

Anexo – I
Informe de Gestión
INDUSTRIAL FASHIONABLE BLINDS GROUP BANDALUX SL
(y sociedades dependientes del Grupo Bandalux)
Estado de Información NO FINANCIERA
(consolidado)

ejercicio cerrado
31 de diciembre de 2021

ÍNDICE

03 Mensaje de la Presidencia.

04 Compañía.

04 Modelo de negocio.

- Entorno empresarial.
- Organización y estructura.
- Mercados.
- Objetivos y estrategias.
- Factores y tendencias de evolución.

23 Políticas.

25 Resultados de las políticas.

26 Riesgos.

29 Indicadores.

30 Cuestiones medioambientales.

30 Medioambiente.

34 Contaminación.

36 Economía circular y residuos.

37 Uso sostenible de los recursos.

37 Cambio climático.

37 Biodiversidad.

38 Cuestiones sociales y del personal.

38 Empleo.

45 Organización del trabajo.

48 Salud y seguridad.

50 Relaciones sociales.

51 Formación.

52 Accesibilidad universal.

52 Igualdad.

54 Conducta y derechos humanos.

59 Corrupción y soborno.

61 Sociedad.

61 Compromisos con el desarrollo sostenible.

62 Subcontratación y proveedores.

63 Consumidores.

64 Formulación

65 Índice EINF/GRI.

MENSAJE de la PRESIDENCIA

Estimado lector,

Un año más, nos complace compartir nuestra presentación relativa al Estado de Información No Financiera de Bandalux. El último ejercicio, todavía muy marcado por la crisis sanitaria, se ha visto impactado también por el constante aumento de costes en las materias primas, la logística y la energía. Todo ello hace evidente que la incertidumbre es una constante para la que hay que estar preparados.

Durante 2021 hemos sido fieles a nuestro compromiso por generar un espacio de trabajo saludable y apropiado para que nuestro equipo desarrolle su actividad de la mejor manera. La innovación, la calidad y el servicio al cliente siguen siendo la guía que marca todas nuestras acciones, trabajando en el desarrollo de soluciones de protección solar orientadas al bienestar de las personas y al cuidado del medio ambiente. En Bandalux somos optimistas sobre el futuro del planeta. Especialmente en lo que respecta a la creación de un parque de edificios más saludable y sostenible. Sabemos cómo ayudar a los profesionales de la construcción para lograr juntos unos edificios más eficientes a través de nuestras soluciones de protección solar.

Este pasado ejercicio ha sido también el momento de reformular el modo cómo trabajamos. Estamos haciendo una apuesta clara por la digitalización y el uso de herramientas tecnológicas que nos ayudan a ser más eficientes y ágiles. Y con esta ambición estamos también apoyando y motivando el cambio entre nuestros clientes hacia un modelo más tecnificado que facilite su desarrollo y crecimiento. A pesar de la coyuntura los resultados han sido satisfactorios y mantenemos la apuesta por nuestro plan de inversiones que nos llevará a contar con un nuevo centro multifuncional y una nueva planta productiva, que tendrán una incidencia directa en el desarrollo y crecimiento de la empresa en los próximos años.

Aprovecho la ocasión para agradecer la pasión y el esfuerzo que en su día a día realiza el grupo de personas que forma nuestro equipo y lleva a nuestra marca a una posición de liderazgo en el sector.

Emiliano García / Presidente Grupo Bandalux

01 COMPAÑÍA

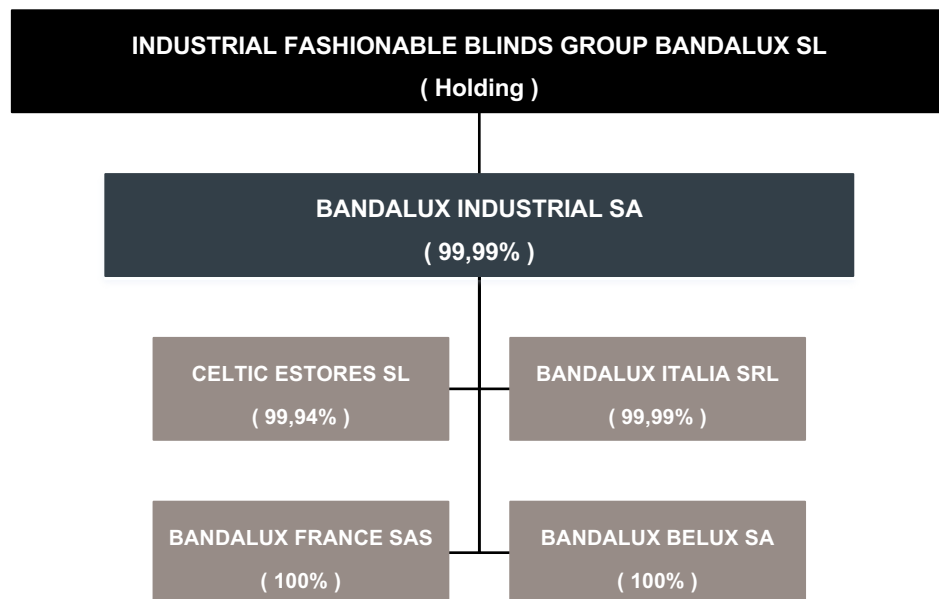
Modelo de negocio

Entorno empresarial

Razón social y nombre comercial

102-01

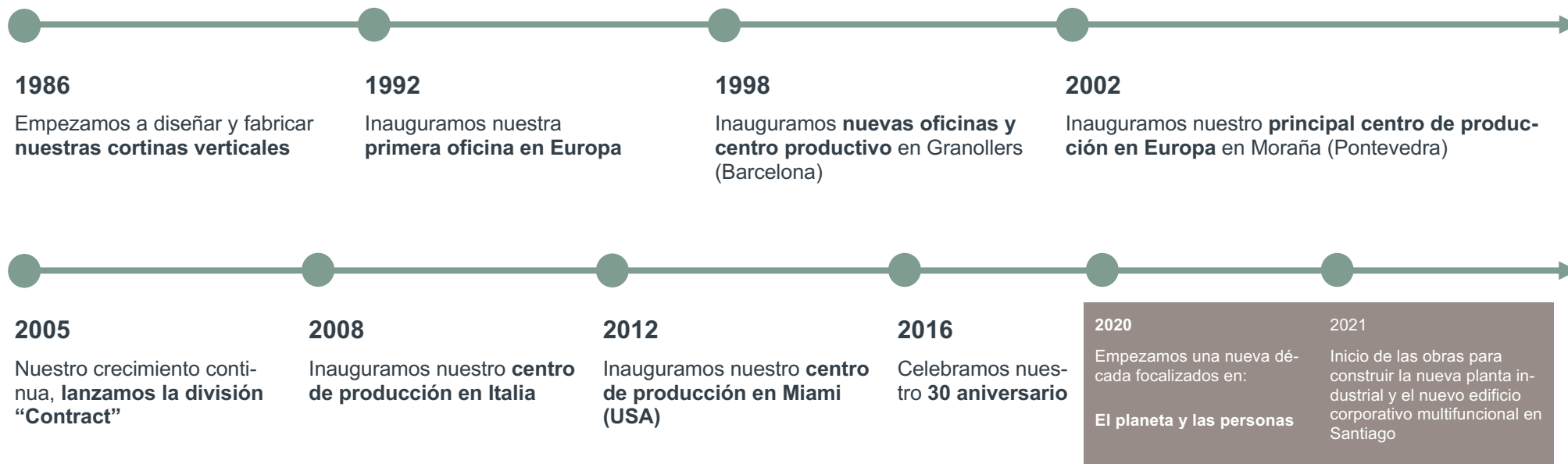
Industrial Fashionable Blinds Group Bandalux SL, en adelante Bandalux, es la matriz de un holding de empresas dedicadas al diseño, fabricación y comercialización de cortinas y estores. Bandalux cuenta con 5 sociedades dependientes.



Historia

Bandalux nació en 1986 con el lanzamiento al mercado de la cortina vertical. En estos casi 40 años de historia, Bandalux ha evolucionado constantemente para seguir liderando el sector. Bandalux se ha orientado y focalizado en ofrecer productos de calidad y prestar servicio e innovación tecnológica con elegancia y estética.

**«40 años de diseño y fabricación
en Europa para el mundo»**



Actividades, marcas, productos y servicios

102-02

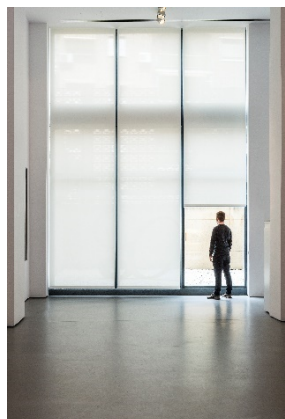
El modelo de negocio de Bandalux se basa en incluir en nuestra compañía todos los pilares del proceso en cadena, desde el diseño, ingeniería y fabricación, al asesoramiento al cliente, la venta especializada, la logística global, la instalación en obra y el servicio postventa.

«A través de nuestras cortinas y estores, transformamos la luz para crear la atmósfera deseada»

«+600.000 cortinas/estores fabricados por año»

Nuestros productos

CORTINAS ENROLLABLES



Class, Premium Plus I y Premium Plus II



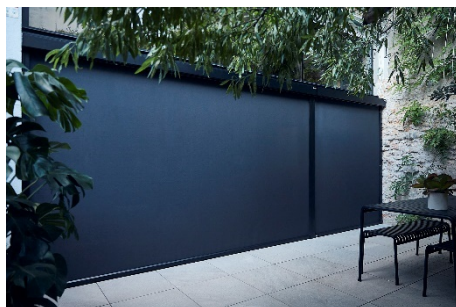
Arion
enrollables de grandes dimensiones



CORTINAS CON CAJÓN



B-Box, B-Box Duo, Q-Style y Fit Box (lanzamiento en Italia)
con cajón compacto, integrado o decorativo



Zi-Box, Zi-Box Duo y Z-Box
de tela tensada

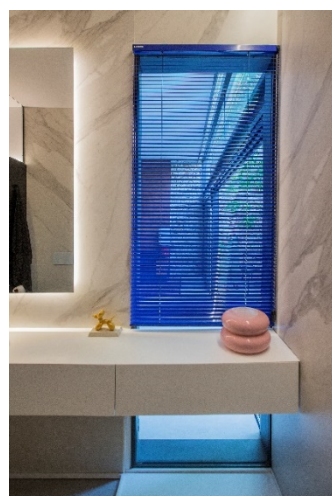


O-Box
con cajón cilíndrico

CORTINA VERTICAL



CORTINA VENECIANA ALUMINIO/MADERA



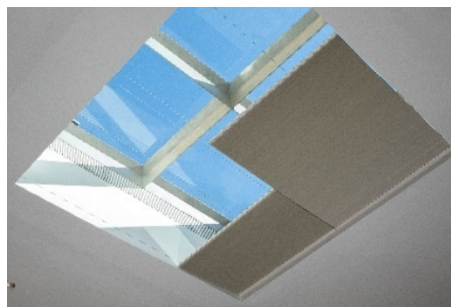
CORTINA TRADICIONAL



CORTINA PLISADA



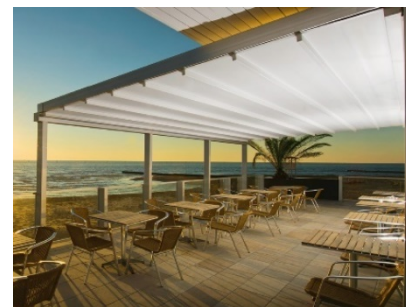
CORTINA PARA BUHARDILLA



SISTEMAS DE EXTERIOR



Toldos y Verandas
Novedades 2021: **Verion** y **Veranda Zip**



Pérgola



BSO

LYNX. La solución domótica de Bandalux

Bandalux ha desarrollado la solución domótica LYNX para el control automatizado e inteligente de todos los tipos de cortinas, desde cualquier ubicación mediante una app propia.

Hogar inteligente

LYNX permite aportar más valor en la venta de los sistemas Bandalux y forma parte del proceso de transformación digital de la compañía y de la estrategia por ofrecer un ecosistema digital completo; como la Tarifa Digital, las formaciones online y las herramientas AreaPro, eBA y el CRM B360

- **Confort sin contacto.** Gestiona tus cortinas desde el móvil o mediante control por voz.
- **Eficiencia y ahorro.** Aprovecha mejor los ciclos de luz solar, reacciona a las condiciones climáticas y, en consecuencia, ahorra en la factura de luz.
- **Tranquilidad para ti y los tuyos.** Activa escenas de simulación de presencia cuando estés fuera de casa.

- **Personalización de ambientes.** Programa y automatiza tantas escenas como quieras y visualiza en todo momento la posición de tus cortinas.
- **Espacio conectado.** LYNX te permite, además de las cortinas, conectar otros elementos como música, lámparas, ventilador...

Facilidad en su uso. Disponible para Android e iOS. Compatible con Alexa y Google Home.

Materiales y campaña de lanzamiento

LYNX cuenta con una **web dedicada** que incluye una **sección de videotutoriales** y un **asistente virtual especializado en LYNX**, con capacidad para resolver dudas técnicas y explicar las ventajas del sistema en castellano, inglés, francés e italiano.

Bandalux busca con esta solución mejorar los hogares de los usuarios de sus productos y el equipo **Bandalux Learning** ha realizado una campaña de formación sobre el sistema LYNX.

LYNX
BANDALUX

Principales atributos de nuestra gama de productos

Mejora del bienestar

- Tejidos que minimizan el deslumbramiento para un mayor confort visual.
- Estores que atenúan la luz, permitiendo mantener el contacto con la iluminación natural, para un flujo óptimo de los ritmos circadianos.
- Estores y tejidos que permiten regular el paso de la luz a voluntad.
- Sistemas de accionamiento suave y sin esfuerzo.
- Última tecnología en automatización de cortinas.
- Innovación en sistemas de domótica.
- Estores con confort acústico.
- Soluciones para todos los espacios interiores y exteriores.

Protección de la salud

- Tejidos antibacterianos que previenen de forma eficaz el desarrollo y la proliferación de hongos y bacterias.
- Tejidos ignífugos que garantizan la resistencia al fuego. Aunque el material textil se consuma, lo hace sin llama y así se evita la propagación del fuego.
- Tejidos sin elementos nocivos para la salud.
- Tejidos reflectantes para el control de la temperatura del ambiente.
- Estores de exterior que ayudan a proteger a las personas frente a agentes ambientales externos.
- Sistema patentado para la seguridad de los niños.

Preservación del planeta

- Estores fabricados a partir de botellas recicladas del fondo marino.
- Tejidos orgánicos que provienen de la caña de azúcar y de remolacha.
- Materiales reciclados y reciclables, que promueven la circularidad.
- Estores y tejidos técnicos que aportan un nivel elevado de eficiencia energética en los edificios.
- Fabricación en Europa, con proveedores de proximidad, para minimizar las emisiones medioambientales y reducir la huella de carbono.
- Soluciones técnicas aptas para los proyectos de bioconstrucción.

Nuestro enfoque al cliente - Servicio

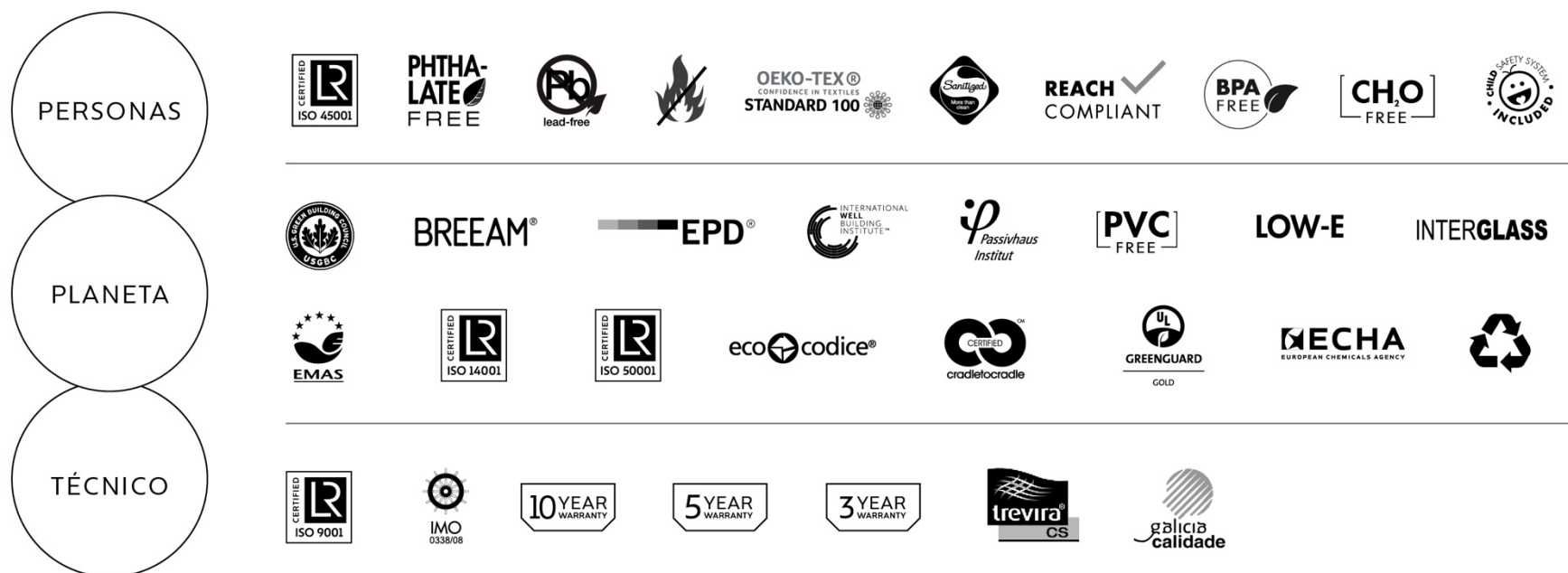
Un aspecto clave de la competitividad de Bandalux es el servicio que ofrece a sus clientes. Un servicio con una visión holística, que abarca a todos y cada uno de los departamentos de la compañía. Este enfoque hacía el servicio empieza a hacerse presente desde la concepción de las soluciones de gestión solar que forman el porfolio de la marca. Son productos que deben ser siempre fiables, duraderos y estéticos; pero también están desarrollados pensando en facilitar la labor del instalador y en ofrecer una experiencia exquisita al usuario final en su manipulación.

El servicio sigue siendo el epicentro en las actividades de marketing de la compañía, al generar herramientas de ventas y argumentos comerciales para facilitar el proceso de venta a los clientes. La cercanía con el cliente pasa por mantener una relación directa y totalmente transparente en la que toda novedad y actualización es compartida para que la cartera de clientes disponga de toda la información en el momento preciso y mediante el canal más adecuado: *newsletters*, webs, plataformas digitales. En este ejercicio Bandalux continua con la apuesta por la digitalización que empezó en 2020, incrementando las sesiones de formación técnica y comercial mediante webinars, implantando nuevos procesos para la digitalización de los pedidos, promoviendo las reuniones virtuales y lanzando la primera Tarifa Digital. Todas estas acciones son parte de un compromiso por incrementar la eficiencia en el trabajo al mismo tiempo que se reduce drásticamente el CO2 que genera la compañía en su actividad diaria. Potenciar una metodología de trabajo con uso de herramientas digitales subraya el compromiso de la compañía por ofrecer un servicio al cliente de calidad, ágil y resolutivo.

Bandalux cuenta con un amplio equipo de profesionales altamente cualificados que prestan apoyo y asesoramiento a la cartera de clientes. Expertos en el sector de la gestión solar que ayudan y ofrecen guía en aquellas necesidades que se presenten en cada ocasión. Personas especializadas que brindan un servicio de atención al cliente experto y cercano.

Por último, pero no menos importante, el hecho de ser fabricante y la orientación al servicio hacen Bandalux una compañía capaz de adaptar sus soluciones a proyectos concretos y preparada para responder a necesidades específicas de sus clientes. La planificación y los procesos industrializados que Bandalux ha desarrollado específicamente para su labor permiten a la compañía planificar los pedidos de suministros y que, de este modo, los productos lleguen en la fecha deseada siendo un ejemplo en los plazos de entrega.

Nuestros certificados



Nuestra marca

La marca Bandalux es sinónimo de experiencia, calidad y buen servicio en el ámbito de la gestión solar. Son atributos muy relevantes para nuestros clientes y que nos han permitido diferenciarnos de la competencia cuando hemos entrado en nuevos mercados.

Somos una compañía claramente B2B, enfocada a tres canales de venta: el pequeño retailer, el gran distribuidor y el profesional de las obras y proyectos constructivos.

Aun siendo una compañía B2B, no perdemos de vista a nuestros clientes finales, los usuarios de nuestros productos. Para ellos hacemos que nuestras cortinas sean estéticas, que vistan sus espacios; y también que sean funcionales, prácticas y fáciles de manipular, ofreciendo una más que satisfactoria experiencia de uso.

La identidad visual de la compañía refleja la idea de pasar de lo intangible a lo tangible, de transformar la luz y crear espacios para garantizar el bienestar y la calidad de vida, que se resume en el eslogan: “Light. Shades. Atmospheres”.

Crear una atmósfera: ese espacio que los usuarios de nuestros productos desean en cada caso, que despierta emociones y genera bienestar al combinar la luz con los productos Bandalux.

Sede social y delegaciones

102-03

La sede social mundial de Bandalux está ubicada en Pontevedra (Galicia), donde se encuentran las raíces de la compañía.

Las oficinas centrales y servicios corporativos se ubican en Granollers (Barcelona), donde se localiza también uno de los centros productivos del grupo.

Bandalux produce íntegramente sus productos y servicios en plantas industriales propias localizadas en dos continentes: en Europa, con dos fábricas en España y una en Italia; y en Norteamérica, con una planta de producción en EEUU en el estado de Florida.

Asimismo, Bandalux cuenta con una red de oficinas comerciales en diferentes países, que incluyen espacios de exposición y atención al público para dar un servicio personalizado a nuestros clientes en los diferentes mercados (España, Portugal, Francia, Benelux, Italia y EE.UU.).

Durante el ejercicio 2021 Bandalux ha anunciado una importante inversión para construir un nuevo centro de producción en Moraña (España), destinado a la fabricación de sistemas de protección solar para la unidad de negocio que da servicio al gran retailer.

Así mismo, Bandalux ha anunciado el proyecto de construcción de un centro multifuncional en Santiago de Compostela (España). En este nuevo edificio la compañía albergará las oficinas corporativas de servicios y el mayor showroom de la marca. Además, Bandalux prevé convertir este nuevo centro en un polo de atracción económico que apoye a los clientes de la firma y a la industria nacional en general. El edificio contará también con espacio para la celebración de todo tipo de eventos corporativos y lúdicos, tanto de Bandalux como de sus grupos de interés.

Propiedad y forma jurídica

102-05

Industrial Fashionable Blinds Group Bandalux SL es una sociedad limitada propiedad al 100% de socios españoles. A su vez, Industrial Fashionable Blinds Group Bandalux SL mantiene una participación directa permanente en el capital de la sociedad Bandalux Industrial SA del 99,99%.

El Grupo Bandalux está formado por un total de 6 sociedades, 3 de ellas domiciliadas en España, 1 en Bélgica, 1 en Francia y 1 en Italia.

En este Estado de Información No Financiera (EINF), se reporta información consolidada relativa a las sociedades participadas por Industrial Fashionable Blinds Group Bandalux SL, con las excepciones indicadas expresamente en los apartados correspondientes.

Organización y estructura

| Tamaño de la compañía | Grupo Bandalux | | | |
|--------------------------------|----------------|------------|------------|--------|
| | 2021 | 2020 | Diferencia | |
| Activos [€MM] | 50.209.453 | 45.823.550 | 4.385.903 | 9,6% |
| Fondos propios [€MM] | 30.200.949 | 24.912.630 | 5.288.319 | 21,2% |
| Ventas [€MM] | 61.885.252 | 49.016.468 | 12.868.784 | 26,3% |
| Importe neto cifra de negocios | | | | |
| Operaciones [unidades] | 630.000 | 500.000 | 130.000 | 26,0% |
| Compras [€MM] | 28.636.764 | 22.945.116 | 5.691.648 | 24,8% |
| Aprovisionamientos | | | | |
| Clientes [cuentas] | 3.733 | 5.570 | -1.837 | -33,0% |
| Proveedores [cuentas] | 959 | 295 | 664 | 225,1% |
| Empleados [promedio] | 565 | 470 | 95 | 20,2% |

Entorno empresarial

102-07

Los principales indicadores no financieros que definen el tamaño de Bandalux al cierre del ejercicio 2021, son los que se indican a continuación:

| | | | |
|--|--|---|-------------------------------------|
| +30.000 m² Instalaciones industriales | +8.000 m² Capacidad almacén | +600.000 Cortinas/estores servidos al año | +5.000 Cartera clientes |
| +150.000 Pedidos anuales | +18.000 Referencias producto | +1.500 Proyectos "Contract" | +20 Showrooms en el mundo |

Cambios significativos en la compañía y su cadena de suministro

102-10

Las operaciones realizadas por Bandalux en el ejercicio 2021 se han visto impactadas por la crisis sanitaria mundial y las dificultades que la industria global ha vivido durante este periodo en términos de escasez de materiales, incremento de la energía e interrupciones en el servicio logístico. Aun así, la compañía ha superado de forma satisfactoria estos obstáculos y ha salido reforzada por la capacidad que ha demostrado el conjunto de personas que la integran, para salir exitoso ante un escenario mundial de dificultad económica.

Aperturas, cierres y expansión

Pese a la coyuntura que se ha vivido durante el ejercicio 2021, Bandalux ha logrado mantener sus centros productivos y los empleos, creciendo en ventas en los principales mercados y hemos iniciado el proceso para incrementar nuestra capacidad industrial y de servicios con la construcción del segundo centro productivo en Moraña (España) y el centro multifuncional de Santiago. Este crecimiento e inversión denota la capacidad de la compañía y su apuesta y visión hacia el futuro.

Capital social

La estructura de capital de Bandalux se ha mantenido sin cambios significativos en el ejercicio 2021.

Proveedores y cadena de suministro

La cadena de suministro de Bandalux se ha visto afectada por la inestabilidad global vivida en el ejercicio 2021. Sin embargo, la actitud de la compañía, adelantándose a los problemas de escasez de materiales que se preveían y la capacidad financiera y logística para abastecerse de los materiales necesarios para garantizar la actividad durante todo el año, ha permitido disponer de un stock suficiente para garantizar el servicio a los clientes dentro de unos plazos muy competitivos, superando en la mayoría de los casos los estándares del sector.

Gobierno corporativo

102-18

La Junta General de Socios es el órgano soberano a través del cual Bandalux toma las principales decisiones corporativas, delegando a tal efecto en el Administrador la definición, puesta en marcha, seguimiento y control de las acciones aprobadas.

Presidencia

La Presidencia de Bandalux, con carácter general, define las políticas estratégicas y los valores corporativos, necesarios para la ejecución y la gestión posterior de los aspectos derivados por parte de la Dirección General y el resto de las direcciones funcionales correspondientes. Asimismo, la Presidencia realiza el acompañamiento necesario y

ejerce la supervisión suficiente, de forma continuada y periódica, sobre las acciones ejecutivas relevantes llevadas a cabo.

Dirección Corporativa

Dirección General

Las principales competencias y el desempeño de la Dirección General, se focalizan en las siguientes áreas:

- Modelo y la estrategia de negocio.
- Directrices de ejecución.
- Gestión de recursos.
- Gestión de negocio.
- Coordinación de funciones y filiales.
- Gestión del riesgo.
- Evaluación del desempeño relativo a los asuntos económicos, ambientales y sociales, así como la información de sostenibilidad sobre los mismos.

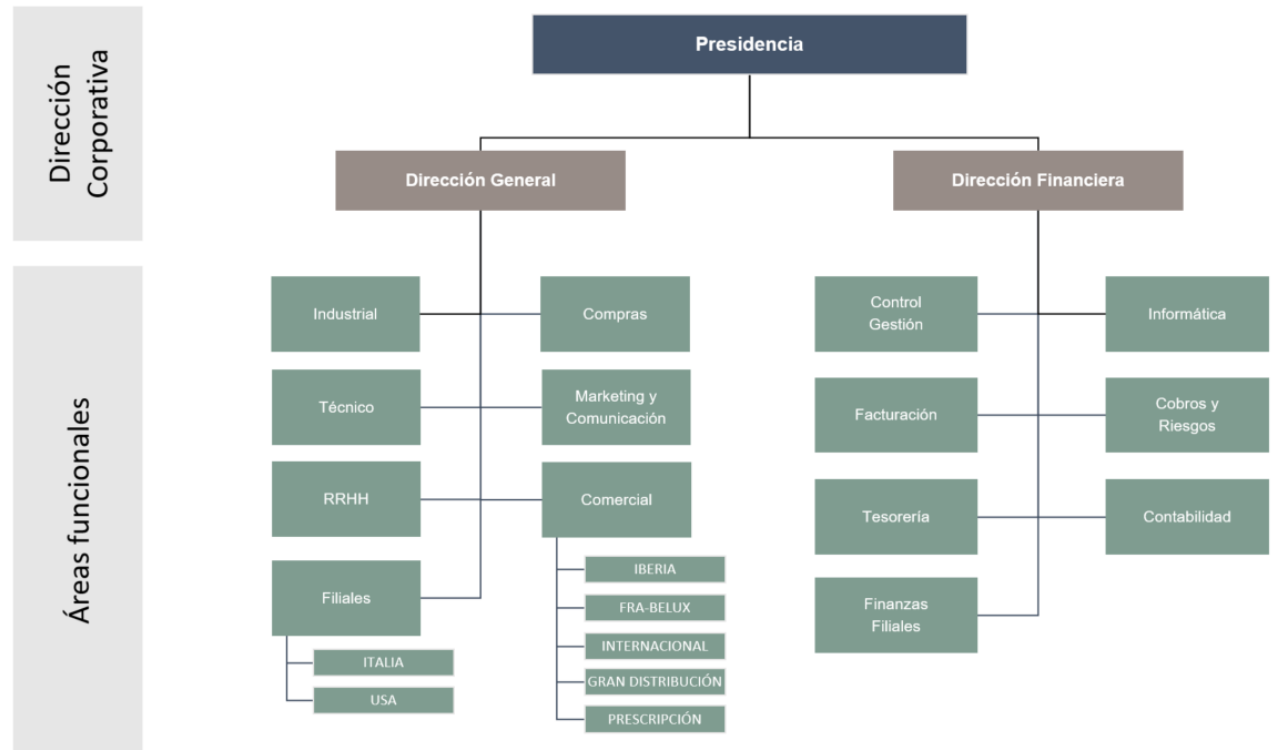
Dirección Financiera

La Dirección Financiera es la responsable de la supervisión del desempeño de los departamentos administrativo-financieros e IT, así como de establecer la estrategia financiera y de tesorería del Grupo y gestionar los recursos económicos y financieros.

Organigrama corporativo

La Dirección General y la Dirección Financiera trasladan y vehiculan los aspectos correspondientes a impulsar y desarrollar a través de las áreas funcionales de Bandalux, mediante comités y comisiones específicas, tanto de estrategia y desarrollo de negocio como relativas al análisis de los riesgos y la sostenibilidad de la compañía.

La estructura de gobierno corporativo de Bandalux, con detalle de sus áreas funcionales, es la siguiente:



Delegación de autoridad

102-19

La Dirección Corporativa de Bandalux efectúa la delegación de la autoridad en el resto del equipo directivo y empleados, en función de las responsabilidades y atribuciones conferidas en cada caso, tanto para las decisiones económicas y de negocio, como en relación a los aspectos ambientales y sociales. Para cada posición, Bandalux cuenta con la definición de atribuciones, responsabilidades y requerimientos correspondientes. Bandalux informa y forma periódicamente a los empleados en relación con el contenido y las expectativas de cada posición, al tiempo que transmite los principios corporativos de la compañía.

Sociedades del grupo

102-45

Las Sociedades que forman parte del grupo Bandalux, con indicación de su razón social, son las siguientes:

- Industrial Fashionable Blinds Group Bandalux SL.
- Bandalux Industrial SA.
- Celtic Estores SL.
- Bandalux Italia SRL.
- Bandalux France SAS.
- Bandalux Belux SA.

En este Estado de Información No Financiera (EINF), se reporta la información consolidada relativa a las sociedades participadas por Industrial Fashionable Blinds Group Bandalux SL, indicadas anteriormente, con las excepciones indicadas expresamente en los apartados correspondientes.

Mercados

Ubicación de las operaciones

102-04

Las principales actividades, operaciones y procesos desarrollados por Bandalux, tienen lugar en Europa con proveedores locales. La gestión del negocio se efectúa desde España y en las filiales.

La fabricación se realiza en las tres plantas europeas, dos en España e Italia y para el mercado americano en el centro de producción de Miami (EE.UU.).

«Pensamos globalmente y actuamos localmente»

Mercados servidos

102-06

Desde sus localizaciones en el mundo, Bandalux da servicio a países en cuatro continentes, entre los que destacan los siguientes:

Europa

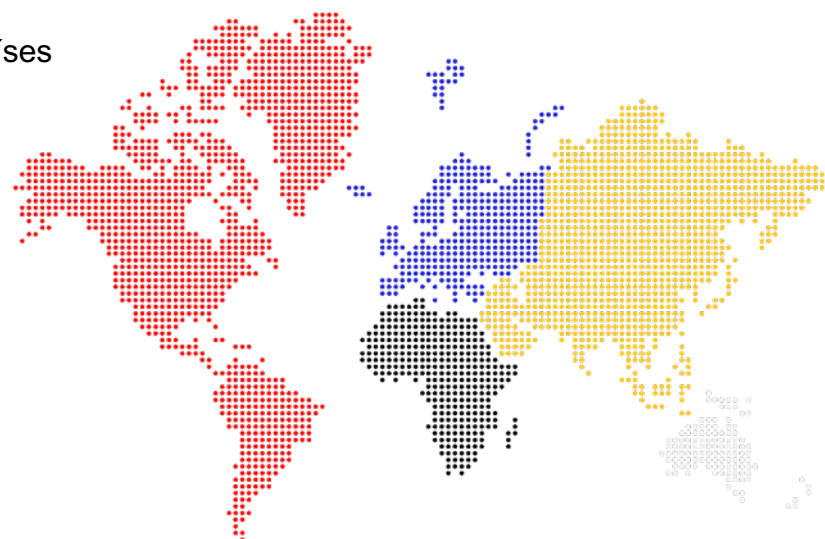
- España
- Portugal
- Francia
- Bélgica
- Holanda
- Italia
- Suiza
- Reino unido
- Otros

Resto del mundo

- Oriente medio.
- África.
- Otros.

América

- EE.UU.
- México.
- Chile.
- Colombia
- Uruguay.



Objetivos y estrategias

102-14

Presentación y misión

Nuestra misión es ofrecer a nuestros clientes soluciones de protección solar (cortinas y estores), con diseño europeo y fabricación propia en Europa y EE.UU., con altos niveles de calidad y servicio y con las soluciones técnicas más innovadoras.

Para ello, la estrategia de la compañía pasa por poner a las personas en el centro, ofreciendo las mejores soluciones a sus clientes y un entorno de trabajo óptimo para los colaboradores de la marca.

Desempeño en el ejercicio 2021

La especial situación de pandemia mundial sufrida en el 2020, nos ha enseñado que el futuro del negocio pasa obligatoriamente por situar a las personas en el centro de la estrategia empresarial, tanto nuestros colaboradores como nuestros clientes.

Siguiendo esta estrategia, durante 2021, hemos intensificado las formaciones internas para potenciar las competencias de todos los colaboradores de la organización, con un impacto no solo en su trabajo diario, también en su desarrollo personal. Algunos ejemplos son la formación de Key Players para potenciar los líderes del futuro, la formación en gestión del tiempo para un trabajo más eficiente y ágil, etc.

La digitalización ha sido uno de los ejes de mayor desarrollo de 2021 con la puesta en marcha de herramientas digitales que nos han permitido mejorar los procesos internos y de relación con los clientes. Las principales han sido el lanzamiento de la Tarifa Digital, que elimina la necesidad del uso de tarifas en papel y permite la actualización continua de la información de productos y precios para los clientes y mejora la experiencia de venta a los clientes.

Otra herramienta digital de gran impacto durante este ejercicio ha sido el programa Bandalux Learning que, a través de webinars formativos, nos ha permitido una comunicación más eficaz con nuestros clientes en los lanzamientos de nuevos productos, formaciones técnicas y soluciones de gestión comercial. Bandalux Learning ha supuesto una herramienta fundamental para mejorar los flujos de información interna con los equipos tanto de oficinas como de la red comercial, que se encuentran en distintas localizaciones.

El desarrollo del CRM Bandalux es otra herramienta digital implantada durante el 2021. Este programa ha permitido mejorar la comunicación entre los equipos comerciales de venta y soporte, mejorar el servicio a nuestros clientes con respuestas más ágiles y eficientes.

Todas estas herramientas digitales tienen un impacto directo en el uso de los recursos y permiten reducir el impacto de nuestra actividad económica en el planeta.

Entre los lanzamientos y actualizaciones de producto de 2021 destacan las soluciones de exterior con tela tensada mediante el sistema Zip como son la solución Veranda Zip y la mejora de la cortina enrollable Z-Box, ofreciendo nuevas funcionalidades de protección solar en el exterior de las edificaciones y aportando prestaciones técnicas

muy significativas como la resistencia a vientos continuos de hasta 265 km/h.

En interior destaca el lanzamiento de las nuevas cortinas enrollables con cajón Fit Box, que permiten la integración en ventanas y puertas acristaladas optimizando el uso del espacio.

Objetivos para el ejercicio 2022

De esta manera, los objetivos para el 2022 se centran en las siguientes líneas de trabajo:

- Digitalización en toda la cadena de valor, tanto en procesos internos como en productos y servicios; integrando a nuestros clientes en los procesos comerciales de la compañía.
- Incremento de nuestra capacidad productiva para ofrecer nuevas líneas de producto y mejorar aún más el servicio a clientes de todos los mercados.
- Mejora de procesos para industrializar la producción de cortinas tradicionales y para automatizar y optimizar los procesos logísticos del packaging de producto.
- Innovación de productos para ofrecer soluciones que mejoren la experiencia del usuario, facilitan el mantenimiento e incrementan su durabilidad, ayudando a la optimización de recursos del planeta.

- Continuar potenciando el talento de nuestros equipos a través de formaciones que capacitan a los equipos tanto a nivel profesional como personal.
- Sostenibilidad: desarrollar políticas medioambientales y de ahorro energético que impacten en nuestros procesos, en los productos que comercializamos y en los edificios en los que se instalan nuestras soluciones.

Factores y tendencias de evolución

102-15

Evolución y perspectivas generales

Como consecuencia de la pandemia mundial, Bandalux ha reforzado sus medidas de protección de las personas garantizando a la vez el mantenimiento de la actividad. Esto nos ha permitido, en un entorno complicado de movilidad, seguir ofreciendo un alto nivel de servicio a los clientes. Con estas medidas, hemos garantizado la seguridad y el bienestar de los empleados, los clientes y los proveedores, apostando por una vuelta al trabajo presencial, con seguridad y comodidad para el equipo.

La vuelta a la actividad industrial tras el parón del 2020 ha provocado un desabastecimiento global de materiales que ha provocado, por un lado, incrementos importantes de precios y, por el otro, roturas significativas en la cadena de suministro. Bandalux ha asumido gran parte de estos incrementos de costes para seguir ayudando al mantenimiento de la actividad de sus clientes y ha incrementado sus niveles de stock para garantizar el suministro.

Principales riesgos macroeconómicos

Con la salida progresiva del Covid-19 y la vuelta a la actividad económica mundial, se prevé una escasez de oferta de materiales que provocará un incremento de los costes a nivel global, tanto de las materias primas como de los productos terminados y del transporte mundial.

La inestabilidad política en Europa del Este deriva en una previsible escasez de recursos energéticos (Gas, petróleo, minerales, etc) que impactarán de forma directa en los costes de fabricación y, en consecuencia, en los productos terminados y en los usuarios.

Esta combinación de factores provocará previsiblemente una inflación sostenida que afectará directamente al consumidor final y obligará a modificar las políticas económicas gubernamentales como los tipos de interés de referencia provocando una recesión económica de dimensiones difíciles de cuantificar.

Tendencias, retos y oportunidades

El desarrollo de los planes de acción que la compañía marcó en 2020 con las distintas líneas estratégicas ha permitido optimizar nuestros procesos de trabajo internos y mejorar nuestro servicio al cliente. Esto ha fortalecido la posición de Bandalux en los mercados en los que opera logrando unos resultados que han sido incluso mejor que los previstos.

Políticas

Políticas y diligencia debida 102-18

Corresponde a la Dirección Corporativa de Bandalux la formulación directa y concreta de las políticas generales sobre la estrategia y acerca de las directrices básicas de gestión, así como la función general de supervisión y la consideración de cualquier otro asunto de especial relevancia.

La Dirección Corporativa, a través de las direcciones funcionales correspondientes, ha venido definiendo, impulsando y desarrollando las diferentes políticas, protocolos de actuación y procedimientos de diligencia debida corporativos, destacando, entre otros, los que se indican a continuación para cada ámbito de actuación y gestión:

Ambientales

- Política de gestión medioambiental, aplicada con carácter general corporativo de acuerdo con el estándar internacional ISO 14001.
- Política de control y seguimiento sistemático de los aspectos energéticos y la mejora del rendimiento energético, aplicada con carácter general corporativo de acuerdo con el estándar internacional ISO 50001.
- Gestión ambiental EMAS.

Económicas

- Política de gestión de calidad, aplicada con carácter general corporativo de acuerdo con el estándar internacional ISO 9001.
- Política corporativa de compras, homologación, seguimiento y control de proveedores y la cadena de suministro.
- Política corporativa de atención y satisfacción de clientes y consumidores.
- Política corporativa de seguridad en el tratamiento de la información y los datos facilitados por terceros.

Sociales

- Políticas corporativas de recursos humanos:
 - Política de reducción del absentismo.
 - Política de accesibilidad y discapacidad.
 - Política contra el acoso general, laboral y sexual.
 - Política de formación por empleado.
- Política corporativa de seguridad y salud.

Verificación, control y medidas 102-18 / 102-20

Cada una de las direcciones funcionales de Bandalux vela por la adecuada implantación, ejecución y cumplimiento de todas las políticas, los protocolos de actuación y los procedimientos de diligencia debida, definidos y aprobados por la Dirección Corporativa con carácter corporativo.

En base a la política corporativa de dirección y delegación de autoridad, cada una de las direcciones funcionales impulsan la ejecución y efectúan el seguimiento periódico correspondiente a través de los sistemas y medios de control interno, definiendo y ejecutando, cuando resulta necesario, los ajustes y las medidas correctoras apropiadas a cada situación, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos perseguidos, al tiempo que optimizar los resultados derivados de cada actuación en cuestión.

Las direcciones funcionales, a través de sus máximos responsables en cada caso, reportan periódicamente a la Dirección Corporativa en relación con las políticas emprendidas, los compromisos asumidos,

los objetivos y las metas establecidos, las responsabilidades atribuidas, los recursos comprometidos, las quejas y las reclamaciones recibidas y sus mecanismos, las acciones específicas emprendidas o ejecutadas, con detalle de sus resultados, así como las propuestas de mejora que correspondan en cada caso.

La Dirección Corporativa efectúa la revisión y evaluación objetiva de todos los asuntos, adoptando las decisiones más oportunas en cada momento en relación a los mismos y/o modificando las tomadas en el pasado, si resultase necesario.

Los principales objetivos de la Dirección Corporativa, en este sentido, son procurar el mejor y mayor cumplimiento posible a todos los compromisos corporativos asumidos y mejorar el desempeño general de la compañía en materia económica, medioambiental y social.

Resultados de las políticas

La aplicación de las políticas, los protocolos de actuación y los procedimientos de diligencia debida, definidos, aprobados, implantados y ejecutados por Bandalux, han generado resultados que pueden considerarse razonable y objetivamente positivos, por cuanto no se han identificado impactos negativos, o los registrados, han sido de carácter reducido o mínimo.

Especial consideración y mención se efectúa a lo largo de este informe en relación a las áreas, las materias y los asuntos altamente sensibles relativos a los aspectos económicos, ambientales y sociales, cuales son, entre otros, los siguientes: accesibilidad y discapacidad; acoso general, laboral y sexual; anticorrupción y lucha contra el soborno; conciliación laboral; conducta corporativa y cumplimiento normativo; igualdad, fomento y gestión de la diversidad, integración y lucha contra la discriminación; lucha contra el blanqueo de capitales; protección de los derechos humanos; responsabilidad social corporativa; salud y seguridad.

En 2021, para todas las áreas, las materias y los asuntos indicados en el párrafo anterior, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan prosperado con efectos perjudiciales para la compañía.

| | | | |
|---|-------------------------------|---------|----------|
|  | POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRADA | Fecha | 01/06/19 |
| | | Página: | 1 de 1 |

CELTIC ESTORES, S.L. (en adelante CELTIC ESTORES), empresa dedicada a la fabricación y comercialización de cortinas y estores técnicos y decorativos para protección solar, así como a la fabricación y distribución de muestrarios y material comercial, tiene como máximo objetivo la mejora continua, para fabricar sus productos acorde con los requisitos de calidad exigidos por sus clientes, trabajando en las máximas condiciones de seguridad y protección ambiental.

Para la consecución de este objetivo, CELTIC ESTORES mantiene implantado un Sistema de Gestión Integrado de: Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiental y Gestión de la Energía de acuerdo con las Normas UNE EN-ISO 9001, ISO 45001 y UNE EN-ISO 14001, Reglamento EMAS y UNE-ISO 50001.

Además, la organización mantiene suscritos los siguientes compromisos:

- mantenimiento del sello de "Galicia Calidad" de sus cortinas y estores,
- marcado CE de todos aquellos productos a los que aplique,
- cumplimiento de la legislación vigente y otros requisitos que la organización establezca relacionados con el sistema de gestión implantado entre otros con el uso y el consumo de la energía y la eficiencia energética,
- cumplimiento de las especificaciones de calidad acordadas con sus clientes, y otras establecidas por la empresa con el fin obtener la máxima satisfacción del cliente,
- establecimiento de condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de daños y deterioro de la salud de sus trabajadores, con la máxima de eliminar los riesgos laborales y en segundo término, reducir aquellos que no puedan ser eliminados,
- promover la consulta y participación de los trabajadores de la empresa,
- prevención de la contaminación ambiental, disminuyendo de manera continuada el impacto de su actividad en el entorno, promoviendo el desarrollo sostenible a través de la minimización en la generación de residuos,
- mejora en el desempeño energético y reducción de otros consumos de recursos,
- promover y potenciar propuestas de mejora continua consiguiendo la implicación en todos los niveles de la empresa,
- fomentar y apoyar la formación continua de los trabajadores,
- publicar periódicamente los logros alcanzados en materia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) a través de la publicación de Memorias de Sostenibilidad,
- asegurar la disponibilidad de la información para alcanzar los objetivos y las metas.

Asimismo, CELTIC ESTORES mantiene actualizada su Política Integrada, comunicándola a todos los niveles de la organización, con el fin de asegurar la aplicación efectiva de la misma y sentar la base para el establecimiento de objetivos y metas que estarán sujetos a un seguimiento continuo.

En definitiva, CELTIC ESTORES tiene como propósito la sostenibilidad entendida como la creación de un marco donde la empresa puede actuar, fomentando el crecimiento económico y la competitividad al tiempo que garantiza la protección del medioambiente y valoriza el impacto social de su actividad empresarial.

Casán Carlos García
Director Gerente

Riesgos

102-15

Bandalux ha efectuado el análisis de materialidad de sus actividades, operaciones y procesos desarrollados, identificando los impactos derivados, considerando los intereses y las expectativas de los grupos de interés e integrando los aspectos fundamentales y los retos sectoriales en los que opera, así como la legislación y la normativa que le es de aplicación. Todo ello se ha puesto en relación con los valores, las políticas y las estrategias de gestión propias, considerando las competencias corporativas esenciales. Con la finalidad de determinar los impactos, los retos y las oportunidades, se ha efectuado un análisis global, considerando varios puntos de vista, recursos y fuentes de información, en términos de sostenibilidad, los cuales se resumen en los siguientes:

- Los propios intereses y las expectativas de Bandalux.
- Los intereses y las expectativas de los grupos de interés.
- Las relaciones comerciales de Bandalux y los productos y servicios con impactos potencialmente negativos.
- Los objetivos, retos y metas a corto, medio y largo plazo.
- Los procedimientos utilizados para detectar y evaluar los riesgos, la gestión corporativa de los mismos y los sistemas y mecanismos de gobernanza aplicados en relación con las oportunidades generadas por Bandalux.
- Los enfoques de priorización corporativos.
- El desempeño en relación a las tendencias de sostenibilidad.

Asuntos y temas materiales y no materiales

Bandalux ha evaluado 21 temas y asuntos económicos, ambientales y sociales, de los cuales 20 de ellos, se han considerado relevantes y 1 se han calificado como no material en relación con las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por la compañía.

Asuntos y temas materiales

AMBIENTALES

- Cambio climático.
- Contaminación.
- Economía circular.
- Uso sostenible.

ECONÓMICOS

- Contribución a la comunidad.
- Corrupción y soborno.
- Desarrollo sostenible.
- Gobierno corporativo.
- Modelo de negocio.
- Riesgos corporativos.
- Subcontratación y proveedores.

SOCIALES

- Accesibilidad y discapacidad.
- Consumidores.
- Derechos humanos.
- Empleo.
- Formación.
- Igualdad.
- Organización del trabajo.
- Relaciones sociales.
- Salud y seguridad.

Asuntos y NO temas materiales

En base al análisis efectuado, Bandalux ha considerado que no resulta material en relación a sus actividades, operaciones y procesos, los riesgos e impactos generados relacionados con la biodiversidad.

Identificación y gestión de riesgos

102-15

La política corporativa de identificación de riesgos y oportunidades, se focaliza en la definición de los principios y el sistema de acción

para el control y la gestión de los posibles riesgos que afectan o puedan afectar a Bandalux en la persecución de sus objetivos de negocio. Esta política emana de la Dirección Corporativa, trascendiendo transversalmente a todas las actividades y niveles de la compañía, con implicación de todas las direcciones funcionales y empleados necesarios, según cada caso en particular.

También corresponde a la Dirección Corporativa la supervisión de los sistemas internos de información y control derivados de esta política. Periódicamente, la Dirección Corporativa identifica, revisa y actualiza los riesgos corporativos e impactos económicos, ambientales y sociales derivados de las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por Bandalux.

Bandalux toma en consideración el contexto y el entorno en el que opera, los requisitos legales que le son de aplicación y el resto de obligaciones a observar en el desarrollo de sus actividades, operaciones y procesos, así como a todas las partes interesadas en el desarrollo y desempeño corporativo.

Determinación de los riesgos

La determinación de los riesgos se efectúa sistemáticamente por la Dirección Corporativa, siendo los objetivos principales de actuación, los siguientes:

- Identificar los riesgos estratégicos, económicos, ambientales y sociales significativos.
- Calificar los riesgos mediante el análisis, la medición y la evaluación de los mismos, considerando a tal efecto, la probabilidad de ocurrencia y sus efectos derivados (impactos).

- Priorizar la gestión de los riesgos.
- Definir las medidas correctoras concretas para cada riesgo identificado.
- Diseñar los planes de actuación y de contingencia derivados.
- Realizar el seguimiento y control de las medidas emprendidas en el marco de los planes de actuación y contingencia definidos y aprobados.
- Efectuar la actualización periódica de los riesgos, así como de las medidas y planes de actuación y contingencia asociados.

Objetivos

Anualmente, Bandalux establece los objetivos a perseguir y conseguir, así como revalida el compromiso de mejora continua en todas las áreas (económica, ambiental y social), a través del plan anual de objetivos, el cual integra las metas y los retos a alcanzar, la planificación de las actividades correspondientes derivadas y la asignación de los recursos necesarios y suficientes para hacerlos realidad.

El plan anual de objetivos es elaborado por la Dirección Corporativa y presentado a la Presidencia de la compañía para su aprobación.

Gestión de los riesgos

La compañía designa gestores de riesgo por equipos, focalizados en los asuntos materiales encomendados, siendo sus principales funciones:

-
- Efectuar el seguimiento y el control de los riesgos asignados bajo su área de responsabilidad.
 - Definir y ejecutar los planes destinados a minimizar o erradicar los riesgos.
 - Reportar a los respectivos responsables de sus direcciones funcionales sobre el estado de situación en cada momento.
 - Proponer los planes de acción y de contingencia adecuados necesarios para cada caso.
-

A su vez, los responsables de cada dirección funcional, reportan periódicamente a la Dirección Corporativa. La más alta dirección de Banda-lux, efectuará de forma conjunta la revisión y evaluación objetiva de todos los asuntos y adopta las decisiones más oportunas en cada momento en relación a los riesgos, impactos, retos y oportunidades identificados.

Riesgos corporativos asumidos

Bandalux, en todo momento procura eliminar o minimizar los riesgos que se derivan de sus actividades, operaciones y procesos, asumiendo únicamente aquellos que le permitan:

- Alcanzar los objetivos estratégicos y de negocio con los niveles de variabilidad e impacto negativo razonables.
- Aportar garantías para los accionistas-socios.
- Salvaguardar los resultados y la reputación de Bandalux.
- Promover y garantizar los intereses de los grupos de interés.
- Procurar la estabilidad de Bandalux y su solidez financiera sostenida en el tiempo.

Principales impactos y riesgos identificados

- Dificultades en el suministro puntual y adecuado de los materiales y las materias primas.
- Encarecimiento del precio de los materiales y las materias primas.
- Aumento de los costes de transporte y de energía.
- Entorno económico convulso a raíz de los efectos de la Covid-19.
- Nivel de competencia intensa y feroz del mercado en los sectores en los que opera Bandalux.

Indicadores

102-54

Este informe se ha elaborado haciendo uso referencial y discrecional, completo o parcial, de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) publicados por el GSSB (Global Sustainability Standards Board), según las necesidades concretas de los temas tratados y abordados en el mismo en cada caso en particular, en relación con los contenidos de los estándares correspondientes.



02 CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Medioambiente

Visión y actuación

Las actividades desarrolladas por Bandalux representan un impacto potencial en el medio ambiente. Bandalux está totalmente comprometida con la protección del medio ambiente, hecho que conlleva la integración de la prevención y gestión medioambiental en todas sus actividades, operaciones y procesos. Bandalux desarrolla su actividad con el compromiso de sostenibilidad medioambiental. A tal efecto, realiza todas las actividades necesarias y suficientes a su alcance, encaminadas a la prevención de la contaminación, la mejora de la economía circular y la prevención y gestión de los residuos, el desempeño en el uso eficiente de los recursos y la promoción de la responsabilidad medioambiental corporativa.

La visión medioambiental de Bandalux, también se focaliza hacia la autosostenibilidad. A tal efecto inspiran su actuación la mejora en la gestión eficiente del uso de la energía, la promoción de mayores y mejores pautas y conductas en la gestión de los residuos, minimizando el uso de los mismos y mejorando su reciclaje, siempre que ello resulte posible, así como la orientación a la obtención de las certificaciones y la aplicación de sus políticas y procedimientos correspondientes derivados de los sistemas de gestión ambiental EMAS y del estándar internacional ISO 14001.

Compromisos

El principal principio medioambiental de la compañía en el desarrollo de su estrategia empresarial, es velar por la conservación del medio ambiente, minimizando el impacto de sus actividades, operaciones y procesos en el mismo.

Con la finalidad de cumplir con este principio de la mejor forma y con el mayor alcance posible, en todas las actividades, operaciones y procesos realizados por la compañía, entre otros, se observan los compromisos medioambientales siguientes:

- Mejorar continuamente el sistema de gestión integrado de calidad, medio ambiente y seguridad laboral y de la información, implantado en la compañía.
 - Asegurar el cumplimiento de la normativa legal vigente, la reglamentación requerida exigible y cualesquiera otros requisitos observados y aplicados voluntariamente.
 - Fomentar la formación y la sensibilización para concienciar, implicar y responsabilizar a todos los empleados en las áreas, materias y asuntos de calidad, medio ambiente y seguridad laboral y de la información.
 - Gestionar, controlar y desarrollar eficazmente las actividades, las operaciones y los procesos ejecutados en general y los medioambientales en particular, en la fabricación de los productos y la prestación de los diferentes servicios a los clientes.
 - Cumplir con las necesidades y las expectativas de los clientes y las demás partes interesadas, en general, y con las de materia medioambiental, en particular, incluyendo la gestión eficaz de las incidencias registradas.
 - Controlar, reducir y minimizar las emisiones y los consumos de recursos naturales para lograr un desarrollo sostenible, siendo el objetivo principal la prevención de la contaminación.
 - Reducir, reutilizar y reciclar los residuos generados y, cuando ello no sea posible, darles el destino final que asegure un menor impacto sobre el medio ambiente.
-

Efectos en el medio ambiente

Los principales riesgos medioambientales identificados por Bandalux, son el uso sostenible de los recursos y la economía circular y la prevención y gestión de los residuos. Los principales impactos y aspectos ambientales identificados, son los siguientes:

- Generación de residuos de plástico.
 - Generación de residuos de absorbentes contaminados, generación de envases vacíos contaminados y consumos de productos químicos.
-

En relación al resto de fuentes de contaminación ambiental, incluidos el ruido y la iluminación, se considera que tienen un impacto no material en el conjunto de las actividades, las operaciones y los procesos desarrolladas por Bandalux, motivo por el cual no son objeto de análisis y desarrollo exhaustivo en este informe.

Evaluación y certificación

Bandalux está plenamente comprometida con el cumplimiento de los requisitos legales y con la implantación de los sistemas de gestión medioambiental más exigentes. Bandalux aplica un sistema de gestión medioambiental EMAS con carácter general corporativo, certificado de forma particular para la sociedad del grupo Celtic Estores SL, de acuerdo con el estándar internacional ISO 14001, considerando de la naturaleza de las actividades, las operaciones y los procesos realizados.

En el marco de la certificación indicada y en base a los sistemas y los protocolos de seguimiento y control corporativos, Bandalux realiza auditorías internas y externas medioambientales periódicas de los centros de trabajo propios, así como sobre las actividades, las operaciones y los procesos ejecutados, tanto en las sedes corporativas como en las delegaciones, aplicándose en todos los casos, pautas de mejora continua a partir de los resultados obtenidos.

Recursos dedicados

En el ejercicio 2021, Bandalux no ha registrado separadamente las inversiones en sistemas, equipos e instalaciones para la protección y la mejora del medio ambiente. Las actividades, operaciones y procesos desarrollados por Bandalux, no comportan especiales responsabilidades, gastos, activos, provisiones y/o contingencias de naturaleza medioambiental que puedan considerarse significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la compañía. Por este motivo, no se incluyen los desgloses específicos en la memoria de las cuentas anuales de Bandalux.

Principio de precaución 102-11

Evaluación ambiental

- Bandalux ha realizado la evaluación ambiental de todas sus actividades, operaciones y procesos, concluyéndose que resultan significativos los siguientes: Generación de residuos de plástico, generación de residuos de absorbentes contaminados, generación de envases vacíos contaminados y consumos de productos químicos.

Riesgos ambientales

Se han identificado las fuentes potenciales de riesgo medioambiental, se han determinado sus aspectos ambientales asociados (consumo, emisión, generación, vertido, etc.), se han definido los impactos posibles derivados y el plan de acción concreto, o bien se han definido un conjunto de buenas prácticas a observar.

Las principales fuentes de riesgo medioambiental potencial de Bandalux, se han acotado en las siguientes: adaptación a los cambios legislativos y normativos; formación adecuada y suficiente del personal y las contratadas en materia medioambiental; control y detección de los consumos frente a picos registrados en los mismos; presentación de las declaraciones periódicas de residuos; generación de residuos peligrosos; impacto en los bienes materiales y humanos de terceros a causa de incidentes; control de los límites de emisión y vertidos; mezcla accidental de residuos; prácticas ambientales del personal y las contratadas; requisitos legales en materia medioambiental y de emergencias; restricciones administrativas de operación o localización; etc.

Información corporativa

Bandalux facilita toda la información necesaria a sus empleados en materia medioambiental y les proporciona en todo momento el soporte y el acompañamiento necesarios sobre cualquier cuestión relacionada con el medio ambiente, a través de sus mandos directos, de acuerdo con los sistemas y los protocolos medioambientales corporativos.

Objetivos

Los objetivos principales de Bandalux en materia medioambiental son: la eficiencia energética y el uso sostenible de los recursos; la economía circular y la prevención y gestión de los residuos; el mantenimiento y la ampliación de las certificaciones correspondientes el control y el seguimiento de los consumos. A tal efecto, en todas las actuaciones, actividades, operaciones y procesos, Bandalux procura desarrollar y expandir su proyecto y modelo de negocio de forma sostenible.

Bandalux dispone de procedimientos operativos suficientes de actuación para la gestión medioambiental, cuya finalidad es definir y aplicar una metodología ágil y práctica para efectuar el control de los impactos medioambientales potenciales.

Los principales resultados alcanzados por Bandalux en el ejercicio 2021, han sido los siguientes:

- **Obtención del certificado Oeko-Tex en nuestros productos.**
- **Disminución del 2% del consumo energético (Kwh por unidad fabricada).**

Este objetivo se ha conseguido, registrándose una reducción del 34%. Una parte de la reducción es causada por la disminución de la producción en 2020 debido a la crisis sanitaria.

- **Consumo de energía eléctrica suministrada por proveedores 100% renovables.**

Los principales objetivos establecidos por Bandalux para el ejercicio 2022 en materia medioambiental, son los siguientes:

| | |
|---|--|
| Obtención del certificado de cadena de custodia FSC para la veneciana de madera | Disminución de un 10 % de la huella de carbono en los años 2022-2023 y 2024 gracias a la instalación de placas fotovoltaicas en nuestros centros productivos |
| Instalación de sistemas de aerotermia en nuestras plantas productivas | Reducción de un 2 % del residuo de absorbentes contaminados |

Provisiones y garantías

La política medioambiental de Bandalux, en general, ha generado resultados positivos, tanto en las certificaciones conseguidas y renovadas, como en la optimización de los consumos y la minimización en la generación de residuos.

En 2021 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan requerido la constitución de provisiones.

Contaminación

Las actividades, operaciones y procesos desarrollados por Bandalux, tienen impacto en el medioambiente y en la contaminación. Bandalux, una de las primeras compañías del sector, ha desarrollado e implantado una metodología propia para garantizar la fabricación de productos ecosostenibles.

El objetivo de Bandalux a largo plazo es reducir las emisiones de efecto invernadero, tanto directas como indirectas. Las medidas tecnológicas, operativas y organizacionales de Bandalux, permiten mejorar la eficiencia energética, tanto en la fase de fabricación como en la de uso de los productos finales por parte de los clientes destinatarios de los mismos.

«Los tejidos utilizados en la fabricación son una parte esencial en la evaluación del ciclo de vida de los productos»

Bandalux considera la sostenibilidad desde la fase de diseño de los productos, hasta su fabricación y posterior comercialización. Este criterio de ecodiseño permite reducir el impacto medioambiental a través de todo el ciclo de vida del producto.

Los productos Bandalux son de calidad y larga duración debido a que sus piezas y componentes son reemplazables y fácilmente intercambiables.

Ecológicos

“Ecoplanet Ignis” y “Planet Ignis” se producen a partir de botellas de plástico o 100 % PET (tereftalato de polietileno) reciclado.

**«Una gama de tejidos técnicos fabricados
100% reciclados y reciclables»**

Son necesarias 6 botellas PET para fabricar 1 m² de tejido. “Raw Ignis” se elabora a partir de material orgánico como el maíz, la caña de azúcar y la remolacha. Se trata de tejidos sin PVC (policloruro de vinilo), sin plomo y sin halógenos, que reducen el impacto en el medioambiente. Son telas únicas que asocian el cuidado del medio ambiente con la eficacia de un tejido técnico decorativo.

Especialmente recomendados para los centros sanitarios y escolares. Combinan la sostenibilidad, el respeto por el medio ambiente y el rendimiento energético. Fabricados en la UE, de conformidad con las certificaciones internacionales vigentes.

Bandalux también dispone de una gama de tejidos que, a pesar de no estar fabricados con materiales reciclables, están libres de PVC, contribuyendo de esta forma a la preservación del medio ambiente.

Reflectantes

Los tejidos con el revestimiento reflectante “SRC” (Solar Reflective Coating) incorporan un tratamiento de superficie nacarado o metalizado que refuerza de forma notable la eficacia térmica y luminosa de los estores y de los sistemas de protección solar para interior y exterior.

**«Excelente eficacia térmica y lumínica
gracias al revestimiento reflectante SRC»**

Se consigue una alta protección térmica contra el calor que contribuye al ajuste de la temperatura y la reducción del consumo energético del edificio (hasta el 77% del calor), proporcionando confort visual (filtran los rayos del sol y evitan reflejos en el interior).

POLYSCREEN®

Polyscreen® es un tejido libre de plomo, ftalatos y sustancias tóxicas, antibacteriano y 100% reciclable, que no emite gases nocivos o sustancias tóxicas y garantiza la seguridad del usuario, reduciendo la contaminación ambiental.

Polyscreen® es resistente a las condiciones atmosféricas extremas. En instalaciones exteriores reduce el consumo de aire acondicionado hasta el 55%. Su estructura de malla actúa como un filtro solar, preservando la libre circulación del aire mientras se evita el exceso de calor. La libre circulación del aire, evita el efecto invernadero.

Polyscreen® permite configurar la protección solar a medida de las necesidades particulares, generando el confort térmico y luminoso adecuados (filtra hasta el 97% de los rayos solares), así como un ahorro energético considerable.

Polyscreen® cumple con la normativa REACH y con el resto de normas internacionales vigentes de aplicación.

Tejidos ocultantes

Los tejidos ocultantes Bandalux comportan una reducción de los consumos energéticos en los edificios; son aptos para la obtención de certificaciones en el marco de los programas LEED, BREEAM, HQE, BBC, Minergie, Passivhaus, etc. Además los tejidos ocultantes proporcionan una excelente absorción acústica y están exentos de plomo, ftalatos y sustancias tóxicas. Fabricados en la UE, de conformidad con las certificaciones internacionales vigentes.



Economía circular y residuos 306-02

Visión y actuación

Las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por Bandalux implican la generación de residuos. Los principales residuos generados por Bandalux, son los siguientes:

- Absorbentes, aerosoles y envases contaminados.
- Aluminio.
- Cartón y papel.
- Cartuchos de tinta, tóner y pilas.
- Hierro y metales mezclados.
- Madera.
- Plásticos.
- Ropas protectoras y trapos de limpieza.

El compromiso de Bandalux con el medioambiente, comporta el desempeño corporativo en relación con los procesos de tratamiento de residuos, principalmente orientados a su minimización y a la correcta gestión una vez generados. A tal efecto, Bandalux efectúa la recogida selectiva de residuos en origen.

Buenas prácticas corporativas

Bandalux tiene definido e implantado a nivel corporativo un código de buenas prácticas con la finalidad de mejorar día a día la economía circular y la prevención y la gestión de los residuos.

Los residuos generados en 2021, clasificados en función de su peligrosidad, comparativamente a los registrados en el año anterior (2020), son los siguientes:

| Residuos Generados | 2021 | 2020 | Diferencia | |
|------------------------------------|-----------------|-----------------|---------------|--------------|
| Peligrosos [Kg] (*) | 2.058,00 | 1.111,00 | 947,00 | 85,2% |
| Absorbentes contaminados | 959,00 | 650,00 | 309,00 | 47,5% |
| Aerosoles | 676,00 | 148,00 | 528,00 | 356,8% |
| Envases contaminados | 420,00 | 310,00 | 110,00 | 35,5% |
| Pilas | 3,00 | 3,00 | | |
| No peligrosos [Tn] (**) | 737,01 | 580,52 | 156,49 | 27,0% |
| Aluminio | 132,10 | 99,69 | 32,41 | 32,5% |
| Cartón y papel | 113,12 | 91,59 | 21,53 | 23,5% |
| Hierro | 40,06 | 32,40 | 7,66 | 23,6% |
| Madera | 86,37 | 48,20 | 38,17 | 79,2% |
| Metales mezclados | | 0,29 | -0,29 | -100,0% |
| Plástico | 0,88 | 1,38 | -0,50 | -36,2% |
| Tejidos industriales | 364,48 | 306,97 | 57,51 | 18,7% |
| Total [Tn] | 739,07 | 581,63 | 157,44 | 27,1% |

(*) aumento de los indicadores correspondientes a los residuos peligrosos, es una consecuencia directa del cambio de los procesos de limpieza y desinfección derivados de la Covid-19. (**) aumento de los indicadores correspondientes a residuos no peligrosos es causado en parte, por el aumento de las unidades producidas en 2021 versus 2020 que se sitúa en torno al 10%.

Uso sostenible de los recursos 302-01/303-05

Bandalux realiza el control periódico del consumo de los recursos y de la energía consumida y analiza las desviaciones significativas registradas, tomando las medidas oportunas en su caso.

La visión medioambiental de Bandalux se focaliza hacia la sostenibilidad y se orienta al ahorro de recursos y energía. A tal efecto, Bandalux ha definido e implantado a nivel corporativo un código de buenas prácticas con la finalidad de mejorar día a día el uso apropiado, medido y responsable de los recursos y la energía. Bandalux también ha venido aplicando paulatina y progresivamente estas actuaciones de conducta a través de sus empleados y en la ejecución de los planes de mantenimiento y renovación de la mayoría de las aperturas o reforma de delegaciones realizadas.

Los recursos y la energía consumidos por Bandalux en el ejercicio 2021, comparativamente a los registrados en el año anterior (2020), son los siguientes:

| Recursos y Energía Consumidos | 2021 | 2020 | Diferencia | |
|-------------------------------|-----------|---------|------------|-------|
| Agua [m3] | 5.207 | 4.163 | 1.044 | 25,1% |
| Combustible [ltrs] | 63.286 | 37.579 | 25.707 | 68,4% |
| Combustible SMC (m3) | 32.204 | 27.667 | 4.537 | 16,4% |
| Electricidad [kWh] | 1.040.389 | 994.490 | 45.899 | 4,6% |

El aumento de los indicadores de consumo en 2021 , en parte, está motivado por el impacto del cierre de los centros productivos a causa de la crisis sanitaria de 2020.

Cambio climático 305-01 / 305-02

En el desarrollo de sus actividades, operaciones y procesos, Bandalux hace uso de una variedad de recursos energéticos, siendo los principales el combustible diésel y la electricidad. En 2022 Bandalux tiene intención de implantar en sus centros productivos fuentes energéticas de aerotermia y placas fotovoltaicas, recursos beneficiosos tanto para la salud de las personas como para la preservación del medio ambiente.

Las emisiones de CO₂ equivalente generadas por Bandalux en 2021, clasificadas en función de su alcance -1 o 2-, y comparativamente a las registradas en el año anterior (2020), son las siguientes:

| Emisiones GEI [Tn CO ₂ e]* | 2021 | 2020 | Diferencia | |
|---|------------|------------|------------|--------------|
| <u>Alcance 1</u> | | | | |
| Emisiones directas | 93 | 68 | 25 | 36,1% |
| <i>Combustión, emisión y fugas</i> | | | | |
| <u>Alcance 2</u> | | | | |
| Emisiones indirectas | 117 | 110 | 7 | 6,5% |
| <i>Electricidad y energía térmica adquirida</i> | | | | |
| <u>Alcance 3</u> | | | | |
| Emisiones indirectas | | | | |
| <i>Actividad relacionada realizada por terceros</i> | | | | |
| Total | 210 | 178 | 32 | 17,8% |

(*) datos centro productivo Moraña (Pontevedra, España). En 2021 hemos calculado la huella de carbono del centro productivo de Granollers, no se incluye en la tabla anterior debido a que no tenemos el histórico de los datos de 2020. De cara al ejercicio 2022 podremos incluir los datos de los dos principales centros productivos de Bandalux.

El aumento del indicador de las emisiones GEI en en parte, está motivado por el impacto del cierre de los centros productivos a causa de la crisis sanitaria de 2020.

Biodiversidad

Los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de protección de la biodiversidad, no son aplicables a Bandalux.

Empleo

En este apartado se presentan las principales magnitudes significativas referentes al empleo de Bandalux. Del análisis de los datos contenidos en las tablas que se presentan a continuación, se infieren las principales conclusiones siguientes:

| | | | |
|---|---|--|---|
| 544 empleados (cierre) 4,6% (variación 2021-2020) | 365,7 Mujeres 64,7% | 479 Contratos indefinidos 88,1% | 118,7 Comercial y marketing 21,0% |
| 565,0 empleados (promedio) -14,4% (variación 2021-2020) | 199,3 Hombres 35,7% | 65 Contratos temporales 11,9% | 396,0 Industrial y técnico 70,1% |
| | | | 50,4 Administración 8,9 % |

Empleados al cierre del ejercicio 102-08 / 405-01

Por edad y género

| Edad / Género | 2021 | | | 2020 | | |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| < 30 años | 20 | 29 | 49 | 17 | 20 | 37 |
| 30-50 años | 224 | 102 | 326 | 218 | 103 | 321 |
| > 50 años | 109 | 60 | 169 | 108 | 54 | 162 |
| Total | 353 | 191 | 544 | 343 | 177 | 520 |

Por clasificación profesional y género

| Clasificación Profesional / Género | 2021 | | | 2020 | | |
|------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Comercial y marketing | 74 | 52 | 126 | 66 | 48 | 114 |
| Industrial y técnico | 243 | 126 | 369 | 243 | 115 | 358 |
| Administración | 36 | 13 | 49 | 34 | 14 | 48 |
| Total | 353 | 191 | 544 | 343 | 177 | 520 |

Por país y género

| País / Género | 2021 | | | 2020 | | |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| España | 322 | 172 | 494 | 313 | 157 | 470 |
| Italia | 24 | 7 | 31 | 23 | 8 | 31 |
| Francia | 7 | 11 | 18 | 7 | 11 | 18 |
| Bélgica | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| Total | 353 | 191 | 544 | 343 | 177 | 520 |



Promedio anual de empleados 102-08 / 405-01

Por edad y género

| Edad / Género | 2021 | | | 2020 | | |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| < 30 años | 21,3 | 30,8 | 52,1 | 14,2 | 20,0 | 34,2 |
| 30-50 años | 228,7 | 108,9 | 337,6 | 203,8 | 103,9 | 307,7 |
| > 50 años | 115,7 | 59,6 | 175,3 | 84,3 | 43,9 | 128,2 |
| Total | 365,7 | 199,3 | 565,0 | 302,3 | 167,8 | 470,1 |

Por clasificación profesional y género

| Clasificación Profesional / Género | 2021 | | | 2020 | | |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Comercial y marketing | 69,8 | 48,9 | 118,7 | 59,6 | 44,3 | 103,9 |
| Industrial y técnico | 259,1 | 136,9 | 396,0 | 213,5 | 111,5 | 325,0 |
| Administración | 36,8 | 13,5 | 50,4 | 29,3 | 12,0 | 41,3 |
| Total | 365,7 | 199,3 | 565,0 | 302,3 | 167,8 | 470,1 |

Contratos al cierre del ejercicio 401-01

Por género y tipología contractual

| Género / Tipología Contractual | 2021 | | | 2020 | | |
|--------------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | Indefinido | Temporal | Total | Indefinido | Temporal | Total |
| Mujeres | 316 | 37 | 353 | 316 | 27 | 343 |
| Hombres | 163 | 28 | 191 | 158 | 19 | 177 |
| Total | 479 | 65 | 544 | 474 | 46 | 520 |

Por edad y tipología contractual

| Edad / Tipología Contractual | 2021 | | | 2020 | | |
|------------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | Indefinido | Temporal | Total | Indefinido | Temporal | Total |
| < 30 años | 29 | 20 | 49 | 26 | 11 | 37 |
| 30-50 años | 292 | 34 | 326 | 295 | 26 | 321 |
| > 50 años | 158 | 11 | 169 | 153 | 9 | 162 |
| Total | 479 | 65 | 544 | 474 | 46 | 520 |

Por clasificación profesional y tipología contractual

| Clasificación Profesional / Tipología Contractual | 2021 | | | 2020 | | |
|--|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | Indefinido | Temporal | Total | Indefinido | Temporal | Total |
| Comercial y marketing | 112 | 14 | 126 | 109 | 5 | 114 |
| Industrial y técnico | 320 | 49 | 369 | 320 | 38 | 358 |
| Administración | 47 | 2 | 49 | 45 | 3 | 48 |
| Total | 479 | 65 | 544 | 474 | 46 | 520 |

-Brecha salarial

Bandalux aplica una política de retribución transparente e igualitaria que se revisa y ejecuta anualmente, en base a las características de los puestos de trabajo y el desempeño de los empleados. Para la determinación de la política de retribución, se parte del principio fundamental y básico de “retribución equivalente a trabajo de igual valor”, evitando por tanto cualquier tipo de discriminación salarial por razones personales. La Dirección General Corporativa de Bandalux, conjuntamente con la Dirección de RRHH, son los responsables de la aprobación de la política de retribución y del presupuesto anual asociado. A tal efecto, toman en consideración e incorporan en sus decisiones, los análisis, las valoraciones y las conclusiones generales y sobre equidad salarial, facilitadas por la Dirección de RRHH, según criterios profesionales de aplicación al respecto.

La ejecución de la política de retribución por parte de Bandalux, alcanza desde la fijación de los salarios en el momento de la contratación de los empleados, hasta las sucesivas revisiones de los mismos a lo largo de su vida laboral. Bandalux considera que no se produce ninguna discriminación salarial por razón de sexo en la compensación de los empleados, siendo las diferencias retributivas que puedan existir, debidas y fundamentadas en factores de tipo personal, tales como el nivel de formación, la experiencia laboral, la antigüedad, etc., o por las propias características del puesto de trabajo, tales como las funciones realizadas, el nivel de responsabilidad, la jornada, etc. Bandalux tiene el firme propósito de seguir velando en el futuro para evitar cualquier tipo de trato discriminatorio en la fijación y la satisfacción de los salarios referidos a puestos de trabajo iguales.

Desconexión laboral

Como extensión de la visión y la actuación global de Bandalux orientada a la estabilidad laboral de sus empleados y la consideración de los mismos como el máximo valor a respetar, proteger y cuidar, Bandalux promueve todas las acciones de desconexión laboral posibles, que sean compatibles con las actividades, las operaciones y los procesos, normales y habituales de negocio.

Algunas de las principales acciones de desconexión emprendidas por Bandalux, en el marco de un ambicioso plan de futuro desarrollado en la materia a tal efecto, son las siguientes:

- Evitar la comunicación, por cualquier canal (mail, teléfono, etc.), fuera del horario laboral establecido, salvo necesidad urgente, imprevista y que no pueda ser resuelta por otros medios alternativos que eviten perturbar la intimidad personal y familiar de los empleados.
- Usar las direcciones de correo electrónico corporativas y los teléfonos de empresa a la hora de enviar o recibir cualquier información vinculada a Bandalux, para fomentar la desconexión digital fuera de la jornada laboral.
- Evitar la convocatoria de reuniones y eventos en las franjas horarias extremo de la jornada laboral establecida (primeras y últimas horas de la mañana y de la tarde, respectivamente), las cuales puedan afectar a la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados.
- Establecer medidas de flexibilidad horaria entre los empleados de la compañía para mejorar la adaptación particular del horario laboral a cada caso y conseguir un mayor grado de conciliación entre la vida laboral y la familiar (horario flexible de entrada y salida, teletrabajo parcial, respeto del tiempo de descanso durante la hora de la comida, etc.).

Discapacidad 405-01

En relación con las personas discapacitadas y su integración en el mercado laboral, la compañía procura dar cumplimiento en todo momento a la legislación de aplicación en la materia, integrando en su plantilla a personas discapacitadas, al tiempo que proporcionando el seguimiento, formación y apoyo necesarios para el normal desarrollo de sus actividades profesionales en la misma.

El número de personas con discapacidad contratadas por la compañía en el ejercicio 2021, comparativamente con la correspondiente al año anterior (2020), es la que se presenta a continuación:

| Empleados Discapacitados | 2021 | | | 2020 | | |
|--------------------------|-------|-----------|-------|-------|-----------|-------|
| | Total | Plantilla | % | Total | Plantilla | % |
| Al cierre del ejercicio | 12 | 544 | 2,21% | 13 | 520 | 2,50% |
| Promedio anual | 13,63 | 565 | 2,41% | 11,61 | 470 | 2,47% |

Organización del trabajo

Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo de las diferentes actividades, operaciones y procesos desarrollados por Bandalux, viene regulado por los Convenios Colectivos aplicables en cada caso. En 2021, el número de horas promedio derivado de los Convenios Colectivos aplicables a las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por Bandalux, ha sido de aproximadamente 1.780 h/año, siendo el número de horas de trabajo anuales del Convenio menor de 1.735 h/año y del mayor de 1.818 h/año. Las cantidades horarias anuales y las jornadas diarias equivalentes derivadas de los Convenios Colectivos de aplicación, son cumplidas por Bandalux y por los empleados según lo establecido, con la flexibilidad necesaria por ambas partes con la finalidad de garantizar las necesidades de producción en cada momento o temporada y preservar en todo momento los derechos de los empleados y su conciliación familiar. Al margen de la regulación colectiva, la Bandalux ha establecido criterios de ordenación del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso que, adaptándose a las necesidades de operación, al mismo tiempo permitan y garanticen la conciliación de la vida laboral y familiar y el ejercicio responsable de la maternidad y la paternidad por parte de los empleados, diferenciando a tal efecto, las distintas actividades realizadas y los diversos entornos de producción en los que se opera con motivo de los productos suministrados y los servicios prestados a los clientes. En cada entorno, siguiendo la línea general corporativa de Bandalux, se observan y aplican regulaciones distintas y parámetros de flexibilización diversos, dado que las necesidades de operación, son distintas.

En cuanto al resto de tiempos de descanso a los que tienen derecho los empleados, tales como permisos, festivos, vacaciones, etc., Bandalux los establece en el marco de la regulación colectiva y resto de legislación aplicable, en base a las necesidades de producción y procurando en todo momento maximizar las preferencias y deseos de los empleados.

Absentismo 403-02

El absentismo es un factor directamente relacionado con la salud de los empleados de Bandalux y es una variable altamente importante por cuanto repercute en la productividad, rentabilidad y capacidad de consecución de los objetivos corporativos futuros. En el ejercicio 2021, la información relativa al número de horas y los días trabajados y no trabajados derivados de los procesos de baja por accidente de trabajo, enfermedad común, enfermedad profesional y paternidad-maternidad, comparativamente con la correspondiente al año anterior (2020), es la que se indica a continuación:

| Horas / Jornadas Trabajadas y NO Trabajadas | 2021 | | | 2020 | | |
|--|--------------------|------------------|---------------|------------------|------------------|---------------|
| | Horas | Jornadas | % | Horas | Jornadas | % |
| Horas / jornadas trabajadas | 996.650 h | 124.581 d | 94,00% | 898.942 h | 112.368 d | 92,83% |
| Horas / jornadas NO trabajadas | 63.653 h | 7.957 d | 5,98% | 69.428 h | 8.679 d | 6,74% |
| Accidentes con baja | 677 h | 85 d | 0,06% | 956 h | 120 d | 0,10% |
| Enfermedades comunes | 48.804 h | 6.100 d | 4,60% | 51.790 h | 6.474 d | 5,35% |
| Paternidad - Maternidad | 2.960 h | 370 d | 0,28% | 4.505 h | 563 d | 0,47% |
| Permisos retribuidos | 10.925 h | 1.366 d | 1,03% | 8.028 h | 1.004 d | 0,83% |
| Total | 1.060.303 h | 132.538 d | 100% | 968.370 h | 121.046 d | 100% |

Tasas de absentismo

Las tasas de absentismo determinadas con carácter general y las calculadas para los procesos de baja derivados de los accidentes de trabajo, las enfermedades comunes y profesionales (agregadas) y los permisos retribuidos, en particular, son las que se detallan para cada caso a continuación:

| | | | | |
|---|---|---|----------|---|
| 0,06% absentismo accidentes | 4,60% absentismo enfermedades | 1,03% absentismo permisos | = | 5,7% absentismo total |
|---|---|---|----------|---|

Conciliación

Con carácter general, Bandalux promueve la conciliación laboral en el marco de lo dispuesto en los Convenios Colectivos y resto de normativa de aplicación. Bandalux aplica las medidas necesarias destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, considerando todas las opciones posibles, en función de las distintas realidades personales y familiares de los empleados, siendo el objetivo último crear y mantener un entorno laboral para los empleados que favorezca la consecución de la mayor calidad de vida posible y potencie las posibilidades de promoción profesional. Las medidas adoptadas por Bandalux en materia de conciliación laboral, abarcan todas las opciones posibles.

Con carácter particular, en función de las posibilidades de producción, diferenciadas atendiendo a las distintas actividades realizadas y a los diversos entornos de producción en los que opera la Bandalux, se llevan a cabo todas las acciones necesarias y suficientes para facilitar los procesos y los entornos de trabajo en los supuestos de paternidad-maternidad, tanto antes, como durante y después del nacimiento de los hijos, siendo la finalidad última de este enfoque corporativo, reducir al mínimo posible, el impacto y la transcendencia personal y profesional para los empleados en cuestión.

Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad 403-01 403-03 / 403-04

Bandalux promueve la salud y la seguridad de sus empleados y colaboradores, en todas las decisiones y actuaciones que se derivan de sus actividades de negocio, siendo el principal y único objetivo, proteger la vida, la integridad y la salud de los empleados, así como de los trabajadores de las empresas colaboradoras.

Política de salud y seguridad

Bandalux, consciente de la importancia que las condiciones de trabajo tienen sobre la salud y la seguridad de los empleados y los colaboradores, considera que los pilares fundamentales sobre los que ha de fundamentarse su política preventiva, para conseguir la mejora continua del sistema de gestión de la salud y la seguridad, son los siguientes:

- Mantener y desarrollar la implantación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, aplicarlo de modo real y efectivo en todo momento y actualizar el plan de prevención, con la finalidad de conseguir la mejora continua de la seguridad, higiene y salud laboral.
- Integrar la actividad preventiva a todos los niveles y en todas las actuaciones de Bandalux, según el contenido del plan de prevención, así como en los procedimientos e instrucciones operativas correspondientes, con alcance de responsabilidad específica

para cada nivel jerárquico (direcciones, delegaciones, responsables, coordinadores, empleados, etc.).

- Fomentar la cultura preventiva y promover actuaciones que no se limiten a la simple corrección de las situaciones de riesgo detectadas.
- Luchar contra la siniestralidad laboral, mejorando las condiciones de trabajo, el bienestar y el clima laboral y profesional, así como adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la salud y la seguridad de los empleados.
- Desarrollar actividades de formación e información, dirigidas a promover un mayor conocimiento de los riesgos derivados del trabajo y las medidas preventivas a adoptar.
- Fomentar la consulta y la participación de los empleados en la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

Objetivos de salud y seguridad

Bandalux tiene como objetivo general y prioritario alcanzar la más alta cota posible en la salud y la seguridad de sus empleados. Con tal finalidad, Bandalux cumple con toda la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales y, asimismo, establece y apoya continua y constantemente todas las acciones precisas para lograr la mejora permanente de la acción preventiva en la compañía.

Para verificar que se cumplen los objetivos definidos en la política de salud y seguridad, Bandalux realiza periódicamente auditorías del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales y establece los medios y los recursos necesarios y suficientes requeridos para llevar a cabo las mejoras y las recomendaciones derivadas de los resultados de las mismas.

Sistema de salud y seguridad

Con la colaboración y el asesoramiento especializado externo de Servicios de Prevención Ajenos, Bandalux define y aplica los procedimientos de prevención de riesgos laborales correspondientes nece-

sarios, así como las instrucciones de trabajo específicas, diferenciadas atendiendo a las distintas actividades realizadas y a los diversos entornos de producción en los que opera.

Información a los empleados

Bandalux desarrolla la política de salud y seguridad en el marco de la normativa española de prevención de riesgos laborales. La implementación de la política de salud y seguridad corporativa, se efectúa por Bandalux conjuntamente con los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, los cuales participan en la definición y el seguimiento del plan de prevención, así como en la elaboración de las investigaciones de accidentes y la puesta en marcha de las medidas preventivas correctoras correspondientes.

Accidentes de trabajo 403-09 / 403-10

| Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales | 2021 | | | 2020 | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Accidentes con baja | 4 | 2 | 6 | 4 | 1 | 5 |
| Jornadas perdidas accidentes con baja | N/d | N/d | 85 d | N/d | N/d | 120 d |
| Índice de frecuencia (número accidentes / número horas trabajadas) x 10 ⁶ | N/d | N/d | 6,0 | N/d | N/d | 5,6 |
| Índice de gravedad (número jornadas perdidas / número horas trabajadas) x 10 ³ | N/d | N/d | 0,1 | N/d | N/d | 0,1 |
| Índice de incidencia (número accidentes / número trabajadores) x 10 ² | N/d | N/d | 1,1 | N/d | N/d | 1,1 |
| Enfermedades profesionales | | | | | | |

Relaciones sociales 102-41 / 403-04

Dialogo social

Bandalux basa las relaciones laborales en el respecto a los empleados y a sus representantes legales, así como en el cumplimiento de la legislación y la normativa de aplicación en materia de negociación colectiva y dialogo social. A tal efecto, Bandalux establece todos los medios y vías de información y comunicación posibles, eficaces y efectivos, para mantener el diálogo con los representantes de los empleados, con la

finalidad de evitar conflictos, llegar a acuerdos provechosos para todas las partes y resolver las incidencias que puedan surgir en el normal desarrollo de la actividad de la compañía y en la relación con sus empleados.

Bandalux garantiza que en todo momento la representación legal de los empleados, sea informada y consultada sobre las cuestiones que les puedan afectar, así como sobre la situación de la compañía y la evolución del empleo en la misma. La información y la consulta a los representantes legales de los empleados, se realiza por diferentes canales de comunicación, con la finalidad que los mismos tengan conocimiento de cualquier cuestión suscitada, al objeto que puedan analizarla y evaluarla convenientemente.

Alcance de los Convenios Colectivos

El 100% de los empleados de la compañía están cubiertos por los respectivos Convenios Colectivos de aplicación correspondientes a las empresas en que prestan sus servicios, incluyéndose todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la compañía.

Balance de los Convenios Colectivos

En las reuniones entre Bandalux y los representantes legales de los trabajadores, habitualmente suele imperar el espíritu de cooperación por ambas partes, con la finalidad de dar cumplimiento y garantizar los derechos y obligaciones recíprocas. En dichas reuniones, tanto Bandalux como los representantes de los trabajadores, otorgan y facilitan por igual, el análisis y el debate de los temas y los asuntos de especial interés para la compañía, así como aquellos más focalizados en los intereses de los empleados. En el ejercicio 2021, las relaciones laborales en general y las relaciones con los representantes de los empleados, en particular, se han desarrollado con normalidad y sin incidentes ni conflictividad, no destacando ningún asunto negativo de especial relevancia.

Formación 404-01

Bandalux fomenta e impulsa la formación, entendiéndola como una inversión a largo plazo necesaria para la preparación de los empleados e imprescindible para el desarrollo de su talento hasta el máximo potencial de sus posibilidades.

La planificación de la formación se realiza de forma anual en relación a los temas más generalistas de la compañía y puntualmente según las necesidades y oportunidades. Adicionalmente, Bandalux también desarrolla planes individuales de formación y desarrollo; en función de las necesidades concretas y particulares identificadas, se ponen en marcha alternativas distintas y diversas para potenciar el desarrollo y la carrera profesional de los empleados.

Bandalux introduce y potencia en todos sus planes de desarrollo formativo aspectos que, aunque no están directamente ligados con las operaciones, son necesarios para realizarlas en un entorno adecuado de proyección de los empleados como personas y de la compañía como entidad socialmente responsable y comprometida que proyecte a la sociedad una imagen reputacional adecuada.

La información relativa al desempeño de Bandalux en materia de formación en el ejercicio 2021, la cual incluye tanto el gasto directo satisfecho a todas las entidades contratadas dedicadas a las acciones formativas para empresas, así como los costes indirectos asociados al personal propio dedicado a las actividades formativas desarrolladas en el ejercicio por la compañía, es la siguiente:

| Clasificación Profesional / Género | 2021 | | | 2020 | | |
|------------------------------------|----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|
| | Horas | Hrs./Empl. | Inversión | Horas | Hrs./Empl. | Inversión |
| Comercial y marketing | 1.025 h | 8,64 h/e | 28.428 € | 1.055 h | 10,16 h/e | 26.488 € |
| Industrial y técnico | 530 h | 1,34 h/e | 13.884 € | 12 h | 0,04 h/e | 599 € |
| Administración | 472 h | 9,37 h/e | 12.845 € | 168 h | 4,08 h/e | 4.463 € |
| Total | 2.027 h | 3,59 h/e | 55.157 € | 1.235 h | 2,63 h/e | 31.550 € |

Accesibilidad universal

Los centros de trabajo de Bandalux, en general, son accesibles por cualquier persona en condiciones de seguridad, comodidad y de forma autónoma, siendo este uno de los aspectos principales que se toman en consideración a la hora de abrir nuevas delegaciones. Esta situación y forma de proceder, viene motivada por:

- El desempeño de Bandalux en evitar cualquier problema de accesibilidad.
- El deseo de contribuir a la plena integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral y social.
- La necesidad de proyección de imagen corporativa y de marca.
- El cumplimiento con la normativa aplicable.
- La visión de negocio en general y la actitud de responsabilidad social corporativa, en particular, orientada y focalizada en conseguir que cualquier delegación de Bandalux sea 100% accesible por cualquier persona con independencia de sus limitaciones.

Igualdad

Igualdad entre mujeres y hombres

Independientemente de la representación numérica (empleados promedio de la compañía) de las mujeres (64,3%) y los hombres (35,7%), Bandalux está totalmente comprometida con el establecimiento y el desarrollo de políticas que supongan la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Con esta finalidad, Bandalux promueve las medidas necesarias para conseguir la igualdad real y efectiva en el trabajo y en las oportunidades derivadas de cada puesto, aplicándolas en todos los procesos de riesgo en la materia, tales como la selección, la promoción, el desarrollo profesional y la política de compensación de los empleados.

En el apartado de retribución, con alcance de aplicación a todos los niveles, con carácter general, la compensación de los empleados se ajusta a un criterio basado en una horquilla salarial, con un mínimo y un máximo, y unos criterios objetivos para definir el posicionamiento de los empleados en dicha horquilla salarial definida en función de cada perfil considerado.

Planes de igualdad

La compañía continúa desarrollando, mejorando y actualizando sus planes de igualdad, de conformidad con el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, así como en base a las recientes modificaciones normativas que ha definido el nuevo marco de regulación laboral en este sentido.

Promoción del empleo

La selección, la contratación y la promoción del empleo, son aspectos de gran relevancia corporativa para Bandalux que además cuenta y aplica un programa de reclutamiento a través de medios internos. El enfoque de visibilidad corporativo, se centra en informar sobre la forma y las posibilidades de promoción interna de los empleados, al tiempo que hacer transparente todo el proceso en todas sus fases y duración.

Protocolos contra el acoso, integración y accesibilidad

Bandalux aplica una política de “tolerancia cero” frente a cualquier manifestación, por reducida que sea, frente a la violencia, el acoso físico, sexual, psicológico o moral, el abuso de autoridad en el puesto de trabajo, o cualquier otra forma de acoso o conducta que pudiera generar un ambiente intimidatorio u ofensivo para los derechos de los empleados.

Bandalux cuenta con un protocolo de actuación en materia de prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo o género, el cual se aplica implacablemente a todas las actividades, operaciones y procesos, sin distinción. Este protocolo ha sido suscrito con los empleados a través de sus representantes legales.

Discriminación y diversidad 406-01

En el ejercicio 2021, para todas las áreas y las materias indicados en este apartado en general, y en particular, en relación a los asuntos y los temas relativos a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el acoso laboral y sexual por razón de sexo, la integración y la diversidad, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan prosperado con efectos perjudiciales para la compañía o personales para los empleados afectados.

04 CONDUCTA Y DERECHOS HUMANOS

Procedimientos de diligencia debida y prevención de riesgos

Nuestro Código Ético 102/16

Con el presente código, se pretende garantizar un comportamiento ético y responsable en el desarrollo de la actividad, más allá incluso del obligado cumplimiento de la ley.

El Código Ético es un reflejo de los valores corporativos y de los principios que deben guiar la conducta de la compañía y de las personas que la integran. Asimismo, debe inspirar los procedimientos y formas de trabajo que ordenan las relaciones con los clientes, accionistas, trabajadores y trabajadoras y con la sociedad en general.

El presente Código de Conducta y Ético va dirigido a todos los/as profesionales de Bandalux con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo.

Bandalux se define como una organización aconfesional y apolítica.

Miguel Comesaña
CEO



Nuestro compromiso interno

Respeto a las personas

Los/as profesionales de Bandalux deben tratarse con respeto y dignidad, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

No se tolerará bajo ningún concepto cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Todos los/as profesionales deben actuar con espíritu de colaboración para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos, compartiendo información y con voluntad de participar.

Ningún profesional debe ser discriminado por razones de edad, género, religión, orientación sexual, estado marital o maternidad, impedimento físico, opinión política o procedencia étnica.

No se tolerará que ningún profesional del Grupo fomente internamente cualquier tipo de creencia política y/o religiosa.

Seguridad y salud en el trabajo

Bandalux se compromete a cumplir todas las normas vigentes en materia de seguridad y salud laboral. La compañía mantendrá como política general la gestión preventiva de los riesgos laborales.

Todos los/as profesionales deben conocer y cumplir las normas de protección de salud y seguridad en el trabajo, y velar por la seguridad propia y la de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Conflicto de intereses

Todos/as los/as profesionales deben cumplir con sus responsabilidades atendiendo a los intereses de la empresa, con independencia de los intereses personales de cada uno de ellos. Se deben evitar las situaciones en que nuestro interés personal puede entrar en conflicto o incluso parecer que entra en conflicto con los intereses de la compañía.

Algunos ejemplos:

- *No concurrencia: mientras esté vigente la relación laboral no se puede realizar trabajos o servicios laborales que resulten o puedan resultar concurrentes con el sector de la actividad desarrollada, o susceptibles de competir directa o indirectamente con ella.*
- *Regalos y compensaciones: fuera de las costumbres y usos sociales del lugar, ningún empleado podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño del cargo. Ante situaciones en las que pueda existir alguna duda, el empleado deberá informar a la empresa a través de su superior jerárquico o vía correo electrónico al Departamento de Recursos Humanos.*

Tratamiento de la información y del conocimiento interno

Bandalux considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que debe ser objeto de una especial protección, compatible en todo momento con la adecuada fluidez del mismo entre todos sus trabajadores y trabajadoras.

Todos los/as profesionales deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

El compromiso de confidencialidad de los/as profesionales tiene origen en su relación laboral, pero subsiste no solo mientras dure la prestación de servicios laborales en alguna de las empresas del Grupo sino también después de extinguirse la propia relación laboral.

Utilización de los activos de la empresa

Cada profesional debe procurar salvaguardar los activos y las herramientas propiedad de la empresa. Esta protección incluye no sólo la protección ante usos no autorizados sino también la utilización de los mismos con un propósito ilegal o inadecuado en función de las costumbres sociales de cada lugar.

Con carácter general los/as trabajadores/as sólo usarán los medios y herramientas de trabajo propiedad de la empresa para el desempeño de su actividad laboral de acuerdo con la normativa interna de la compañía.

Imagen y reputación corporativa

Bandalux considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de los accionistas, clientes, empleados, proveedores, y de la sociedad en general.

Todos los/as trabajadores/as deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la compañía en todas sus actuaciones profesionales, y especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales y en cualquier otro evento que pueda tener difusión pública.

Nuestro compromiso con los clientes

Orientación a la innovación y al desarrollo tecnológico

Bandalux tiene como objetivo ser un referente en la innovación y el desarrollo tecnológico. Para ello destina recursos y capacidad directiva a innovar en nuevos productos y servicios.

Productos y servicios de calidad

Bandalux con sus profesionales se compromete a tratar de forma íntegra con los clientes de la compañía o sus clientes internos, teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y en el respeto mutuo.

Política de protección de datos

Bandalux garantiza en todo momento la confidencialidad y protección de los datos de sus clientes.

Todos sus profesionales tienen la obligación de cumplir con los procedimientos de seguridad establecidos en la legislación vigente.

Nuestro compromiso con los accionistas

Protección de los activos

Bandalux y sus profesionales se comprometen a conservar, proteger y usar eficazmente los activos de la compañía.

Transparencia

La relación con los accionistas estará regida por el principio general de la transparencia. Se deberá proporcionar información completa, veraz, precisa y clara.

Nuestro compromiso con la sociedad

Respeto al medio ambiente

Identificar los aspectos medioambientales derivados del desarrollo de la actividad de la compañía con objeto de reducir sus efectos en la medida de lo posible. Los trabajadores de Bandalux deben actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad y adoptar hábitos y conductas relacionadas con las buenas prácticas medioambientales.

Sensibilidad a las necesidades sociales

Respetar los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, no ejercer ninguna forma de discriminación y no tolerar el trabajo infantil ni ninguna forma de abuso laboral, haciendo extensible este compromiso a todos nuestros suministradores y empresas colaboradoras.

Nuestro compromiso de cumplimiento

Comunicación y divulgación

Bandalux comunicará y difundirá entre todos sus profesionales el contenido de este código. Todos los/as profesionales que se incorporen o pasen a formar parte de la empresa deberán aceptar expresamente los valores y principios y las normas de actuación establecidas en el presente código.

Cumplimiento y seguimiento

Todos los/as profesionales que trabajan en la compañía deben comprometerse y hacer respetar la letra y el espíritu de este Código Ético.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código Ético deberá consultarse con el superior jerárquico, o en caso necesario con la Jefatura de Recursos Humanos.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente código.

Ningún profesional puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente código.

Todos los/as trabajadores/as deberán informar a su superior inmediato o a la Comisión del Código Ético de cualquier violación de las conductas recogidas en este documento.

Denuncias 406-01

Bandalux no ha identificado riesgos relacionados con la vulneración de los derechos humanos.

En el ejercicio 2021, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con la vulneración de los derechos humanos.

Promoción de Convenios internacionales

Bandalux está comprometida con la aplicación del contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como con el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo relativas al:

- Respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.

05 CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Corrupción y soborno 102-16 / 205-03

Bandalux aplica una política de “tolerancia cero” frente a cualquier manifestación de corrupción o soborno. Inspiran y condicionan las actuaciones de Bandalux en la materia, los aspectos siguientes:

- Proyectar, comunicar y transmitir a todos los niveles, tanto internos (empleados) como externos (colaboradores), la cultura corporativa de cumplimiento, ética y honestidad debida a observar en la ejecución de cualquier operación o transacción.
- Cumplir con la legislación y normativa, tanto general como de lucha contra la corrupción y el soborno, en todos los países donde la compañía desarrolla sus actividades.
- Registrar contablemente todas las operaciones económicas y financieras de forma adecuada y precisa, con detalle, y en su caso desagregación al nivel necesario y suficiente, de las liberalidades, las atenciones, los regalos, los gastos de hospitalidad, los patrocinios y las donaciones.
- Identificar y controlar especialmente las actividades u operaciones susceptibles de riesgo en materia de corrupción o soborno, por reducido que sea, y denunciar y castigar adecuada y proporcionadamente cualquier conducta que fomente o derive en la corrupción o el soborno en cualquiera de sus manifestaciones posibles.

Bandalux considera como prácticas prohibidas, las acciones encaminadas a solicitar, dar o recibir cantidades, cualquiera que sea su forma o denominación, y con independencia de cuál sea el destinatario o receptor de las mismas, cuya finalidad sea alcanzar o mantener fuentes de negocio obteniendo una ventaja comercial indebida y fuera de las leyes y las buenas prácticas de gestión y dirección de operaciones y negocios.

En el ejercicio 2021 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con la corrupción y el soborno.

Blanqueo de capitales 102-16 / 05-03

En materia de lucha contra el blanqueo de capitales, Bandalux tiene establecido y comunicado a todos los niveles (empleados y colaboradores), la prohibición de realizar cualquier operación que no se corresponda claramente con la realidad, naturaleza y sentido de la transacción que se formaliza, así como evitar el pago en efectivo de cualquier producto o servicio, total o parcialmente, salvo excepción justificada. En el ejercicio 2021 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con el blanqueo de capitales.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Bandalux colabora con distintas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, entre las cuales destacan las siguientes:



Mascaras higiénicas clase IIR

Fabricación y donación de más de 10.000 mascarar a los trabajadores de salud de primera línea en la lucha contra la pandemia del Coronavirus.



Mamparas sanitarias

Diseñadas, fabricadas y distribuidas por Bandalux para ayudar a crear espacios protegidos para los pacientes ingresados en los hospitales de campaña.



06 SOCIEDAD

A través de los productos fabricados y su concepción en el marco del ecodiseño, Bandalux participa y colabora con la sociedad en la lucha para la reducción de los impactos medioambientales en la contaminación y el cambio climático.

Bandalux contribuye a la generación y el mantenimiento del empleo local a través de puestos de trabajo estables y de calidad, en los que los empleados cuentan con un medio de obtención de los recursos económicos para el desarrollo de sus actividades personales y unas posibilidades de promoción profesional compatibles y equilibradas con sus respectivos modelos de vida familiar.

Bandalux se identifica y participa en diferentes organizaciones de carácter empresarial general o sectorial las cuales participan en varios y diversos proyectos de naturaleza social.

Bandalux está comprometido e integra en su modelo de negocio, así como en todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados corporativamente, los *Diez Principios y la Agenda 2030 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas*, impulsando y promoviendo con carácter general la mejora en la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la *Organización de las Naciones Unidas*.

Con carácter particular, Bandalux integra, ejecuta y desarrolla un conjunto de acciones concretas para la mejora de sus actividades, operaciones y procesos, en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacando, entre otros, los siguientes:





Subcontratación y proveedores 102-09

Bandalux procura transmitir su visión del negocio y de la sociedad y promueve su actuación de acuerdo con los valores y las políticas corporativas. En general, la actuación de los proveedores es correcta, profesional y en consonancia con la cultura corporativa de cumplimiento, ética y honestidad de Bandalux.

La política de proveedores de Bandalux, al igual que en el caso del empleo, está orientada a las relaciones de larga duración, basadas en la confianza en los productos y servicios suministrados y en la excelencia en la actuación profesional y el buen hacer empresarial. En este sentido, Bandalux fomenta la empleabilidad local, y en consecuencia, en los procesos de compra y en relación con la cadena de suministro, da prioridad a la adquisición de productos y servicios de origen local.

Política de compras

Bandalux dispone de una política corporativa de compras y de los procedimientos asociados correspondientes para su aplicación. En función del volumen y la naturaleza de las compras a efectuar, los empleados de la compañía, o las personas responsables de la operación, efectúan las solicitudes de acuerdo con las necesidades de los productos y los servicios requeridos, asegurándose y garantizando que las compras se realizan de acuerdo con las políticas de la compañía.

Los empleados de Bandalux mantienen la neutralidad de trato en cualquier operación de compra y facilitan información equivalente a todos los proveedores que concurren en cada operación particular.

Bandalux dispone de un sistema y sus procedimientos asociados para la homologación de proveedores, no siendo posible efectuar ninguna compra a proveedores que previamente no hayan sido evaluados y homologados desde el punto de vista económico, medioambiental y social. Los proveedores de Bandalux son evaluados periódicamente.

Bandalux cuenta con un sistema integrado de gestión de la calidad, el medio ambiente y la seguridad y la salud en el trabajo, implantado de acuerdo con las normas de referencia ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, respectivamente. Los proveedores adjudicatarios desarrollan su colaboración profesional con Bandalux de acuerdo a las políticas y procedimientos corporativos establecidos por la compañía.

Periódicamente Bandalux realiza el seguimiento y la evaluación del desempeño de los proveedores relevantes en la cadena de suministro.

Consumidores 419-01

Bandalux subministra sus productos y presta sus servicios a través de una amplia red de clientes profesionales (no realiza operaciones comerciales con los consumidores finales), observando en todo momento los máximos estándares de calidad y seguridad. La responsabilidad del producto supone el compromiso corporativo orientado a ofrecer soluciones y productos de alta calidad y completamente seguros para los clientes.

Bandalux cuenta con un procedimiento de análisis de la satisfacción de sus clientes, cuyo objetivo último es evaluar su percepción y el grado de satisfacción, en relación al cumplimiento por parte de Bandalux de los compromisos asumidos, así como de la calidad de los productos subministrados y los servicios prestados a sus clientes.

En la búsqueda de la mejora continua de la calidad de los productos y las soluciones, así como de los servicios prestados a sus clientes, y con la finalidad de satisfacer de la mejor y mayor forma posible las necesidades de los mismos, periódicamente, Bandalux realiza procesos de encuesta y opinión, directa o indirecta, sobre sus clientes.

Del mismo modo, Bandalux pone a disposición de sus clientes diversos sistemas de consulta, reclamación y queja, con la finalidad que dispongan de los mecanismos de transparencia y mejora futura en relación con los productos suministrados y los servicios asociados prestados.

En el ejercicio 2021, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido reclamaciones, quejas o denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan prosperado con efectos perjudiciales para la compañía o personales para los clientes afectados.

Formulación

El Órgano de Administración de **Industrial Fashionable Blinds Group Bandalux SL** (término que incluye a la propia sociedad holding y las 5 Sociedades dependientes que forman el **Grupo Bandalux**), formula el Estado de Información No Financiera (EINF), de conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Administrador

Firmado:
D. Emiliano García García



Y para que conste a los efectos oportunos y en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 11/2018, el Órgano de Administración la sociedad Industrial Fashionable Blinds Group Bandalux SL firma la presente en la ciudad de Moraña (Pontevedra) a 31 de marzo de 2022.

Índice EINF/GRI

| Aptdo. EINF | Ley 11/2018 Requerimientos | GRI Estándar Aplicables | Página EINF |
|----------------|---|--|----------------------------|
| 1. | Compañía | | 4 |
| 1.a. | Modelo de negocio | | 4 |
| | Entorno empresarial. | GRI 102-01 Nombre de la organización. GRI 102-02 Actividades, marcas, productos y servicios. GRI 102-03 Ubicación de la sede. GRI 102-05 Propiedad y forma jurídica | 4 6 14 16 |
| | Organización y estructura. | GRI 102-07 Tamaño de la organización. GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro. GRI 102-18 Estructura de gobernanza. GRI 102-19 Delegación de autoridad. GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados. | 16 17 17 19 19 |
| | Mercados. | GRI 102-04 Ubicación de las operaciones. GRI 102-06 Mercados servidos. | 20 20 |
| | Objetivos y estrategias. | GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones. | 21 |
| | Factores y tendencias de evolución futura. | GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades. | 22 |
| | Políticas | | 23 |
| 1.b. | Políticas aplicadas. Procedimientos de diligencia debida aplicados (identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos). Verificación y control. Medidas adoptadas. | GRI 102-18 Estructura de gobernanza. GRI 102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales. GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. | 23/24 24 |

| Aptdo. EINF | Ley 11/2018 Requerimientos | GRI Estándar Aplicables | Página EINF |
|----------------|--|--|----------------|
| | Resultados de las políticas | | 25 |
| 1.c. | Resultados de las políticas. Indicadores clave de resultados no financieros que permitan el seguimiento y la evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores (marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia). | GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. | |
| | Riesgos | | 26 |
| 1.d. | Principales riesgos. Relaciones comerciales. Productos o servicios que puedan tener efectos negativos. Gestión que se efectúa de los riesgos. Procedimientos utilizados para detectar los riesgos y evaluarlos (marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia). Información sobre los impactos detectados (desglosados a corto, medio y largo plazo). | GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades. | 26/27 |
| 1.e. | <u>Indicadores</u> clave de resultados no financieros que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. | GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares. | 29 |
| 2. | Cuestiones medioambientales | | 22 |
| | Medioambiente | | 30 |
| 2.a. | Efectos previsibles de las actividades en el medio ambiente y en la salud y seguridad. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. Aplicación del principio de precaución Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. | GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. | 32 |

| Aptdo. EINF | Ley 11/2018 Requerimientos | GRI Estándar Aplicables | Página EINF |
|----------------|--|--|----------------|
| | Contaminación | | 34 |
| 2.b. | Medidas para prevenir, reducir o reparar: Emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente Cualquier forma de contaminación atmosférica específica (incluidos el ruido y la contaminación lumínica). | GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. | |
| | Conjunto de medidas adoptadas en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada (empresas que empleen trabajadores que se hayan acogido a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo). | NO APLICABLE. | |
| | | | |
| | Economía circular y prevención y gestión de residuos | | 36 |
| 2.c. | Medidas de prevención, reciclaje y reutilización. Otras formas de recuperación y eliminación de desechos. | GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. GRI 306-02 Residuos por tipo y método de eliminación. | 36 |
| | Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. | NO APLICABLE. | |
| | | | |
| | Uso sostenible de los recursos | | 37 |
| 2.d. | Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales. | GRI 303-05 Consumo de agua. GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. GRI 302-01 Consumo energético dentro de la organización. | 37 |
| | Consumo de materias primas. | | |
| | Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de las materias primas y el consumo (directo e indirecto) de energía. | | |
| | Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables. | | |
| 2.e. | Cambio climático | GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. GRI 305-10 Emisiones directas de GEI (alcance 1). GRI 305-02 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2). | 37 |
| 2.f. | Protección de la biodiversidad | NO APLICABLE. | 37 |

| Aptdo. EINF | Ley 11/2018 Requerimientos | GRI Estándar Aplicables | Página EINF |
|----------------|---|--|--|
| 3. | Cuestiones sociales y relativas al personal | | 38 |
| | Empleo | | 38 |
| 3.a. | <p>Número total y distribución (sexo, edad, país y clasificación profesional) de empleados.</p> <p>Número total y distribución (indefinidos, temporales y a tiempo parcial) de modalidades de contrato de trabajo.</p> <p>Promedio anual y distribución (sexo, edad y clasificación profesional) de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial.</p> <p>Número total y distribución (sexo, edad, país y clasificación profesional) de despidos.</p> <p>Remuneraciones medias desagregadas (sexo, edad y clasificación profesional o igual valor) de empleados y su evolución.</p> <p>Brecha salarial.</p> <p>Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.</p> <p>Remuneraciones medias (fijas, variables, dietas, indemnizaciones, aportaciones a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) desagregadas (sexo) de consejeros y directivos.</p> <p>Implantación de políticas de desconexión laboral.</p> <p>Empleados con discapacidad.</p> | <p>GRI 102-08 Información sobre empleados y otros trabajadores.</p> <p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN.</p> <p>GRI 401-01 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.</p> <p>GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.</p> | <p>39/41</p> <p>42</p> <p>39/41/44</p> |
| | Organización del trabajo | | 45 |
| 3.b. | <p>Organización del tiempo de trabajo.</p> <p>Número de horas de absentismo.</p> <p>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar su ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.</p> | <p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN.</p> <p>GRI 403-02 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.</p> | 46 |

| Aptdo. EINF | Ley 11/2018 Requerimientos | GRI Estándar Aplicables | Página EINF |
|----------------|---|---|----------------|
| | Salud y seguridad | | 48 |
| 3.c. | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. | GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. | |
| | Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad). | GRI 403-01 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. | 48 |
| | | GRI 403-03 Servicios de salud en el trabajo. | 48 |
| | | GRI 403-04 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo. | 48 |
| | Enfermedades profesionales desagregadas (sexo). | GRI 403-09 Lesiones por accidente laboral. | 49 |
| | | GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales. | 49 |
| | Relaciones sociales | | 50 |
| 3.d. | Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos). | GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva. | 50 |
| | Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país. | GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. | |
| | Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo). | GRI 403-04 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo. | 50 |
| | Formación | | 51 |
| 3.e. | Políticas de formación implementadas. | GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. | |
| | Cantidad total de horas de formación por categoría profesional. | GRI 404-01 Media de horas de formación al año por empleado. | 51 |
| | Accesibilidad universal | | 52 |
| 3.f. | Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. | |
| | Igualdad | | 52 |
| 3.g. | 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). | | |
| | Medidas adoptadas para la promoción del empleo. | GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. | |
| | Protocolos contra el acoso sexual (por razón de sexo), la integración y la accesibilidad universal (personas discapacitadas). | GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas. | 53 |
| | Políticas contra la discriminación y gestión de la diversidad. | | |

| Aptdo. EINF | Ley 11/2018 Requerimientos | GRI Estándar Aplicables | Página EINF |
|----------------|---|--|---------------------------|
| 4. | Derechos humanos | | 54 |
| 4. | <p>Procedimientos aplicados de diligencia debida en materia de derechos humanos.</p> <p>Prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos.</p> <p>Medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos en materia de recursos humanos.</p> <p>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.</p> <p>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de OIT relativos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – El respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. – La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. – La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. – La abolición efectiva del trabajo infantil. | <p>GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.</p> <p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN.</p> <p>GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.</p> | <p>54/55</p> <p>58</p> |
| 5. | Lucha contra la corrupción y el soborno | | 59 |
| 5. | <p>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.</p> <p>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.</p> <p>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.</p> | <p>GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.</p> <p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN.</p> <p>GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.</p> | <p>59/60</p> <p>59/60</p> |
| 6. | Sociedad | | 61 |
| | Compromisos con el desarrollo sostenible | | 61 |
| 6.a. | <p>Impactos de la actividad en el empleo y el desarrollo local.</p> <p>Impactos de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio.</p> <p>Relaciones mantenidas con las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.</p> <p>Acciones de asociación o patrocinio.</p> | <p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN.</p> | |

| Aptdo. EINF | Ley 11/2018 Requerimientos | GRI Estándar Aplicables | Página EINF |
|----------------|--|---|----------------|
| 6.b. | Subcontratación y proveedores | | 62 |
| | Política de compras: cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Aplicación de la responsabilidad social y ambiental en las relaciones con proveedores y subcontratistas. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas. | GRI 102-09 Cadena de suministro. GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. | 62 |
| 6.c. | Consumidores | | 63 |
| | Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores. Sistemas de reclamación. Quejas recibidas y resolución de las mismas. | GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. GRI 419-01 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico. | 63 |