejidas para las diferentes especialidades: arboricultura y silvicultura, protección y crecimiento de vegetales en espacios verdes.

El principal mercado es España y la tipología de clientela son empresas distribuidoras y cooperativas.

BMDLR

OPS

LMV

CB

intermas

Obra Civil (Geosynthetics)

Desarrollo de proyectos personalizados, ofreciendo la solución que mejor se adapte a las necesidades del terreno, básicamente en vertederos, minas y vías de comunicación terrestre.

Las principales empresas clientes se encuentran en España, Francia, Alemania e Italia siendo tanto contratistas, instaladores y constructores de obra civil.

Industria (Industry)

Soluciones innovadoras y personalizadas, con aplicaciones para filtración, protección y materiales compuestos.

Las principales empresas clientes se ubican en Alemania, Francia, Italia y España. Entre ellas están multinacionales con fábricas de producción por todo el mundo, fabricantes y distribuidores locales.

Gardening

Fruto de la escisión de actividades anteriormente comentada, la actividad BtoC de Jardinería ha sido traspasada a Catral Garden, con la que se ha alcanzado un acuerdo de suministro en exclusividad por ambas partes de todas las referencias directamente fabricadas por Intermas, pasando así a ser una actividad BtoB adicional en el portfolio de GPM Group.

Otros: Incluye Construcción, Acuicultura, Ganadería y varios.

Otros agrupan las líneas de negocio que, conjuntamente tienen ventas que ascienden a €20M. Intermas dispone de soluciones para la acuicultura (poches, mallas de protección), construcción (*señalización de obras, protección de fachadas*) y ganadería (*mallas de plástico y extruidas*).

Todas estas **actividades** se pueden englobar dentro de lo que denominadas actividades profesionales (*Business to Business*) y los productos son vendidos la marca.

intermas

En el periodo de 2024, se ha alcanzado un importe neto de la cifra de negocios de 83 Millones de €.

1.2 Empresas Cliente y mercados

(2-6)

Mercados - El Grupo ha basado su crecimiento en la expansión internacional, siendo la Unión Europea su principal mercado. Durante este ejercicio, las filiales españolas han obtenido entorno a un 47% de las ventas totales consolidadas, seguido de la filial francesa con entorno a 42%. El objetivo del Grupo es focalizar el crecimiento a través de la expansión en Estados Unidos, Europa y Latinoamérica.



1.3 Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno

(2-28)

Las principales compañías del grupo están fuertemente implicadas en la participación en asociaciones tanto de carácter local, como sectoriales. A continuación, se detallan las asociaciones a las que pertenecen en 2024:

- INTERMAS NETS, S.A.
 - FEDEQUIM: Federación de empresas químicas
 - Asociación 5 al día. Asociación agrícola.
 - ANAIP. Asociación española de Industriales de Plástico
 - AIMPLAS: Instituto Tecnológico del Plástico
 - ICIS: Asociación internacional de industria química.

- NOPLEX ARTES GRÁFICAS, S.L.U.
 - AIMPLAS: Instituto Tecnológico del Plástico

- INTERMAS FRANCE SAS
 - POLYVIA: Agrupación de Industriales del plástico y Compuestos de Hauts de France et Ile-de-France
 - ARIA: Asociación regional de la industria del automóvil de Hauts de France

- INTERMAS ITALIA SRL
 - ConfindustriaLecco Sondrio: asociación de comercio industrial

Así mismo, a continuación se detallan las asociaciones a las que pertenecían en 2023:

- INTERMAS NETS, S.A.
 - FEDEQUIM: Federación de empresas químicas
 - Centro Español de Plásticos
 - Empresa patrono de IESE, una de las principales escuelas de negocios a nivel mundial
 - AIMPLAS: Instituto Tecnológico del Plástico

- NOPLEX ARTES GRÁFICAS, S.L.U.
 - AIMPLAS: Instituto Tecnológico del Plástico

- INTERMAS FRANCE SAS
 - GIPCO: Agrupación de Industriales de plástico y Compuestos de Hauts de France et Ile-de-France
 - ARIA: Asociación regional de la industria del automóvil de Hauts de France

- INTERMAS ITALIA SRL
 - ConfindustriaLecco Sondrio: asociación de comercio industrial

1.4 Objetivos y estrategias

intermas

En el 2024 se ha realizado una revisión y renovación de la visión, misión y valores de la compañía llevada a cabo mediante el acuerdo conjunto de la dirección y los mandos intermedios a nivel grupo en varias sesiones dedicadas exclusivamente a ello.

Visión

Ser la empresa europea líder en la fabricación de mallas de materiales avanzados, con alcance global. Liderar el camino en aplicaciones especializadas para un mañana más verde.

Misión

- Creamos **soluciones** de mallas que empoderan a nuestros socios para preservar nuestro planeta de la manera **más eficiente**.
- **Innovamos** en mallas técnicas premium y somos pioneros en nuevas aplicaciones para la eco-transformación de la industria.
- Ofrecemos una **gama de productos completa y competitiva** para un amplio número de aplicaciones especializadas.
- Ofrecemos la mejor **calidad y servicio al cliente**.
- Somos expertos en ofrecer **soluciones a medida**.

Valores

Audacia

Identificar oportunidades donde otros ven problemas, aceptando los desafíos como una oportunidad para la excelencia y enfocándose en las ganancias potenciales en lugar de en lo que podría salir mal. Innovación pionera en mercados, procesos y resolución de problemas. Siempre desafiando el statu quo, rechazando la mentalidad de 'así es como siempre se ha hecho'.

Somos transformadores, con la convicción de que lograr lo extraordinario es posible, recordando que todo parece imposible hasta que alguien lo logra. La ambición es nuestro motor, creemos en nuestro potencial de liderazgo. Con pasión y entusiasmo, nos esforzamos por liderar.

Efectividad

Eliminando la burocracia, empoderamos y delegamos, lo que permite una rápida toma de decisiones en los niveles apropiados. Nuestro enfoque es simple, práctico, pragmático y orientado a resultados. Nuestros procesos rápidos y eficaces respaldan las decisiones basadas en datos.

Se nos alienta a asumir la propiedad y la responsabilidad, y a perseverar en la resolución de los desafíos hasta el final. Evitamos traspasar los problemas. Promovemos una estructura de liderazgo distribuida y responsable.

El verdadero trabajo en equipo amplifica nuestras fortalezas individuales, creando un camino rápido hacia soluciones efectivas basadas en la diversa experiencia de cada miembro del equipo.

Mejora

El adoptar la mejora continua, nos impulsa en el viaje interminable hacia el progreso, encontrando la motivación en el potencial de mejorar siempre nuestro trabajo. Nos inspira el poder transformador de los cambios incrementales y las ganancias rápidas. El reconocimiento de los avances alimenta nuestra motivación. La priorización, el enfoque y el sentido de urgencia son primordiales.

Nos definimos por nuestra perseverancia, consistencia y resiliencia. No nos rendimos. La persistencia es la clave, entendiendo que la perfección no es inmediata. A veces tenemos éxito y a veces aprendemos. Aprendemos y nos adaptamos para lograr más y mejor.

La orientación al cliente está en el corazón de nuestras operaciones, lo que influye directamente en nuestro rendimiento y resultados. Buscamos la excelencia con el cliente, siempre buscando superar las expectativas.

Las personas primero

Priorizamos a las personas y su seguridad.

Reconocemos los esfuerzos y logros. Escuchamos activamente y empatizamos. La comunicación es bidireccional. Empleamos la comunicación directa siempre que es posible, minimizando los intermediarios para garantizar la claridad y la conexión.

intermas

Estamos comprometidos con la realización personal y el desarrollo profesional de nuestro equipo. La formación, las oportunidades de trabajo y la delegación garantizan el crecimiento personal a partir de proyectos desafiantes, compensación justa y un sentido de orgullo y pertenencia.

Reconocemos la contribución única de nuestros equipos. Nuestra artesanía es la columna vertebral de nuestras soluciones de calidad, fiables e innovadoras.

Confianza

Mostramos una sólida integridad empresarial y cumplimiento. Defendemos la responsabilidad social y ambiental, un aspecto crítico de nuestro propósito, y la gobernanza con honestidad y transparencia.

Cumplimos nuestras promesas con los clientes, proveedores y empleados, y otras partes interesadas, creando un entorno basado en la confianza, la transparencia y el compromiso. Nuestra probada experiencia técnica nos permite dar siempre la mejor solución a nuestros clientes.

Nuestras decisiones son racionales, transparentes y nuestras acciones se alinean con nuestras palabras. Nos comunicamos abiertamente, proporcionando información relevante y garantizando la comprensión de los desafíos a todos los niveles.

El trabajo en equipo es nuestra base, valorando la contribución de cada miembro. Los equipos interdepartamentales se enfrentan a los desafíos, sabiendo que la colaboración conduce a mejores soluciones. Promovemos el sentido de pertenencia y celebramos los logros, fomentando el debate constructivo, la diversidad y el reconocimiento. Esa disidencia es sana. En última instancia, nos alineamos en las conclusiones para avanzar juntos.

Estrategia de Sostenibilidad

La **sostenibilidad o aspectos ASG** (en inglés *ESG Environmental Social and Governance*) han ganado un importante terreno en la última década. Son cada vez más las empresas que incorporan la sostenibilidad o la responsabilidad social a su estrategia, como parte de la generación de valor de su actividad. Aunque los temas ASG son a largo plazo, algunos pueden surgir de forma repentina. La sostenibilidad se está generalizando. Las estrategias de sostenibilidad de las grandes organizaciones son tendencia de la última década. Aceptadas por los grupos de interés, estas estrategias han provocado el cambio y la diferenciación en los diversos sectores. Además, han ayudado a llevar la sostenibilidad al centro del negocio.

El compromiso con la sostenibilidad ambiental, social y económica está presente en GPM Group.

Quedó demostrado, ya en 1998, con la obtención de la certificación ISO 14001 sobre Gestión ambiental por parte de Intermas Nets. De este modo, en GPM Group disponemos de un Sistema Integrado de Gestión (SIG) que incorpora la gestión ambiental y la gestión de la Calidad conforme a la ISO 9001 e ISO 14001.

Asimismo, centramos nuestros esfuerzos en adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los productos para la salud del consumidor final con la certificación sobre seguridad alimentaria BRC Packaging.

Las estrategias de sostenibilidad han demostrado ser la mejor manera de ir más allá del cumplimiento legal y conectar la sostenibilidad con un número creciente de productos y servicios de sus negocios.

Se han convertido en una herramienta clave para interactuar y comunicarse con los grupos de interés y garantizar el futuro de las organizaciones.

Integrar la sostenibilidad en el negocio es un comportamiento empresarial que contribuye al desarrollo sostenible, tiene en consideración las expectativas de los grupos de interés, cumple y va más allá de la legislación aplicable y es coherente con la normativa internacional y está integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

Matriz de Materialidad

En el marco de la estrategia de sostenibilidad, se consideró importante llevar a cabo un análisis de materialidad a partir de una consulta directa para conocer aquellos temas que se consideran más relevantes para los diferentes grupos de interés con los que se relaciona la organización, así como por la propia organización de GPM Group.



Tomando como referencia los Estándares GRI del Global Reporting Initiative (GRI), el proceso de análisis de materialidad se realizó desde la perspectiva externa, mediante la consulta a los grupos de interés de GPM Group y desde la perspectiva interna, mediante una sesión participativa con diferentes miembros de la organización.

A partir de los resultados analizados, se obtuvo la matriz de materialidad, en la que se consideró materiales todos aquellos temas con importancia alta tanto para nosotros directamente como por los grupos de interés (los temas en los cuadros azules representan los temas materiales).

Al no producirse cambios significativos en los grupos de interés durante el año 2024, se considera válida la matriz de materialidad realizada.

Relevancia para los grupos de interés	Alta	8. Emisiones 29. Mejora del clima laboral	9. Residuos 11. Salud y Seguridad en el trabajo 13. Igualdad de oportunidades 14. No discriminación 23. Cumplimiento normativo 24. Ética empresarial 25. Economía circular	
	Media	6. Agua	4. Materiales 5. Energía 10. Ocupación 12. Formación y capacitación 17. Seguridad de los clientes 28. Asegurar la calidad	
	Baja	7. Biodiversidad 19. Privacidad de los clientes 21. Logística verde 22. Acción social 27. Cooperación logística	1. Desempeño económico 16. Evaluación de los proveedores 26. Ecodiseño 30. Satisfacción del cliente	
		Baja	Media	Alta
		Relevancia para Intermas Group		

Financiación Sindicada Sostenible (“verde”)

En 2019, la Loan Market Association (LMA), junto con la Asia Pacific Loan Market Association (APLMA) y la Loan Syndications and Trading Association (LSTA) lanzaron los Principios de los Préstamos Ligados a Sostenibilidad (Sustainability Linked Loan Principles (SLLP)). Los desarrolló un experimentado grupo de trabajo, compuesto por instituciones financieras líderes en el mercado global de préstamos sindicados, y se revisarán regularmente según su desarrollo y crecimiento.

BMDLR

OPS

LMV

CB

intermas

Los SLLP se centran en promover el desarrollo y preservar la integridad del producto de préstamo vinculado a la sostenibilidad al proporcionar pautas que recogen las características fundamentales de estos préstamos, y facilitan y apoyan la actividad económica y el crecimiento ambiental y socialmente sostenible.

Los SLLP se destinan a utilizarse ampliamente en el mercado, proporcionando un marco para que el producto de préstamo pueda mantenerse. De este modo, son directrices recomendadas, de carácter voluntario, para ser aplicadas por los participantes en el mercado caso por caso, dependiendo de las características subyacentes de la transacción.

Dentro de la reorganización societaria y financiera anteriormente mencionada, Interamas Nets SAU firmó el 8 de septiembre de 2022 un **préstamo sindicado sostenible** con Caixabank. La operación, cuyas condiciones están vinculadas a reducir el impacto ambiental de su producción industrial, tiene entre uno de sus destinos adaptar el Grupo y sus cadenas de producción a los más altos estándares sostenibles, y tiene una duración de seis años, es decir, hasta 2028.

La operación es una financiación bajo el formato "ESG-linked", cuyo tipo de interés se encuentra ligado a la evolución de parámetros de sostenibilidad de GPM Group. De este modo, si se producen mejoras sobre su evaluación de sostenibilidad inicial, se reduce el tipo de interés del préstamo.

Esta financiación es una acción más en la estrategia de GPM Group de minimizar al máximo el impacto ambiental de su actividad, incrementando el reciclaje en sus plantas de producción, aplicando y usando materiales biodegradables en sus productos y activando y potenciando también la economía circular. Estas mejoras tienen como objetivo adaptar nuestro negocio a los más altos estándares sostenibles y así cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, a la vez que cubren las necesidades de crecimiento de la empresa.

Los indicadores de seguimiento relacionados (KPIs) seleccionados para medir el desempeño de Interamas en sostenibilidad son relevantes y materiales para la actividad. Se han planteado 2 KPIs de dimensión ambiental:

KPI 1- Cambio climático: intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

KPI 2- Circularidad: porcentaje de material procedente de mermas del proceso de producción reincorporado al proceso.

1.5 Visión del entorno

Comienza un nuevo año repleto de incertidumbres y por ello nos hemos preparado lo mejor posible para afrontar los retos que nos depara. Es importante pensar a medio y largo plazo y anticiparse a las grandes tendencias, pero también hay que conocer el presente y saber lo que nos espera a partir de mañana. Las fuertes tensiones geoestratégicas a nivel mundial, el impacto del conflicto bélico entre Rusia y Ucrania y sus consecuencias de todo tipo en la economía mundial, el avance del comercio internacional, la orientación de la política monetaria y fiscal y la ejecución de reformas estructurales, junto con las tendencias sectoriales y las grandes disrupciones transversales como la transformación digital y la transición ecológica, marcarán la realidad que vivimos en 2024.

Debemos prepararnos para recapacitar ante un ejercicio en el que probablemente habrá sobresaltos e incertidumbre, pero también cambios positivos y oportunidades. Aspectos como la evolución del comercio internacional, el impacto económico de una inflación que está alcanzado niveles no vistos desde hace 40 años a escala mundial, una creciente presión fiscal sobre las empresas con, por ejemplo, la entrada en vigor en España del nuevo impuesto sobre plásticos de un solo uso, así como los que van a venir en próximos años relacionados con aspectos ambientales y de residuos. Este esfuerzo fiscal para las compañías, el aumento de las cotizaciones sociales para sufragar la mejora de la suficiencia de las pensiones, la presión al alza en costes

intermas

salariales en la negociación colectiva y el aumento de costes energéticos podrían suponer un desafío al impulso de la recuperación y a la capacidad empresarial de incrementar su competitividad en un contexto de “globalización”.

Todo un reto para GPM Group que en 2025 seguirá centrado en digitalizar sus procesos; avanzar en la innovación de sus productos y servicios; retener y atraer el talento; reforzar sus capacidades financieras y operativas; fortalecer sus cadenas de suministro y mejorar su logística, al tiempo que aumentar su creciente compromiso empresarial con la sostenibilidad medioambiental y social. Se trata de desafíos comunes que deberá afrontar todo el tejido productivo, a los que nos sumamos nosotros en respuesta a nuestra peculiaridad sectorial. Será clave conocer el impacto del “consumidor sostenible” y los nuevos hábitos de consumo en el sector retail; los problemas de suministro y la descarbonización en el sector industrial; el despliegue de las criptomonedas, las fintech, y los nuevos modelos bancarios; las nuevas amenazas a nuestra ciberseguridad; el nuevo modelo de oficinas; la movilidad sostenible, entre otros.



2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

2.1 Gestión ambiental

(3-3) (3-3) (2-15) (2-12)

El respeto y el cuidado del medioambiente han sido uno de los pilares fundamentales en el comportamiento del Grupo. Estos compromisos quedaron demostrados cuando en el año 1998, Interma Nets S.A. obtuvo la certificación ISO 14001 sobre Gestión Medioambiental. En aquel momento se convirtió en la primera empresa española del sector plástico en obtenerla. Siempre hemos tenido claro que en este aspecto había que ir más allá de nuestras obligaciones legales.

La sede situada en Llinars del Vallès, certificada por su Gestión Medioambiental, reúne a más del 50% del personal de los centros productivos. Además, los compromisos medioambientales se extienden a todas las fábricas del Grupo ya que así está definido en la Política Medioambiental.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) incorpora además de la gestión Medioambiental, la gestión de la Calidad conforme a la ISO 9001 implantado en las 4 empresas más importantes del grupo: Interma Nets, Interma France, Interma Italia y Noplex.

Por otro lado, durante el año 2024, Interma Nets ha mantenido la certificación sobre seguridad alimentaria, BRC Packaging, conservando la nota A. La Normativa BRC permite al Grupo ofrecer aun mayor garantía de que sus productos son seguros para la salud de los consumidores finales.

Desde 2020, todas las empresas del grupo disponen un cuadro de mando específico para el seguimiento de los principales indicadores medioambientales. Estos indicadores de seguimiento son analizados periódicamente por parte de la Dirección con el fin de determinar si es necesario un Plan de Acción para disminuir los riesgos e impactos negativos. En el 2023, estos indicadores se revisaron para armonizarlos con los indicadores consolidados de ABAC y así se han mantenido durante el 2024.

El compromiso con el Desarrollo sostenible se materializa con la vigilancia a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros productos.

Cabe destacar que un total de 5 personas dedican una parte o la totalidad de su jornada laboral a gestionar todas las cuestiones relacionadas con el Medioambiente.

Por otro lado, también queremos mencionar que GPM Group integra los aspectos medioambientales en las políticas de selección y homologación de empresas proveedoras incluyendo diversas cuestiones en los cuestionarios de validación utilizados.

1. Materias primas rigurosamente seleccionadas y Materiales reciclados

Como parte de nuestro enfoque global de optimización del impacto ambiental, utilizamos en los procesos principalmente polietileno y el polipropileno; dos de las resinas termoplásticas más usadas en nuestra vida cotidiana y que son inofensivas, no tóxicas y 100% reciclables. Como demostración del compromiso medioambiental, GPM Group ofrece soluciones sostenibles para los diversos sectores en los que opera.

Como, por ejemplo, en las siguientes Bussines Units:

- Packaging: utilizamos materias primas compostables para la fabricación de mallas como solución de envasado sostenible.

intermas

- Agricultura: fabricación de protectores para arboricultura, viticultura y espacios verdes, así como mallas de entutorar y antipájaros 100% compostables.
- Acuicultura: nuevas mallas de crecimiento de mejillón y anti dorada compostables. Además de fabricación de malla para la realización de cuerdas 100% compostables cuyo proceso ha sido patentado.
- Aplicaciones Industriales: gama completa de protecciones compostables.

2. Fabricación

En las tres plantas productivas nuestros equipos, particularmente implicados, llevan a cabo acciones continuas para la reducción del impacto ambiental de nuestras herramientas de producción. Estas acciones consisten en optimizar los recursos mediante:

- La reducción de la cantidad de materias primas de origen fósil utilizadas tendiendo a usar siempre la menor cantidad de materia prima, estudiar cuando es posible la incorporación de materia prima reprocesada (en interno) o reciclada (proveniente de fuente propia o externa). También se está implementando el uso de materiales compostables, estando sujeto a la demanda final del mercado, que aún no está consolidada.
- La reducción del consumo de agua y la optimización de la gestión de aguas ya utilizadas.
- La mejora en la eficiencia energética, con la incorporación de nuevas máquinas más eficientes y dimensionadas a las necesidades actuales de producción.
- El control del volumen y el reciclaje de los deshechos.

3. Embalajes

El embalaje de nuestros productos forma parte de nuestro compromiso global de reducción del impacto ambiental. Se revisan los embalajes existentes respetando nuestras exigencias en términos de higiene, seguridad y protección y se desarrollan nuevos embalajes que mejoren las características de los ya existentes.

Intermas Nets está adherida a los Planes Empresariales de Prevención (PEP) a través de Ecoembes con el objetivo de reducir el impacto ambiental de los envases para hacerlos más sostenibles. Para ello podrá aplicar diferentes medidas como reducirlos, rediseñar nuevos embalajes, reutilizarlos reciclarlos o eliminarlos.

4. Transporte y Logística

Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y la contaminación del transporte de mercancías (tráfico, ruido...) es una de las prioridades del Grupo. Siempre que es posible nuestros compradores se proveen de materias primas lo más cerca posible de nuestras instalaciones de producción. Nuestros equipos trabajan juntamente con los operadores logísticos para optimizar las rutas de distribución, la tasa de ocupación de los camiones o contenedores y eligiendo, cuando es posible, las opciones de transporte menos contaminantes.

5. Fin de vida de los productos

Nuestra implicación en la protección del medio ambiente nos ha llevado a invertir en la elaboración y la mejora continua de un circuito en la unidad de negocio de acuicultura para retirar las pochas ostrícolas utilizadas por nuestras empresas clientes una vez ha finalizado su uso. El control de este proceso nos permite reafirmar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

intermas

La Estrategia de Sostenibilidad definida en 2020, fue revisada durante 2023 por la empresa Anthesis Lavola dentro del marco de la nueva Comisión de Sostenibilidad de GPM Group.

El Plan de acción definido en su momento sigue vigente. Este Plan incluye todos los ejes de la sostenibilidad: medioambiente, prácticas laborales y derechos humanos y gobernanza. Las líneas estratégicas ambientales, que se definieron bajo el concepto de "Hacia una economía circular", fueron las siguientes:

- Desarrollo de productos sostenibles: trabajando con nuevas Materias primas, a través del Ecodiseño de productos y embalaje.
- Incremento del uso de materiales reciclados.
- Seguir mejorando en la gestión de los residuos: reducir, reutilizar, reciclar....
- Avanzar en la eficiencia energética y el uso de energías renovables: máquinas más modernas y eficientes, energía verde...
- GPM Group neutro en carbono: cálculo huella de carbono, reducción y compensación...

Uno de los principales riesgos a los que nos enfrentamos es la presión mundial sobre el uso del plástico. En España se está especialmente afectado con la entrada en vigor de la Ley 7/2022 de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular y la entrada en vigor del impuesto sobre los envases plásticos no reutilizables fabricados con material no reciclado. Esta ley impacta directamente en la división de packaging que vende mayoritariamente mallas plásticas para envase de frutas y verduras.

El uso de packaging para productos alimentarios es un recurso muy útil contra el **desperdicio** alimentario ya que preserva los productos en las fases de transporte y manipulación a lo largo de la cadena de suministro. El hecho de ir implementando cada vez más productos compostables en el catálogo de productos de fabricación es una muestra de nuestro compromiso.

Por otro lado, Intermas ya ofrece productos que son en su composición 100% reciclables y por lo tanto potencialmente no dañinos para el medioambiente. Además, ofrecemos dentro de nuestra gama de productos soluciones sostenibles con mallas plásticas, como, por ejemplo:

- Mallas de drenaje que permiten la no utilización de grava extraída en los ríos.
- Gama de mallas Trinter que ayuda al crecimiento de vegetación de los taludes de obras.
- Mallas utilizadas para la producción de aspas eólicas y que, por lo tanto, contribuyen a la creación de sistemas de energía verde.
- Mallas para crear arrecifes de ostras que contribuyen con el mantenimiento de la biodiversidad y favorecen ecosistemas como las marismas.
- Productos biodegradables utilizados para acolchado en agricultura, que evitan las operaciones de recogida a final de temporada y por lo tanto que restos de plásticos puedan romperse y quedarse en el suelo.
- Mallas acuícolas necesarias para el cultivo y crecimiento de bivalvos (almejas, ostras y mejillones).

2.2 Cambio climático y otros tipos de contaminación

(3-3-1) (3-3) (305-1) (305-2) (3-3)

Conscientes de la importancia de los aspectos medioambientales que pueden afectar al cambio climático, en GPM Group hemos apostado siempre por la mejora de la eficiencia energética y el uso racional de este recurso.

Para el cálculo de la huella de carbono, se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:



Calculo Scope 1:

Edificio / Sede	Tipo de Combustible	Cantidad comb. (ud)	Factor emisión			Emisiones parciales			Emisiones totales A kg CO ₂ e
			Por defecto			kg CO ₂	g CH ₄	g CH ₄	
			kg CO ₂ /ud	g CH ₄ /ud	g N ₂ O/ud				
INTERMAS ESPAÑA	Gas natural (kWhPCS)	5.929.210,0	0,182	0,016	0,000	1.079.116,22	94.867,36	0,00	1.081.772,51
INTERMAS FRANCIA	Gas natural (kWhPCS)	194.439,0	0,182	0,016	0,000	35.387,90	3.111,02	0,00	35.475,01
INTERMAS ITALIA	Gas natural (kWhPCS)	72.052	0,182	0,016	0,000	13.113,46	1.152,83	0,00	13.145,74
NOPLEX	Gas propano (kg)	34.390,0	2,966	0,000	0,000	102.000,74	0,00	0,00	102.000,74
						1.229.618,32	99.131,22	0,00	1.232.394

Edificio / Sede	Categoría de vehículo	Tipo de Combustible	Cantidad comb. (ud)	Factor emisión			Emisiones parciales A. 1			Emisiones totales A1 kg CO ₂ e
				kg CO ₂ /ud	g CH ₄ /ud	g N ₂ O/ud	kg CO ₂	g CH ₄	g CH ₄	
INTERMAS NETS	Turismos (M1)	E5 (l)	22.555,0	2,236	0,245	0,026	50.433,81	5.526,07	586,44	50.743,94
NOPLEX	Turismos (M1)	E5 (l)	2.661,0	2,236	0,245	0,026	5.950,00	651,95	69,19	5.986,58
INTERMAS FRANCIA	Turismos (M1)	E5 (l)	18.972,0	2,236	0,245	0,026	42.421,77	4.648,18	493,28	42.682,64
INTERMAS ITALIA	Turismos (M1)	E5 (l)	6.728,0	2,236	0,245	0,026	15.043,81	1.648,36	174,93	15.136,32
INTERMAS NETS	Turismos (M1)	B7 (l)	3.903,0	2,488	0,006	0,118	9.711,24	23,42	460,58	9.833,95
INTERMAS FRANCIA	Turismos (M1)	B7 (l)	7.603,0	2,488	0,006	0,118	18.916,89	45,62	897,18	19.155,92

Cálculo Scope 1 FY2023:

BMDLR OPS LMV CB



Alcance 1 - Emisiones directas												
A. Combustión de combustibles fósiles	UN	Cantidad	Factor kg CO2	UN	kg CO2	Factor g CH4	UN	g CH4	Factor g N2O	UN	g N2O	Total A kg CO eq
Gas natural	kWh	5.943.529,00	0,182	kgCO2/kWh	1.081.722,28	0,016	g CH4/kWh	95.096,46	0	g N2O/kWh	0,00	1.084.384,98
Gas propano	kWh	300.877,00	2,966	kgCO2/kWh	892.401,18	0,016	g CH4/kWh	4.814,03	0	g N2O/kWh	0,00	892.535,97
Gasóleo C	l	0,00	2,868	kgCO2/l	0,00	0	g CH4/l	0,00	0	g N2O/kWh	0,00	0,00
B. Flota de vehículos	UN	Cantidad	Factor kg CO2	UN	kg CO2	Factor g CH4	UN	g CH4	Factor g N2H	UN	g N2O	Total B kg CO eq
Gasóleo C	l	42.379,00	2,488	kgCO2/l	105.438,95	0,006	g CH4/l	254,27	0,118	g N2O/l	5.000,72	106.771,26
Gasolina	l	26.191,00	2,236	kgCO2/l	58.563,08	0,245	g CH4/l	6.416,80	0,026	g N2O/l	680,97	58.923,20
Emisiones totales de alcance 1 (kgCO2)											Total Alcance 1 kg CO eq	2.142.615,42

Alcance 2 - Emisiones indirectas de electricidad												
	UN	Cantidad	Factor kg CO2	UN	kg CO2	Factor g CH4	UN	g CH4	Factor g N2H	UN	g N2H	Totales kg CO eq
I. Consumo de electricidad ES	kWh	10.946.599,00		kgCO2/kWh	0,00			0,00			0,00	0,00
II. Consumo de electricidad FR	kWh	3.291.937,00	0,068	kgCO2/kWh	223.851,72			0,00			0,00	223.851,72
III. Consumo de electricidad IT	kWh	1.383.032,00	0,252	kgCO2/kWh	348.524,06			0,00			0,00	348.524,06
Emisiones totales de alcance 2 (kgCO2)											Total Alcance 2 kg CO eq	572.375,78

Calculo Scope 2 y sumatorio total:

	FY23	FY24
Scope 1	2.142.615,41	1.375.933,35
<u>Market-based</u>		
Scope 2 - Breakdown	572.375,8	578.539,2
Spain	0,00	0,00
Kwh	0,00	0,00
Factor emisión (kgCO2/kWh)	0,00	0,00
France	223.852	239.764
Kwh	3.291.937	3.525.948
Factor emisión (kgCO2/kWh)	0,068	0,068
Italy	348.524	338.775
Kwh	1.383.032	1.344.344
Factor emisión (kgCO2/kWh)	0,252	0,252
Total Scope 1&2 - Breakdown	2.714.856,4	1.954.472,35

BMDLR

OPS

LMV

CB



Para el cálculo del scope 2 se ha considerado como factor de emisión el dado para 2024 por el MITECO y para Francia e Italia los dados por la Agencia Medioambiental europea.

El suministro de energía es 100% renovable para todas las empresas del grupo.

Medidas de reducción del impacto de la huella de carbono

- Ahorro energético: se detalla en el punto 2.4.3
- Flota de vehículos: durante 2024 se ha mantenido la política de la renovación de la flota de vehículos con coches híbridos. Esta política continua vigente y se mantendrá en el futuro, dentro de lo posible en función de la disponibilidad de vehículos.

CONTAMINACIÓN

El hecho de que las empresas del grupo estén situadas en zonas industriales hace que el aspecto de la contaminación acústica y lumínica no sea relevante; cumpliéndose con las regulaciones de cada país como es oportuno.

A continuación, se presenta el nuevo indicador, comentado en el punto de financiación sostenible, para controlar la Intensidad de emisiones de gases de efecto Invernadero. Este indicador consiste en un valor relativo donde se relacionan las emisiones en función de las toneladas transformadas por el grupo:

$$\text{Intensidad de emisiones GEI (tCO2e / t)} = \text{Emisiones GEI (tCO2e)} / \text{Material transformado (t)}$$

Los valores para 2023 y 2024 han sido:

CONCEPTO	VALOR 2023	VALOR 2024	UNIDADES
Emisiones GEI	2.714	1.954	Toneladas de CO2 equivalente
Material transformado	13.536	13.214	Toneladas
KPI 1	0,201	0.148	tCO2e/t

Obtenidos los datos de la huella de carbono de la organización, Intermas se plantó fijar un objetivo de reducción para los siguientes años, concretamente, hasta 2025.

Este objetivo se revisará, por lo tanto, en 2025 y se extenderá 3 años más hasta 2028. Los objetivos están alineados con la metodología de Science Based Target (SBTi) por lo tanto, están siguiendo una senda de descarbonización que permite que la temperatura global no aumente más de 15 °C. Los objetivos basados en la ciencia proporcionan un camino claramente definido para que las empresas reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero.

Los objetivos se consideran 'basados en la ciencia' si están en línea con lo que la ciencia climática más reciente considera necesario para cumplir con los objetivos del Acuerdo de París; limitar el calentamiento global a muy por debajo de 2 °C por encima de los niveles preindustriales y realizar esfuerzos para limitar calentamiento a 15 °C.

El objetivo establecido es reducir la intensidad de las emisiones en un 19,56% hasta 2025, siguiendo la progresión recogida en la siguiente tabla.

BMDLR

OPS

LMV

CB

intermas

KPI 1 EMISIONES	2022	2023	2024	2025
Disminución en %	-	-3,50%	-13,51%	-19,56%
Emisiones GEI (tCO ₂ e)	0,2464	0,2377	0,2131	0,1982

Se observa que se ha conseguido el objetivo de 2024. Esto se explica por la menor producción en el peso de material transformado de productos intensivos en energía dentro del mix de fabricación.



2.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

(3-3) (306-2)

Con la compra en 2017 de una compañía recicladora de plásticos y su posterior integración en las instalaciones de Llinars en 2024, Interimas apuesta claramente por la economía circular y el control de todo el circuito de sus propios residuos de proceso. Gracias a una mejor trazabilidad y al aumento de calidad de los materiales reprocesados y reciclados se promueve su uso en todos aquellos procesos y productos que así lo permitan.

El diseño de nuestros productos y su packaging tiene en cuenta los objetivos establecidos por la Directiva (UE) 2018/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, utilizando criterios de ecodiseño cuales: durabilidad, capacidad de reparación, reutilización y reciclaje y evitar la presencia de sustancias tóxicas o peligrosas que puedan comprometer el reciclado.

Un claro ejemplo son las mallas extruidas que se componen casi exclusivamente de mono material, utilizando polímeros 100% reciclables como PE y PP.

El uso de materiales plásticos reciclables, juntamente con el uso de nuevos materiales compostables en aquellos productos que sea posible supone un beneficio ambiental evidente.

Estas son algunas de las medidas en acto en GPM Group que permitirán prevenir, o cuanto menos reducir, el impacto de nuestros productos (especialmente los plásticos) en el medioambiente.

Entre los objetivos anuales constan el menor consumo de energía y una menor generación de residuos. En este aspecto cabe destacar las inversiones en nueva maquinaria más moderna y en el aumento del reprocesado de las mermas internas, así como otras medidas que se detallan en el punto 2.4.3

GPM Group fomenta desde hace muchos años la recogida selectiva dentro de sus instalaciones atendiendo a residuos de tipo plástico, cartones, papeles, pilas, etc.

Dentro de sus obligaciones legales, las empresas del grupo gestionan y controlan sus residuos industriales, diferenciándolos entre peligrosos o no, y entre reciclables o no:

Residuos	Ud	Total 2023	Total 2024 ¹
TOTAL RESIDUOS PELIGROSOS	tn	4,02	30,45
Residuos Peligrosos Reciclables	tn	2,03	4,76
Residuos Peligrosos NO Reciclables	tn	1,99	25,69
TOTAL DE RESIDUOS NO PELIGROSOS	tn	512,32	1.465,35
Residuos NO Peligrosos Reciclables	tn	511,87	1.332,87
Residuos NO Peligrosos NO Reciclables	tn	0,45	132,48
RESIDUOS TOTALES	tn	516,35	1.495,80

En el marco de la estrategia de sostenibilidad, se incorporó en 2019 en la sede de Llinars (Interimas Nets) un equipo de reprocesado de material que permite reincorporar al proceso productivo parte de las mermas generadas en el mismo, en un claro compromiso con la optimización de materiales y con el criterio de circularidad de los procesos. El resultado tiene fundamentalmente dos vertientes que mejoran el desempeño

¹ El aumento notable de los residuos respecto a 2023 se debe al cese de la actividad de Noplex, que ha implicado la destrucción de gran parte de material.

intermas

sostenible de la compañía: por un lado, permite el ahorro de materia prima y, por otro, reduce la generación de residuos minimizando su consecuente gestión y tratamiento.

Esta experiencia se ha extendido a la filial del grupo en Francia en 2024, estando ya la línea en total funcionamiento.

Como se ha comentado anteriormente, se ha creado un nuevo indicador relacionado con la financiación sostenible: porcentaje de material procedente de mermas del proceso de producción reincorporado al proceso. Se ha planteado un objetivo a tres años para este indicador.

Tiene en cuenta las tres fábricas del grupo, aunque como se ha indicado se disponen de líneas de reprocesado en Llinars y en Lomme. El valor de este indicador en 2024 y comparativa con 2023 ha sido de:

CONCEPTO	2023	2024	UNIDAD
Material de mermas del proceso	792	960,29	tn
Material reprocesado procedente de mermas del proceso	347,05	475,56	tn
KPI 2	43,81	49,52	%

El objetivo es aumentar el reprocesado de material para llegar al objetivo de 73,35% en 2025.

La siguiente tabla recoge el objetivo previsto anual:

KPI 2 CIRCULARIDAD	2022	2023	2024	2025
Aumento en %	-	0,10%	3,51%	23,05%
Porcentaje de material procedente de mermas del proceso de producción reincorporado al proceso	50,30%	50,40%	53,81%	73,35%

Se observa que no se ha alcanzado el objetivo de 53.81% en 2023, esto es debido a que los productos fabricados durante este año suponen un porcentaje de reciclabilidad de aproximadamente un 50%, como refleja la cifra obtenida.

Este objetivo está condicionado al mix de productos de fabricación. Con la optimización de la línea de reprocesado instalada en Lomme en 2024, se prevé alcanzar el objetivo 2025.

2.4 Uso sostenible de los recursos

2.4.1.1. Agua

(303-1) (303-3) (303-5)

El consumo de agua se realiza mayoritariamente en los centros productivos, en los que se utilizan las mejores prácticas disponibles para reducir la captación y el consumo de agua. Por otro lado, la compañía apuesta por un uso eficiente y responsable del agua sanitaria en las oficinas y edificios.

Los consumos son monitorizados periódicamente. Además, todas las plantas productivas se encuentran en zonas de bajo estrés hídrico, a exclusión de Noplex que no utiliza agua en sus procesos de fabricación.



Consumo de Agua	Unidad	2023	2024
Agua de red	m3	20.768	22.137
Agua de pozo	m3	38.072	46.293

En 2024, las necesidades de utilización de agua han aumentado respecto a 2023 ya que se utiliza como agua de refrigeración durante el proceso de extrusión. Si el mix de producto se fabrica en líneas de mayor output, aumentan los requerimientos de agua de refrigeración, causando por tanto un mayor consumo.

2.4.2. Materias primas y materiales

(3-3) (301-1) (301-2)

El grupo, como fabricante de mallas plásticas extruidas para diferentes aplicaciones (como la agricultura, el envase y embalaje, aplicaciones industriales, jardinería, geosintéticos y acuicultura), utiliza en su proceso como materias primas principales polietileno y polipropileno, ya sean virgen o reciclado. Cuando es posible, se utiliza total o parcialmente material reciclado o material reprocesado interno.

En la fabricación, se pueden añadir otros elementos como geotextiles, láminas de filme, cartones y tintas para impresión. El uso de envase de plástico o de cartón forma parte del embalaje habitual de nuestros productos.

Materias primas principales consumidas en 2023 y 2024:

	Unidad	2023	2024
Materias primas vírgenes	tn	12.443	12.550
Material reciclado	tn	1.093	369
Colorantes y aditivos	tn	280	296

	Unidad	2023	2024
Geotextiles	tn	1.049	804
Papel/cartón	tn	988	789
Plásticos	tn	892	911
Tintas	tn	43	41

El uso, cuando es posible, de materiales reciclados y reprocesados, materiales compostables y la propuesta de un embalaje optimo en cuanto a características físicas y sostenibilidad para nuestros productos forman parte de la estrategia de la compañía.

El material reciclado solo puede ser empleado en productos que no tengan requerimientos de contacto alimentario o que lo permitan por normativa. Durante 2024, las toneladas extruidas de este tipo de mallas han sido muy inferiores a las de años anteriores por lo que el consumo de material reciclado en planta ha sido reducido en consecuencia.



2.4.3. Energía

(3-3) (302-1) (302-4)

Los consumos de las energías usadas dentro del grupo se sintetizan en el siguiente cuadro:

Energía	Un	2023	2024
Electricidad	kWh	15.621.568	16.160.913
Gas Natural	kWh	5.943.529	6.195.701
Gas Propano	kWh	300.877	34.390

En 2024, el consumo de gas propano a tenido un gran descenso respecto a 2023 debido al cierre de actividad de Noplex, que era la única empresa que consumía gas propano.

Acciones para el ahorro energético:

- Durante el año 2024 toda la energía eléctrica consumida por el Grupo Intermas ha sido obtenida de fuentes de energía de origen renovable, realizando los contratos correspondientes de energía verde.
- Se ha mantenido y renovado los contratos de vehículos de alquiler híbridos, contando a finales de 2024 con 19 vehículos híbridos como flota.

2.4.4. Protección de la biodiversidad

(3-3) (304-2)

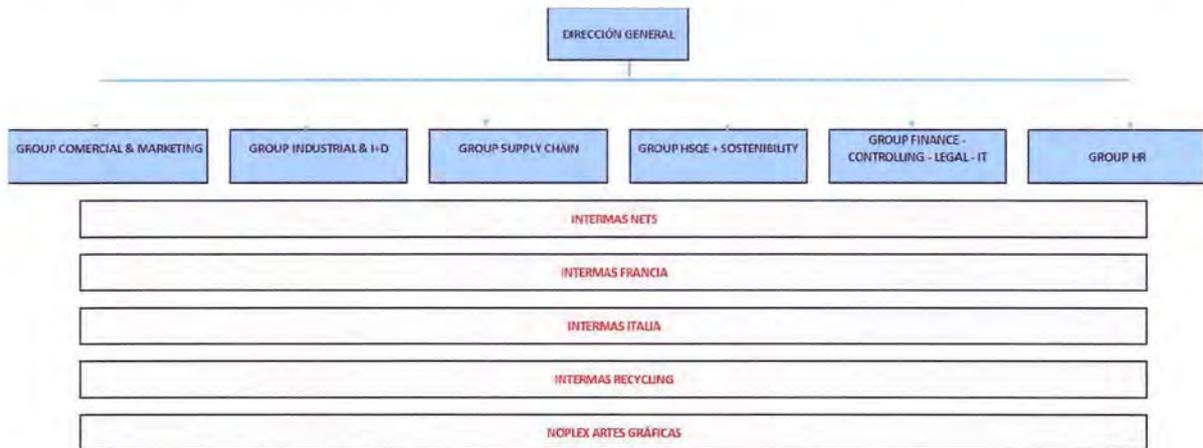
A pesar de que ninguna de las actividades de las empresas del grupo tiene impacto directo en áreas protegidas, se siguen, como es de obligación, las leyes en cuanto a contaminación, emisiones y vertidos.



3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

(3-3) (3-3) (2-15)

A partir del 9 de septiembre de 2022 GPM Group concentra su actividad en la fabricación y venta de malla a través de las diferentes divisiones comerciales, especializadas según su tipología de aplicación.



Adicionalmente, el grupo tiene la empresa Noplex Artes Gráficas, en Alberic (Valencia), dando apoyo a la división de packaging y la empresa Intermas Nets Recycling en Llinars del Vallès dedicada al reciclaje de materiales plásticos

El grupo tiene su empresa matriz en Llinars del Vallés, donde se concentra la Dirección General, el comité de Dirección, los Servicios Corporativos y el centro de producción más importante. A nivel Internacional, Intermas tiene presencia en Francia, con dos centros de trabajo, un centro en Italia y otro en Estados Unidos.

El foco principal ha sido recomponer los equipos divididos como consecuencia de la venta y escisión de una parte importante del Grupo. En esta nueva etapa, el enfoque de la estructura cambia, y aunque se refuerza la presencia y funciones corporativas, también estamos dotando a cada país de la estructura suficiente para funcionar por sí mismo y con autonomía suficiente.

La compañía mantiene, aunque pendiente de revisión, las políticas anteriores, y mantiene su Código Ético, que establece unas bases mínimas de grupo:

- Respeto por la ley, derechos individuales y valores morales
- Respeto por las personas
- Igualdad de oportunidades y desarrollo profesional
- Prevención de riesgos laborales
- Tratamiento de la información y el conocimiento
- Conflicto de intereses
- Imagen y reputación de la compañía
- Relación con empresas colaboradoras y proveedoras
- Relación con accionistas y empresas clientes
- Corrupción
- Protección del medio ambiente
- Compliance



Respecto a cualquier tema relacionado con el incumplimiento de cualquiera de estos elementos, las personas trabajadoras pueden dirigirse actualmente al Departamento de RRHH local, y al canal de denuncias ethicalchannel@intermasgroup.com.

<https://intermas.integrityline.com/frontpage>

En 2024 no hemos tenido ninguna denuncia por acoso laboral o violación de los derechos humanos.

Todos los trabajadores disponen de correo corporativo, y diferentes canales de comunicación: Seguridad y Salud Laboral, Responsabilidad Social Corporativa, Compliance y ética y Recursos Humanos.

En relación con las políticas de contratación, Relaciones laborales y PRL, y Diversidad e igualdad de oportunidades, libertad de asociación y negociación colectiva cada país se rige por las normativas locales y bajo el espíritu de nuestro código ético.

En GPM Group contamos con un sistema integrado de Calidad y medioambiente. Anualmente se realiza un análisis de puntos fuertes y debilidades, de riesgos y oportunidades y se hace seguimiento del mismo.

Los riesgos más importantes a nivel de RRHH tienen que ver con el envejecimiento de la plantilla por lo que debemos trabajar en la retención del conocimiento y la disminución del absentismo. Durante los últimos años, se ha optado por favorecer la opción voluntaria de la jubilación parcial.

1.1 Empleo

1.1.1 Ocupación

(2-7) (405-1) (401-1)

A 31 de diciembre de 2024 la plantilla es de 319 personas de los cuales el 21,94% son mujeres y el 78,06% son hombres.

Número de empleados/as según sexo a 31 de diciembre	2024
Mujeres	70
% mujeres	22%
Hombres	249
% hombres	78%
Total	319

Comparando los datos con el año 2023, a 31 de diciembre de 2023 la plantilla era de 357 personas de los cuales el 21,85% son mujeres y el 78,15% son hombres.

BMDLR OPS LMV CB



Número de empleados/as, según sexo a 31 de diciembre	2023
Mujeres	78
% mujeres	21,85%
Hombres	279
% hombres	78,15%
Total	357

Aunque hay un plan de igualdad en España, y con acciones positivas para fomentar la contratación de mujeres en la compañía. Sin embargo, no existe una alta rotación con lo que dificulta la entrada de nuevas personas.

Número de empleados/as, según país a 31 de diciembre	2024
España	187
<i>Mujeres</i>	41
<i>Hombres</i>	146
Francia	98
<i>Mujeres</i>	23
<i>Hombres</i>	75
Italia	34
<i>Mujeres</i>	6
<i>Hombres</i>	28
Total	319

A fecha 2023 estos eran los datos por país:

Número de empleados/as según país a 31 de diciembre	2023
España	233
<i>Mujeres</i>	51
<i>Hombres</i>	182
Francia	94
<i>Mujeres</i>	21
<i>Hombres</i>	73
Italia	30
<i>Mujeres</i>	6
<i>Hombres</i>	24
Total	357



A cierre del ejercicio 2024, el 95,92% de la contratación es de carácter indefinido. Los 13 contratos temporales a 31/12/2024, corresponden a la modalidad de jubilación parcial, lo que en realidad supone que el 100% de la plantilla tiene estabilidad en el empleo.

Por otro lado, la contratación parcial, va ligada principalmente, a las jubilaciones parciales y a un turno de trabajo específico de fines de semana y festivos. El salario de las jubilaciones parciales es % al tiempo trabajado y el de trabajadores de fin de semana y festivos a nivel retributivo está prácticamente equiparado a una jornada completa.

Número total y distribución de modalidades de contrato a 31 de diciembre	2024
Contratación	
<i>Indefinida</i>	306
<i>Temporal</i>	13
Total	319
Jornada	
<i>Completa</i>	280
<i>Parcial</i>	39
Total	319

Estos son los datos de 2023:

Número total y distribución de modalidades de contrato a 31 de diciembre	2023
Contratación	
<i>Indefinida</i>	343
<i>Temporal</i>	14
Total	357
Jornada	
<i>Completa</i>	313
<i>Parcial</i>	44
Total	357

Por otro lado, la presencia de mujeres en puestos de Dirección y de responsabilidad, sigue siendo proporcionalmente más baja, aunque se puede observar una tendencia al alza.

El nuevo plan de igualdad focaliza gran parte de sus esfuerzos en sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad de género y entender que es necesario realizar acciones concretas y cambiar la mentalidad para avanzar en esta materia.



Número y % de empleados por categoría profesional y sexo a 31 de diciembre	2024	%
Cargos de Dirección	14	
<i>Mujeres</i>	4	29%
<i>Hombres</i>	10	71%
Responsables y mandos intermedios	43	
<i>Mujeres</i>	4	9%
<i>Hombres</i>	39	91%
Personal técnico y comercial	53	
<i>Mujeres</i>	14	26%
<i>Hombres</i>	39	74%
Puestos administrativos y operarios	209	
<i>Mujeres</i>	48	23%
<i>Hombres</i>	161	77%
Total	319	

Comparamos con los datos de 2023:

Número y % de empleados por categoría profesional y sexo a 31 de diciembre 2023	2023	%
Cargos de Dirección	13	
<i>Mujeres</i>	2	15%
<i>Hombres</i>	11	85%
Responsables y mandos intermedios	57	
<i>Mujeres</i>	7	12%
<i>Hombres</i>	50	88%
Personal técnico y comercial	51	
<i>Mujeres</i>	17	33%
<i>Hombres</i>	34	67%
Puestos administrativos y operarios	236	
<i>Mujeres</i>	52	22%
<i>Hombres</i>	184	78%
Total	357	

intermas

La distribución por categoría y por edades de la plantilla es la siguiente:

Número y % de empleados por categoría profesional y grupos de edad a 31 de diciembre	2024	%
Cargos de Dirección	14	
Entre 31 y 40	1	7%
Entre 41 y 50	5	36%
Entre 51 y 60	7	50%
Mas de 60	1	7%
Responsables y mandos intermedios	43	
Entre 31 y 40	8	19%
Entre 41 y 50	13	30%
Entre 51 y 60	19	44%
Mas de 60	3	7%
Personal técnico y comercial	53	
Entre 18 y 30	3	6%
Entre 31 y 40	18	34%
Entre 41 y 50	14	26%
Entre 51 y 60	9	17%
Mas de 60	9	17%
Puestos administrativos y operarios	209	
Entre 18 y 30	12	6%
Entre 31 y 40	38	18%
Entre 41 y 50	43	21%
Entre 51 y 60	103	49%
Mas de 60	13	6%
Total	319	



Comparamos con los datos a 31 de diciembre de 2023:

Número y % de empleados por categoría profesional y grupos de edad a 31 de diciembre 2023	2023	%
Cargos de Dirección	13	
<i>Entre 31 y 40</i>	1	8%
<i>Entre 41 y 50</i>	4	31%
<i>Entre 51 y 60</i>	6	46%
<i>Mas de 60</i>	2	15%
Responsables y mandos intermedios	57	
<i>Entre 18 y 30</i>	1	2%
<i>Entre 31 y 40</i>	15	26%
<i>Entre 41 y 50</i>	18	32%
<i>Entre 51 y 60</i>	16	28%
<i>Mas de 60</i>	7	12%
Personal técnico y comercial	51	
<i>Entre 18 y 30</i>	4	8%
<i>Entre 31 y 40</i>	11	22%
<i>Entre 41 y 50</i>	21	41%
<i>Entre 51 y 60</i>	9	18%
<i>Mas de 60</i>	6	12%
Puestos administrativos y operarios	236	
<i>Entre 18 y 30</i>	10	4%
<i>Entre 31 y 40</i>	42	18%
<i>Entre 41 y 50</i>	60	25%
<i>Entre 51 y 60</i>	111	47%
<i>Mas de 60</i>	13	6%
Total	357	

Asimismo, a continuación, se muestra el promedio anual de empleados por modalidades de contratos, por sexo, edad y clasificación profesional:

Promedio anual de empleados por distribución de modalidades de contrato	2024
Contratación	
<i>Indefinida</i>	330,4
<i>Temporal</i>	14,8
Total	345,1
Jornada	
<i>Completa</i>	301,9
<i>Parcial</i>	43,1
Total	345,1



Comparamos los datos a 2023:

Promedio anual de empleados por distribución de modalidades de contrato	2023
Contratación	
<i>Indefinida</i>	371,76
<i>Temporal</i>	22,94
Total	394,7
Jornada	
<i>Completa</i>	342,5
<i>Parcial</i>	52,2
Total	394,7

Promedio anual y % de empleados por categoría profesional y sexo	2024	%
Cargos de Dirección		16,1
<i>Mujeres</i>	3,7	23%
<i>Hombres</i>	12,3	77%
Responsables y mandos intermedios		47,2
<i>Mujeres</i>	4,8	10%
<i>Hombres</i>	42,4	90%
Personal técnico y comercial		55,5
<i>Mujeres</i>	15,2	27%
<i>Hombres</i>	40,4	73%
Puestos administrativos y operarios		226,4
<i>Mujeres</i>	49,7	24%
<i>Hombres</i>	176,7	84%
Total	345,1	

Comparamos los datos a 2023:



Promedio anual y % de empleados por categoría profesional y sexo	2023	%
Cargos de Dirección	15,07	
Mujeres	3,75	25%
Hombres	11,32	75%
Responsables y mandos intermedios	58,72	
Mujeres	6,93	12%
Hombres	51,79	88%
Personal técnico y comercial	58,42	
Mujeres	20,03	34%
Hombres	38,39	66%
Puestos administrativos y operarios	262,49	
Mujeres	55,08	21%
Hombres	207,41	79%
Total	394,7	

Promedio % de empleados por categoría profesional y grupos de edad	2024	%
Cargos de Dirección	16,1	
Entre 31 y 40	1,4	9%
Entre 41 y 50	4,8	30%
Entre 51 y 60	7,9	49%
Mas de 60	2,0	12%
Responsables y mandos intermedios	47,2	
Entre 31 y 40	7,8	16%
Entre 41 y 50	16,6	35%
Entre 51 y 60	19,8	42%
Mas de 60	3,0	6%
Personal técnico y comercial	55,5	
Entre 18 y 30	2,4	4%
Entre 31 y 40	18,2	33%
Entre 41 y 50	15,0	27%
Entre 51 y 60	10,6	19%
Mas de 60	9,3	17%
Puestos administrativos y operarios	226,4	
Entre 18 y 30	10,0	4%
Entre 31 y 40	40,4	18%
Entre 41 y 50	52,7	23%
Entre 51 y 60	108,9	48%

BMDLR

OPS

LMV

CB

intermas

Mas de 60	14,4	6%
Total	345,1	

Comparamos los datos a 2023:

Promedio % de empleados por categoría profesional y grupos de edad	2023	%
Cargos de Dirección	15,06	
Entre 31 y 40	1	7%
Entre 41 y 50	5,76	38%
Entre 51 y 60	6,22	41%
Mas de 60	2,08	14%
Responsables y mandos intermedios	58,72	
Entre 18 y 30	1	2%
Entre 31 y 40	14,68	25%
Entre 41 y 50	18,69	32%
Entre 51 y 60	15,97	27%
Mas de 60	8,38	14%
Personal técnico y comercial	58,43	
Entre 18 y 30	3,71	6%
Entre 31 y 40	12,45	21%
Entre 41 y 50	22,42	38%
Entre 51 y 60	11,48	20%
Mas de 60	8,37	14%
Puestos administrativos y operarios	262,49	
Entre 18 y 30	14,63	6%
Entre 31 y 40	45,47	19%
Entre 41 y 50	64,13	27%
Entre 51 y 60	118,16	50%
Mas de 60	20,1	9%
Total	394,7	

En 2024, se han producido 60 despidos, como consecuencia de causas económicas y organizativas, así como el cierre de la compañía Noplex Artes Gráficas SLU, que ha supuesto dos expedientes de regulación de empleo y la salida de 33 empleados durante el 2024. No existe ninguna razón ligada a la edad o al sexo. Los despidos han sido debidos a la reestructuración de la compañía y la necesidad de reorganizar los medios y los recursos de la Compañía con el fin de lograr una estructura organizativa más eficiente, competitiva y rentable, que permita optimizar los costes, estructura y organización de la plantilla, para poder asegurar su viabilidad y mejorar su posicionamiento en el mercado.

intermas

Número de despidos en el año	2024
Por sexo	60
<i>Mujeres</i>	16
<i>Hombres</i>	44
Por grupo de edad	60
<i>Entre 18 y 30</i>	2
<i>Entre 31 y 40</i>	14
<i>Entre 41 y 50</i>	25
<i>Entre 51 y 60</i>	16
<i>Mas de 60</i>	3
Por clasificación profesional	60
<i>Cargos de Dirección</i>	5
<i>Responsables y mandos intermedios</i>	5
<i>Personal Técnico y comercial</i>	8
<i>Puestos administrativos y operarios</i>	42
Por país	60
<i>España</i>	51
<i>Francia</i>	6
<i>Italia</i>	3

En 2023 se produjeron 40 despidos:

Número de despidos en el año	2023
Por sexo	40
<i>Mujeres</i>	11
<i>Hombres</i>	29
Por grupo de edad	40
<i>Entre 18 y 30</i>	3
<i>Entre 31 y 40</i>	9
<i>Entre 41 y 50</i>	13
<i>Entre 51 y 60</i>	10
<i>Mas de 60</i>	5
Por clasificación profesional	40
<i>Cargos de Dirección</i>	4
<i>Responsables y mandos intermedios</i>	3
<i>Personal Técnico y comercial</i>	13
<i>Puestos administrativos y operarios</i>	20
Por país	40
<i>España</i>	30
<i>Francia</i>	10
<i>Italia</i>	0

intermas

1.1.2 Remuneraciones

(405-2) (2-19)

A nivel retributivo, los salarios se fijan en función del puesto de trabajo y no del género o la edad de la persona. Se busca la equidad tanto interna como externa.

La estructura salarial se rige por la normativa de cada país, e incluye los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Fijo
- Bonus
- Horas extras y pluses por puesto de trabajo
- Retribución flexible
- Retribución en especie (Vehículo, seguro médico)

Nuestro sistema de Bonus está destinado a puestos con mayor responsabilidad y área comercial. El sistema es igual para todos y se compone de unos objetivos de Grupo/Empresa y unos objetivos individuales, con diferentes pesos. La política en su conjunto es igual para todos, con independencia del tipo de contrato o jornada. Sin embargo, el acceso a la retribución flexible solo es factible con un contrato indefinido.

Para hacer una comparativa salarial se ha tomado el salario bruto anual percibido y anualizado, más el Bonus variable percibido, y los conceptos variables anualizados.

Remuneración media a 31/12/2024	2024
Por sexo	
Mujeres	40.480,59 €
Hombres	44.982,71 €
Por grupo de edad	
Entre 18 y 30	38.599,52 €
Entre 31 y 40	39.054,09 €
Entre 41 y 50	45.439,58 €
Entre 51 y 60	45.993,16 €
Mas de 61	44.684,70 €
Por clasificación profesional	
Cargos de Dirección	100.189,57 €
Responsables y mandos intermedios	53.873,46 €
Personal Técnico y comercial	50.482,70 €
Puestos administrativos y operarios	36.552,82 €



Comparamos con los datos de remuneración media de 2023:

Remuneración media a 31/12/2023	2023
Por sexo	35.507,98 €
Mujeres	36.480,11 €
Hombres	32.043,22 €
Por grupo de edad	35.507,98 €
Entre 18 y 30	31.380,37 €
Entre 31 y 40	31.395,25 €
Entre 41 y 50	35.534,42 €
Entre 51 y 60	35.739,91 €
Mas de 61	46.589,01 €
Por clasificación profesional	35.507,98 €
Personal Técnico y comercial	40.366,99 €
Puestos administrativos y operarios	28.274,37 €
Responsables y mandos intermedios	47.159,79 €
Cargos de Dirección	96.118,53 €

Brecha salarial

Aunque la asignación retributiva responde a criterios objetivos, existen razones históricas para entender la brecha salarial. Empresa históricamente masculinizada y con poca rotación, hace que los hombres tengan mayor antigüedad en la compañía (con conceptos salariales ligados a ella), y ocupan más posiciones de responsabilidad, lo que supone, en cómputo global de compañía, brecha salarial con mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres.

La brecha salarial en 2024 fue de -14%. La media de salario de las mujeres menos la media de salario de los hombres, dividido entre la media salarial de los hombres.

Por clasificación profesional	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Cargos de Dirección	116.648,16 €	79.396,94 €	-32%
Responsables y mandos intermedios	53.982,17 €	51.620,07 €	-4%
Personal Técnico y comercial	52.414,97 €	47.560,76 €	-9%
Puestos administrativos y operarios	37.383,84 €	32.867,61 €	-12%

TOTAL	-14,43%
--------------	----------------

BMDLR

OPS

LMV

CB



La brecha salarial en 2023 fue de 12,88%. La media de salario de las mujeres, menos la media de salario de los hombres, dividido entre la media salarial de los hombres.

BRECHA SALARIAL	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
Cargos de Dirección	101.540,00 €	75.132,00 €	-26%
<i>Personal Técnico y comercial</i>	43.148,00 €	35.279,00 €	-18%
Puestos administrativos y operarios	28.630,00 €	25.445,00 €	-11%
Responsables y mandos intermedios	47.387,00 €	49.208,00 €	4%

TOTAL	-12,88%
--------------	----------------

Remuneración media del Órgano de Administración y Alta Dirección

Durante el ejercicio 2024 los miembros del Órgano de Administración de la Sociedad han recibido una remuneración total por importe de 320 miles de euros (275 miles de euros en 2023), lo que corresponde a una remuneración media (ratio remuneración total dividida por número de consejeros en el ejercicio) por un importe de 63 miles de euros por el desempeño de sus funciones (55 miles de euros en 2023).

Durante los ejercicios 2024 y 2023 no se han realizado aportaciones en concepto de fondos o planes de pensiones a favor de antiguos o actuales miembros del Órgano de Administración de la Sociedad. De la misma forma, no se han contraído obligaciones por estos conceptos.

Los miembros del Órgano de Administración de la Sociedad no han percibido remuneración alguna en concepto de participación en beneficios o primas. Tampoco han recibido participaciones sociales, ni opciones sobre participaciones sociales, ni han ejercido opciones ni tienen opciones pendientes de ejercitar.

Durante el ejercicio 2024 y 2023 los miembros del Órgano de Administración de la Sociedad dominante no han recibido ningún anticipo, créditos ni garantía.

1.1.3 Políticas de desconexión laboral

En 2021 definimos una política de desconexión laboral pública, en la que se establecieron medidas como, limitación de presencia en oficinas a partir de una hora límite, así como reuniones, y el uso del correo electrónico.

Esta política se incluye dentro de la política de conciliación, ordenación del tiempo de trabajo, y desconexión laboral. Y con la implantación del teletrabajo, toda la plantilla de oficinas dispone de ordenador portátil para poder trabajar desde casa en flexy day.

BMDLR

OPS

LMV

CB



1.1.4 Personas con discapacidad

(3-3) (405-1)

Por otro lado, GPM Group sigue en su apoyo a las personas con discapacidad, y a nivel número de personas trabajadoras, actualmente cumplimos con los % de contratación que exige la LISMI en España. A nivel de grupo contamos con 13 personas.

Número empleados con discapacidad por clasificación profesional a 31 de diciembre	2024
<i>Cargos de Dirección</i>	0
<i>Responsables y mandos intermedios</i>	1
Hombres	1
Mujeres	0
<i>Personal Técnico y comercial</i>	0
<i>Puestos administrativos y operarios</i>	12
Hombres	9
Mujeres	3
Total	13

En el año 2023 contábamos con 16 personas:

Número empleados con discapacidad por clasificación profesional a 31 de diciembre	2023
Dirección General	0
<i>Cargos de Dirección</i>	0
<i>Responsables mandos intermedios</i>	3
Hombres	2
Mujeres	1
<i>Personal Técnico y comercial</i>	1
Hombres	1
<i>Puestos administrativos y operarios</i>	12
Hombres	10
Mujeres	2
Total	16

2.1 Organización del trabajo

1.2.1 Organización del tiempo de trabajo

(2-7)

BMDLR OPS LMV CB



A nivel de horarios de trabajo, cabe diferenciar entre los puestos de trabajo de fábrica, de oficina y comercial.

Nuestro proceso productivo es continuo de lunes a domingo. Tenemos una parte de la plantilla de fábrica que trabaja de lunes a viernes en turnos rotativos quincenales de mañana, tarde y noche, y, por otro lado, un turno de fines de semana y festivos de 12 horas, también en turno rotativos.

Esta forma de organización permite a los dos colectivos mayor flexibilidad y conciliación de la vida familiar. Existe movilidad entre turnos siempre que las necesidades de producción los permitan.

Los calendarios laborales se establecen con la participación de la representación de las personas trabajadoras y las vacaciones se fijan en los periodos de verano, Semana Santa y Navidades.

A nivel del personal de oficinas y comercial en Interimas Nets, S.A., la jornada es de 39 horas semanales de lunes a viernes, con flexibilidad de entrada y salida de una hora, así como a la hora de comer. Y jornada intensiva los viernes.

A nivel de permisos se aplican los diferentes convenios colectivos de aplicación según la legislación y se estudian soluciones a situaciones particulares que puedan surgir.

Respecto a la contratación, se basa principalmente en la contratación indefinida. Básicamente la totalidad de la contratación temporal son contratos de jubilación parcial.

1.2.2 Absentismo

(403-2)

El absentismo ha mejorado en relación con el año 2023. No obstante, sigue habiendo absentismo por bajas de larga duración.

Absentismo por país	2024	2023
España	21.071 ²	36.157
Francia	18.106 ³	30.417
Italia	1.800	2.084
Total	40.977	68.658

1.2.3 Conciliación

(3-3) (401-3)

Desde el punto de vista de conciliación, la empresa se rige por la normativa de cada país. Si bien es cierto que el horario de trabajo facilita la conciliación de la vida personal y profesional.

² El descenso de horas por absentismo en España se debe, en su mayor medida, al cierre de la compañía de Noplex Artes Gráficas, S.L.U. Asimismo, en Interimas Nets, S.L. se ha observado una mejoría en cuanto a las bajas de larga duración.

³ Las horas de absentismo de Francia de 2024 son una estimación debido a la salida de la responsable de área y la falta de registros completos. Esta estimación ha sido calculado multiplicando los días de ausencia por las 7 horas de jornada diaria.

BMDLR

OPS

LMV

CB

intermas

Adicionalmente, como genera un ambiente en el que el uso de los derechos establecidos se realiza con normalidad.

Existe una **Política de conciliación, ordenación del tiempo de trabajo, y desconexión laboral**. Esta política incluye mayor flexibilidad horaria, uso de bolsa de horas, límite en los horarios para reuniones, implantación del Flexy day, mayor flexibilidad horarias en las reducciones por cuidado de hijos, y desconexión laboral con la limitación del uso de correo y llamadas a partir de una hora determinada.

En relación con los permisos por cuidado de un menor se usa cuando existe la situación. En el periodo de estudio, tenemos un caso de reducción de jornada por cuidado de hijos, así como bajas por paternidad.

3.1 Salud y seguridad laboral

(403-1) (403-2) (403-3) (403-5) (403-6) (403-9) (403-10)

En GPM Group estamos convencidos de que la seguridad y salud de sus colaboradores es un pilar fundamental en su crecimiento como compañía.

El Grupo Industrial tiene un compromiso por el cumplimiento legal exigible en cada territorio de actuación, este compromiso se convierte en la base de nuestro sistema de gestión. Los requerimientos legales aplicados en cada sede son:

- Directiva 89/391/CEE del Consejo, del 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco).
- Directiva 89/654/CEE, del 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Directiva 2006/42/CE del Parlamento Europeo y del consejo, del 17 de mayo de 2006, relativa a las máquinas y por la que se modifica la Directiva 95/16/CE.
- Directiva 89/656/CEE del Consejo, del 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual.
- Directiva 90/269/CEE, del 29 de mayo de 1990, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Directiva 98/24/CE del Consejo, del 7 de abril de 1998, relativa a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), por el que se crea la Agencia Europea de Sustancias y Preparados Químicos, se modifica la Directiva 1999/45/ce y se derogan el Reglamento (CEE) no 793/93 del Consejo y el Reglamento (CE) no 1488/94 de la Comisión, así como la Directiva 76/769/CEE del Consejo y las Directivas 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE y 2000/21/CE de la Comisión.
- Directiva 2003/10/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 6 de febrero de 2003, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido). Al igual que la norma anterior, dispone los valores límites de exposición al ruido ocupacional, así como las obligaciones del empresario en cuanto a la protección de los trabajadores frente a la exposición al ruido ocupacional.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

intermas

- Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Las obligaciones atribuibles al empresario vienen definidas en la Sección II de dicha Directiva.

El seguimiento de esta normativa europea, más las específicas en cada territorio, se constituyen en el marco para erigir nuestro sistema de gestión de seguridad y salud.

Internamente, cada planta dispone de recursos humanos para realizar gestionar los procesos además del apoyo de consultores externos.

Desde abril de 2022 el centro de trabajo de Llinars del Valles, Intermas Nets, se encuentra certificado bajo la norma ISO 45001: 2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La identificación de peligros y evaluación de riesgos se realiza siguiendo el procedimiento redactado en nuestro Plan de Prevención. Disponemos de una tabla matriz donde queda reflejado las futuras revisiones.

Como base de la Planificación de la Actividad Preventiva contamos con los resultados de las Evaluaciones de Riesgos, la investigación de los incidentes, propuestas de los trabajadores, desviaciones a la legislación de aplicación y planes de inversión. Estas medidas pasan a un plan de acción que es monitorizado de forma periódica por un equipo de trabajo.

Los trabajadores disponen de varias vías para poder comunicar situaciones de peligros, desde su responsable inmediato, rellenar registro dirigido al responsable de seguridad y/o mediante comunicación a sus representantes legales. Tienen a disposición una cuenta de correo electrónico y un cuestionario de propuestas dirigidas al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En aplicación de la legislación actual, cualquier persona que detecte un riesgo grave e inminente para su seguridad y salud puede detener la actividad y no reanudarla hasta que se haya solventado la situación, dispone de la posibilidad de ponerlo en conocimiento de sus representantes que desarrollaran el paro en su lugar.

Las investigaciones de incidentes se desarrollan con la participación de los trabajadores, mandos superiores y los Representantes de los Trabajadores, analizando la situación ocurrida y proponiendo medidas correctivas para resolución. Como ejemplo, durante el año 2024 se han realizado un total de 63 investigaciones, en Intermas Nets.

Intermas ofrece a sus empleados la realización de Reconocimientos de su estado de Salud, de forma periódica y al inicio de su relación contractual. Estos exámenes los realizan empresas especialistas que dispone de personal capacitado para dicha labor.

La formación en seguridad y salud laboral se realiza a todas las personas trabajadoras en el momento que comienzan su relación con el grupo. Llevamos a cabo formaciones periódicas, de capacitación en equipos de trabajo, actuación en emergencias y salvamento. Estas formaciones se incluyen en el Plan de Formación anual de la empresa.

En el año 2024 se ha procedido a la integración de un Protocolo de Acoso Laboral, en el centro de Intermas Nets. También se ha actualizado la Evaluación de Riesgos Psicosociales.



Adicionalmente a estas actividades, en cada centro de trabajo se han seguido las instrucciones y recomendaciones de las diferentes autoridades sanitarias de cada país.

Estos son los principales indicadores de 2024:

DATOS	M	H	2024
Accidentes laborales	5	28	33
Horas perdidas	240	5.263	5.503
TASAS DE ACCIDENTABILIDAD	M	H	2024
Índice de incidencia	2,86	10,04	8,46
Índice de frecuencia	18,51	68,92	57,35
Índice de gravedad	0,28	1,81	1,46
Índice de ausencia	3,43	21,14	17,25

Estos son los principales indicadores de 2023:

DATOS	M	H	2023
Accidentes laborales	0	20	20
Horas perdidas ⁴	315	7.240	7.555
TASAS DE ACCIDENTABILIDAD	M	H	2023
Índice de incidencia	0,00	6,34	4,90
Índice de frecuencia	0,00	39,01	30,91
Índice de gravedad	0,33	1,78	1,48
Índice de ausencia	3,40	22,96	18,52

Incidencia = nº accidentes con baja * 100 / nº trabajadores

Frecuencia = nº accidentes con baja * 1.000.000 / nº horas trabajadas

Gravedad = nº jornadas perdidas * 1.000 / nº horas trabajadas

Ausencia = nº horas ausencia / nº trabajadores

Durante 2024 se ha registrado un incremento del número de accidentes laborales respecto al año anterior, pese a una reducción del número de trabajadores y de las horas trabajadas. Este descenso en la exposición total explica el aumento de los índices de incidencia y frecuencia. Sin embargo, la disminución del 27% en horas perdidas y la estabilidad del índice de gravedad indican que los accidentes han sido de menor severidad. La menor gravedad ha contribuido también a la ligera bajada del índice de ausencia.

⁴ Los datos de horas perdidas de 2023 han sido reexpresados debido a la actualización de los datos. Por consiguiente, se han actualizado los datos de los índices de gravedad y ausencia.



En 2024, la tasa de frecuencia de enfermedades profesionales para los empleados fue de 0,21(*), en 2023 fue de 0,618(*), calculado solamente para los casos de enfermedad laboral reconocidos por la Mutua de Accidentes de Trabajo de los empleados.

(* Tasa de frecuencia = nº de casos dividido por el número de horas trabajadas y multiplicado por 100.000

El número de casos reconocidos en 2024 ha sido de 1 hombre (en 2023 fue de 2 hombres y 2 mujeres).

3.2 Relaciones sociales

(2-29) (2-11)

En GPM Group respetamos la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, según la normativa de cada país. A nivel de Relaciones Laborales en todos los países en los que operamos hay una regulación al respecto y se respetan las normas y los roles que cada actor social en la empresa.

En 2024, al igual que en 2023, el 100% de la plantilla de empleados están cubiertos por los convenios colectivos del país al que pertenecen. No tenemos relaciones especiales de alta dirección u otros. España, Francia e Italia son los países con representación sindical, aunque es en España y Francia donde la representación es mayor. Cada país tiene bajo normativa las diferentes formas de interacción. La legislación o convenio colectivo establece en cada país los plazos y materias de negociación con la representación de las personas trabajadoras.

Adicionalmente se realizan reuniones periódicas con los Comités, además de todas las que puedan ir surgiendo por temas concretos, durante el año.

En España tenemos diferentes comisiones con representación de la RLT, como la comisión de igualdad y de seguridad y salud, de formación.

3.3 Formación

(3-3) (404-1) (404-2)

Aunque no existe una política de formación escrita, cada año se destina una partida económica para formación. Las formaciones se concentran principalmente en prevención de riesgos, nuevas tecnologías, formación técnica y normativas específicas a aplicar.

En el periodo analizado, la formación se ha concentrado en formación técnica y de reciclaje, aunque la formación en PRL, Igualdad e Idiomas es básica todos los años.

Total horas formación por categoría profesional	2023	2024
<i>Cargos de Dirección</i>	0	74
<i>Responsables y mandos intermedios</i>	488	303
<i>Personal Técnico y comercial</i>	652	295
<i>Puestos administrativos y operarios</i>	1.080	1.580
Total	2.220	2.252



3.4 Igualdad y no discriminación

(3-3) (406-1)

Dentro de nuestro código ético está previsto el trato igualitario con independencia del sexo, raza, color de la piel, religión, edad, ideas políticas, discapacidad, etc.

Además, la empresa dispone de un Plan de igualdad negociado y acordado con la representación de los trabajadores.

BMDLR

OPS

LMV

CB



4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

(3-3) (205-2) (2-23) (407-1) (406-1)

La conducta ética es el pilar fundamental para garantizar la gestión responsable de una sociedad y permite a GPM GROUP generar la diferenciación que construye lealtad en la empresa cliente y que contribuye a consolidar la posición de liderazgo y referencia que ostentamos en el mercado.

1. Política de Compliance penal de GPM GROUP

GPM GROUP cuenta con una Política de Compliance penal que da cumplimiento a la normativa aplicable al Grupo en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica. Los principios que inspiran esta política son:

1. **Legalidad**, entendida como el respeto y cumplimiento de la legislación vigente.
2. **Debida diligencia**, entendida como la necesidad de obtener y analizar información para una adecuada toma de decisiones.
3. **Gestión del riesgo**, priorizando aquellos casos que puedan suponer un mayor riesgo para la organización o la sociedad con carácter general.

GPM GROUP establece modelos para la identificación y control de requisitos legales aplicables a las actividades de la compañía.

El Comité de Ética y Cumplimiento se constituye como órgano con poderes autónomos de iniciativa y control, responsable de supervisar el funcionamiento y la observancia de estos modelos. Debido a la reorganización societaria, la posición de coordinador de cumplimiento, cuya misión es mantener e impulsar la prevención de delitos en el seno de la organización, ha quedado vacante, aunque el Grupo tiene previsto nombrar al nuevo a principios de 2023.

Igualmente, GPM GROUP aboga por el cumplimiento normativo y la prevención de delitos entre aquellos socios de negocio cuyo comportamiento irregular pudiera tener consecuencias legales o penales para la Organización.

La Política de Compliance penal se encuentra operativa en las sociedades de Iberia y se está preparando su implementación completa en el resto del Grupo. En este sentido, los principales componentes de nuestro Sistema de Gestión para la Prevención de Delitos (SGPD), como son nuestra Política de Compliance, la Política Anticorrupción, el Código de Ética y Conducta y el Reglamento del Canal Ético se han traducido al inglés, y está ya a disposición de toda la plantilla del Grupo en nuestra intranet.

La **formación** específica en relación con la Política de Compliance se realiza desde 2021 de forma anual.

Se siguen realizando acciones formativas de Compliance en formato online para empleados de Iberia, Francia e Italia. La formación ha tenido como objetivo, además del conocimiento de los conceptos básicos de Compliance, la familiarización de la plantilla con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), objetivos con los que el Grupo está plenamente comprometido. Dentro del marco de la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.



Durante el próximo ejercicio, se continuará impartiendo formación, tanto online como presencial, para que nuestro Programa de Compliance sea plenamente conocido y aplicado en todas las sociedades del Grupo, como ya lo es en las españolas.

2. Código de Ética y Conducta y Política anticorrupción

En GPM GROUP estamos plenamente comprometidos con el cumplimiento de los principios éticos y toda legislación y regulación vigente en las relaciones con sus grupos de interés, y en todas las actividades que desarrolla.

Integrados en su Política de Compliance penal, el Grupo dispone de un Código de Ética y Conducta y de una Política anticorrupción, que recogen los valores, compromisos y responsabilidades éticas asumidos por todos sus colaboradores.

2.1. Código de Ética y Conducta

El Código de Conducta está compuesto por los Principios Generales que rigen las relaciones con los grupos de interés y que definen los valores de referencia en nuestras actividades, incluyendo criterios de comportamiento en las relaciones con cada grupo de interés, que proporcionan las directrices y normas a seguir por las empresas clientes, proveedoras, accionistas, partners de negocio y miembros del Group para respetar los principios generales y para prevenir el riesgo de comportamientos no éticos.

El Canal Ético es la herramienta que permite comunicar de forma confidencial las conductas irregulares relacionadas con cualquier supuesto incumplimiento del Código de Ética y Conducta. En 2022 se ha comunicado y recordado a la plantilla su procedimiento de actuación y el buzón no ha recibido ningún mensaje.

2.2. Política anticorrupción

GPM Group posee una Política Anticorrupción que representa nuestro compromiso específico en la lucha contra la corrupción y el pleno rechazo a toda forma en la que se manifieste en todos los países en los que opera.

3. Procedimientos de debida diligencia

GPM GROUP realiza revisiones periódicas a los procedimientos de debida diligencia que aplica a externos que pudiesen exponer a la organización a riesgos penales.

Existe un cuestionario específico de Compliance en el formulario que nuestros principales proveedores cumplimentan, para su posterior evaluación como posibles proveedores del Grupo. Sólo los proveedores que cumplen estrictamente nuestros principios son aceptados.

4. Monitorización de los procedimientos puestos en marcha

Durante el presente ejercicio se ha implementado como procedimiento anual la monitorización de los procedimientos puestos en marcha en relación a la Política de Compliance penal, a nivel Grupo.

intermas

Dicha monitorización incluye el informe de KPIs en relación a los empleados que han recibido formación sobre Compliance, número de denuncias recibidas en el Canal Ético o número de incidentes confirmados de corrupción, entre otros.

En 2024, al igual que en 2023, no hubo ningún incidente confirmado de corrupción.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

5.1 Impacto de la actividad en la sociedad

(3-3) (3-3) (413-1)

GPM Group colabora a través de varias iniciativas y actividades con la comunidad local respondiendo al compromiso de desarrollo de la sociedad. En las diferentes filiales del Grupo se contribuye de distintas maneras, con la comunidad donde desarrollamos nuestras actividades; en tiempo y/o en dinero. Son acciones voluntarias y enfocadas a un beneficio social.

Colaboramos para combatir las desigualdades y reducir nuestro impacto en la sociedad civil a través de donaciones que benefician a organizaciones sin ánimo de lucro, social y/o medioambiental. A pesar de que la mayoría de estas acciones se han realizado con anterioridad a la modificación del grupo de consolidación, a continuación mencionamos las realizadas este año 2024:

- Donación de material escolar por valor de 100€ y 200€ al Institut d'estudis professionals aqüicoles ambientals de Catalunya.



Así mismo, en 2023 se realizaron las siguientes aportaciones:



Donación para fines fundacionales

- Club Pati Breda
- Orden Hospitalaria San Juan de Dios.

3.- Alianzas educativas

El impacto en las personas a través de la educación y el desarrollo en el contexto académico representa un punto fundamental para nuestro Grupo. Por ello, desarrolla distintos partnerships en educación.

Se detallan las realizadas en 2023:



- Empresa patrocinadora de IESE: Intermas reconocida por la Escuela de Negocios IESE durante el evento "Company Partner Day" en junio 2023.

intermas



Universitat
Pompeu Fabra
Barcelona

Fundació
Universitat Pompeu Fabra

- Convenio de cooperación educativa con UPF.

Se detallan las realizadas en 2024:



- Colaboración empresarial entre Intermas y el Institut d'estudis professionals aquícoles ambientals de Catalunya.



Marine Extension and
Georgia Sea Grant
UNIVERSITY OF GEORGIA



- Patrocinio universitario entre Intermas y la Universidad de Georgia en "Marine Extension and Georgia Sea Grant"

4.- Comunicación con el entorno

Nuestra web corporativa (www.intermasgroup.com) está traducida a todos los idiomas de los países donde opera el grupo, mantenemos información actualizada sobre las actividades del grupo y las novedades más significativas, así como canales de comunicación mediante la dirección mail info@intermasgroup.com y newsletters/comunicados.

Por otro lado, publicamos contenido a través de revistas especializadas online y offline para cada marca comercial y somos miembros de asociaciones y clúster para dinamizar las relaciones de la cadena de valor, innovar, emprender y desarrollar el negocio (Inda, IGC...).

Además, el grupo cuenta con un Departamento de Comunicación que gestiona cuentas en redes sociales tales como LinkedIn, YouTube, Facebook, Instagram, Twitter e Pinterest para cada marca comercial y las pantallas digitales internas de cada filial. Hoy en día, todas las personas trabajadoras del Grupo disponen de una cuenta de correo electrónico(e-mail) profesional, para poder comunicarse con el resto de la plantilla, y recibir todas las comunicaciones internas disponibles en la Intranet.

intermas

5.2 Subcontratación y proveedores

5.2.1 Responsabilidad social y ambiental de los proveedores

(3-3)

Durante 2024 se ha continuado la realización de evaluaciones periódicas a los proveedores mediante cuestionarios en los que se tienen en cuenta aspectos ambientales, sociales, de gobernanza, seguridad alimentaria, seguridad y salud laboral y de derechos humanos.

Se realiza revisión de los certificados de análisis de los materiales a su recepción, así como ensayos de laboratorio, cuando aplica, para reducir los riesgos y asegurar, en la medida de lo posible, que el producto que se recibe cumple con las especificaciones requeridas.

Continuamos priorizando la colaboración con proveedores locales para reducir el impacto ambiental del transporte.

Durante 2024 se ha realizado 1 evaluación de nuevos proveedores, la cual a resultado ser apta.⁵

5.3 Consumidores

5.3.1 Salud y seguridad de consumidores

(3-3)

Nuestros Compromisos

GPM Group trabaja para proporcionar un producto accesible, eficiente y seguro para dar respuesta a la creciente demanda de malla extruida plástica sin comprometer a las generaciones futuras. Apuesta por la Sostenibilidad, una pieza clave en nuestra visión de futuro como compañía de transformación de plástico.

El compromiso con la Sostenibilidad está integrado en la estrategia de la Compañía y cuenta con el apoyo e implicación de la alta dirección.

La innovación y el desarrollo de ingeniería - son nuestras mejores herramientas hasta el día de hoy para distinguirnos de la competencia. Fruto de un trabajo colectivo y permanente entre los investigadores de los laboratorios, los equipos de mercadotecnia y sus colaboradores de campo, nuestro grupo se distingue por un enfoque original y contribuye cada año a ofrecer numerosas innovaciones en los mercados.

Satisfacción al cliente - En un contexto de mercado cada vez más competitivo, la satisfacción del cliente a largo plazo representa una garantía de lealtad y desarrollo. Ya sea que se explote o no, el grupo trabaja para satisfacer las necesidades de sus clientes y de todas las partes interesadas, aspirando a superarlos cada día.

Anualmente, y dentro del marco de la certificación ISO 9001, las empresas de GPM Group analizamos la satisfacción de nuestros clientes. Para ello se tienen en cuenta aspectos como:

- La Tasa de servicio, donde se mide el cumplimiento de los plazos de entrega y la disponibilidad inmediata.
- Las reclamaciones recibidas y su gestión.
- El Feedback que recibimos de nuestros clientes.

⁵ En 2023 no se obtuvieron los datos correspondientes a las evaluaciones de nuevos proveedores, por lo que no ha sido posible realizar la comparación con el año anterior.

intermas

5.3.2 Sistemas de reclamación y quejas

(3-3)

GPM Group da mucha importancia al proceso de resolución de reclamaciones de cliente. Dentro de las diferentes tipologías de reclamaciones, destacamos el siguiente cuadro resumen:

Tipo	Entradas 2024	Resueltas 2024	%
Comercial	18	6	33%
Embalaje	10	2	20%
Logística interna	30	3	10%
Producto	135	90	67%
Transporte	17	2	12%
Total general	210	103	49%

Tipo	Entradas 2023	Resultas 2023	%
Comercial	30	11	37%
Embalaje	6	2	33%
Logística interna	17	7	41%
Producto	137	95	69%
Transporte	18	7	39%
Total	208	122	59%

Se destaca que durante los últimos años no se ha registrado ninguna reclamación que ponga en riesgo la salud de los consumidores.

5.4 Fiscalidad Responsable

(207-1) (207-2) (207-4) (201-4)

Nuestra estrategia fiscal se alinea con la misión y valores, así como con la estrategia de los negocios a largo plazo, gestionando sus asuntos fiscales aplicando buenas prácticas tributarias y actuando con transparencia, paga sus impuestos de manera responsable y eficiente y promueve relaciones cooperativas con los gobiernos, tratando de evitar riesgos significativos y conflictos innecesarios.

La práctica fiscal del Grupo está inspirada en **cuatro principios**, basados en el **Cumplimiento responsable**:

- Aplicación del Código de Buenas Prácticas Tributarias español.
- Simplificación de la estructura societaria, no utilización de paraísos fiscales o estructuras opacas.
- Precios de transferencia alineados con creación de valor y principio de plena competencia.
- Implantación del sistema inmediato de información (SII) con la AEAT.

Ya en 2020, el Consejo de Administración formalizó la Política fiscal Corporativa que incluye estas líneas básicas de actuación.



De acuerdo con su práctica fiscal, el Grupo no utiliza estructuras de carácter opaco o artificioso con la finalidad de ocultar o reducir la transparencia de sus actividades.

A efectos de la definición del concepto de paraíso fiscal, se toma como referencia el listado contenido en el RD 1080/1991 de 5 de julio. Asimismo, el Grupo realiza un seguimiento exhaustivo de las iniciativas internacionales existentes sobre la materia y de su posible incidencia en la definición del concepto de paraíso fiscal y por tanto, potencial ampliación del listado a otros países o territorios (lista de la UE de jurisdicciones no cooperativas desde el punto de vista fiscal', elaborado por el Consejo de asuntos económicos y financieros -ECOFIN- de nuestra presencia en paraísos fiscales conforme al listado español Unión Europea). La Compañía realiza una gestión activa que busca reducir su limitada presencia en territorios calificados como paraísos fiscales o que se consideran no cooperantes con las autoridades fiscales.

Por lo que se refiere a la lista española de paraísos fiscales, a 31 de diciembre de 2024 GPM Group no tiene ninguna sociedad controlada que se encuentre activa y que tenga su domicilio social y/o fiscal en dichos territorios. Tampoco contamos con sociedades residentes en países o territorios calificados por la normativa española como de nula tributación distintos a los ya referidos.

Por otro lado, el mantenimiento de una estructura societaria sencilla y fácilmente gestionable sigue constituyendo uno de los objetivos del Grupo, mediante acciones que ya se iniciaron en 2017, y que culminaron en 2020, con la venta de acciones de DIM3, y pasando en ese momento a ser Interimas Nets S.A.U. la matriz del grupo y propietaria de 100% de las acciones de todas las sociedades.

Ahora, con la reestructuración societaria, el 100% de acciones de Interimas Nets, S.A.U. son propiedad de Global Performance Materials, como holding de este grupo, y vehículo creado por el fondo de capital riesgo ABAC CAPITAL, destinada exclusivamente a la gestión de las sociedades de este grupo, siguiendo de esta manera con el objetivo de mantener una estructura societaria transparente.

Igualmente, a través de estos procesos se consigue proyectar una imagen unificada y homogénea y reforzar una posición en el mercado con identidad única.

La aportación fiscal tiene una incidencia muy significativa en los resultados del Grupo, que está sujeto a diversos impuestos, tasas, cotizaciones y otras aportaciones en todos y cada uno de los países donde opera. Cada tributo tiene su propia estructura y tipos de gravamen. La tabla adjunta muestra el desglose del beneficio obtenido en cada país, así como la aportación fiscal total desglosada:

2024

Pais	Beneficio	Aportación fiscal	Impuesto Sociedades	Cotizaciones Sociales	Tributos	Aranceles
TOTAL	-13.154.763,33	4.324.098,78	-1.019.327,86	4.410.943,05	656.428,35	250.002,59
España	-9.782.969,10	1.782.340,97	-1.005.909,86	2.437.305,71	309.215,65	41.729,47
Francia	-3.209.306,36	2.203.352,55	0,00	1.644.226,14	336.556,10	207.102,31
Italia	-324.025,87	327.675,65	-13.418,00	329.411,20	10.511,64	1.170,81
Usa	161.538,00	10.729,61	0,00	0,00	144,96	0,00

2023

BMDLR

OPS

LMV

CB

intermas

País	Beneficio
------	-----------

TOTAL	-1.557.676
--------------	-------------------

España	-590.618
Francia	-1.146.520
Italia	185.836
USA	-6.374

Aportación fiscal	Impto Sociedades	Cotizaciones Sociales	Tributos	Aranceles
-------------------	------------------	-----------------------	----------	-----------

2.809.777	-2.429.841	4.600.585	541.920	97.112
------------------	-------------------	------------------	----------------	---------------

255.246	-2.642.958	2.590.904	262.080	45.220
2.062.026	83.713	1.658.356	269.361	50.596
480.166	127.847,00	340.689	10.334	1.296
12.339	1.557	10.637	144,32	0

En el periodo de 2023 se recibieron subvenciones públicas, relacionadas con ayudas públicas a las empresas para compensar el incremento del coste de los suministros, por valor de 34 mil Euros. En 2024 se han recibido subvenciones públicas por valor de 90 mil Euros.



6. TABLA DE CONTENIDOS

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2024 GPM Group
Información General			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 2.) su organización y estructura,	2-1	Nombre de la organización	1.1 Sociedades y productos
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales s y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-6	Actividades, marcas, productos y servicios	1.1 Sociedades y productos
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura,	2-1	Ubicación de la sede	1.1 Sociedades y productos
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 3.) los mercados en los que opera	2-1	Ubicación de las operaciones	1.1 Sociedades y productos
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 3.) los mercados en los que opera	2-6	Mercados servidos	1.1 Sociedades y productos
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-7	Tamaño de la organización	1.1 Sociedades y productos
	2-1	Propiedad y forma jurídica	
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	3-3	Gestión de los temas materiales	Es transversal a todo el informe
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	3-3	Gestión de los temas materiales	Es transversal a todo el informe



Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	2-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	2.1 Gestión ambiental 3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal 4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
I. Información sobre cuestiones medioambientales:			
1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	3-3 Medio ambiente	Gestión de los temas materiales	2.1 Gestión ambiental
1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	3-3 Medio Ambiente	Gestión de los temas materiales	2.1 Gestión ambiental
1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	2-12	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	2.1 Gestión ambiental
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.	3-3-1 Contaminación	Lista de temas materiales identificados	2.2 Cambio climático y otros tipos de contaminación
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Economía circular Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	3-3 Economía circular	Gestión de los temas materiales	2.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

intermas

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.			
Economía circular Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	2.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos
Uso sostenible de los recursos			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1	Interacciones con el agua como recurso compartido	2.4.1. Agua
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-3	Extracción de agua	2.4.1. Agua
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-5	Consumo de agua	2.4.1. Agua
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	3-3	Gestión de los temas materiales	2.4.2. Materias primas y materiales
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	2.4.2. Materias primas y materiales
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-2	Insumos reciclados utilizados	2.4.2. Materias primas y materiales
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3	Gestión de los temas materiales	2.4.3. Energía
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-1	Consumo energético dentro de la organización	2.4.3. Energía
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-4	Reducción del consumo energético	2.4.3. Energía
Cambio climático			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3 Cambio climático	Gestión de los temas materiales	2.2 Cambio climático y otros tipos de contaminación
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	2.2 Cambio climático y otros tipos de contaminación
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	2.2 Cambio climático y otros tipos de contaminación
Biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	3-3/ 2-25 Biodiversidad	Gestión de los temas materiales	2.4.4. Protección de la biodiversidad
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	2.4.4. Protección de la biodiversidad
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			

intermas

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	2-7	Actividades y Trabajadores: Información sobre los Empleados	3.1.1 Ocupación
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	3.1.1 Ocupación
Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	3.1.4 Personas con discapacidad
Empleados con discapacidad.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.1.4 Personas con discapacidad
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.1.2 Remuneraciones
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	2-19	Políticas de remuneración	3.1.2 Remuneraciones (Nota: La remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo no ha sido reportada por motivos de confidencialidad)
Implantación de políticas de desconexión laboral, Organización del tiempo de trabajo	2-7	Actividades y Trabajadores: Información sobre los Empleados	3.2.1 Organización del tiempo de trabajo
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	3.1.1 Ocupación
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	2-7	Actividades y Trabajadores: Información sobre los Empleados	3.2.1 Organización del tiempo de trabajo
Número de horas de absentismo	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	3.2.2 Absentismo (Nota: Las horas de absentismo de Francia de 2024 son una estimación debido a la salida de la responsable de área y la falta de registros completos.)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.2.3 Conciliación
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	401-3	Permiso parental	3.2.3 Conciliación
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3.3 Salud y seguridad laboral
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo, y número de muertes por	3.3 Salud y seguridad laboral



		accidente laboral o enfermedad profesional.	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	3.3 Salud y seguridad laboral
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	3.3 Salud y seguridad laboral
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	3.3 Salud y seguridad laboral
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	3.3 Salud y seguridad laboral
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9	Lesiones por accidente laboral	3.3 Salud y seguridad laboral
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	3.3 Salud y seguridad laboral
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.4 Relaciones sociales
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	2-11	Acuerdos de negociación colectiva	3.4 Relaciones sociales
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	3.4 Relaciones sociales
Formación			
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	3-3 Formación	Gestión de los temas materiales	3.5 Formación
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	3.5 Formación
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	3.5 Formación
Accesibilidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Accesibilidad	Gestión de los temas materiales	3.6 Igualdad y no discriminación
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	3.6 Igualdad y no discriminación
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3 Igualdad	Gestión de los temas materiales	3.6 Igualdad y no discriminación
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos			

intermas

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	Gestión de los temas materiales	4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	2-23	Valores, principios, estándares y normas de conducta	4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil.	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	2-23	Valores, principios, estándares y normas de conducta	4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	205-2	Comunicación y formación sobre políticas anticorrupción	4.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.1 Impacto de la actividad en la sociedad
V. Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	3-3	Gestión de los temas materiales	5.1 Impacto de la actividad en la sociedad
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; Las acciones de asociación o patrocinio.	3-3	Gestión de los temas materiales	5.1 Impacto de la actividad en la sociedad
Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	Afiliación a asociaciones	1.3 Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	2-29 2-14	Enfoques para la participación de los grupos de interés Temas clave mencionados	5.1 Impacto de la actividad en la sociedad
Subcontratación y proveedores			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3-3 Proveedores	Gestión de los temas materiales	5.2.1 Responsabilidad social y ambiental de los proveedores
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	3-3 Proveedores	Gestión de los temas materiales	5.2.1 Responsabilidad social y ambiental de los proveedores
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3 Proveedores	Gestión de los temas materiales	5.2.1 Responsabilidad social y ambiental de los proveedores
Consumidores			

intermas

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3 Consumidores	Gestión de los temas materiales	5.3.1 Salud y seguridad de consumidores
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	207-1	Enfoque Fiscal	5.4 Fiscalidad Responsable
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	207-2	Gobernanza Fiscal, control y gestión de riesgos	5.4 Fiscalidad Responsable
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	207-4	Presentación de informes país por país	5.4 Fiscalidad Responsable
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	5.4 Fiscalidad responsable

BMDLR

OPS

LMV

CB