

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

M.TORRES INNOVACIÓN Y DESARROLLO, S.L. y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE M.TORRES INNOVACIÓN Y DESARROLLO, S.L. y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

A los Socios de M.TORRES INNOVACIÓN Y DESARROLLO, S.L.:

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

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

Responsabilidad de los Administradores

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

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

Los administradores de M.TORRES INNOVACIÓN Y DESARROLLO, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

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

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de M.TORRES INNOVACIÓN Y DESARROLLO, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos GRI” del citado Estado.

Uso y distribución

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

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal



Sergi Puig Serra Casas

Barcelona, 29 de junio de 2023

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.P.

2023 Núm. 20/23/11630

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions



ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

Ejercicio 2022

Estado de Información no Financiera del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022

Contenido

1.	Introducción	4
	Introducción	4
	Objeto social y Principales actividades	4
2.	Contexto y objetivos	5
	Alcance	5
	Materialidad	5
3.	Aspectos organizativos.....	6
	Descripción del modelo de negocio	6
	Organización y estructura	6
	Objetivos y estrategias	9
	Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a estas cuestiones.....	9
	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	10
4.	Cuestiones medioambientales	11
	Protección del entorno	11
	Contaminación	14
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	16
	Uso sostenible de los recursos	17
	Cambio climático.....	19
	Protección de la biodiversidad	20
5.	Cuestiones sociales y personal.....	21
	Empleo	21
	Organización del trabajo	31
	Salud y seguridad	32
	Relaciones sociales	36
	Formación	38
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	39
	Igualdad.....	39
6.	Corrupción y Soborno	41
	Medidas adoptadas para prevenir el blanqueo de capitales.....	43
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	44
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	45

7. Derechos Humanos	48
8. Información sobre la sociedad	50
Compromisos con el desarrollo sostenible	50
Subcontratación y proveedores	50
Consumidores	51
Información fiscal.....	51
9. Anexo – Índice de Contenidos GRI	55

1. Introducción

Introducción

MTorres Innovación y Desarrollo y sociedades dependientes (en adelante, MTorres o Grupo MTorres) es un grupo nacido en 1975 con la fundación de MTorres Diseños Industriales S.A.

El objetivo de MTorres es ofrecer nuevas soluciones que mejoren la productividad o eficiencia, siendo componentes básicos la capacidad de Ingeniería propia especializada y conocedora de los procesos de los clientes. La alta calidad y la singularidad de los desarrollos y productos para resolver problemas específicos y concretos de sus clientes constituyen señas de identidad ante el mercado. El 80% de sus clientes han adquirido sus soluciones de manera continuada en el tiempo.

En la actualidad, MTorres está presente en más de 70 países con más de 650 clientes. La mayor presencia de MTorres se encuentra, tradicionalmente, en los clientes y países de mayor exigencia de calidad y tecnología.

El domicilio social de MTorres Diseños Industriales, S.A.U., y de MTorres Innovación y Desarrollo, S.L., está en Navarra, siendo esta última sociedad la que formula cuentas anuales consolidadas.

Objeto social y Principales actividades

El objeto social de MTorres es la actividad de investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de maquinaria para la industria del cartón ondulado y papel en general. Su actividad está dirigida también a la comercialización del sistema GANTRY, que utilizan el láser con un sistema multiflexible de soporte de piezas para su tratamiento, con especial aplicación a la industria aeronáutica.

Sus actividades principales son el diseño, desarrollo, fabricación, instalación y servicio postventa de sistemas de ensamblaje automatizados y maquinaria productiva para la industria aeronáutica, así como de maquinaria productiva para la industria de conversión de papel.

2. Contexto y objetivos

Alcance

Con fecha 29 de diciembre de 2018, el BOE publica la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En este sentido, dado que Grupo MTorres cumple con las condiciones enunciadas en dicho documento, elabora por quinto año consecutivo el presente Estado para dar respuesta a los requerimientos de la mencionada Ley, elaborado de conformidad con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de *Global Reporting Initiative (GRI)*, desglosados según Anexo.

El presente documento relativo al Estado de Información No Financiera incluye información referente al ejercicio 2022, así como el comparativo 2021 y 2020. La periodicidad de publicación de este documento será anual.

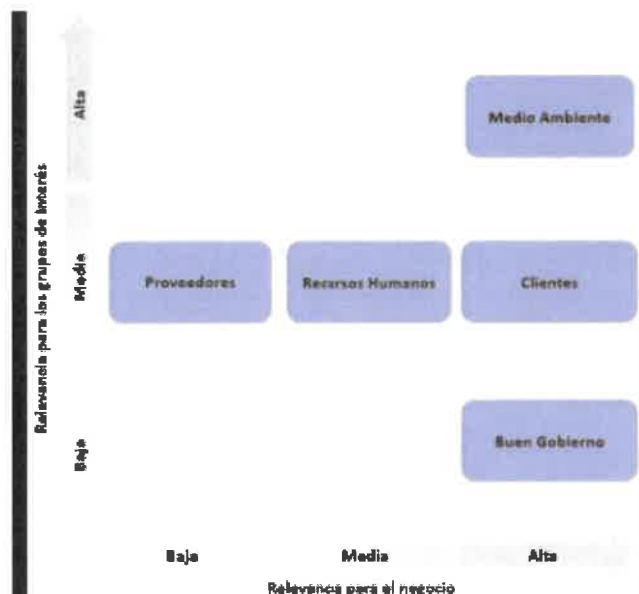
El alcance del presente documento se centrará en el Grupo MTorres. La información del Estado de Información no Financiera de la Sociedad está verificada por Grant Thornton S.L.P, en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la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

Materialidad

El análisis de temas relevantes para el negocio y los grupos de interés o análisis de materialidad es clave en el Grupo MTorres, tanto para el reporte como para la definición de la estrategia, iniciativas y relación con los grupos de interés.

Tal y como define el estándar GRI, la materialidad es el umbral que determina los aspectos que son suficientemente relevantes para nuestros grupos de interés y sobre los que debemos informar dado que influyen sustancialmente en su toma de decisiones.

Los resultados del análisis se presentan en la Matriz de Materialidad según dos ejes de relevancia para la actividad del Grupo MTorres y sus grupos de interés:



3. Aspectos organizativos

Descripción del modelo de negocio

MTorres es un grupo industrial dedicado a la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de maquinaria para la industria del cartón ondulado y papel en general. su actividad está dirigida también a la comercialización del sistema *gantry*, que utilizan el láser con un sistema multiflexible de soporte de piezas para su tratamiento, con especial aplicación a la industria aeronáutica.

Los principales datos del negocio se muestran a continuación:

- Alrededor de 350 personas en plantilla
- 5 centros de trabajo: Torres de Elorz, Murcia, Seattle, Alemania y Brasil
- Más de 650 clientes en más de 70 países
- 150 patentes registradas y 24 en explotación
- Una alta inversión en I+D+I, hasta el 10% de la cifra de ingresos

Organización y estructura

a) Tamaño de la organización

Concepto	2022	2021	2020
Resultado de explotación	(1.212.692)	(1.301.755)	(10.177.083)
Resultado consolidado del ejercicio	(4.734.721)	(298.653)	(5.483.262)
Patrimonio Neto	92.957.070	97.438.671	97.430.545
Total Activo	169.458.807	184.396.006	199.033.195
Total Pasivo	76.501.737	86.957.335	101.602.651

b) Participaciones en empresas del Grupo

Año 2022

Grupo MTorres	Porcentaje de participación	
	Directa	Indirecta
MTorres Diseños Industriales, S.A.U.	100 %	-
MTorres Desarrollos Energéticos S.L.	100 %	-
MTorres Deutschland GmbH	-	100 % ⁽¹⁾
Eólica Pueyo, S.L.	-	100 % ⁽²⁾

MTorres América, Inc	-	100 % ⁽¹⁾
MTorres Brasil Desenhos Aeronáuticos, LTDA	-	100 % ^(1,2)

Año 2021

Grupo MTorres	Porcentaje de participación	Porcentaje de Participación
	Directa	Indirecta
MTorres Diseños Industriales, S.A.U.	100 %	-
MTorres Desarrollos Energéticos S.L.	100 %	-
MTorres Deutschland GmbH	-	100 % ⁽¹⁾
Eólica Pueyo, S.L.	-	100 % ⁽²⁾
MTorres América, Inc	-	100 % ⁽¹⁾
MTorres Brasil Desenhos Aeronáuticos, LTDA	-	100 % ^(1,2)

⁽¹⁾ A través de MTorres Diseños Industriales, S.A.

⁽²⁾ A través de MTorres Desarrollos Energéticos, S.L.

Año 2020

Grupo MTorres	Porcentaje de participación	Porcentaje de Participación
	Directa	Indirecta
MTorres Diseños Industriales, S.A.U.	100 %	-
MTorres Desarrollos Energéticos S.L.	100 %	-
MTorres Deutschland GmbH	-	100 % ⁽¹⁾
Eólica Pueyo, S.L.	-	100 % ⁽²⁾
MTorres América, Inc	-	100 % ⁽¹⁾
MTorres Brasil Desenhos Aeronáuticos, LTDA	-	100 % ^(1,2)

⁽¹⁾ A través de MTorres Diseños Industriales, S.A.

⁽²⁾ A través de MTorres Desarrollos Energéticos, S.L.

c) Estructura de Gobernanza

A continuación, se muestra la estructura de Gobierno del Grupo MTorres con sus principales áreas:



d) Principales líneas de Negocio

- **Maquinaria industria aeronáutica**

Sector de actividad enfocado al diseño, fabricación e instalación de máquinas y herramientas especiales para la fabricación de componentes aeronáuticos, así como de utillajes y sistemas de ensamblaje de estos.

El rango de productos ofrecido cubre virtualmente todo el proceso productivo, desde la mecanización de componentes aislados hasta el ensamblaje del producto final, tanto en metal como en materiales compuestos.

- **Maquinaria industria papel**

Sector originario de la empresa cuya actividad principal es el diseño, fabricación e instalación de máquinas para el suministro de bandas flexibles en continuo (empalmadores y portabobinas), incluyendo sistemas de transporte de bobina y de control de tensión de banda, así como maquinaria afín a los sectores de cartón ondulado, impresoras, laminadoras, cortadoras, tisú, yeso, embalaje de líquidos, asépticos, embalaje flexible y conversión del papel, en general.

MTorres es considerado como uno de los líderes mundiales en el control de tensión de banda en procesos automáticos de desbobinado y empalme de bobinas. Reconocido mundialmente por la calidad y fiabilidad de sus productos, MTorres ha suministrado equipamiento a más de 650 clientes en más de 60 países.

- **Energía eólica**

Promoción de parques eólicos de pequeña dimensión y producción de energía de fuente renovable mediante la explotación de parques eólicos equipados con aerogeneradores de tecnología innovadora propia, desarrollados y fabricados por el grupo a partir de sus capacidades tecnológicas.

Objetivos y estrategias

El Grupo MTorres se concibe y desarrolla como un grupo industrial capacitado en tecnologías avanzadas para el desarrollo de soluciones novedosas en la automatización de procesos industriales de alta complejidad para problemas que tienen sus clientes.

Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a estas cuestiones

- **Misión**

MTorres es un suministrador de soluciones de automatización, innovadoras, integradas e inteligentes para la industria global.

- **Visión**

Nuestra **visión** es ser líderes mundiales en el suministro de soluciones desde la innovación, la tecnología y las personas, siendo para nuestros clientes, socios claves en la búsqueda de la competitividad.

- **Valores**

- **Orientación al cliente.** Nuestra vocación de servicio está presente en todo lo que hacemos. Es cliente es el centro del universo MTorres.
- **Innovación.** La innovación está en el ADN de MTorres, que alienta a sus profesionales a pensar y comportarse de forma creativa e innovadora en beneficio del cliente, asumiendo nuevos retos tecnológicos.
- **Compromiso.** Las personas de MTorres se comportan siempre con excelencia profesional en un marco de integridad y orientación al cliente, que les conduce al cumplimiento de sus compromisos.
- **Equipo.** Los profesionales de MTorres trabajan en equipo, comparten su conocimiento, capacidades y experiencias, y se esfuerzan conjuntamente en desarrollar su talento para el logro de los objetivos comunes.
- **Responsabilidad con la sociedad.** MTorres persigue el crecimiento de su negocio a largo plazo, con el fin último de crear valor a todos los interesados y propiciar la prosperidad y el progreso de los clientes, los empleados, los proveedores, los accionistas y la sociedad.

Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo

El modelo de gestión del riesgo global trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre la rentabilidad financiera del Grupo.

La gestión y limitación del riesgo financiero se lleva a cabo de forma coordinada entre la Dirección de la Compañía y sus unidades operativas, en base a políticas aprobadas por el Órgano de Gobierno y conforme a las normas y procedimientos internos fijados.

La identificación, evaluación y cobertura de los riesgos financieros es responsabilidad de la Dirección y los responsables de las unidades operativas. Las normas internas de gestión proporcionan políticas para la gestión del riesgo global, así como para materias concretas tales como riesgo de tipos de interés, de tipo de cambio, de liquidez e inversión del excedente de liquidez.

Las actividades del Grupo están expuestas a diversos riesgos financieros:

- **Riesgo de mercado:** se originan en el curso ordinario de los negocios, debido a variaciones en los precios, y no se realizan operaciones especulativas.
- **Riesgo de crédito:** los saldos de cuentas de clientes y otras cuentas a cobrar, inversiones financieras y efectivo son los principales activos financieros del Grupo y reflejan, en el supuesto de que el tercero no cumpla sus obligaciones, la máxima exposición al riesgo de crédito. No obstante, opera con clientes de gran capacidad financiera y solida solvencia que están dotados de un rating de crédito favorable.
- **Riesgo de liquidez:** la política de liquidez y financiación tiene como objetivo asegurar que la compañía mantiene disponibilidad de fondos suficientes para hacer frente a sus compromisos financieros.
- **Riesgo de tipo de interés en flujos de efectivo:** este riesgo se circunscribe a los flujos de efectivo asociados a disposiciones puntuales de crédito para financiación de circulante.
- **Riesgo de tipo de cambio:** el riesgo asociado a variaciones de tipo de cambio se corresponden con determinadas transacciones de compra y venta de bienes y servicios de la actividad ordinaria en divisas diferentes al euro. Para contrarrestar la exposición a este riesgo el Grupo contrata seguros de tipo de cambio con entidades financieras. No se ha producido, al margen de los seguros de tipo de cambio y el uso de instrumentos financieros de cobertura (derivados financieros).

4. Cuestiones medioambientales

Protección del entorno

MTorres entiende la protección del entorno como una parte integral de su modelo de negocio. Sus productos cumplen con los requisitos medioambientales internacionales y mantienen en sus procesos productivos prácticas coherentes por un desarrollo sostenible.

Desde todos los niveles del Grupo MTorres, se trabajan de forma constante para optimizar al máximo el uso de los recursos, reducir la producción de residuos y minimizar el impacto ecológico de su actividad allá donde ésta tenga lugar. El Grupo MTorres prioriza las líneas de trabajo relacionadas con la eficiencia energética, la racionalidad en las compras y el mantenimiento preventivo sin perder el foco en lo que consideran más importante: la concienciación de las personas.

Como muestra del compromiso medioambiental, disponen de un certificado que acredita un consumo de electricidad 100% renovable.

MTorres dispone de una Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo, que se puede solicitar a través del formulario de contacto de su web.

a) Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad

MTorres tiene identificados y evaluados todos los aspectos ambientales y sus posibles impactos derivados de su actividad principal, así como aquellos que genera de forma indirecta y las posibles situaciones de emergencia que se pueden dar. El control de estos aspectos se realiza a través de la información contenida en el documento MTDI 402057 Identificación, valoración y control de aspectos ambientales que se actualiza cada año.

- **Aspectos ambientales directos:** Se consideran aspectos ambientales directos aquellos generados de forma directa por el desarrollo de las actividades principales y propias de MTorres. Entre ellos, se enumeran los siguientes: consumo de materias primas, energía y productos químicos, embalajes, generación de residuos peligrosos y no peligrosos, ruido, etc.
- **Aspectos ambientales indirectos:** Se consideran aspectos ambientales indirectos aquellos que no se producen en el desarrollo de las actividades principales y propias de la empresa. Entre los mismos, se consideran: viajes, restos de jardinería, generación de residuos sanitarios, residuos de construcción y demolición (RCD's), restos de catering, residuos derivados de las actividades realizadas en instalaciones de cliente, etc.
- **Emergencias:** Se consideran emergencias aquellas posibles situaciones de peligro basadas en los principales aspectos e impactos ambientales generados por la actividad principal y propia de la compañía. Entre las posibles situaciones de emergencia identificadas se enumeran: vertidos, derrames, incendios y emisiones.

Partiendo de la evaluación ambiental inicial de ambas plantas, se identifican y analizan las posibles variaciones de los aspectos ambientales asociados a las actividades desarrolladas por MTorres. Este análisis se lleva a cabo ante:

- La introducción o modificación de un nuevo proceso, equipo o instalación auxiliar.
- Inspecciones realizadas por organismos externos.
- Informes de auditorías.

Todo está documentado en la plantilla MTDI 402057 Identificación, valoración y control de aspectos ambientales. En caso de detectarse un aspecto ambiental diferente a los ya identificados, derivado de cambios en procesos, nuevas adquisiciones, modificación de las instalaciones, etc., se procede a actualizar el registro de la MTDI402057 y evaluar y cuantificar su impacto.

Todos estos aspectos están valorados en base a una instrucción que establece los criterios de valoración (MTDI312004). Estos aspectos tienen asociados su correspondiente ratio de evolución, que se compara con un valor límite de significancia revisado anualmente en la Revisión del Sistema de Gestión por Dirección General. En base a la evaluación anual de la ratio de cada aspecto, se determina qué aspectos se concluyen significativos por estar por encima del valor de referencia límite establecido y deben tener un análisis que valore la necesidad de definir un plan de acciones asociado, y qué aspectos tienen unos niveles dentro de los parámetros "normales".

b) Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

MTorres cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental basado en el estándar ISO 14001:2015 certificado desde el año 2013 y auditado anualmente por la empresa Bureau Veritas. La transición a la nueva versión de la norma (2015) se realizó en el año 2018. El certificado vigente está publicado y disponible en la página web y en la intranet (Brainbox).

c) Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Las principales áreas implicadas en el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental y dedicados, por lo tanto, a la prevención de riesgos ambientales son:

- Recursos internos:
 - **Departamento de Sistemas de Gestión:** responsable del mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental, adecuación y actualización de la documentación, extracción, seguimiento y análisis de los indicadores, seguimiento y aseguramiento del cumplimiento legal, definición de planes de acción correctivos, defensa de auditorías de certificación, planificación y seguimiento de las auditorías internas y las de evaluación del cumplimiento legal.
 - **Departamento de Mantenimiento:** responsable de la definición y cumplimiento del plan de mantenimiento preventivo asegurando el cumplimiento legal en seguridad industrial dentro de las instalaciones, seguimiento de los principales consumos de la organización.

- Recursos externos:

- **Consultora Ambiental y de Seguridad y Salud:** labores de asesoría en la identificación de los nuevos requisitos legales, los aplicables y las correspondientes exigencias legislativas, así como la realización de la auditoría interna del sistema y la evaluación del cumplimiento legal en materia de Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Seguridad Industrial.

d) La aplicación del principio de precaución

El principio de precaución se establece a través de diferentes vías:

- El seguimiento de la evolución de la ratio de los principales aspectos ambientales identificados, estableciendo los correspondientes planes de acción correctivos para aquellos aspectos que en su evaluación anual resulten significativos.
- La realización de los simulacros de aquellas posibles situaciones de emergencia identificadas dentro de la actividad diaria de MTorres.
- El establecimiento de objetivos ambientales anuales orientados a la reducción de consumos, mejora de procesos e instalaciones que deriven en la reducción de los impactos ambientales, establecimiento de buenas prácticas ambientales, etc.
- Seguimiento y aseguramiento del cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la actividad de MTorres.

e) La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

Todos los riesgos ambientales están identificados, analizados y evaluados en la matriz de riesgos y oportunidades, y cuentan con su correspondiente plan de acción en caso de que se consideren relevantes, incluyendo responsables, plazos, departamentos implicados, recursos necesarios, etc.

Para dicha identificación, se toman como referencia y punto de partida los siguientes aspectos:

- El contexto de la organización, definido y documentado en el Manual del Sistema de Gestión.
- Los *stakeholders* o principales partes externas e internas interesadas, identificadas y documentadas a su vez en la matriz de *stakeholders*.
- Los procesos definidos por la organización, determinados en su mapa de procesos y detallados en las correspondientes fichas de procesos.
- Los riesgos asociados a los cambios tecnológicos y los sistemas informáticos que puedan afectar a la continuidad del negocio y las operaciones de la compañía.
- Las no conformidades de producto, proceso o auditoría que puedan derivar en riesgos u oportunidades.
- Cada uno de estos riesgos / oportunidades identificadas en el documento matriz de riesgos y oportunidades se categorizan en amenazas u oportunidades en base a la siguiente distinción:

- **Amenaza:** Efecto que no ha sucedido, con una probabilidad de que suceda y de que en caso de suceder tendrá una consecuencia NEGATIVA sobre los resultados esperados.
- **Oportunidad:** Efecto que no ha sucedido, con una probabilidad de que suceda y de que en caso de suceder tendrá una consecuencia POSITIVA sobre los resultados esperados.

En base a los valores de probabilidad e impacto definidos y a su tipología (Oportunidad/Amenaza), cada riesgo llevará asociado un nivel de criticidad que ayudará a concluir en su análisis si es necesario tomar acciones para su mitigación o si el riesgo se asume.

Además, Grupo Mtorres cuenta con una póliza de seguros que cubre aquellos posibles daños ambientales derivados de su actividad principal.

Contaminación

Datos agregados de consumos en Torres de Elorz y Fuente Álamo:

	Consumos	Unidad	Consumo 2022	Consumo 2021	Consumo 2020	% Variación 2021-2022	% Variación 2020-2021
Materia Prima	Electricidad	Kwh	2.038.187	1.602.433	2.292.511,3	+27%	-30%
	Gas Natural (*)	m3	52.601	59.087,86	51.350,0	-11%	+15%
	Agua	m3	3.614	2.618	3.318,0	+23%	+32%
	Fibra de vidrio	Kg	1.230	83	1.148,4	+1300%	-93%
	Fibra de Carbono	Kg	14.474,20	640,8	2.088,4	+2100%	-69%
	Agua de Riego	m3	10.073	5.022,49	3.095,0	-30%	+62%
Embalaje	Madera	Kg	69.745,30	69.745	77.715,2	-	-10%
	Cartón	Kg	989,52	989	2.071,0	-	-52%
	Plásticos	Kg	1.012,40	1.012	1.280,0	-	-20%
Productos Químicos	Resinas	Kg	9.897	77	330,01	+12700%	-76%
	Taladrina	L	0	75	75	-100%	0%
	Polietileno	Kg	213,50	150	9.405	+42%	-98%
	Grasas	Kg	274	202,4	872,24	+35%	-77%
	Pinturas	L	207	12	12,0	+1725%	0%
	Aceites	L	552	175	2.976,0	+315%	-94%
	Pegamentos	L	7.028,50	52,2	131,12	+13515%	+60%
	Disolvente	L	110	115,6	175,0	-4%	-34%
	Refrigerante	L	50	35	1.975,0	+42%	-98%
Residuos No Peligrosos	Cartón y Papel	Kg	21.440	18.680	23.660,0	+114%	-2%
	Basura orgánica	Kg	15.340	1.300	161.560,0	+1180%	-7%
	Basura compost	Kg	0	0	1.600,0	-	0%

Residuos Peligrosos	Madera	Kg	27.380	24.220	33.600,0	+54%	-10%
	Plásticos	Kg	1.460	880	640,0	+65%	52%
	Aluminio	Kg	232	526	1.820,0	-86%	299%
	Cobre	Kg	808	1.738	1.338,0	-16%	-69%
	Chatarra férrica	Kg	132.670	26.382	78.360,0	+497%	18%
	Viruta férrica	Kg	14	356	9.382,0		-69%
	RAEE	Kg	16.152	717	630,0	+4597%	-49%
	Fibra de carbono	Kg	3.040	902	3.505		-28%
	Fluorescentes	Kg	1.031	0	0,0	+43%	0%
	Fibra vidrio	Kg	604	567	390,0	-33%	+45%
	Pilas	Kg	0	14	21,0	-	-33%
	Restos de pinturas	Kg	5	22	123,0	-99%	-82%
	Disolventes	Kg	0	0	37,0	-100%	-100%
	Ceras y grasas	Kg	0	32	69,0	-100%	-53%
	Aerosoles	Kg	54	52	117,0	54%	-56%
	Taladrina	Kg	0	225	6.039,0	-100%	-96%
	Acelte usado	Kg	39	61	659,0	-25%	-91%
	Material contaminado	Kg	7.456	114	0,0	+3314%	+100%
	Tóner (*)	Kg	94	27	0,0	+54%	+100%
	Envases metálicos contaminados	Kg	304	45	124,0	+244%	-64%
	Material Absorbente contaminado	Kg	22	0	1.021,0	+214%	-100%
	Envases Plásticos contaminados	Kg	708	36	134,0	+1573%	-73%
	Baterías	Kg	0	4	1,0	-	+75%
	Productos Caducados	Kg	387	0	98,0	+1075%	-100%
	RAEEs	Kg	0	924	0,0	-100%	+100%
	Refrigerante	L	899	187	187,0	+899%	-13%
				0		-100%	

(*) Tóner deja de ser considerado RP (Residuo peligroso) en 2018

a) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente

Anualmente se mide la huella de carbono generada por la organización como consecuencia de su actividad, con alcances 1, 2 y 3.

En base a dichos resultados y a la evaluación anual de los aspectos ambientales de la compañía, se definen objetivos ambientales orientados a la mejora del desempeño ambiental: reducción de consumos y emisiones, mejora de las instalaciones, mejora de procesos, etc.

Además, la organización cuenta con un grupo de trabajo formado por Mantenimiento, Medio Ambiente, Ingeniería y Producción que se encargan de analizar los consumos mensuales de energía, gas y agua con el objetivo de buscar mejoras en las instalaciones o en las prácticas diarias para tratar de reducir consumos y la huella de carbono generada como consecuencia.

Como ejemplos de la mejora de estas instalaciones se han realizado, entre otros: cambios en compresores, cambios en equipos de climatización y tipo de refrigerante utilizado, cambios en la iluminación interna y externa de las instalaciones, etc.

MTorres participa además actualmente y desde el año pasado en el proyecto Carbon Disclosure Project, que recopila información sobre los riesgos y oportunidades identificadas relativas al cambio climático, los planes de reducción de emisiones y la transparencia de las actuaciones corporativas para mitigar el cambio climático de diversas organizaciones a lo largo del mundo con el objetivo de avanzar hacia una economía cero en carbono.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

a) Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Actualmente existen diferentes puntos limpios de recogida de residuos distribuidos a lo largo de la instalación e identificados en los correspondientes carteles disponibles en naves, que sirven de almacenamiento temporal hasta su retirada definitiva. El almacenamiento y gestión final de los mismos está centralizada en la sala de residuos. Todos los residuos (peligrosos y no peligrosos) se segregan en sus correspondientes contenedores y se retiran a través de gestores autorizados, reciclándose aquellos que por sus características lo permiten (cartón y papel, madera, plásticos).

MTorres está registrado además como Pequeño Productor de Residuos Peligrosos al no superar las 10tn anuales de este tipo de residuos, retirados periódicamente por un Gestor de residuos autorizado que le ayuda a su vez a controlar la cantidad de residuos generados anualmente, asegurando no superar en ningún caso dicha cantidad.

Como medidas de reducción del embalaje, se presenta, con cadencia trienal, un Plan Empresarial y de Prevención de Envases en el Gobierno de Navarra con un objetivo de minimización del consumo de madera para tal fin. Este valor objetivo se valora, analiza, evalúa y justifica anualmente como demostración de su cumplimiento.

Asimismo, se han instalado contenedores de compostaje para combatir el desperdicio de alimentos. A través del seguimiento de los indicadores hemos comprobado que desde que esta mejora se instalara y pusiera en marcha hace dos años, anualmente hemos ido incrementando la cantidad de compost generada que es semanalmente retirada por la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona. A su vez, se ha mejorado la herramienta de recuento de alimentos en la intranet para afinar las cantidades a suministrar por el servicio de catering y no generar desperdicios innecesarios.

Como ejemplo del compromiso de la organización con la preservación del medio ambiente y el entorno rural, la compañía participó en un proyecto de análisis de economía circular, subvencionado por el Gobierno de Navarra y liderado por una Consultora Ambiental.

Uso sostenible de los recursos

a) El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

Cada uno de los aspectos ambientales identificados en la plantilla MTDI 402057 cuenta con su correspondiente valor límite legal de control basado en la legislación aplicable en caso de que la tenga, que establece a su vez un valor de toxicidad equivalente que es mayor o menor en función de la aproximación del valor de la ratio, al mismo.

En el caso concreto del consumo del agua, existe un control para asegurar el cumplimiento de las restricciones locales en caso de que las haya (aspecto especialmente crítico en la Región de Murcia) que se realiza a través del seguimiento como parte del grupo de uso de recursos y materias primas identificado dentro de los indicadores de los principales aspectos ambientales del Grupo MTorres.

Como forma de refuerzo a la concienciación del personal interno, se realizan campañas de sensibilización a través de la correspondiente cartelería colocada en las zonas comunes, así como formación a las nuevas incorporaciones para concienciar en un uso razonable del agua.

Tal y como se ha citado anteriormente, la organización cuenta con un grupo de trabajo formado por Mantenimiento, Medio Ambiente, Ingeniería y Producción que se encargan de analizar los consumos mensuales de energía, gas y agua con el objetivo de buscar mejoras en las instalaciones o en las prácticas diarias para tratar de reducir consumos y la huella de carbono generada como consecuencia.

b) Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

Las materias primas se controlan anualmente como parte integrante de uno de los grupos identificados dentro de los aspectos ambientales del Grupo MTorres.

De igual manera, los proveedores de materias primas de producto están homologados (previa auditoría de homologación) en base a una serie de criterios mínimos a cumplir, incluyendo como tales ciertas consideraciones sobre requisitos ambientales (certificaciones, cercanía, cumplimiento del REACH, etc.).

Periódicamente se realizan evaluaciones del desempeño de estos proveedores y actualización de la documentación y requisitos exigidos como parte del proceso de re-homologación.

c) Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

El consumo energético es uno de los principales aspectos identificados dentro del grupo de materias primas que forman parte de los aspectos ambientales identificados en la organización, del que se analiza y evalúa el consumo de forma continuada a través del Gestor Energético.

Existe un control diario de este consumo de energía, así como campañas de sensibilización con las nuevas incorporaciones para concienciar en un uso razonable de equipos de climatización, luz, PC's, etc. El Gestor Energético, como parte del alcance de sus funciones, traslada propuestas de mejora en las instalaciones en busca de reducciones de consumo que reduzcan el impacto que dicho aspecto provoca en el entorno de MTorres.

Además, y en cumplimiento de la legislación aplicable en la materia, MTorres realiza cada 4 años una auditoría energética en sus plantas de Torres de Elorz y Fuente Álamo en las que se identifican áreas de mejora que se analizan posteriormente en interno para valorar la viabilidad de su implantación. Como resultado, los últimos años se han realizado mejoras en las instalaciones como por ejemplo la sustitución de toda la iluminación por sistemas LED, instalación de detectores de presencia, automatización de encendidos y apagados de equipos e instalaciones, instalación de nuevos compresores y calderas más eficientes, etc.

Tal y como se ha mencionado en este informe, la organización cuenta con un grupo de trabajo formado por Mantenimiento, Medio Ambiente, Ingeniería y Producción que se encargan de analizar los consumos mensuales de energía, gas y agua con el objetivo de buscar mejoras en las instalaciones o en las prácticas diarias para tratar de reducir consumos y la huella de carbono generada como consecuencia.

d) Uso de energías renovables



La energía que MTorres consume proviene al 100% de fuentes de energía renovables tal y como se puede comprobar a través del certificado emitido por AXPO y disponible en la página web de la organización, como una evidencia más de su compromiso con la mejora de su desempeño ambiental.

Cambio climático

a) Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce

Como se ha comentado con anterioridad, la organización realiza un control y seguimiento de su huella de carbono. Para el año 2022, el total de Huella de carbono ha sido de 3.064,1 toneladas de CO2 equivalente (3.194,8 toneladas de CO2 equivalente para el año 2021), siendo en su mayoría correspondientes al alcance 3 con 581,5 toneladas de CO2 equivalente en alcance 1 y alcance 2 (377,4 toneladas de CO2 equivalente en el año 2021).

Actualmente MTorres ha eliminado de sus instalaciones todo equipo de climatización con R22. Todos ellos han sido progresivamente sustituidos por equipos nuevos menos contaminantes y con mejor rendimiento.

Además, MTorres incorpora líquidos refrigerantes con bajo potencial contaminante a los circuitos de refrigeración de las máquinas que ensambla y suministra a sus clientes.

MTorres participa actualmente y desde el año pasado en el proyecto Carbon Disclosure Project, que recopila información sobre los riesgos y oportunidades identificadas relativas al cambio climático, los planes de reducción de emisiones y la transparencia de las actuaciones corporativas para mitigar el cambio climático de diversas organizaciones a lo largo del mundo con el objetivo de avanzar hacia una economía cero en carbono.

b) Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

MTorres tiene definidas una serie de buenas prácticas ambientales que promueve y transmite a sus empleados con el objetivo de tratar de reducir, con la implementación de simples hábitos diarios, su impacto ambiental generado por sus empleados. Entre ellos, se encuentran:

- Uso razonable y responsable del agua
- Reducción del consumo energético
- Reciclado de papel en oficinas.
- Reducción del volumen de papel impreso.
- Uso de puntos limpios.
- Seguimiento y respeto de los criterios de reciclaje establecidos.
- Reducción del uso de productos químicos.

Además, como resultado de su compromiso con el medio ambiente, MTorres se está adaptando para cumplir con los nuevos requisitos de la legislación de reciente publicación relacionada con el medio ambiente y la sostenibilidad, como son, por ejemplo, la Ley 7/2022 de residuos y suelos contaminados, la Ley 7/2021 de cambio climático y transición energética o la Ley Foral 4/2022 de cambio climático y transición energética.

Siguiendo con lo comentado previamente, MTorres participa actualmente y desde el año pasado en el proyecto Carbon Disclosure Project, que recopila información sobre los riesgos y oportunidades identificadas relativas al cambio climático, los planes de reducción de emisiones

y la transparencia de las actuaciones corporativas para mitigar el cambio climático de diversas organizaciones a lo largo del mundo con el objetivo de avanzar hacia una economía cero en carbono.

c) Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin

MTorres cuenta entre sus objetivos anuales el compromiso de reducción de consumos de energía eléctrica basados en buenas prácticas aplicables por cualquier empleado (apagado de PC's y monitores fuera del horario laboral, reducción del uso de equipos de climatización y respecto de las temperaturas límite establecidas por su legislación, etc.).

Asimismo, se han eliminado todos los equipos existentes que trabajaban con R22 como refrigerante, y se han colocado nuevos compresores que mejoran su rendimiento y reducen consumos.

Grupo MTorres financia un transporte de empresa colectivo que ofrece a sus empleados diariamente para el trayecto domicilio-empresa, en busca de la reducción del uso del coche particular.

Se implantan buenas prácticas en viajes, como la de compartir vehículos en desplazamientos, manuales recordatorios de conducciones eficientes, etc.

Protección de la biodiversidad

a) Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

La organización participó en un proyecto de compensación con la huella de carbono generada en el año 2014 a través de la fundación ECODES, que plantea un modelo de compensación de la huella de carbono mixto: una parte en España y otra parte en países de vías de desarrollo, con el objetivo de que la compensación tenga el triple objetivo de luchar contra el cambio climático, luchar contra la pobreza y apoyar el desarrollo local.

Por otro lado, en los años 2016, 2017, 2018 y 2019 MTorres ha colaborado con la Asociación de Naturalistas Palentinos en el proyecto "Primer censo de gato montés en Europa" en sus fases I, II y III respectivamente.

b) Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

No se identifican, ya que las instalaciones de MTorres no se encuentran dentro ni en los alrededores de áreas protegidas.

5. Cuestiones sociales y personal

MTorres es un grupo cuyo éxito depende de las personas que trabajan en ella. Por ello debe contar con colaboradores capaces, motivados y comprometidos con la cultura y el proyecto de la empresa. En este contexto se establecen las siguientes directrices como referencia básica para la gestión de los recursos humanos del Grupo MTorres:

- **Seleccionar y retener a los mejores profesionales** que deseen compartir **proyecto y valores**.
- Desarrollar una **cultura organizativa** centrada en la innovación, el trabajo en equipo y el compromiso.
- Consolidar una organización en la que la comunicación promueva la **integración y compromiso** de cada colaborador con la empresa.
- Invertir de forma eficaz en el desarrollo profesional y ayudar a la mejora de las **capacidades técnicas y de gestión** de los equipos.
- Evaluar regularmente el desempeño profesional de cada colaborador con la finalidad de alinear su actividad a los objetivos de la empresa e **identificar oportunidades** para su desarrollo profesional.
- Retribuir de forma competitiva y equitativa, buscando **reconocer la contribución y nivel de desempeño** de cada colaborador.
- Proporcionar un entorno de trabajo donde la **seguridad y salud** constituyan la condición previa a toda actividad y decisión.
- Priorizar en la medida de lo posible la **promoción interna** tomando como valores de referencia el desempeño, la competencia profesional, el potencial de desarrollo y el compromiso con el proyecto empresarial.

Empleo

Durante el año 2022, el Grupo MTorres tuvo en el total de sus plantas 400 empleados a 31/12/2022, con 2 centros en España (Navarra y Murcia) y 3 centros fuera de España (Alemania, Estados Unidos y Brasil).

TITULACIÓN GRUPO

Formación Profesional	39%
Universitaria	61%

LOCALIZACIÓN GRUPO

Personal fuera de España	41	10%
Personal en España	359	90%

• Número total y distribución de empleados

Distribución por sexo:

Año 2022:

PLANTA	Hombre	Mujer	Total
TE	267	50	257
FA	68	12	80
Gerente	5	0	5
MTA	22	3	25
MTD	7	2	9
MTS	6	1	7
MTDE	15	2	17
Total	330	70	400

Año 2021:

PLANTA	Hombre	Mujer	Total
TE	220	52	272
FA	69	12	81
Gerente	5	0	5
MTA	37	8	45
MTD	8	3	11
MTS	5	1	6
MTDE	15	2	17
Total	359	78	437

Distribución por categoría profesional:

Año 2022:

PLANTA	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 9	Internacional	Total
TE	75	73	18	45	10	1	14	10	5		257
FA	41	12	1	16	0	0	1	14	1		80
Gerente	0	1	0	2	0	0	0	0	0		5
MTA										25	25
MTD										9	9
MTS										7	7
MTDE	3	2	1	11	0	0	0	0	0		17
Total	119	90	22	77	10	1	15	34	6	41	400

Distribución por edad:

Año 2022:

PLANTA	20-29	30-39	40-49	50-59	> 60	Total
TE	10	62	102	68	15	257
FA	2	30	30	16	2	80
Getafe	0	1	2	2	0	5
MTA	3	5	5	10	2	25
MTD	0	4	2	2	1	9
MTB	0	4	3	0	0	7
MTDE	2	4	10	1	0	17
Total	17	110	154	99	20	400

Año 2021:

PLANTA	20-29	30-39	40-49	50-59	> 60	Total
TE	7	77	102	75	9	272
FA	1	33	29	14	4	81
Getafe	0	1	1	2	1	5
MTA	4	10	13	16	2	45
MTD	2	4	2	2	1	11
MTB	0	3	3	0	0	6
MTDE	4	3	9	1	0	17
Total	20	131	159	110	17	437

Año 2020:

Planta	20-29	30-39	40-49	50-59	> 60	Total
Torres de Elorz	20	113	127	84	15	359
Fuente Álamo	10	57	46	26	7	146
Getafe	0	1	1	2	1	5
MTA	7	13	11	19	3	53
MTD	4	4	2	2	1	13
MTB	0	5	1	0	0	6
MTDE	4	5	7	1	0	17
Total	45	198	195	134	27	599

Relación de Puestos de Trabajo y Categorías Profesionales/Grupos de Cotización:

Grupo Cotización	Puestos	Formación
Grupo 1	Directores, Ingenieros-PM, Responsables	Formación universitaria superior
Grupo 2	Ingenieros-PM, Responsables, Técnicos	Formación universitaria técnica
Grupo 3	Técnicos, Responsables	Formación Profesional
Grupo 4	Ingenieros - PM	Formación Profesional
Grupo 5	Técnicos	Formación Profesional
Grupo 6	Administrativo - Operario	Formación Profesional
Grupo 7	Administrativo - Operario	Formación Profesional
Grupo 8	Técnicos	Formación Profesional
Grupo 9	Administrativo - Operario	Formación Profesional

- **Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo**

La contratación indefinida es un valor en la compañía, ya que garantiza la estabilidad y la perdurabilidad del conocimiento, por ello el dato de contratación indefinida supone el 100% de la contratación total del grupo.

Distribución por sexo:

Año 2022:

Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
Eventual T. Completo			
Eventual T. Parcial			
Indefinido T. Completo	330	70	400
Indefinido T. Parcial			
Total	330	70	400

Año 2021:

Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
Eventual T. Completo	0	1	1
Eventual T. Parcial	0	0	0
Indefinido T. Completo	357	77	434
Indefinido T. Parcial	2	0	2
Total	359	78	437

Año 2020:

Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
Eventual T. Completo	0	1	1
Eventual T. Parcial	0	0	0
Indefinido T. Completo	484	105	589
Indefinido T. Parcial	5	4	9
Total	489	110	599

Distribución por edad:

Año 2022:

Tipo de contrato	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	Total
Eventual T. Completo	0	0	0	0	0	0
Eventual T. Parcial	0	0	0	0	0	0
Indefinido T. Completo	17	110	154	99	20	400
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0	0
Total	17	110	154	99	20	400

Año 2021:

Tipo de contrato	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	Total
Eventual T. Completo	0	0	1	0	0	1
Eventual T. Parcial	0	0	0	0	0	0
Indefinido T. Completo	20	131	158	110	15	434
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	2	2
Total	20	131	159	110	17	437

Año 2020:

Tipo de contrato	20-29 Años	30-39 Años	40-49 Años	50-59 Años	> 60 Años	Total
Eventual T. Completo	0	0	1	0	0	1
Eventual T. Parcial	0	0	0	0	0	0
Indefinido T. Completo	44	198	192	134	21	589
Indefinido T. Parcial	1	0	2	0	6	9
Total	45	198	195	134	27	599

Distribución por categoría profesional:

Año 2022:

Tipo de contrato	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 9	Intermedial	Total
Eventual T. Completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Eventual T. Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinido T. Completo	119	90	12	72	10	1	15	34	6	41	400
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	119	90	12	72	10	1	15	34	6	41	400

Año 2021:

Tipo de contrato	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 9	Internacional	Total
Eventual T. Completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Eventual T. Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinido T. Completo	134	85	16	71	10	1	15	31	6	62	435
Indefinido T. Parcial	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
Total	134	85	16	72	10	1	15	32	6	62	437

Año 2020:

Tipo de contrato	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 9	Internacional	Total
Eventual T. Completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Eventual T. Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinido T. Completo	179	124	18	92	14	2	16	52	21	71	589
Indefinido T. Parcial	0	0	0	1	0	4	1	3	0	0	9
Total	179	124	18	93	14	6	17	55	21	72	599

- **Número de despidos por sexo y edad**

Año 2022:

Planta	Hombre	Mujer	Total
Torre de Ebro	10	0	10
Fuente Álamo	5	1	6
Garcab	1	0	1
MTA	2	1	3
MTD	0	0	0
MTB	0	0	0
MTBE	0	0	0
Total	18	2	20

Planta	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	Total
Torre de Ebro	0	0	2	4	4	10
Fuente Álamo	0	0	2	3	1	6
Garcab	0	0	0	0	1	1
MTA	0	1	1	0	1	3
MTD	0	0	0	0	0	0
MTB	0	0	0	0	0	0
MTBE	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	5	7	7	20

Año 2021:

Planta	Hombre	Mujer	Total
Torres de Elorz	51	13	64
Fuente Álamo	39	7	46
Getafe	0	0	0
MTA	0	0	0
MTD	0	0	0
MTB	0	0	0
MTDE	0	0	0
Total	90	20	110

Planta	20-29 Años	30-39 Años	40-49 Años	50-59 Años	> 60 Años	Total
Torres de Elorz	6	19	21	12	6	64
Fuente Álamo	2	16	11	14	3	46
Getafe	0	0	0	0	0	0
MTA	0	0	0	0	0	0
MTD	0	0	0	0	0	0
MTB	0	0	0	0	0	0
MTDE	0	0	0	0	0	0
Total	8	35	32	26	9	110

Año 2020:

Planta	Hombre	Mujer	Total
Torres de Elorz	10	2	12
Fuente Álamo	11	2	13
Getafe	0	0	0
MTA	6	1	7
MTD	0	1	1
MTB	0	0	0
MTDE	0	0	0
Total	27	6	33

Planta	20-29 Años	30-39 Años	40-49 Años	50-59 Años	> 60 Años	Total
Torres de Elorz	2	0	6	4	0	12
Fuente Álamo	1	5	5	2	0	13
Getafe	0	0	0	0	0	0
MTA	0	0	3	4	0	7
MTD	0	1	0	0	0	1
MTB	0	0	0	0	0	0
MTDE	0	0	0	0	0	0
Total	3	6	14	10	0	33

- Número de despidos por categoría profesional

Año 2022:

Planta	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 9	Internacional	Total
Tercero de Nivel	3	1	2	0	0	0	0	3	1		10
Quinto Nivel	4	0	1	1	0	0	0	0	0		6
Sexto Nivel	1	0	0	0	0	0	0	0	0		1
MTDI										3	3
MTD											0
MTA											0
MTB											0
Total	8	1	3	1	0	0	0	3	1	3	20

- Remuneraciones medias desagregados por sexo y clasificación profesional o igual valor

- Las remuneraciones medias para la sociedad MTDI son las siguientes:

Año 2022:

	Administrativos Operarios	Técnicos	Ingenieros – PM	Responsables
Hombre	31.530	41.988	53.374	65.923
Mujer	33.863	34.901	51.189	57.936
PROMEDIO GENERAL	32.933	41.386	53.159	64.725

En la categoría de Responsables, se incluyen Jefes de equipo, Jefes de Sección, Área y Departamento.

Año 2021:

	Administrativos Operarios	Técnicos	Ingenieros – PM	Responsables
Hombre	29.800	39.300	48.429	62.477
Mujer	32.848	38.219	46.488	58.291
MEDIA	31.788	39.099	48.210	62.090

Año 2020:

	Administrativos– Operarios	Técnicos	Ingenieros – PM	Responsables
Hombre	30.584	37.290	44.171	59.318
Mujer	31.238	36.072	41.133	58.100
MEDIA	30.966	37.062	43.797	59.161

- Las remuneraciones medias para la sociedad MTDI por grupo de edad:

Año 2022:

	20-29	30-39	40-49	50-59	> 60
Hombre	31.480	42.617	48.398	58.505	59.743
Mujer	26.319	35.502	43.018	46.219	59.726
MEDIA	31.050	41.534	47.254	56.048	59.741

En la retribución media salarial es interesante considerar que hay una progresión en función de la antigüedad.

Año 2021:

	20-29	30-39	40-49	50-59	> 60
Hombre	30.763	40.209	47.763	53.810	48.953
Mujer	30.939	35.826	41.560	43.577	
MEDIA	30.834	39.696	46.374	51.788	48.953

Año 2020:

	20-29	30-39	40-49	50-59	> 60
Hombre	28.174	37.800	45.562	52.625	48.288
Mujer	29.058	34.804	40.983	46.217	27.401
MEDIA	28.380	37.250	44.613	51.527	46.199

- Las remuneraciones medias para las sociedades MTDE, MTA, MTD y MTB son las siguientes:

Año 2022:

	MTDE	MTA	MTD	MTB
Promedio	38.720	89.785	56.557	12.891

Año 2021:

	MTDE	MTA	MTD	MTB
Promedio	36.294	68.659	48.702	12.135

Año 2020:

	MTDE	MTA	MTD	MTB
Promedio	35.923	73.109	47.459	10.217

En el caso de las sociedades diferentes a MTDI (MTorres Diseños Industriales), debido al reducido número de empleados por compañía, no se traslada la información retributiva en función del género, edad, ni clasificación profesional.

En el caso de aportar dicha información detallada se evidenciarían datos salariales de colectivos pequeños, no respetando la confidencialidad que el tema merece.

Además, debido a la naturaleza sensible de estos datos, se podría no respetar la normativa local vigente de los países afectados.

- Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media del Grupo

La brecha salarial del año 2022, calculada sobre la sociedad MTDI, es de un 5,6% (2,3% en el 2021 y 2,8% en el 2020) calculada como:

$$\left[\frac{\text{Promedio salarios hombre} - \text{Promedio salarios mujer}}{\text{Promedio salarios hombre}} \right] \text{ sobre los promedios por categoría profesional.}$$

Cabe destacar la inexistencia de brecha salarial en las categorías más bajas (Administrativos y Operarios)

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

Las remuneraciones medias de consejeros y directivos en el ejercicio de sus funciones ascendieron en el año 2022 a 141.638 € (133.697 € en el 2021 y 125.106 € en el 2020), siendo la remuneración media de los hombres de 117.605 € (123.229 € en el 2021 y 124.559 € en el 2020) y la remuneración media de las mujeres de 181.638 € (170.933 € en el 2021 y 126.772 € en el 2020).

La retribución del administrador único se menciona en la memoria de las CCAA Consolidadas.

- Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo

No se realizan aportaciones a planes de pensiones, ni retribuciones similares.

- Empleados con discapacidad

La compañía cumple los requisitos establecidos por la normativa reguladora de la incorporación de personas con discapacidad en el mundo laboral, a través de las contrataciones directas de personas con discapacidad, así como de la realización de las aportaciones recogidas en la norma.

	2022	2021	2020
Personas contratadas	3	3	3,85
Aportación equivalente	5	8	7,15
Total	8	11	11

Organización del trabajo

a) Organización del tiempo de trabajo

El Grupo Mtorres permite a los trabajadores almorzar en la propia planta en media hora, sin tener que desplazarse, pudiendo finalizar su jornada alrededor de las 17.00 horas, en función del inicio de la misma. Además, existen facilidades de flexibilidad horaria de entrada para aquellas personas que lo necesiten.

En el año 2022, dando continuidad al modelo organizativo derivado de la pandemia sanitaria, se ha facilitado un horario continuo para evitar el uso del comedor como una de las medidas de reducción de riesgos derivados del Covid-19 contemplada en el Protocolo de Seguridad a este respecto.

También bajo esta premisa de seguridad sanitaria se ha posibilitado el trabajo a distancia y la flexibilidad que del mismo se puede derivar permitiendo una mayor conciliación familiar.

b) Número de horas de absentismo

Con relación al absentismo, en el Grupo se registró un promedio de un 5,46% (31.922 horas) de absentismo total, si bien, teniendo en cuenta tan sólo las ausencias por motivos de salud de los trabajadores, el porcentaje desciende a un 2,33% (13.612 horas) (Bajas médicas por Enfermedad común o Accidente de trabajo). Durante el año 2021, el absentismo fue de 6,17% y 3,07%, respectivamente, mientras que el año 2020, el absentismo fue de 7,2% y 3,73%.

Para la compañía la salud de los trabajadores es un bien que hay que proteger y cuidar, es por ello que, en la planta con mayor volumen, hay un servicio médico que facilita la atención temprana, se dispone de equipos de desfibrilación semiautomática, y se lanzan newsletter mensuales como parte del programa de promoción de la salud, todo ello con el fin de concienciar a la plantilla sobre hábitos de vida saludables.

c) Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores

Como ya se han indicado en puntos anteriores, este año 2022, dando continuidad a la organización del trabajo que vino derivada de la pandemia sanitaria, se ha mantenido un horario continuado, así como el trabajo a distancia en caso de necesidad por conciliación familiar.

Ambas medidas han incidido en una mayor flexibilidad y han potenciado por tanto la conciliación familiar por parte de ambos progenitores.

Otras medidas orientadas a facilitar la conciliación familiar son la flexibilidad horaria de entrada y salida para aquellas personas que lo necesiten, ayudas económicas anuales por hijo y programas especiales para atención y estimulación de los niños con discapacidad.

Además, existen y se financian acciones formativas bajo la modalidad on-line que facilitan la asistencia a las mismas y la conciliación familiar.

Salud y seguridad

a) Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La política de gestión de personas recoge el compromiso de desarrollar una cultura organizativa y un entorno de trabajo donde la prevención y seguridad constituyan la primera consideración y condición de toda actividad y decisión.

Grupo MTorres cuenta con una detallada planificación anual de la actividad preventiva y la formación de todos los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral. Además, la sociedad MTDI cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno en cada centro, con el que están contratadas las especialidades de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología y Vigilancia de la salud, así como con un Departamento de Prevención, con personal técnico propio, que realiza tareas de coordinación con el SPA, gestiona el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, certificado de acuerdo a la norma ISO 45001:2018, y da soporte a la organización en materia de prevención.

El reporting de accidentes / incidentes por centro a 31/12/2022 (Información del Reporting mensual) arroja los siguientes datos:

Año 2022:

TIPOLOGÍA	MTDI TE	MTDI FA	MTA	MTD	MTDE	TOTAL
Accidentes con baja	1	0	0	0	1	1
Días perdidos	163	0	0	0	4	163
Accidentes sin baja	5	1	0	0	2	6
Incidentes	0	0	0	0	0	0
Accidentes in-itiniere con baja	0	0	0	0	0	0
Días perdidos	0	0	0	0	0	0
Accidentes in-itiniere sin baja	1	0	0	0	0	1

MTDI: MTorres Diseños Industriales Industriales MTA: MTorres América; MTD: MTorres Deutchland; MTDE: MTorres Desarrollos Energéticos

Año 2021:

Tipología	MTDI TE	MTDI FA	MTA	MTDE	MTD	TOTAL
Accidentes con Baja	0	0	0	0	0	0
Días Perdidos	0	0	0	0	0	0
Accidentes sin baja	8	0	0	0	0	8
Incidentes	4	0	0	0	0	4
Accidentes in-itiniere con baja	0	0	0	0	0	0
Días Perdidos	0	0	0	0	0	0
Accidentes in-itiniere sin baja	1	0	0	0	0	1

Año 2020:

Tipología	MTDI	MTDI	MTDI	MTDI	MTA	MTA	MTDE	MTDE	MTD	MTD	TOTAL
	TE-M	TE-H	FA-M	FA-H	M	H	M	H	M	H	
Accidentes con baja	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Días perdidos	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Accidentes sin baja	1	7	0	0	0	1	0	2	0	0	11
Incidentes		4		2		0		0		0	6
Accidentes in itinere con baja	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Días perdidos	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Accidentes in itinere sin baja	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3

- Desglose de accidentalidad por sexo:

Año 2022:

Tipología	Hombre	Mujer
Accidentes con baja	2	0
Días perdidos	167	0
Accidentes sin baja	4	1
Incidentes	0	0
Accidentes in itinere con baja	0	0
Días perdidos	0	0
Accidentes in itinere sin baja	1	0
TOTAL		

Con el fin de poder garantizar un mayor bienestar de la plantilla, en el centro con mayor número de empleados, se cuenta con un servicio médico propio.

Asimismo, en las plantas con mayor número de empleados se proporcionan diversas ayudas al transporte para reducir el esfuerzo económico de los trabajadores y reducir el riesgo de accidentalidad in itinere.








Desde el año 1990, la mayor parte de la plantilla cuenta con un seguro de vida y accidentes, así como un seguro de orfandad.

b) Objetivos y revisión por la Dirección

MTorres cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo integrado con el sistema de gestión ambiental y de calidad conforme a la norma internacional ISO 45001:20018.

Se establecen anualmente objetivos de Seguridad y Salud, acordados con los responsables y áreas afectadas y revisados y aprobados por Dirección General, fijándose indicadores para medición de su desempeño durante el año. El Departamento de Prevención desarrolla un seguimiento continuo de las actividades planificadas para su consecución y se revisa el estado de los objetivos con periodicidad trimestral, reportando a las áreas afectadas y a Dirección para poder tomar las acciones necesarias para corregir las desviaciones detectadas.

En relación a los objetivos en materia de Seguridad y Salud se definió para el año 2022 tres objetivos, 1 de ellos compartido con Medio Ambiente relacionado con la sensibilización de la cadena de suministros, uno compartido con Calidad y Medio Ambiente enfocado en la implantación de metodologías de mejora continua (5s, eslingas, digitalización) y uno específico de Prevención destinado a la mejora en el registro, la identificación y el control de los EPIs. Ninguno de los objetivos ha sido alcanzado al 100%, pero todos ellos se encuentran en fase de desarrollo y se ha trasladado su cierre al 2023, junto con 2 nuevos objetivos definidos para este año enfocados en la elaboración de una memoria de sostenibilidad y la realización de encuestas de satisfacción de las que se puedan derivar planes de acción.

Nº	Descripción Objetivo	ÁMBITO	INDICADOR DE PARTIDA	META	RESULTADO	
1	MEJORA EN LA GESTIÓN DE LAS RECLAMACIONES	CALIDAD	México de 80 días para el cierre de una reclamación	Reclamaciones resueltas = 75 (objetivo) = 18 reclamaciones con el plan Obra o cierre 87 días	Reclamaciones resueltas = 144	
2	REDUCCIÓN DE LA RECURRENCIA DE LAS RECLAMACIONES	CALIDAD	México de 80 días para el cierre de una reclamación sin análisis de recurrente	El 100% de las 800 acciones en 90 días	Se detectaron 3 a que no se han abierto 80 días a lo largo de 2022	
3	MEJORA DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAZO COMPROMISO CON CLIENTE PARA RECAMBIOS	CALIDAD	Indicador OTD recambios fuera de plazo = 85%	Cumplimiento del plazo para de recambio = 92%	OTD = 88.3% en Aéreo OTD = 85.3% en Continental	
4	MEJORA DEL CUMPLIMIENTO DEL OTD DE MONTAJE (PUESTA EN MARCHA)	CALIDAD	Indicador OTD montaje fuera de plazo = 10%	Cumplimiento del plazo para de montaje = 75%	OTD = 81.3% en Aéreo OTD = 88.9% en Continental	
5	SENSIBILIZACIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTROS INCORPORAR AL PROCESO DE HOMOLOGACIÓN REQUISITOS MÍNIMOS DE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	MEDIO AMBIENTE Y SST	Previsión de ser requisitos ambientales de seguridad = 1444	Elaboración del 75% de los requisitos previos en el cumplimiento de requisitos de Seguridad y Salud / Medioambiente durante el proceso de homologación	En caso de la implementación de requisitos de homologación. Pendiente actualizar meta = 1418 requisitos	
6	IMPLEMENTACIÓN DE METODOLOGÍAS DE MEJORA CONTINUA EN LA PLANTA DE FUENTE ALARDE PROTECCIÓN RIESGOS CONTROL DE EMBALAJES DIGITALIZACIÓN DOCUMENTACIÓN MANTENIMIENTO	CALIDAD MEDIO AMBIENTE Y SST	Procesos implementados en TE sin desviación mayor en FA	Implementación del 100% de las operaciones en toda la planta de Fuente Alarde	55 Fases más Digitalización documentarización. Estado en estudio Control de embalajes. Pendiente	
7	MEJORA EN EL PROCESO DE IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE LOS EPIs	SST	Falta de control de los EPIs en base a la nueva tipología	Inspección de usos autorizados al 100% de los EPIs de la organización	En proceso de revisión	

El Departamento de Prevención se reúne anualmente con Dirección General para la revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con objeto de verificar su eficacia y adecuación, así como para asegurar que se cumple el compromiso de mejora continua.

En esta reunión se revisan entre otros temas la Política de Seguridad y Salud, los Objetivos, los comunicados de riesgos y propuestas de Mejora (Partes de Prevención), la investigación de incidentes y estadísticas de siniestralidad, cambios en la normativa interna y externa y otros cambios que pudieran afectar al desempeño del sistema y las No conformidades de auditorías internas y externas.

- **Planificación anual y plan de prevención**

MTorres cuenta con un Sistema de Gestión Integrado de Calidad (ISO 9001), Medio Ambiente (ISO 14001) y Seguridad y Salud (ISO 45001), que evidencia el compromiso de la Alta Dirección con una integración real de la prevención a todos los niveles, en línea con la estructura de Alto Nivel de las normas ISO.

Grupo MTorres planifica las actividades generales que se van a llevar a cabo durante el ejercicio dentro de una Planificación Anual, actualizando dicha planificación cuando es necesario incluyendo aquellas actividades consideradas relevantes para la evaluación y control de los riesgos. De las actividades preventivas dirigidas a la identificación y evaluación de los riesgos (Evaluaciones de Riesgos, Inspecciones de Seguridad, Investigaciones de Incidentes, Partes de Prevención, etc.), se deriva la adopción y puesta en marcha de acciones correctoras y medidas preventivas destinadas a la eliminación o control de los riesgos identificados. Dichas acciones o medidas son recogidas y planificadas por el Departamento de Prevención en el documento "Plan de Actividades", en el cual se establece plazo, responsable y presupuesto (coste aproximado) para su realización y/o implantación.

Realizada auditoría interna en febrero de 2023 en los centros de Torres de Elorz y Fuente Álamo a cargo de la empresa COVAL. Se revisa todo el sistema de gestión de seguridad y salud de los trabajadores, la organización y los requisitos de la norma de referencia (ISO 45001:2018).

No se han identificado No Conformidades y como única área de preocupación se ha identificado los recursos del Departamento de Prevención, que dispone de un único recurso en la planta de Torres de Elorz y no cuenta con personal propio en la planta de Fuente Álamo. A finales de febrero se incorpora un recurso adicional al área de Prevención en la planta de Torres de Elorz, reforzando la actividad de prevención en el centro principal, permitiendo mayor apoyo al centro de Fuente Álamo, en el cual se ha contratado una visita semana de personal técnico del Servicio de Prevención Ajeno.

BUREAU VERITAS realizó la auditoría de re-certificación de la norma ISO 45001:2018 en los centros de trabajo de Torres de Elorz y Fuente Álamo en marzo de 2023. Dicha auditoría, realizada de forma integrada para las normas de Seguridad y Medio Ambiente, fue superada con éxito en ambas plantas, no identificándose No Conformidades y solo alguna recomendación de mejora sobre las que se irá trabajando a lo largo del año.

Durante el año 2022, y tras la salida a principios de año de la anterior responsable del Servicio de Prevención, se disponía solo de un recurso técnico en materia de prevención, quien asumió la jefatura del Servicio. Aunque durante el 2022 el desarrollo de actividad preventiva ha sido adecuado, a finales de año se tomó la decisión de cambiar la modalidad preventiva de la organización, abandonando la modalidad de Servicio de Prevención Propio y subcontractando el Servicio completo a Gesinor en Torres de Elorz y ASPY en Fuente Álamo, quienes asumen las 4 especialidades, y manteniendo la figura del responsable del Departamento de Prevención en la compañía.

Relaciones sociales

a) Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Son diversos los procedimientos y herramientas utilizadas en el Grupo para informar, consultar y negociar con el personal. Desde el año 2016, disponemos de una Política de Comunicación en el Grupo, publicada en la intranet, cuyo objetivo es alinear la organización y dotar de una serie de herramientas para informar y recibir *feedback* de la plantilla.

Por otra parte, existen reuniones periódicas con los representantes de los empleados, dependiendo de la normativa del país que aplique, para negociar todos aquellos puntos relativos a condiciones laborales: jornada de trabajo, horarios, flexibilidad, retribución, licencias retribuidas, formación, diversas ayudas al transporte, etc. En España disponemos de comités de empresa en los centros de Torres de Elorz y Fuente Álamo, elegidos por la plantilla.

Hay que seguir mencionando sin embargo que en el año 2022 todavía se han debido negociar procedimientos de suspensión temporal de contratos estando centrados los aspectos de la negociación en este tipo de procesos excepcionales, si bien hay que destacar que la recuperación de la actividad permitió suspender esta herramienta antes de finalizar el año.

b) Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El 100% de los empleados están vinculados a las condiciones recogidas en el Convenio Colectivo que aplica, en función de la actividad y la región o el país donde se encuentren localizados.

c) Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

- MTDI – MTorres Diseños Industriales

Modalidad Organizativa: **Servicio de Prevención Ajeno (SPA)** – GESINOR (TE) / ASPY (FA), quienes asumen las especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología y Vigilancia de la Salud.

MTorres cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo integrado con el sistema de gestión ambiental y de calidad conforme a la norma internacional ISO 45001:2018.

El SPA elabora una **planificación anual** de las actividades preventivas.

Se dispone de **Evaluación de Riesgos** de todos los puestos, instalaciones y equipos de trabajo. Los trabajadores disponen de la formación e información de los riesgos necesaria para su puesto de trabajo, para la utilización de equipos (puente grúa, plataforma elevadora, apiladores y carretillas, etc.) y para la realización de tareas específicas (riesgo eléctrico, trabajos en altura). Los trabajadores cuentan con los equipos de protección individual necesarios en función de los riesgos identificados para los distintos puestos y tareas. Se realizan inspecciones periódicas de seguridad para detectar condiciones o comportamientos inseguros y adoptar medidas para su corrección. Se realiza control y seguimiento de las acciones correctoras y de mejora identificadas

a través de un Plan de Actividades. Se realiza un control de la compra de equipos de trabajo, productos químicos y actividades subcontratadas para asegurar que en todos estos casos se cumple con los requisitos legales exigibles en materia de seguridad y salud (marcado CE, manuales de instrucciones, declaración de conformidad, Ficha de Datos de Seguridad, documentación de coordinación de actividades).

Existen **Planes de Emergencia** para identificación de los potenciales incidentes y situaciones de emergencia y su respuesta, realizándose simulacros anualmente para comprobar la eficacia de las consignas establecidas. Se lleva a cabo coordinación de la actividad subcontratada, gestionándose la documentación y el control de accesos a las instalaciones a través de plataforma informática CTAIMA. Se realizan reconocimientos médicos de los trabajadores para controlar que su estado de salud no se vea afectado por las condiciones de trabajo y verificar su aptitud médica para el puesto desempeñado.

- MTA – MTorres América

No está dentro del alcance de la certificación **ISO 45001**. Se dispone de un Manual de Gestión y procedimientos para las distintas actividades preventivas. Se está trabajando en el desarrollo e implantación de las distintas actividades a través de un Plan de Seguridad enfocado a revisar e impulsar las actividades preventivas de mayor importancia. Se dispone de Evaluación de Riesgos (Job Safety Analysis) de todos los puestos y equipos de trabajo. Se ha informado a los trabajadores de los riesgos de sus puestos y tareas. Se disponen de medidas para caso de emergencia y se verifica su adecuación mediante un simulacro anual. La empresa pone a disposición de los trabajadores los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de su trabajo y se realizan inspecciones de seguridad para verificar las condiciones de trabajo e identificar acciones correctoras y de mejora que se reflejan en un **Plan de Acciones** para su implantación y seguimiento.

- MTDE - MTorres Desarrollos Energéticos

Modalidad preventiva con Servicio de Prevención Ajeno (SPA) para todas las especialidades con el **Servicio de Prevención GESINOR**. El SPA planifica y realiza las actividades en materia de prevención de riesgos necesarias que incluyen Evaluaciones de Riesgos, Formación e Información, Investigación de Incidentes, etc. El Departamento de Prevención de MTDI realiza tareas de apoyo en la gestión de la empresa con el SPA.

- MTD – MTorres Deutschland

Oficina comercial con equipo de técnicos dedicados a tareas de postventa mediante contrato de mantenimiento en la planta de Airbus en Stade. Está fuera del alcance del Sistema de Gestión. No obstante, se realizan actividades de soporte por parte **Departamento de Prevención de MTorres-TE** dando apoyo en la formación de las nuevas incorporaciones desde TE, realizando acogidas y trayendo los técnicos durante varios días a la planta de TE para recibir formativas específicas (riesgo eléctrico, trabajos en alturas, manejo de plataformas elevadoras, etc.). La empresa dispone, de acuerdo a la legislación alemana, de un contrato con empresa especializada que se encarga de realizar las actividades relacionadas con la medicina del trabajo

y la salud ocupacional. Se dispone de Evaluación de Riesgos, información en materia de seguridad y salud de los trabajadores, medidas en caso de emergencia y se realizan inspecciones de seguridad.

- MTorres Brasil

Oficina comercial. Está fuera del alcance de nuestro Sistema de Gestión y del Departamento de Prevención. No se han realizado actuaciones específicas en materia de prevención.

Formación

a) Políticas implementadas en el campo de la formación

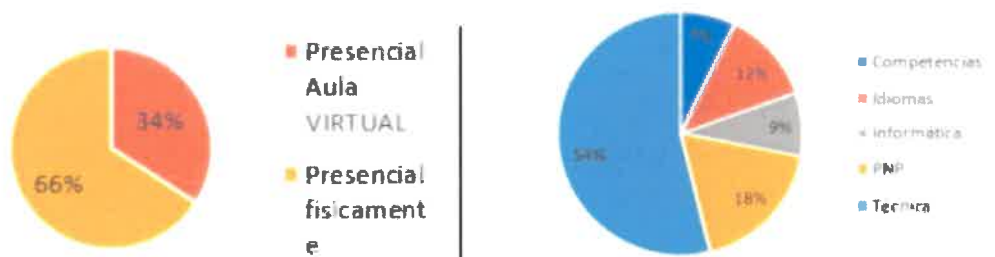
Se considera formación a toda aquella actividad cuyo objetivo principal es la mejora continua de la competitividad de la empresa a través de la adaptación y el desarrollo planificado de las competencias profesionales de sus recursos humanos. MTorres entiende que este desarrollo debe sostenerse siempre sobre la base de un esfuerzo compartido de Empresa y empleado.

A partir de las necesidades formativas identificadas periódicamente, planificamos la formación a realizar y de acuerdo con procedimientos ISO evaluamos la eficacia de la inversión formativa en la organización (cómo ayuda a mejorar nuestra forma de trabajar o hacer las cosas) y en el impacto en la persona (cómo ayuda a mejorar la capacitación - técnica o de gestión - la motivación y la integración de la persona en Grupo MTorres).

b) Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

Para mejorar el desempeño profesional, cada área detecta las necesidades formativas de cada uno de sus componentes, y se establece un plan de formación anual que está en constante revisión. La formación se imparte en formato presencial, online, a modo de acciones puntuales, píldoras formativas o cursos de larga duración.

De las acciones formativas del año 2022, un 54 % fueron acciones técnicas, un 18% enfocadas a nuevas incorporaciones, un 12% formaciones de idiomas, un 9% orientadas a informática y un 7% acciones competenciales.



Grupo de cotización	Horas totales de formación en 2022	Horas totales de formación en 2021	Horas totales de formación en 2020
Grupo 1	2.366	2.537	1.687
Grupo 2	1.016	1.651	1.110
Grupo 3	33	311	136
Grupo 4	1.437	1.338	1.556
Grupo 5	47	189	170
Grupo 6	0	0	151
Grupo 7	156	132	13
Grupo 8	101	200	501
Grupo 9	73	19	152
Total	5.228	6.376	5.474

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Las instalaciones están acondicionadas para permitir que personas con discapacidad puedan acceder y trabajar en MTorres, ya que se dispone de rampas de acceso, ascensores y aseos adaptados.

No siendo locales de pública concurrencia en todas las edificaciones de oficinas se cumple con la normativa de accesibilidad.

En caso de condicionantes físicos especiales, está prevista la adaptabilidad de los puestos a las necesidades concretas.

Igualdad

a) Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Para la compañía son intolerables todas las acciones que atenten contra la dignidad de la persona, por lo que se han elaborado el Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo y el Protocolo psicosocial. Ambos están publicados en la intranet de la empresa, a disposición de la plantilla.

b) Planes de igualdad

MTorres dispone para sus empleados en España de un Plan de Igualdad estando en elaboración un nuevo Plan adaptado a la normativa vigente, en el que se continúa trabajando, con el objetivo principal de plasmar el compromiso y las actuaciones a realizar para garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las diferentes negociaciones mantenidas con la parte social relativas a expedientes de extinción y suspensión de contratos no han permitido todavía culminar en nuevo Plan de Igualdad, tanto por la alta dedicación a estos otros procesos como por el cambio organizativo profundo a que ha dado lugar la reestructuración y movimientos organizativos posteriores.

Será por tanto el ejercicio 2022 el referente para la elaboración del Informe Diagnóstico dentro del Plan de Igualdad en negociación.

c) Medidas adoptadas para promover el empleo

Grupo MTorres mantiene acuerdos con diferentes universidades y centros de formación que hacen posible que todos los años un buen número de personas sin experiencia laboral previa se ejerciten profesionalmente por primera vez. Desafortunadamente en los dos últimos años la delicada situación de la empresa, así como la situación sanitaria no han permitido mantener estas iniciativas que se esperan retomar en una siguiente etapa una vez recuperada la normalidad.

d) Protocolos contra la discriminación, el acoso sexual y por razón de sexo, la integración, la diversidad y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

A fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, las políticas del Grupo MTorres tienen como base a los siguientes principios:

- Grupo MTorres rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.
- Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.
- La empresa dispone de un Canal de Denuncias accesible en la web corporativa, así como de un correo electrónico para este mismo fin ethicsline@mtorres.com
- En diciembre de 2022 se acordó por parte de la Comisión de Igualdad un nuevo Protocolo para la Prevención y Actuación frente al ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO publicado y difundido en la empresa en el primer trimestre de 2023.

6. Corrupción y Soborno

MTorres desarrolla su actividad en el ámbito nacional e internacional, por lo que es consciente del complejo entorno legal en materia de cumplimiento normativo. La necesidad de mantener y evidenciar la existencia de una férrea Cultura corporativa de ética en MTorres fue puesta de manifiesto por el Consejo de Administración en el año 2019. Esta voluntad, que ha permanecido inmutable desde entonces, la cual materializó en la creación del Modelo de Prevención de Delitos, o Corporate Compliance.

Desde el año 2019, se ha implementado, desarrollado, revisado y mejorado el Corporate Compliance, tomando como referencias normativas, el estándar internacional ISO 19600 y la norma UNE 19601; y valorando las circunstancias de su contexto –interno y externo- y partes interesadas, así como la posterior norma ISO 37001, relativa a la lucha contra la corrupción.

El Sistema nace con el espíritu de integrar la ética y el cumplimiento en los procesos de gestión de la Organización, con el fin de velar por el cumplimiento de las obligaciones legales (hard law) y voluntarias (soft law) que resultan de aplicación, detectar y prevenir riesgos de incumplimiento y adoptar las medidas de corrección oportunas. Por tanto, MTorres actúa frente a hechos, actitudes y/o comportamientos que atenten contra los valores y principios éticos que entiende como fundamentales, independientemente de que constituyan o no un delito.

El Sistema se dota de contenido mediante políticas, procesos, procedimientos que permiten demostrar el continuo compromiso de MTorres con el cumplimiento de la normativa y de los estándares éticos que se auto impone. Como elementos fundamentales del Corporate de Cumplimiento, destacan el Código de Conducta y la Política de Corporate Compliance de la organización.

La **Política de Corporate Compliance** tiene como objetivo detallar los principios esenciales del Modelo, fue aprobada por el Consejo de Administración en julio de 2019 y está disponible a cualquier interesado en la web corporativa ([https://mtorres.es/media/uploads/corporativo/compliance/politica de compliance penal 002 .pdf](https://mtorres.es/media/uploads/corporativo/compliance/politica_de_compliance_penal_002.pdf)).

El **Código de Conducta**, igualmente aprobado por el Consejo de Administración en la citada fecha, contiene las reglas de conducta esenciales de MTorres, inspirada en los valores éticos de la organización, estableciendo así el marco ético y de cumplimiento de referencia para todos los miembros de la organización. El documento está publicado en la web corporativa ([https://mtorres.es/pdf/codigo de conducta.pdf](https://mtorres.es/pdf/codigo_de_conducta.pdf)), siendo accesible para cualquier interesado.

Por tanto, en el año 2019, con la aprobación del Modelo de Prevención del Delitos de MTorres, se establecen las medidas de vigilancia y control adecuadas para prevenir la comisión de delitos y reducir de forma significativa su riesgo de comisión, todo ello bajo el principio de que “ningún tipo de utilidad o beneficio para la Organización justifica la realización de actos tipificados por el sistema penal”.

El Modelo fue diseñado siguiendo las previsiones que el legislador español incorporó en la reforma del Código Penal del año 2015. Tanto el Manual de Prevención del Delitos, como el Análisis de riesgo penal de la organización se aprobaron por el Consejo de Administración en el año 2019, revisándose de manera anual, para, en su caso, actualizarse a los cambios normativos y/o de organización que puedan surgir, especialmente de índole normativa (incremento de las conductas delictivas que podrían generar responsabilidad penal para la persona jurídica). La organización desarrolla un trabajo constante de revisión y verificación periódica del modelo para prevenir, detectar y actuar frente a posibles riesgos penales en cumplimiento del mandato normativo del artículo 31 bis 5. 6º del Código Penal. Las conclusiones de este proceso quedan recogidas en el informe de revisión anual realizado por el Compliance Officer, encargado de la detección de nuevos riesgos.

Tanto el avance en el desarrollo normativo del área de compliance, como las actuaciones de gestión ordinarias llevadas a cabo durante el año, **formaciones impartidas y objetivos** estratégicos establecidos, son reportados periódicamente al Comité de Cumplimiento y al Consejo de Administración de la Organización, cerrando así la involucración vertical de la Organización y facilitando la adecuada coordinación y alineación de principios, a través del conocido tone from the top.

Para contribuir al adecuado control por parte de MTorres del cumplimiento de la normativa que le resulta de aplicación, se ha dotado al área de compliance de herramientas que permiten a todos los miembros de la organización poner en su conocimiento cualquier hecho que pudiera constituir un incumplimiento. Todos los miembros de MTorres, con independencia de su posición jerárquica y ubicación geográfica, tienen el derecho y el deber de informar, de buena fe, sobre conductas que ocurran en el contexto de sus actividades y que puedan suponer incumplimientos; así como de poner en conocimiento del área de compliance las cuestiones o dilemas éticos y de cumplimiento que puedan surgir en el desarrollo de sus funciones.

A tal fin, MTorres pone a disposición de todos sus empleados y terceros con interés legítimo, una vía de comunicación directa con el área de compliance, el Canal de Denuncias, vigente desde 2019. Dicha herramienta permite plantear denuncias, confidencial y anónimamente, dentro del alcance objetivo del propio Canal. Una de las vías previstas por el Canal de Denuncias es la plataforma digital, accesible a través de la página web (<https://mtorres.es/es/compliance#form-container>).

Los derechos y garantías de los sujetos que hagan uso del Canal de Denuncias, así como sus principios de funcionamiento, se encuentran contenidos en el Manual del Modelo de Prevención de Delitos: confidencialidad, ausencia de juicios de valor, defensa de los derechos de la persona denunciante y persona denunciada, etc. Entre dichos principios, destaca la garantía de no represalias frente a la persona que, de buena fe, interponga una denuncia a través del Canal de Denuncias. Esta garantía se plasma en el punto relativo a la prohibición de represalias y garantía de indemnidad del meritado Manual, vigente desde el año 2019.

El Manual del Modelo de Prevención de Delitos, define toda la regulación del mismo, desde la organización de las vías de comunicación, hasta sus principios de funcionamiento, pasando por los procedimientos específicos de gestión de las comunicaciones. El Canal se encuentra disponible desde 2019, por lo que se anticipa a la Directiva (UE) 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, más conocida como “Directiva Whistleblowing”, que entra en vigor en 2023, y que obliga a implantar estos sistemas de denuncia en las empresas de más de 50 empleados. Destacando, por tanto, que la diligencia debida de MTorres, va más allá de las exigencias del marco legal aplicable.

Además, como novedad, se ha elaborado un **nuevo Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y de Género**, negociado y aprobado con la Representación Legal de los Trabajadores, para hacer frente a las nuevas responsabilidades penales de la empresa tras la reforma operada por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en concreto a los tipos penales de; acoso sexual, recogido en el artículo 184, y el acoso laboral, recogido en el artículo 173 del Código Penal. Así mismo, se está trabajando en labores formativas específicas para toda la plantilla.

Entre las categorías de delitos imputables a la persona jurídica en se encuentran el **blanqueo de capitales y los delitos** relacionados con la **corrupción**. En relación a estos delitos la empresa ha desarrollado las siguientes acciones:

Medidas adoptadas para prevenir el blanqueo de capitales

En virtud del artículo 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, MTorres no es sujeto obligado, por lo que no está obligado al cumplimiento de los requisitos formales definidos en la norma. No obstante, MTorres es consciente de la importancia de la lucha contra el blanqueo de capitales, por lo que en el Código de Conducta dispone el apartado denominado “**Lucha contra el blanqueo de capitales**”, en el que manifiesta su compromiso de cumplir todas las normas, nacionales e internacionales, aplicables en la materia. Asimismo, MTorres se abstendrá de mantener relaciones comerciales con personas o entidades que no cumplan dicha legislación o proyecten dudas sobre su cumplimiento.

El Código de Conducta establece las siguientes reglas de actuación específicas:

- Identificar, de manera previa a la relación contractual, a clientes, proveedores, agentes, y/o representantes en los negocios. En caso de que sean personas jurídicas, se debe identificar a la persona física que está detrás de la entidad, el titular real.
- Se debe notificar al compliance officer para su investigación, respecto de los terceros a que se refiere el párrafo anterior, cuando sean personas jurídicas o físicas, con domicilio en paraísos fiscales, regiones en las que exista un conflicto bélico, problemas graves de mafia organizada.
- Notificar siempre al servicio jurídico la existencia un pago que debe realizarse a una cuenta abierta en una oficina bancaria situada en un paraíso fiscal.

- No se debe aceptar o realizar un pago si no existe una relación comercial o jurídica que lo legitime.
- Se prohíben “los pagos a terceros”, es decir, cuando una persona o entidad relacionada con MTorres nos ordene hacer el pago a un tercero para saldar su deuda.
- No se deben realizar o aceptar pagos en metálico.
- Cuando se tenga dudas o sospechas sobre la licitud o regularidad de un pago se debe informar al responsable financiero.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El apartado “**Prevención de la corrupción y el fraude**”, contenido en el Código de Conducta, reafirma y refuerza la exigencia de los estándares de honestidad, integridad y transparencia como principios esenciales de actuación en el desarrollo de la actividad de MTorres, siendo reflejo del compromiso con el principio de “tolerancia cero” frente a cualquier práctica que pudiera ser calificada como una conducta constitutiva de corrupción o soborno, entendido en sentido amplio.

Este principio de tolerancia cero se recoge en el Código de Conducta, por lo que MTorres rechaza de manera tajante cualquier tipo de ventaja y/o beneficio cuya obtención derive o requiera la infracción de la normativa que le resulte de aplicación, si para ello hubiese que incurrir en cualquier supuesto de delictual relacionado con el artículo 31 bis del Código Penal, entre los que se encuentran los casos de corrupción y soborno. De forma específica, se establece claramente la prohibición de dar, ofrecer, solicitar y/o aceptar pagos, comisiones, remuneraciones y/o regalos de cualquier tipo, que no estén basadas en la relación comercial, debiendo notificar al Compliance Officer cuando se produzca su ofrecimiento.

MTorres incluye cláusula contractual específica en materia de Compliance en sus contratos con clientes y proveedores, la cual prevé la resolución contractual en el supuesto de detectarse casos de corrupción o soborno.

Esta diligencia frente a eventuales supuestos de corrupción y/o soborno, se despliega asimismo hacia el interior de la organización con (i) la Política de Regalos, contenida en el Código de Conducta, que obliga a todos los empleados y directivos a comunicar cualquier regalo u hospitalidad que reciban de un tercero y a solicitar una autorización expresa para el caso de que sobrepase los usos y costumbres usuales del sector, o, en caso de duda, deben preguntar al Compliance Officer. (ii) MTorres dispone también de un procedimiento para la adecuada gestión de conflictos de interés aplicable a todos los miembros de la organización

No se ha recibido ninguna denuncia por el canal de denuncias interno relativo a estas categorías de delitos.

No se ha instruido ningún expediente disciplinario ni se ha iniciado ningún procedimiento judicial relacionado con estas categorías de delitos.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

• Acciones de RSC de MTorres Diseños Industriales

Durante el ejercicio 2022, M.Torres Diseños Industriales S.A. (MTDI) ha colaborado con una docena de entidades, contribuyendo así a la consecución de sus objetivos.

Los ámbitos en los que se llevan a cabo estas acciones incluyen la acción social, la tecnología y el emprendimiento, el deporte, la cultura, la educación y el medio ambiente.

Entre los proyectos más destacados dentro de la RSC de MTDI se encuentran los siguientes:

- **Cátedra MTorres-Universidad Politécnica de Cartagena:** Acuerdo de colaboración firmado en 2014 con la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) para la colaboración de ambas entidades en los campos de formación, investigación y prácticas en las áreas de conocimiento relacionadas con la innovación tecnológica de procesos industriales.
- **Plan Familia de la Fundación Adecco:** Es una iniciativa dirigida a personas con discapacidad cuyo principal objetivo es lograr su máxima autonomía e inclusión laboral, potenciando su integración social desde edades tempranas. MTorres colabora con los Planes Familia desde 2011.

Durante 2022, cuatro familias de empleados de MTorres se han acogido a estos planes y los beneficiarios han recibido apoyo escolar y asistido a otras terapias y talleres como apoyo psicopedagógico, musicoterapia, habilidades sociales y concentración a través de la música o la pintura, logopedia o inglés.

- **Patrocinio de eventos deportivos:** MTorres patrocina diferentes eventos deportivos organizados en la comarca de Pamplona, algunos de carácter benéfico, como el torneo de fútbol Aspace y otros puramente deportivos como el Trail Juan Miguélez o la Xtrem Higa de Monreal.
- **Colaboración con el primer censo de gato montés en Europa:** Desde que se inició el censo en 2016, MTorres colabora con la Asociación de Naturalistas Palentinos en su esfuerzo para el mejor conocimiento y conservación de esta especie.

• Acciones de RSC de MTorres Diseños Industriales canalizadas a través de la Fundación MTorres

En el año 2012, MTID creó la Fundación MTorres como entidad no lucrativa y social para, a través de su actividad social, promover sus valores y principios y revertir en la sociedad parte de los beneficios que obtiene de la actividad empresarial, con especial incidencia en los colectivos más vulnerables y en los más jóvenes.

La actividad de la Fundación MTorres se lleva a cabo a través del desarrollo de programas propios y por medio de la colaboración y cooperación con actividades de terceros. En 2022, la Fundación MTorres colaboró con 17 entidades que trabajan en los ámbitos de la investigación médica, la educación y el apoyo a personas desfavorecidas. Se destacan los siguientes proyectos:

- **Proyecto Lego:** Proyecto propio que tiene como objetivo que los participantes aprendan conceptos relacionados con la ciencia y la tecnología, afronten la resolución de problemas trabajando en equipo, aprendan a emprender, estimulen sus capacidades creativas y transformadoras y desarrollen valores esenciales para su futuro. En 2022, 22 chicos y chicas se han beneficiado de este proyecto
- **Programas de la Fundación Ilundain:** La Fundación Mtorres colabora con la Fundación Ilundain para el desarrollo de su fin fundacional. Se trata de una entidad sin ánimo de lucro que ofrece un proyecto educativo para la atención social, escolar, profesional, laboral y medioambiental, dirigido a jóvenes a partir de 12 años en situación de riesgo, dificultad o conflicto social, con el fin de lograr su integración social y laboral.
- **Proyectos de investigación del Centro para la Investigación Médica Aplicada:** El Centro para la Investigación Médica Aplicada (CIMA) es un centro de investigación médica que pertenece a la Universidad de Navarra y cuya finalidad es aproximar la investigación médica básica a la aplicación clínica, especialmente en el campo de enfermedades que aún no tienen curación. Este año, la Fundación Mtorres ha continuado con su apoyo a los Programas de Hepatología y Radiooncología.
- **Pisos de acogida de la Asociación Española Contra el Cáncer:** La Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) gestiona en Pamplona dos pisos destinados a la acogida, de manera gratuita, de personas enfermas de cáncer y a sus familiares cuando el tratamiento oncológico suponga el traslado de su domicilio habitual. Desde 2015, la Fundación Mtorres proporciona a la AECC su apoyo para el mantenimiento de estos pisos.
- **Beca Mtorres en Abamur:** En 2017, la Fundación Mtorres y Abamur crearon esta beca para la atención primaria de un niño con autismo sin recursos que sigue un tratamiento bajo la metodología ABA.
- **Colaboración con las asociaciones Muchos Pocos y Actúa:** Estas asociaciones sin ánimo de lucro nacieron a iniciativa de los empleados de Mtorres en Torres de Elorz y Fuente Álamo respectivamente. Su finalidad es impulsar iniciativas solidarias mediante la financiación de aquellos proyectos solidarios que decidan los propios trabajadores asociados. La Fundación Mtorres colabora aportando una cantidad similar a la recaudada por los socios a través de sus aportaciones y de las actividades solidarias que organizan.

En la convocatoria de ayudas correspondiente a 2022, han recibido ayudas por parte de Muchos Pocos la Asociación Segunda Familia, la Asociación Navarra de Autismo, el Clúster SOS Ucrania, la Asociación Hodei-Ilargi, la Fundación Enfermería de Navarra y la Asociación Eunáte. Por su parte, la asociación Actúa ha colaborado con la Asociación Nacional del Síndrome de Ehlers-Danlos, Hiperlaxitud y Colagenopatías y la Obra Misionera Ekumene.

- **Actividades de verano de la Asociación Navarra de Apoyo a la Infancia y la Familia:** Esta asociación trabaja con jóvenes que tienen dificultades para entender y manejar de forma adecuada la comunicación y las relaciones sociales. Desde 2016, la Fundación MTorres colabora en la financiación de las actividades de verano organizadas por la Asociación.

- **Beca Javier Medina en Salesianos Pamplona:** Creada en 2019 por la Fundación MTorres en colaboración con Salesianos Pamplona para apoyar el proceso educativo de aquellos alumnos seleccionados por la entidad educativa, en base a su potencial de desarrollo profesional.

- **Actividad de Ayuda Contenedores:** Desde 2016, la Fundación MTorres colabora con esta ONG en su misión de apoyo a otras entidades para el envío de contenedores con ayuda humanitaria a países desfavorecidos y contribuir así a su desarrollo sostenible.

7. Derechos Humanos

Grupo MTorres está plenamente concienciada con la defensa de los derechos fundamentales de Mtorres respeta y apoya el contenido de la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, así como la política social de la Organización Internacional del Trabajo y los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Esto se materializa en el cumplimiento de una serie de criterios básicos, tanto en la propia actividad como en la de proveedores y subcontratistas, relativos a la lucha contra el trabajo forzado, el trato duro o inhumano, la eliminación del trabajo infantil, el empleo regularizado, el respeto de la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, la no discriminación por sexo, edad u otra circunstancia, pago de salarios para una vida digna y horario de trabajo no excesivo.

La Cultura Corporativa de Mtorres, entendida como el conjunto de principios y valores compartidos por los miembros de la empresa, garantiza la actuación de la empresa frente a hechos y/o conductas que atenten contra los principios esenciales de la **Declaración Universal de Derechos Humanos**. En consecuencia, se ha aprobado el Código de Conducta de MTorres, en el que exige como normas de obligado cumplimiento: el respeto de los derechos humanos, laborales, de salud y seguridad laboral de sus trabajadores, y demás personas relacionadas profesionalmente con la empresa. El Código de Conducta está disponible en la web corporativa, y su contenido, forma parte del clausulado de las condiciones generales de MTorres.

Por todo ello, garantizar la lucha contra la explotación infantil, la discriminación laboral, el tráfico de personas, el trabajo forzado es una obligación ineludible para cualquier miembro de MTorres, imponiendo la obligación de denunciar si se detecta alguno de los supuestos señalados, utilizando el canal de denuncias habilitado. El Área de Personas, en el procedimiento interno previo a la formalización de la relación laboral, exige y verifica la identificación del futuro empleado mediante documento oficial expedido a tales efectos, en el caso de trabajadores extranjeros se les exige el permiso o autorización legal para residir y trabajar legalmente en el territorio de acuerdo a la normativa específica en materia de extranjería. Además, si se trata de menores de edad, se requiere la autorización de la persona o personas que ostenten la patria potestad o tutela. Además, no se empleará a ninguna persona sin que previamente esté dado de alta en el régimen de Seguridad Social que le corresponda. Todas estas actuaciones están oportunamente documentadas, cumpliendo las exigencias legales en materia de archivo, custodia y tratamiento de la información.

Mtorres busca desarrollar el tejido empresarial y fomentar la creación de empleo en las comunidades en las que desarrolla su actividad, por lo que utiliza proveedores y subcontratistas locales siempre que resulte viable tras un proceso de homologación. Por ello, en materia de protección de los derechos humanos, Mtorres exige de sus proveedores el respeto de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales en relación con sus empleados, en especial, nuestro Servicio de Prevención verifica el cumplimiento de las obligaciones legales respecto de los trabajadores de los proveedores que realicen servicios dentro de nuestras instalaciones.



Los sujetos de riesgo reciben una formación específica en materia de prevención de delitos a los sujetos calificados como de riesgo, de la cual se han generado las oportunas evidencias. Finalmente, destacar que en el año 2022 no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos.

8. Información sobre la sociedad

Compromisos con el desarrollo sostenible

MTorres entiende la protección del entorno como una parte integral de su modelo de negocio. Sus productos cumplen con los requisitos medioambientales internacionales y mantienen en sus procesos productivos prácticas coherentes por un desarrollo sostenible.

Desde todos los niveles del Grupo MTorres, se trabaja de forma constante para optimizar al máximo el uso de los recursos, reducir la producción de residuos y minimizar el impacto ecológico de su actividad allá donde ésta tenga lugar. Grupo MTorres prioriza las líneas de trabajo relacionadas con la eficiencia energética, la racionalidad en las compras y el mantenimiento preventivo sin perder el foco en lo que consideran más importante: la concienciación de las personas.

Subcontratación y proveedores

a) Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

La función de Compras cumple de manera tajante el Código de Conducta, así como la Política de Compliance del Grupo MTorres.

b) Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

El departamento de Compras gestiona la cadena de suministro con visión de medio-largo plazo para mantener y mejorar la competitividad de MTorres en el tiempo, sin comprometerla con las necesidades puntuales de corto plazo.

La gestión de Compras tiene en cuenta el respeto al medio ambiente, los derechos humanos, la igualdad de género, las condiciones de trabajo, las prácticas laborales, la ética de las relaciones empresariales, así como las necesidades y derechos de los clientes directos y finales.

c) Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

Para conseguir el máximo rendimiento en la consecución de los objetivos del Grupo MTorres, Compras hará uso de las tecnologías promoviendo la Industria 4.0 en sus operaciones internas, así como a través de sus operaciones con los integrantes de la cadena de suministro.

Esta Política proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos y las metas de la función de Compras. Para ello, la Dirección del Grupo MTorres lidera la aplicación de estos principios a todas las actividades de la empresa, asegurando los recursos necesarios y proporcionando el entorno oportuno para asegurar su cumplimiento.

Consumidores

a) Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores y sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Grupo MTorres dispone de un procedimiento de gestión de quejas y reclamaciones de los clientes, aprobado por su Consejo de Administración, en el que se determinan los canales de recepción de las quejas y reclamaciones, las responsabilidades de las distintas áreas de la empresa implicadas y los pasos a seguir para su tramitación).

Información fiscal

a) Beneficios obtenidos país por sociedad (€)

El resultado obtenido en el año 2022 por el Grupo MTorres se presenta de la siguiente forma:

Año 2022:

Sociedad	País	Resultados consolidados Beneficio (Pérdida)	Resultados atribuidos a socios externos	Resultados atribuidos a la sociedad dominante
M.Torres Innovación y Desarrollo, S.L.	España	(3.513.184)	-	(3.513.184)
M.Torres Diseños Industriales, S.A.	España	(193.739)	-	(193.739)
M. Torres Desarrollos Energéticos, S.L.	España	(583.925)	-	(583.925)
M. Torres Do Brasil Desenhos Aeronauticos, LTDA.	Brasil	110.507	-	110.507
Eólica Pueyo, S.L.	España	319.934	-	319.934
M. Torres Deutschland GmbH	Alemania	879.091	-	879.091
M.Torres America, Inc.	EE.UU.	(1.184.734)	-	(1.184.734)
Amortización y Deterioro FC y eliminación resultado inmovilizado	-	(578.670)	-	(578.670)
Total		(4.744.720)	-	(4.744.720)

Año 2021:

Sociedad	País	Resultados consolidados Beneficio (Pérdida)	Resultados atribuidos a socios externos	Resultados atribuidos a la sociedad dominante
M.Torres Innovación y Desarrollo, S.L.	España	422.081	-	422.081
M.Torres Diseños Industriales, S.A.	España	760.277	-	760.277
M. Torres Desarrollos Energéticos, S.L.	España	818.267	-	818.267
M. Torres Do Brasil Desenhos Aeronauticos, LTDA.	Brasil	48.637	-	48.637
Eólica Pueyo, S.L.	España	497.448	-	497.448
M. Torres Deutschland GmbH	Alemania	432.337	-	432.337
M.Torres America, Inc.	EE.UU.	(2.698.905)	-	(2.698.905)

Amortización y Deterioro FC y eliminación resultado inmovilizado	-	(578.794)	-	(578.794)
Total		(298.653)	-	(298.653)

Ejercicio 2020:

Sociedad	País	Resultados consolidados Beneficio (Pérdida)	Resultados atribuidos a socios externos	Resultados atribuidos a la sociedad dominante
M.Torres Innovación y Desarrollo, S.L.	España	1.435.407	-	1.435.407
M.Torres Diseños Industriales, S.A.	España	(6.119.079)	-	(6.119.079)
M. Torres Desarrollos Energéticos, S.L.	España	(129.896)	-	(129.896)
M. Torres Do Brasil Desenhos Aeronauticos, LTDA.	Brasil	82.746	-	82.746
Eólica Pueyo, S.L.	España	415.299	-	415.299
M. Torres Deutschland GmbH	Alemania	561.003	-	561.003
M.Torres America, Inc.	EE.UU.	(79.052)	-	(79.052)
Amortización y Deterioro FC y eliminación resultado inmovilizado	-	(1.649.690)	-	(1.649.690)
Total		(5.483.262)	-	(5.483.262)

b) Impuestos sobre beneficios pagados (€)

El resultado contable consolidado y la suma de las bases imponibles del Grupo de Sociedades en el año 2022 se diferencian por los siguientes conceptos:

Año 2022:

Resultado del ejercicio 2022	Cuenta de Pérdidas y Ganancias		Ingresos y gastos directamente imputados a patrimonio neto	
	Aumentos	Disminuciones	Aumentos	Disminuciones
Resultado del ejercicio 2022	(4.734.721)			
Impuesto sobre Sociedades	627.930	(1.543.734)	-	-
Diferencias permanentes	4.308.050	-	-	-
Diferencias temporarias	589.479	(666.248)	-	-
Con origen en el ejercicio	456.432	-	-	-
Con origen en ejercicios anteriores	133.047	(666.248)	-	-
Otros ajustes de consolidación	-	-	-	(1.313.522)
Base imponible (resultado fiscal)	-	-	-	(2.732.766)

Año 2021:

Resultado del ejercicio 2021	Cuenta de Pérdidas y Ganancias		Ingresos y gastos directamente imputados a patrimonio neto	
	Aumentos	Disminuciones	Aumentos	Disminuciones
Resultado del ejercicio 2021	(298.653)			
Impuesto sobre Sociedades	801.225	465.550	-	-
Diferencias permanentes	-	94.095	-	-
Diferencias temporarias	548.124	7.151.554	-	-
Con origen en el ejercicio	548.124	-	-	-
Con origen en ejercicios anteriores	-	7.151.554	-	-
Otros ajustes de consolidación	-	-	645.715	-
Base imponible (resultado fiscal)	-	-	-	(6.032.224)

Año 2020:

Resultado del ejercicio 2020	Cuenta de Pérdidas y Ganancias		Ingresos y gastos directamente imputados a patrimonio neto	
	Aumentos	Disminuciones	Aumentos	Disminuciones
Resultado del ejercicio 2020	(5.483.262)			
Impuesto sobre Sociedades	919.416	3.624.142	-	-
Diferencias permanentes	4.780.309	-	-	-
Diferencias temporarias	6.679.758	1.659.106	-	-
Con origen en el ejercicio	6.679.758	-	-	-
Con origen en ejercicios anteriores	-	1.659.106	-	-
Otros ajustes de consolidación	-	-	-	2.795.761
Base imponible (resultado fiscal)	-	-	-	(1.182.788)

c) Subvenciones públicas recibidas

El importe de las subvenciones recibidas del año 2022 se presenta a continuación:

Año 2022:

Entidad Otorgante	Saldo final 31.12.21	Altas	Imputación a resultados	Saldo final 31.12.22
CDTI	50.000	(50.000)	-	-
Instituto Fomento Murcia	92.153		(8.596)	83.557
Instituto Fomento Murcia	50.919		(3.833)	47.086
Asociación Parque Tecnológico	286.679		-	286.679
Fuente Álamo				
Total	479.751	(50.000)	(12.429)	417.322

Año 2021:

Entidad Otorgante	Saldo final 31.12.20	Altas	Imputación a resultados	Saldo final 31.12.21
CDTI	0	50.000	-	50.000
Instituto Fomento Murcia	100.749		(8.596)	92.153
Instituto Fomento Murcia	54.752		(3.833)	50.919
Asociación Parque Tecnológico	286.679		-	286.679
Fuente Álamo				
Total	442.180	50.000	(12.429)	479.751

Año 2020:

Entidad Otorgante	Saldo final 31.12.19	Altas	Imputación a resultados	Saldo final 31.12.20
Instituto Fomento Murcia	109.365	-	(8.616)	100.749
Instituto Fomento Murcia	58.584	-	(3.832)	54.752
Asociación Parque Tecnológico Fuente	286.679	-	-	286.679
Álamo				
Total	454.628	-	(12.448)	442.180

9. Anexo – Índice de Contenidos GRI

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b	3
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	2-9a	3
	Objetivos, estrategias, políticas que aplica el Grupo y sus resultados	2-23a, 2-23b, 2-24a	3
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	2-6c	3
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	2-25a, 2-25a, 3-3	3
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	2-25a	3
MEDIO AMBIENTE			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad		
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2-24a, 2-27b, 2-27c, 201-2, 3-3,	4
Contaminación	La aplicación del principio de precaución, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	305-7a	4
Uso sostenible de los recursos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306-4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c	4
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a	4
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1a	4
Cambio climático	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1e, 302-2a, 302-4a, 302-4b, 302-5	4
	Uso de energías renovables	302-3	4
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las	305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f	4

	actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce		
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	n/a	4
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5a, 305-5d	4
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1a, 304-3a	4
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2a, 304-2b	4
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b	5
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7b	5
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	n/a	5
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	n/a	5
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	2-19a, 401-2	5
	Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2a	5
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	2-19a	5
	Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo	N/a	5
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	5
	Empleados con discapacidad	405-1	5
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	5
	Medidas de conciliación	401-3a, 401-3b, 403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a	5
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-9a, 403-10a	5
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	402-1a, 402-1b	5
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30a, 2-30b	5
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	5
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2a, 404-2b	5
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1a	5

Accesibilidad universal	Medidas adoptadas para facilitar la accesibilidad de los colectivos más vulnerables	n/a	5
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	5
	Planes de igualdad	n/a	5
	Medidas adoptadas para promover el empleo	n/a	5
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	n/a	5
	Política contra todo tipo de discriminación	406-1a	5
	Gestión de diversidad	n/a	5
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23a, 2-23b, 2-23e, 2-23f, 410-1a	6
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412-2, 412-3	6
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	3-3, 412-2b	6
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1a	6
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1a, 407-1b	6
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	406-1a	6
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1a, 409-1b	6
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1a, 408-1b, 408-1c	6
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3, 205-2, 205-3	7
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	3-3, 205-2, 205-3	7
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	415-1a	7
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	8
	Impacto de la actividad en la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	203-1b, 203-2, 204-1	8
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	2-29a	8
	Acciones de asociación o patrocinio	2-28a, 413-1a	8
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales	N/a	8
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c	8

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

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA POR PARTE DEL CONSEJO DEL ORGANO DE ADMINISTRACIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto por la legislación vigente, el Órgano de Administración de M.TORRES INNOVACIÓN Y DESARROLLO, S.L y Sociedades Dependientes ha formulado el Estado de Información no Financiera del Grupo correspondiente al ejercicio social coincidente con el año 2022, el cual forma parte del Informe de Gestión del mismo ejercicio.

Asimismo, han firmado el citado documento, que figura anexo y consta de 58 páginas.

Torres de Elorz, 31 de marzo de 2023



Amparo Lusarreta Indurain
Administrador