

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO 2021



GRUPOamPer



Contenido

1. Descripción del modelo de negocio	3
2. Factores de riesgo	20
3. Información sobre cuestiones medioambientales	23
4. Sobre cuestiones sociales y relativas al personal	33
5. Taxonomía	58
6. Ética y cumplimiento	64
7. Satisfacción de los clientes	68
8. Relaciones con los proveedores	69
9. Información sobre la sociedad	72
10. Análisis de materialidad	75

Anexo I. Tabla de contenidos del Estado de Información no Financiera

El presente Estado de Información no Financiera Consolidado se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por el 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 su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI seleccionado).

El Grupo Amper tiene como objetivo contribuir al **desarrollo sostenible a través de su modelo de negocio**, generando valor a largo plazo para sus clientes, accionistas y profesionales y en general para las comunidades en las que opera. En el presente informe el Grupo explica las principales cuestiones ambientales, sociales y relativas al capital humano a través de las cuales pretende generar un impacto positivo, impulsar una movilidad más sostenible, la transición energética y la lucha contra el cambio climático.

Este informe complementa la información ofrecida en el Informe de Gestión. Con carácter previo a la elaboración del mismo, se ha procedido a la actualización del análisis de materialidad, con el objetivo de determinar los contenidos relevantes para los grupos de interés con los que se relaciona la compañía y que influyen en su proceso de toma de decisiones y definen la estructura de este Informe (**Ver Anexo**)

El periodo al que hace referencia comprende entre el **1 de enero al 31 de diciembre de 2021**.

1. Descripción del modelo de negocio

1.1 Estructura empresarial

El Grupo Amper **inició su andadura en 1956**. En 1971, se transformó en sociedad anónima (Amper Radio, S.A.) y cambió, posteriormente en 1976, su denominación social por la actual "Amper, S.A."

En 1982, Telefónica tomó el control de Amper, adquiriendo el 100% de su capital, y convirtiéndola en su principal suministrador de equipos. En 1986, Amper, S.A. comenzó a cotizar en la bolsa de valores de Madrid y Barcelona y dio entrada a nuevos accionistas en su capital.

Es importante destacar como parte de los acontecimientos relevantes en los últimos años para el Grupo Amper el proceso de **reestructuración y refinanciación** de la deuda realizado desde 2013 cuando presentaba una

situación financiera complicada. Tras la homologación a finales de 2015 del acuerdo de refinanciación alcanzado con sus principales acreedores (principalmente entidades bancarias), el Grupo superó la fase preconcursal existente y definió un nuevo plan estratégico basado en un enfoque tanto tecnológico como industrial, introduciéndose en este último sector a mitad de 2017 con la adquisición de Grupo Nervión.

En 2018, el Grupo Amper cerró la venta de todos sus negocios de Pacífico Sur, destinando todos los recursos obtenidos en esta operación a la amortización total de la deuda financiera no convertible derivada del Contrato de Financiación Sindicada de 2015, así como a abordar su crecimiento inorgánico.

1956

2021



Desde entonces, el Grupo Amper ha desarrollado una intensa **política de crecimiento inorgánico** que se ha materializado en la adquisición de participaciones en 16 compañías desde mitad de 2017 hasta la fecha del presente informe. Seguidamente se destacan las realizadas en 2020 y 2021:

Proes Consultores	Adquirida en enero de 2020 (89,04% de participación), supone para Amper la creación y entrada en su negocio de la división de ingeniería, al ser la empresa adquirida una consultora de ingeniería y arquitectura en proyectos centrados especialmente en transporte y energía. Esta adquisición se considera estratégica para la compañía dado que aportará valor añadido a la vertical industrial del grupo y con su papel de prescriptor facilitando la implementación de soluciones tecnológicas de Amper en todo el proceso de transformación industrial (industria 4.0).
Sacyr Nervión	Adquisición completada al 100% (ya disponía del 50% previamente) en julio de 2020, siendo una compañía centrada en el mantenimiento de tanques de almacenamiento de petróleo y gas principalmente.
Electrotécnica Industrial y Naval (ELINSA)	Adquisición en septiembre de 2020 del 51% de participación, siendo una compañía centrada en el montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas (especializada en subestaciones eléctricas para el sector energético y naval) así como automatización y control industrial. Con presencia internacional.
Titan Fire Systems (TFS)	Adquisición en noviembre de 2020 del 30% de la participación de esta compañía aunque obtiene el control de la misma ya que ostenta la mayoría de los votos en el consejo de administración y rige las políticas financieras y comerciales de esta. Se trata de una empresa especializada en sistemas inteligentes que cuenta con soluciones que permiten monitorizar en tiempo real cualquier sistema de presión (fluidos y gases) mediante la digitalización de los procesos y el uso del big data aplicado a la industria 4.0.
Energy Computer Systems	Adquirida en mayo de 2021 el 80% de participación de esta empresa colombiana que se enmarca dentro de la división de tecnologías de energía y control. Está especializada en el desarrollo y comercialización de software para sistemas de distribución y transmisión eléctrica ofreciendo sus servicios a Centroamérica y América del sur, USA y Asia.
VDI Channel Spain	Adquirida en junio de 2021 el 70% de la participación de esta compañía española que ofrece servicios de venta y alquiler de infraestructuras de fibra óptica y circuitos de capacidad. Se sitúa como un mayorista de los principales operadores e integradores del mercado. Esta operación corporativa generará nuevos modelos de negocio en Amper como: servicio de venta o alquiler de capacidad a potenciales clientes con gran demanda de banda ancha ingeniería de producto y provisión de equipamiento para redes privadas en el sector de comunicaciones, transporte, energía, etc. soluciones de digitalización en el sector IoT para la industria 4.0 y ofrecimiento de infraestructura como servicios (IaaS).
Alfred Smart Systems	Adquisición en agosto de 2021 con una participación del 25%, se centra en servicios smart home aprovechando la tecnología.

En diciembre de 2020, el Grupo Amper presentó a los mercados el **Plan Estratégico 2021-2024**, el cual ha supuesto una reorganización tanto societaria como de sus negocios, y ha modificado el modelo interno de gestión del Grupo.

El proceso de reorganización societaria ha supuesto la fusión de 7 sociedades en el año 2021, consiguiendo la materialización de sinergias operativas y de costes.

1.2 Modelo de negocio



El Grupo Amper enmarca su actividad dentro del **sector tecnológico de las comunicaciones** (con soluciones hardware y software), **la industria y la ingeniería** ofreciendo soluciones globales dentro de esta cadena de valor.

La reorganización de los negocios y del modelo de gestión derivada del Plan Estratégico 2021-2024 está basada en tres Unidades de Negocio: Tecnología, Industrial e Ingeniería, que a su vez se subdividen en divisiones operativas, como se observa a continuación:

Unidad de Negocio Tecnología

En este segmento se engloban principalmente tres divisiones que proporcionan soluciones (hardware y software) de alto valor añadido por el grupo en los ámbitos de seguridad, comunicaciones e IoT:



Telecom e IoT

Ofrece tanto, **dispositivos y componentes para redes de telecomunicaciones** fijas y móviles (conectividad a banda ancha fija, redes celulares o elementos pasivos para redes FTTH entre otros), como el diseño y fabricación de dispositivos que se conectan al internet de las cosas (IoT) ofreciendo soluciones tanto para Operadores como B2B (Business to Business) en distintos sectores y de aplicación en campos como el hogar digital, ciudades inteligentes, industria o logística (tracking y geolocalización de personas y materiales, contadores inteligentes de agua y gas, cerraduras inteligentes, etc.).



Secomdef

Seguridad Comunicaciones y Defensa

Ofrece sistemas avanzados de seguridad distribuidos en tres grupos:

i) **Inteligencia de señal**, donde se proporcionan soluciones y herramientas para las fuerzas de seguridad y salvamento que se encargan por ejemplo de supervisar fronteras o centros penitenciarios.

ii) **Protección de infraestructuras críticas**, mediante la integración de sistemas de seguridad y protección como en grandes entornos industriales abiertos, infraestructuras de uso público o incluso aeropuertos, donde el Grupo Amper proporciona la integración de todas las soluciones de seguridad (desde zonas de gran público hasta la videovigilancia de pistas)

iii) **Identificación y certificación**, con el objetivo de garantizar la seguridad de cualquier transacción y uso de la identidad de cualquier persona, ofreciendo para ello software específico en soluciones aplicadas de tecnología *blockchain*, identificación biométrica y facial así como plataformas y app de gestión de estos servicios.



Energía y Control

Tecnologías de energía y control

Proporcionando soluciones asociadas a los centros de control de servicios públicos y emergencia, además de sistemas de control para plantas de energía como de cogeneración, centrales hidroeléctricas o plantas híbridas y renovables (contando con sistemas de sensorización, recogida de datos y control).

Unidad de Negocio Industrial

Con la adquisición de Nervión Industries, S.L., se inicia el arranque de la fase industrial del grupo, destacando los proyectos que se realizan relativos a la generación de energía, *oil&gas* y naval. Se diferencian dos divisiones:



Servicios industriales

Esta división realiza desde el montaje de plantas e instalaciones industriales hasta el consiguiente mantenimiento correctivo, preventivo e integral de las mismas. Además, se identifican otras actividades como la aplicación de nuevas tecnologías a los procesos productivos industriales (robótica, analítica de datos o IoT). Los clientes de esta división pertenecen a sectores tan diversos como el de automoción, ferroviario, industrial, petrolero (refinerías), aeronáutico, etc.



Naval-Offshore

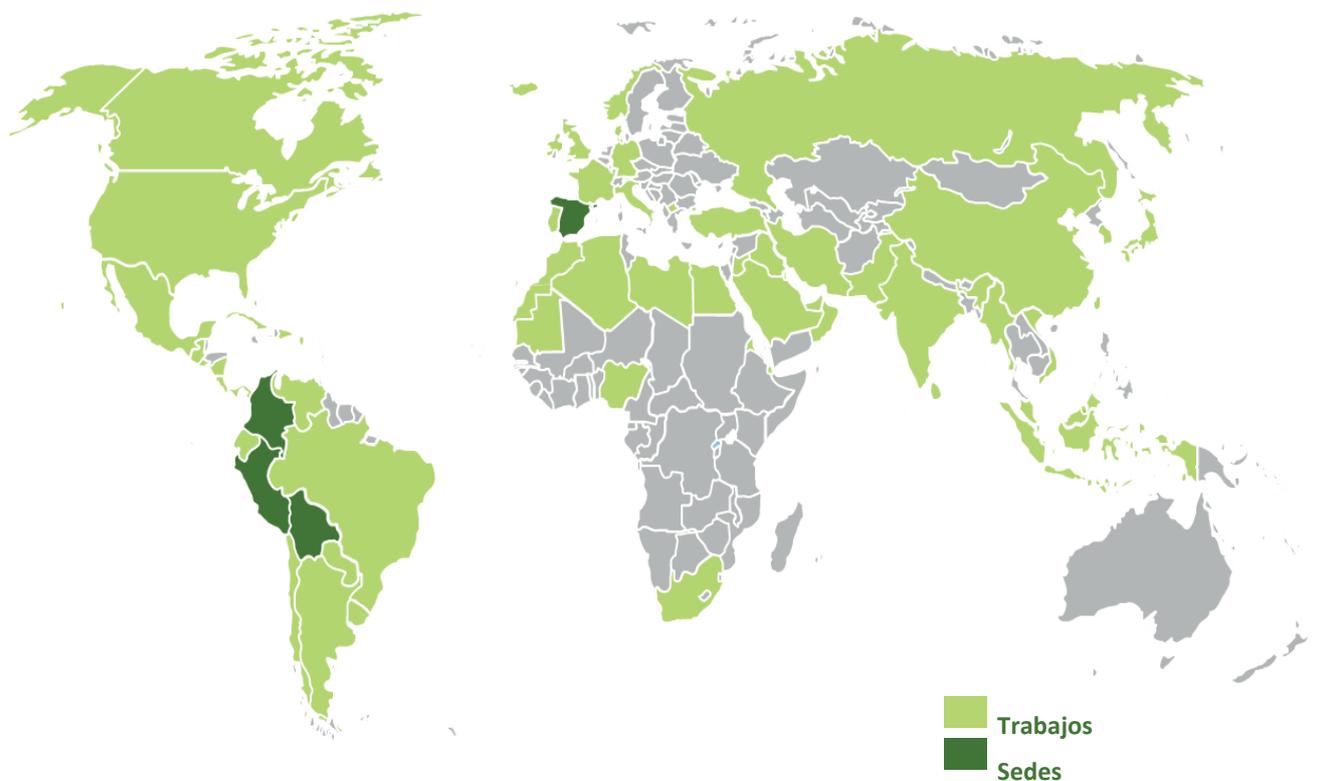
Esta división abarca tanto la construcción y montaje naval (buques) como la propia fabricación e ingeniería de desarrollo de estructuras ancladas al fondo marino y flotantes para parques eólicos *offshore*, tales como estructuras "*jackets*".

Unidad de Negocio Ingeniería

Reciente entrada en 2020 de esta área al grupo tras la adquisición de la compañía Proes Consultores, centrando su actividad, entre otras, en la ingeniería y arquitectura de obras civiles, industriales y edificación, la ingeniería y ejecución en parques eólicos y estaciones fotovoltaicas así como lo relacionado con infraestructuras portuarias, marítimas y terrestres.

Amper en el mundo

Grupo Amper, además de en España donde se sitúa la **sede central** y desarrolla la mayor parte de su actividad, presenta una **dilatada experiencia a nivel internacional** iniciada desde el año 2000, desarrollando proyectos en varios continentes donde destaca el mercado LATAM, contando con delegaciones operativas en México y Perú, y en países francófonos del continente africano.



1.3 Innovación en el Grupo Amper

El Plan Estratégico 2021-2024 del Grupo Amper está orientado hacia un modelo de soluciones integrales con protagonismo de producto propio integrado con otros productos propios o de terceros para aprovechar tanto el *expertise* de integración de Amper como su capacidad de ingeniería e I+D.

En el año 2021 el Grupo Amper ha realizado una inversión de 13.441 miles de euros en I+D, lo que representa un 4,4% de sus ventas.

De todos los proyectos realizados durante el año, cabe destacar dos de ellos por su aportación a la mitigación al cambio climático.

► Proyecto Hidrógeno

El incremento de consumo de energía, que se obtiene principalmente de combustibles fósiles tiene un gran impacto medioambiental. El proyecto de Amper pretende desarrollar nuevas técnicas de obtención de energía a partir del hidrógeno verde, obtenido a su vez de la energía solar, que solucionen las limitaciones actuales.

Se busca aportar una solución disruptiva en el sector energético que suponga un beneficio social significativo, así como avanzar en distintos retos sociales tales como:

- ✓ Descarbonización de la economía. Su disponibilidad generalizada permitirá la descarbonización de sectores como el refino, fertilizantes y productos químicos, entre otros y procesos industriales de alta temperatura, el transporte pesado por carretera de larga distancia, transporte marítimo, transporte ferroviario o aviación.
- ✓ Eficiencia en la gestión de recursos. El hidrógeno se obtiene de la hidrólisis del agua, la cual en el porcentaje en el que se encuentra se puede considerar como un recurso inagotable. Por otro lado, el hidrógeno verde es una energía renovable, ya que su obtención y su combustión no generan residuos, el proceso de combustión del hidrógeno producirá vapor de agua.
- ✓ Medio ambiente. El hidrógeno verde, se obtiene mediante energía eléctrica renovable y agua por lo que garantiza la conservación del medio ambiente.
- ✓ Desarrollo rural. La producción de hidrógeno renovable puede ser distribuida de forma deslocalizada, facilitando la instalación de proyectos en zonas aisladas contribuyendo a evitar la despoblación rural y a conseguir los objetivos frente al reto demográfico. Esto implica la generación de empleo, la mejora de la actividad económica e innovación en los territorios donde se desarrolla, planteando sinergias con las necesidades de reactivación de las zonas en proceso de transición justa.
- ✓ Almacenamiento y transporte de energía. El hidrógeno se considera el vector energético del futuro. Permitirá almacenar energía de una forma menos impactante con el medio que las actuales pilas y acumuladores. Asimismo, permitirá un rápido y eficiente transporte de la energía a través de la red existente de gasoductos.
- ✓ Mejora de la eficiencia energética. La producción de hidrógeno con el excedente de las energías renovables contribuye de una forma decisiva a la mejora de la eficiencia energética, almacenando la energía producida durante los picos de generación.

► Proyecto KODA

Para responder a las necesidades de incremento de producción agrícola, derivadas del incremento de población estimado para los próximos años, los agricultores deberán, entre otras estrategias, emprender la transformación digital de sus explotaciones y optimizar su operativa mediante la aplicación de tecnologías innovadoras, recurriendo a los instrumentos de la denominada “*Smart Sustainable Agriculture*”.

El proyecto KODA-IPEC (*Knowledge-based and datadriven Agriculture tools for Irrigation of Permanent Crops*) propone la construcción de una herramienta de agricultura inteligente basada en las tecnologías de Big Data, Internet de las Cosas (IoT) e Inteligencia Artificial (AI), que ayudará a estos agricultores en la gestión inteligente del riego y la ferti-irrigación, incluyendo el desarrollo de estrategias fitosanitarias eficientes.

El proyecto KODA-IPEC va a diseñar y construir una plataforma de monitorización inteligente de diferentes cultivos leñosos, constituida por los siguientes componentes tecnológicos:

- ✓ Amplio espectro de sensores IoT sobre el terreno capaces de describir con un excepcional nivel de detalle y exhaustividad el contexto clima-suelo-planta en que se desarrollan los cultivos leñosos seleccionados (olivar, almendro, naranjo y aguacate).
- ✓ Infraestructura de servicios Big Data que no sólo actuará como repositorio eficiente de la información relevante para el cultivo, tanto información de Teledetección como la obtenida a partir del anteriormente citado conjunto de sensores IoT, sino que permitirá la gobernanza del dato en todo su ciclo de vida: captura, almacenamiento, limpieza, análisis y explotación.
- ✓ Componentes basados en AI que permitan analizar eficientemente la información masiva generada y construir algoritmos descriptivos y predictivos con los que elaborar DSS de apoyo a la gestión optimizada del riego y la fertirrigación.

Mediante el uso de esta herramienta KODA, los agricultores podrán:

- ✓ Reducir la cantidad de agua consumida para riego.
- ✓ Reducir la cantidad de fertilizantes utilizados en el riego.
- ✓ Incrementar el rendimiento de sus cosechas

1.4 Estructura organizativa

Reorganización Societaria:

Tal y como se ha citado anteriormente, el Plan Estratégico 2021-2024 establecía como primer paso la reorganización societaria del Grupo Amper después del periodo de adquisiciones iniciado en 2017 con adquisición del Grupo Nervión, en el que ha adquirido participaciones en un total de 16 sociedades hasta 31 de diciembre de 2021.

BUnit Tecnología:

Amper Sistemas, S.A.U absorbe todas las siguientes compañías tecnológicas implicadas en el proceso de fusión, con la finalidad de construir una única propuesta de valor y de capacidad tecnológica que permita obtener sinergias operativas y comerciales así como optimizar costes, de acuerdo a lo establecido en el Plan Estratégico 2021-2024.

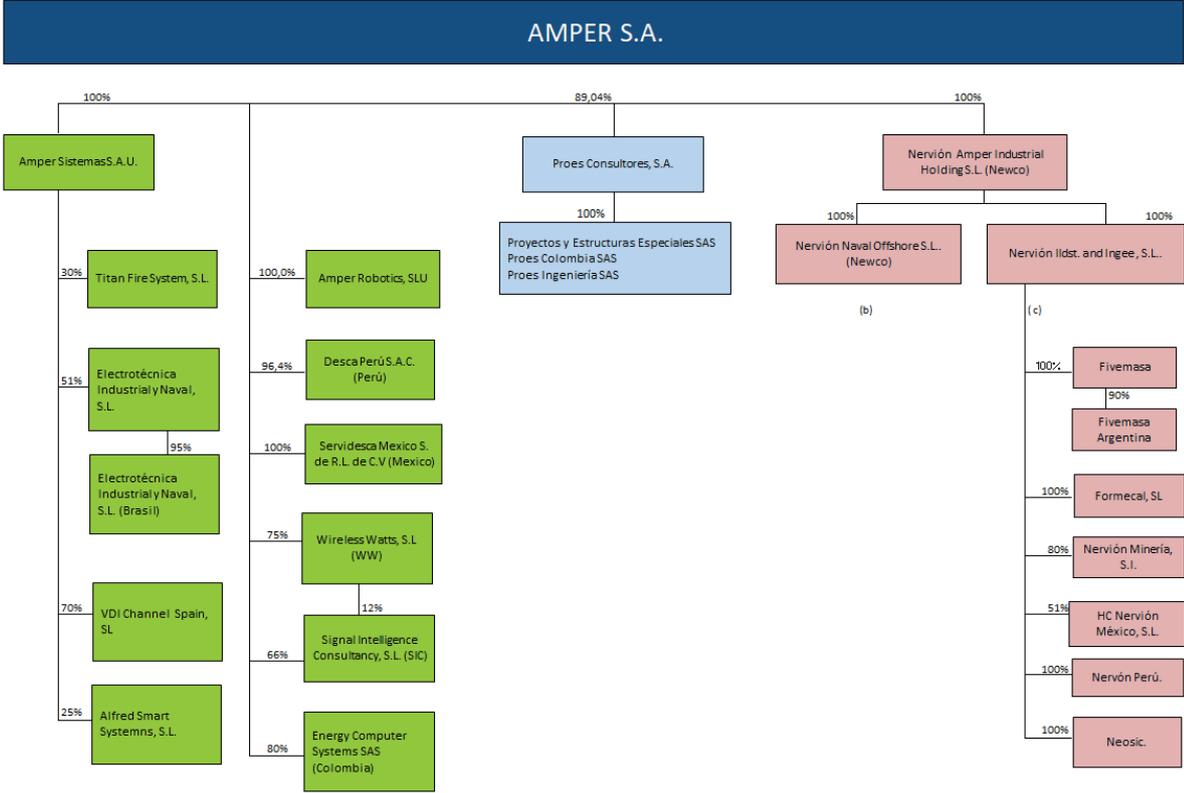
- Núcleo Comunicaciones y Control, S.L:
- Iberwave Ingeniería, S.L.:
- Rubricall, S.L. y Soax Arquitectura Orientada a Servicios, S.L.

BUnit Industrial:

Asimismo, se encuentra en fase final de formalización el proyecto de fusión por absorción de Nervión Energy, S.L. (Sociedad Absorbida) por parte de Nervión Industries, Engineering and Services, S.L. (Sociedad Absorbente), y simultáneamente en unidad de acto, a la Escisión de Nervión Industries, Engineering and Services, S.L. (Sociedad Parcialmente Escindida), constituyéndose una nueva sociedad, Nervión Naval Offshore, S.L. (Sociedad Beneficiaria de la Escisión). La Fusión con Nervión Energy, S.L. implicará la disolución y extinción de la misma y su absorción en bloque por parte de Nervión Industries, Energy and Services, S.L (Nervión).

Tras esta operación simultánea, Nervión Industries se dedicará a la actividad de servicios industriales, tales como el montaje de plantas e instalaciones industriales, así como el mantenimiento correctivo y preventivo e integral de dichas plantas e instalaciones. Por su parte, Nervión Naval Offshore, se dedicará a la construcción y reparación naval y ensamblaje de componentes para proyectos de energía eólica off-shore.

A continuación se presentan el organigrama del Grupo Amper tras el proceso de reorganización antes descrito, en el que figuran las principales sociedades operativas que lo componen a 31 de diciembre de 2021:



Gobierno Corporativo

El Plan Estratégico 2021-2024 también ha supuesto una reorganización de los órganos de administración y dirección del Grupo.

Consejo de Administración y Comisiones

El Consejo de Administración de 11 de marzo de 2021 acordó modificar la calificación del Consejero y Presidente del Consejo de Administración, D. Pedro Morenés Eulate de Independiente a Ejecutivo. Consecuencia de lo anterior se ha acordado nombrar como Consejero Coordinador a D. Fernando Castresana Moreno.

Dicho Consejo de Administración, acordó el nombramiento de D. César Revenga Buigues como Director General Corporativo del Grupo Amper. Como consecuencia de lo anterior, D. César Revenga Buigues ha presentado, y el Consejo de Administración ha aceptado, su renuncia como vocal del Consejo de Administración de la Sociedad, con efectos desde el 11 de marzo de 2021

Asimismo, el citado Consejo de Administración ha aceptado la renuncia de D. Pedro Andrés Casado Vicente como vocal del Consejo de Administración de la Sociedad así como de sus funciones como vocal de la Comisión de Auditoría y Control y Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En el referido Consejo de Administración se adoptó el acuerdo de los nombramientos por cooptación de Dña. Mónica Espinosa Caldas como Consejera Independiente, Dña. Pilar Platero Sanz como Consejera Independiente, que fueron ratificados posteriormente en la Junta General de 29 de junio de 2021.

Con fecha 7 de junio de 2021, el Consejo de Administración acordó el nombramiento de D. Miguel Crespo Rodríguez para el cargo de Secretario (no consejero) del Consejo de Administración de la Sociedad, así como el nombramiento de D. Ricardo Sánchez Martín para el cargo de Vicesecretario (no consejero) del Consejo de Administración de la Sociedad.

La Junta General Ordinaria, celebrada el 29 de junio de 2021, ha acordado el nombramiento como consejera de Dña. María Luisa Poncela García, con la calificación de consejera independiente y D. Iñigo Resusta Covarrubias como consejero dominical.

Comisión de Retribuciones y Nombramientos

Con fecha 11 de marzo de 2021 el Consejo de Administración acordó el nombramiento de Dña. Mónica Espinosa Caldas como Presidenta de dicha comisión y vocales a D. Fernando Castresana Moreno y D. Juan José Rodríguez-Navarro Oliver.

Comisión de Auditoría y Control

Asimismo, el citado Consejo acordó el nombramiento de Dña. Pilar Platero Sanz como Presidenta de dicha comisión, siendo vocales de la misma D. Fernando Castresana Moreno y D. José Luis Martinavarro Dealbert.

Comisión de Sostenibilidad

Con fecha 29 de junio de 2021, el Consejo de Administración ha acordado constituir la Comisión de Sostenibilidad cuyas funciones tendrán por finalidad:

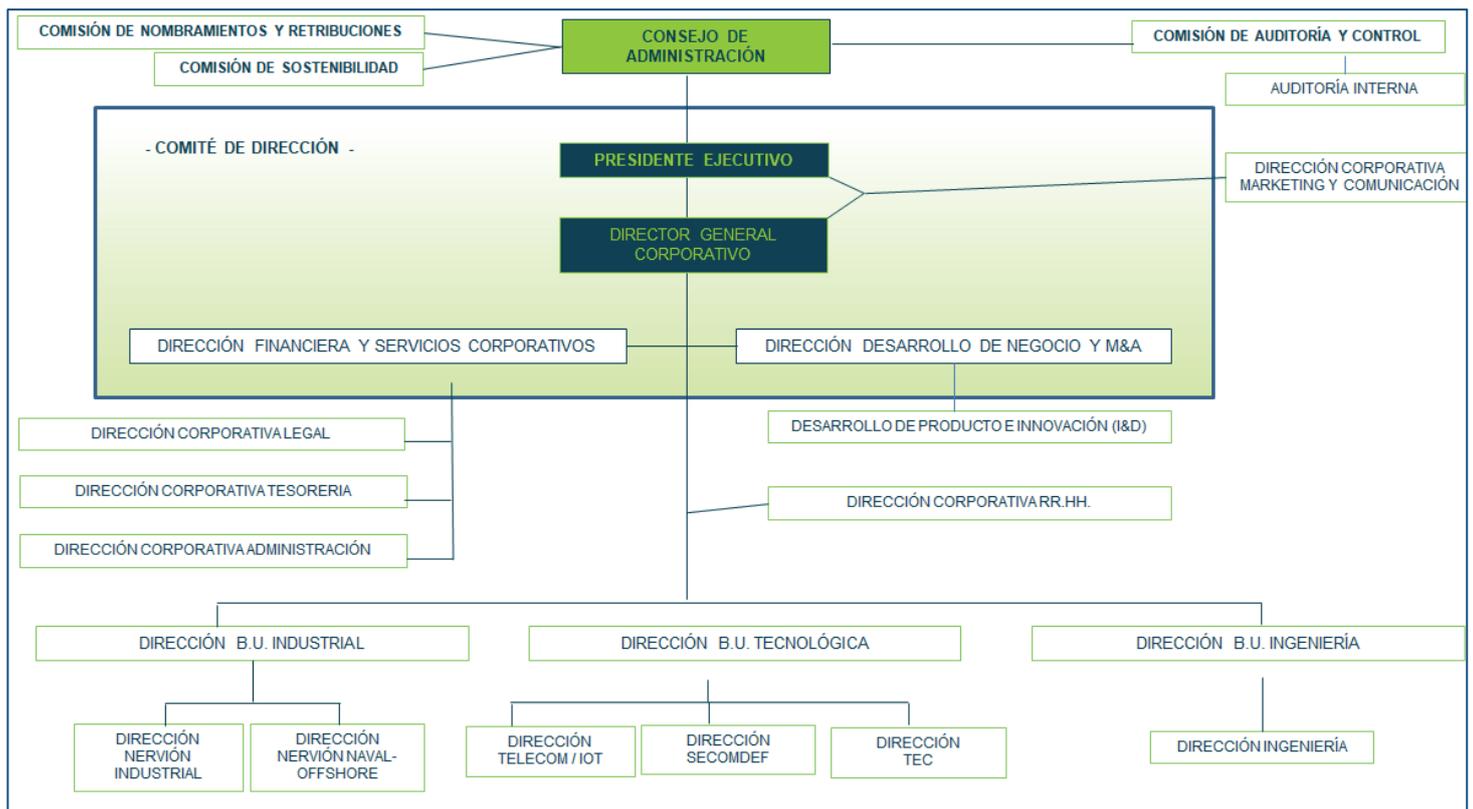
- a) Conocer e Informar, previa su elevación al Consejo de Administración para su aprobación, las Políticas y/o Estrategias de la compañía en materia de Sostenibilidad, así como analítica de datos.
- b) Supervisar y seguir los planes y proyectos específicos de relevancia significativa que se deriven de los mismos.
- c) Debatir sobre estas materias, planteando al ejecutivo iniciativas para su toma en consideración.

Asimismo, se ha acordado que la Comisión de Sostenibilidad quede integrada por Dña. María Luisa Poncela García como Presidenta de la misma y Dña. Pilar Platero Sanz y Dña. Mónica Espinosa Caldas como vocales.

Nueva Dirección del Grupo Amper

Tal y como se ha indicado en el apartado anterior, el Consejo de Administración acordó el 11 de marzo de 2021, el nombramiento de D. César Revenga Buigues como Director General Corporativo del Grupo Amper.

Adicionalmente, se ha creado un Comité de Dirección formado por el Presidente Ejecutivo, el Director General Corporativo, el Directo Financiero y de Servicios Corporativos y el Director de Desarrollo de Negocio y M&A. También se han reforzado el resto de direcciones, creándose una por cada Business Unit y las distintas direcciones de negocio, de acuerdo al organigrama siguiente:



1.5 Sector y posicionamiento en el mercado

Las actividades del Grupo Amper se enmarcan dentro del **sector tecnológico de las comunicaciones, industria e ingeniería**, abarcando un amplio conjunto de segmentos que tienen como eje de vertebración el ámbito de la propia tecnología

Tanto el mercado de las infraestructuras para la industria de las telecomunicaciones, el IoT (internet de las cosas) así como todo aquello relacionado con el ámbito *naval/offshore* (buques y parques eólicos) y servicios industriales (montaje y mantenimiento de plantas industriales), se caracterizan por presentar unas barreras de entrada elevadas consecuencia del alto conocimiento técnico requerido para el desarrollo de las actividades correspondientes. En este sentido, tanto presentar un elevado *know-how* como conocimiento local de cada mercado se posicionan como importantes elementos de diferenciación ante otras compañías que desarrollan su actividad en dichos mercados.

Telecomunicaciones e IoT



La oferta del Grupo presenta un alto grado de exposición tecnológica donde las tecnologías están experimentando una evolución rápida y constante, con unas altas necesidades de estos productos/servicios que seguirán aumentando en los próximos años. El sector se encuentra moderadamente fragmentado, con una fuerte competencia en precio relativa a presentar propuestas atractivas para la adjudicación de proyectos, destacando la mayor competencia existente en el segmento industrial, que se caracteriza por unos menores márgenes.

Atendiendo al segmento de las telecomunicaciones en España, donde el Grupo Amper desarrolla su negocio de forma tradicional ofreciendo dispositivos y componentes en el propio ámbito de las telecomunicaciones (elementos pasivos), a pesar de la reducción experimentada en términos generales para los ingresos de los diferentes teleoperadores (-6,3% entre 2019 y 2020), alcanzando una cifra de €23.347M (fuente: CNMC), el número de accesos instalados tanto de red fija como de red móvil continuaron la tendencia creciente de años anteriores, aumentando un 5,7% y un 7,4% en 2020, impulsados por la necesidad de conectar el mayor número de hogares y negocios.

Se prevé que tanto la red móvil como la red fija, concretamente la línea FTTH, continúen con el crecimiento sostenido de los últimos años, consecuencia de la vinculación de esta tecnología con la cada vez mayor digitalización de la economía, que a su vez se ha visto impulsada con las nuevas tendencias del mercado para dar respuesta a la crisis sanitaria y económica derivada de la propagación de la COVID-19 a nivel mundial. Igualmente, se espera una mayor actividad referente a los activos de infraestructura digital y despliegue de banda ancha a nivel internacional de la mano tanto de inversores institucionales como privados en países donde la penetración de la fibra es todavía reducida (por ejemplo en Alemania y Países Bajos así como el mercado Latinoamericano con oportunidades de crecimiento).

La expansión del 5G también está repercutiendo positivamente en un mayor avance del internet de las cosas (IoT), permitiendo una mayor disponibilidad de dispositivos conectados entre sí y unas mayores posibilidades de control remoto. Esta evolución impulsa también hacia una mayor automatización en la industria 4.0, donde se está generando un mayor valor añadido con incremento de la eficiencia, rentabilidad, flexibilidad y mejora de lo fabricado. Esta vertiente se prevé continuará creciendo de forma notable en los próximos años aprovechando el desarrollo y expansión de las nuevas tecnologías.

Bajo este amplio contexto sectorial tecnológico enfocado al ámbito de las comunicaciones, industria e ingeniería el Grupo Amper se sitúa con un posicionamiento competitivo que está siendo reforzado en los últimos años tras un notable crecimiento tanto orgánico como inorgánico.

Así, destacamos la posición de liderazgo que presenta Amper en los aeropuertos españoles con **Aena** en todo lo referente a la **comunicación tierra/aire y balizamiento aeronáutico** (en general, está presente en la mayor parte de los aeropuertos españoles, más del 85%).



Servicios Industriales / naval Offshore



Respecto al sector de las Energías Renovables se observa una tendencia creciente a nivel mundial gracias a las políticas aplicadas por todos los países con el fin de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y la dependencia energética de los combustibles fósiles y otros contaminantes. En este sentido, centrándonos en la energía eólica *offshore* donde el Grupo Amper participa activamente en proyectos, se estima un fuerte crecimiento en los próximos años tal como se fija por la propia Comisión Europea que prevé pasar de los 12GW actuales hasta los 60GW en 2030. Por tanto, la demanda estimada para próximos años en base a la ejecución e instalación de esta energía y estructuras flotantes será creciente, destacando los mercados de Europa, EEUU y Japón. Además, un mayor avance tecnológico en la energía eólica marina se sitúa como un importante reto en próximos ejercicios con el objetivo de permitir una mayor expansión e incluso abaratamiento de los costes de desarrollo de este tipo de proyectos (tanto en profundidades menores a 50 metros como en alta mar).

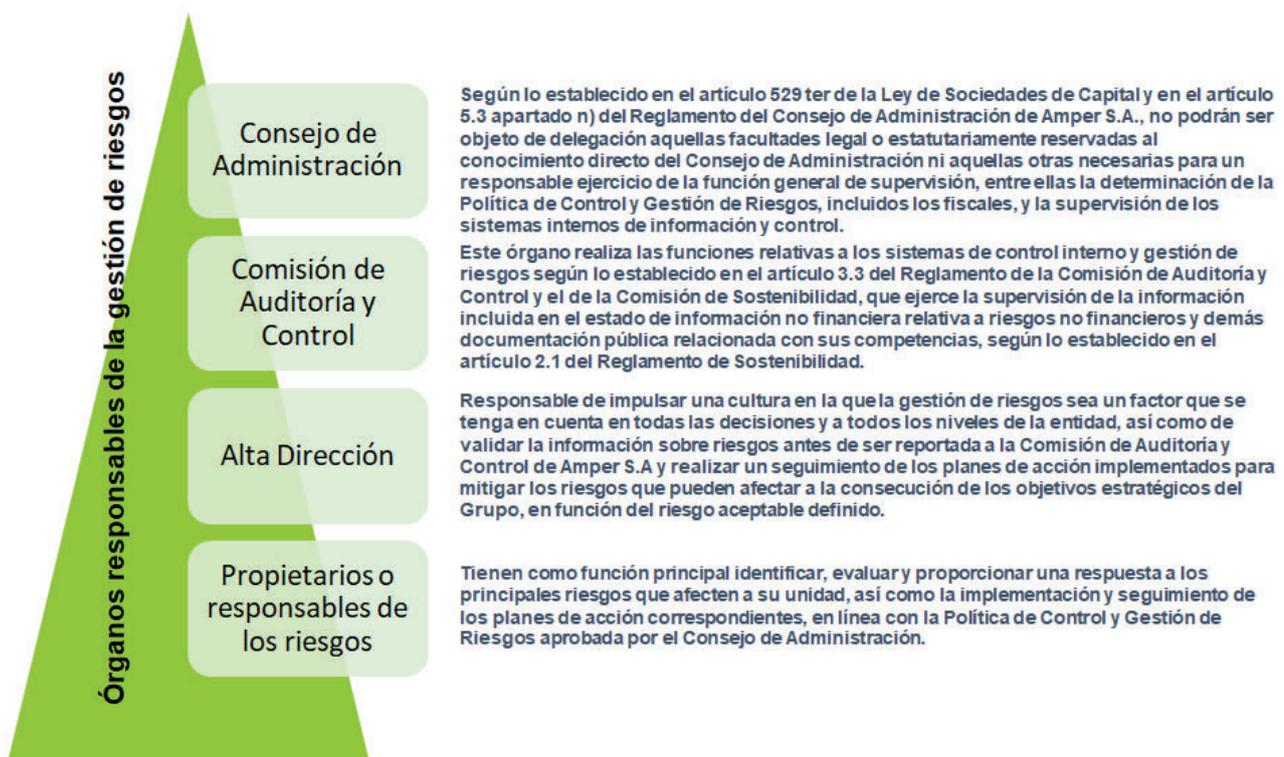
2. Factores de riesgo

El Sistema de Control y Gestión de Riesgos del Grupo Amper está soportado por la **Política de Control y Gestión de Riesgos**, cuya actualización ha sido aprobada por la Comisión de Auditoría y Control el 22 de febrero de 2022 y por el Consejo de Administración el 23 febrero 2022, alineada con las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo emitidas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores y referentes internacionales como COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) e ISO (*International Organization of Standardization*), y tiene su desarrollo en un Procedimiento de Control y Gestión de Riesgos.

En esta Política se detallan los principios básicos del Sistema de Control y Gestión de Riesgos, así como los roles y responsabilidades definidas, y el nivel de riesgo aceptable, que es el grado de exposición que la Sociedad está en disposición de asumir en la medida en la que permita la creación de valor, recalcando que existen ciertas categorías de riesgos como los relacionados con los recursos humanos y el cumplimiento para los cuales el nivel de tolerancia es cero. Aplicado al establecimiento de la estrategia, ayuda a la dirección de la compañía a seleccionar una estrategia consecuente con su nivel de riesgo aceptable.

2.1 Órganos responsables de la gestión de riesgos

Los órganos del Grupo responsables de la elaboración y ejecución del sistema de control y gestión de riesgos, son:



2.2 Políticas y procedimientos de gestión de riesgos

FUNCIONES PRINCIPALES DE LA GESTIÓN DE RIESGOS

- Coordinar e impulsar el Modelo de Gestión de Riesgos en el Grupo, fomentando la cultura de gestión de riesgos a todos los niveles,
- Supervisar las políticas y procedimientos existentes, con el fin de garantizar su alineamiento con la Política de Control y Gestión de Riesgos,
- Proporcionar el soporte necesario a los propietarios de los riesgos en su labor de identificación, evaluación y gestión de los riesgos,
- Asesorar al Consejo de Administración en lo relativo a la definición del nivel de riesgo aceptable,
- Canalizar a la Comisión de Auditoría y Control de Amper S.A. todas las cuestiones relativas al Sistema de Control y Gestión de Riesgos supervisando su ejecución e implantación.

En el proceso de gestión de riesgos establecido en el Grupo y definido en la Política de Control y Gestión de Riesgos, se indica que, una vez los responsables o propietarios de los operativos, incluidos los fiscales, han identificado los mismos, en base a las categorías previamente definidas, deben proporcionar una respuesta a los mismos, que puede ser:

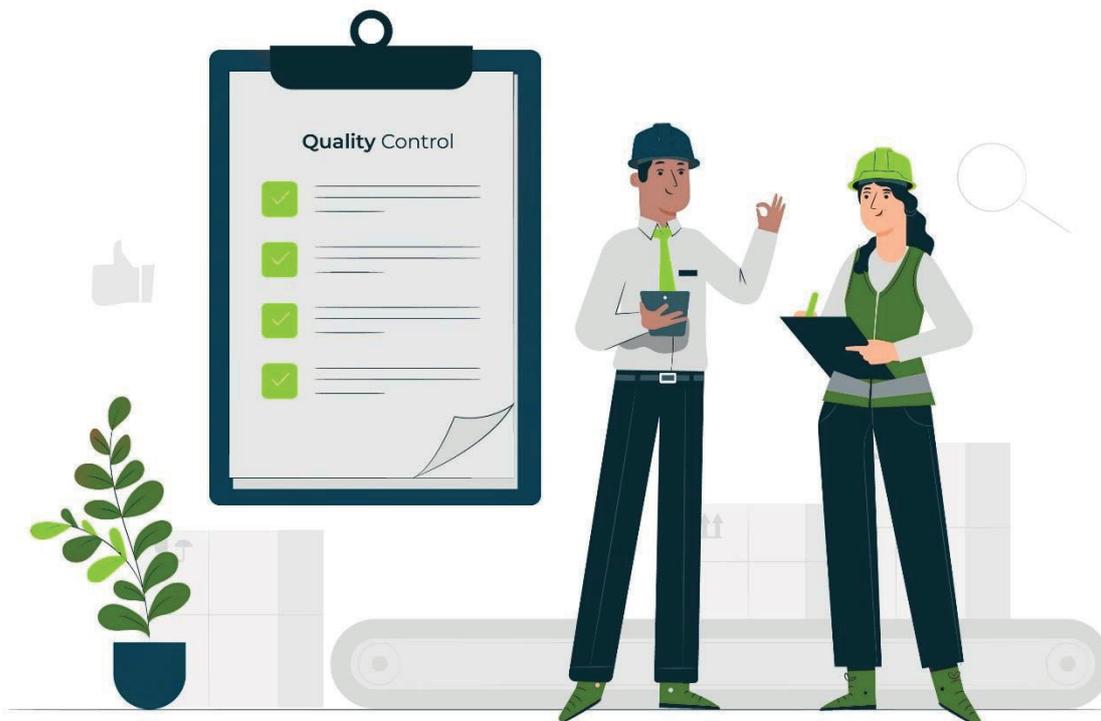
RESPUESTAS ANTE LOS RIESGOS

- Aceptar, asumir el riesgo, bien porque no se puede mitigar por su propia casuística o porque estratégicamente así se decide.
- Mitigar, consiste en implementar planes de acción adicionales a los controles ya existentes con el fin de reducir el impacto del riesgo en los estados financieros en caso de materializarse o bien su probabilidad de ocurrencia.
- Transferir, consiste en trasladar la pérdida del Grupo a un tercero, por ejemplo, mediante pólizas de seguro, externalización de actividades, cláusulas contractuales, etc...
- Evitar, consistente en no incurrir en aquellas actividades que pueden ocasionar un evento de riesgo. Por ejemplo, no mantener relaciones comerciales en ciertos países.

En cuanto a los procedimientos seguidos por la compañía para asegurar que el Consejo de Administración da respuesta a los nuevos riesgos que se presentan, periódicamente la función de Gestión de Riesgos informa sobre los principales riesgos del Grupo al Consejo de Administración y posteriormente realiza un oportuno seguimiento de las medidas de mitigación de los riesgos, definidas e implantadas por los responsables o propietarios de los riesgos, informando a

la Comisión de Auditoría y Control del estado de implantación de las mismas y su efectividad.

De forma previa al reporte de la información sobre riesgos, la función de Gestión de Riesgos realiza un **análisis de posibles riesgos emergentes, tanto internos como externos**, a partir de documentos sectoriales y cualquiera otra información procedente de organismos de reconocido prestigio que se pueda considerar relevante.



2.3 Principales riesgos del Grupo Amper

El Sistema de Control y Gestión de Riesgos del Grupo Amper contempla las **siguientes categorías de riesgos:**

<p>Riesgos de negocio</p>	<p>Son aquellos que se derivan de la búsqueda de nuevos mercados y/o negocios, originados por cambios en el entorno, en el marco regulatorio y la incertidumbre estratégica.</p> <p>Durante 2021 los eventos de riesgo asociados a esta tipología se han visto incrementada por el efecto del COVID-19, debido al contexto macroeconómico y su impacto en la estrategia, aumentando la incertidumbre.</p>
<p>Riesgos operativos</p>	<p>Son aquellas posibles pérdidas de valor como resultado de fallos en los proyectos y servicios, procesos, sistemas, recursos humanos y como consecuencia de eventos externos.</p> <p>Cabe señalar que durante 2021 los eventos de riesgo asociados a esta tipología se han visto incrementados por el COVID-19, especialmente los relacionados con la gestión de proyectos, la cadena de suministro, la salud laboral, y la seguridad de la información, especialmente lo relativo a ciberseguridad.</p> <p>Los principales riesgos operativos que pueden afectar a la consecución de los objetivos estratégicos del Grupo Amper son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgos debidos a fallos en el servicio, ya que el negocio del Grupo depende de ofrecer a sus clientes un servicio altamente confiable y se requiere en determinadas ocasiones que se garantice la disponibilidad de equipos concretos. En el caso de que el Grupo Amper cometiera errores y/o fallos en el servicio proporcionado, podría suponer costes, interrupciones y en definitiva una reducción de los ingresos, además del daño reputacional al Grupo. • Riesgo de protección del know-how. El conocimiento con el que cuenta la Sociedad en determinadas áreas, servicios y soluciones es uno de sus activos intangibles más valiosos. La protección de dicho conocimiento está encomendada a todos sus profesionales, y en particular a los servicios jurídicos.

<p>Riesgos financieros</p>	<p>Los principales riesgos financieros del Grupo Amper son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgo de tipos de interés: las variaciones de los tipos de interés modifican el valor razonable de aquellos activos y pasivos que devengan un tipo de interés fijo, así como los flujos futuros de los activos y pasivos referenciados a un tipo de interés variable. El objetivo de la gestión del riesgo de tipos de interés es alcanzar un equilibrio en la estructura de la deuda que permita minimizar los mencionados riesgos y que minimice el coste de la deuda. • Riesgo de tipo de cambio: el Grupo al operar en el ámbito internacional está expuesto a riesgo de tipo de cambio por operaciones con divisas. El riesgo de tipo de cambio surge de transacciones comerciales futuras, activos y pasivos reconocidos e inversiones netas en el extranjero. • Riesgo de crédito: el Grupo tiene políticas para garantizar la recuperabilidad de las inversiones en proyectos, así como la cobrabilidad de las cuentas a cobrar por prestación de servicios a clientes con un historial de crédito adecuado.
<p>Riesgos de cumplimiento</p>	<p>Posibles pérdidas de valor ocasionadas por la posibilidad de incurrir en sanciones legales o administrativas, pérdidas financieras significativas o pérdidas de reputación por incumplimiento de leyes, regulaciones, normas internas y códigos de conducta.</p> <p>El Grupo Amper dispone de un sistema de cumplimiento, soportado por una Política de Cumplimiento Normativo, actualizada en diciembre 2021, integrado por todas las normas, procedimientos formales y actuaciones materiales que tienen por objeto garantizar la actuación de la sociedad conforme a los principios éticos y la legislación aplicable y prevenir conductas incorrectas o contrarias a la ética, regulaciones, normas y códigos de conducta aplicables, a la ley o al sistema de gobernanza de la sociedad que puedan ser cometidas por los profesionales de aquella en el seno de la organización.</p>

Durante el ejercicio 2021 no se han materializado riesgos relacionados con la actividad del Grupo, incluidos los fiscales, que hayan tenido un impacto relevante sobre el negocio.

Para más información sobre la descripción de riesgos y el sistema de control y gestión de riesgos, consultar el apartado 8 del Informe de Gestión y el apartado E del Informe Anual de Gobierno Corporativo, ambos disponibles en la web corporativa www.grupoamper.com.

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1 El gobierno y la gestión del cambio climático

El **Consejo de Administración y la Comisión de Sostenibilidad** son los órganos superiores de decisión y supervisión en materia de cambio climático en el Grupo Amper. En octubre de 2021 el Consejo de Administración aprobó el Estatuto de funcionamiento de dicha Comisión, estableciendo su naturaleza, finalidad, misión, y competencias, relativas fundamentalmente a la sostenibilidad, requerimientos ESG, responsabilidad social corporativa, relaciones con los distintos grupos de interés y en materia de reputación corporativa. Además, en diciembre 2021 el Consejo de Administración aprobó la Política de Sostenibilidad del Grupo, estableciendo los principios básicos de actuación y compromisos existentes.

La **Política de Sostenibilidad del Grupo Amper** se compromete a apoyar la lucha contra el cambio climático que se efectuará a través de la gestión eficaz de los recursos y la toma en consideración de los potenciales riesgos que se deriven de los recursos, así como mediante la supervisión y evaluación del impacto ambiental que pueda generar su actividad. Incluye el compromiso del Grupo con el cumplimiento de la legislación medioambiental aplicable, el desarrollo de acciones de mejora continua, la sensibilización medioambiental en el desarrollo de sus actividades y en la de sus socios de negocio, clientes y proveedores.

La actividad que realiza el Grupo Amper no tiene impacto directo ni en la biodiversidad ni en áreas protegidas. En su actividad prevalece el principio de precaución intentando siempre minimizar los riesgos para evitar que se pueda producir el daño.

El Grupo Amper no tiene responsabilidades, gastos, activos ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la misma.



Asimismo, la Dirección tiene como responsabilidad facilitar los recursos necesarios para la evaluación y cuantificación de los **riesgos de cambio climático**, en el marco del sistema de control y gestión de riesgos del Grupo, incluyendo los riesgos tanto financieros como no financieros y realizar seguimiento a la implementación de planes de acción correspondientes, con el fin de mitigar las debilidades de control existentes.

La **gestión ambiental** es una disciplina integrada en todos los servicios de sistemas de control del Grupo Amper. Todas sus sociedades están certificadas bajo la ISO 14001:2015, si bien la aplicación de la misma es diferente para cada Business Unit, ya que se analiza el contexto de manera individual para cumplir con las diferentes obligaciones de cumplimiento, compromisos con su política ambiental, tecnologías ambientales y metas de desempeño ambiental.

3.2 Riesgos y oportunidades del cambio climático

Los riesgos y oportunidades del Cambio Climático, según las recomendaciones del *Task Force on Climate related Financial Disclosure* (TCFD), se evaluarán como parte del Sistema de Control y Gestión de Riesgos corporativo.

El Grupo Amper cuenta con Manuales de Medio Ambiente, realiza formación/información ambiental y hace campañas de concienciación de las buenas prácticas para la correcta segregación de los residuos peligrosos y no peligrosos y el consumo responsable de los recursos, contribuyendo a la disminución de la huella e impacto en el medioambiente.



Los objetivos de dicho análisis serán los relativos a:

- ▶ **Análisis de transición**, identificando los riesgos y oportunidades asociados con los cambios políticos, jurídicos, tecnológicos y del mercado que permitan al Grupo Amper definir la estrategia a seguir en lo relativo a abordar los requisitos de mitigación y adaptación relacionados con el cambio climático.
- ▶ **Análisis físico**, que reflejan los cambios en el clima que pueden conllevar repercusiones financieras para las actividades de las organizaciones, como por ejemplo el aumento de la gravedad de los fenómenos meteorológicos extremos como ciclones, huracanes e inundaciones, o el aumento gradual de la temperatura, del nivel del mar o de las precipitaciones.

En relación a los posibles riesgos de transición legal y regulatoria, el Grupo Amper ya viene realizando las siguientes acciones:

- Realización de auditorías energéticas en el marco del RD 56/2016.
- Inclusión de cláusulas relativas al compromiso ambiental y climático en la contratación de proveedores.

En relación a los riesgos de transición de mercado se realizarán estudios sobre cómo enriquecer el diseño de criterios medioambientales en los productos y servicios que ofrece el Grupo, y en relación a los riesgos físicos se estudiará la elaboración de un Plan de Continuidad de Negocio.

3.3 Cambio climático

El Grupo Amper por el tipo de actividad que desarrolla no cuenta con medidas de adaptación al cambio climático, si bien cuenta con medidas de mitigación, tales como ser más eficientes en los consumos más habituales (papel, electricidad, agua), la aplicación de buenas prácticas en las tareas diarias (apagar ordenadores, luces, imprimir a dos caras y en blanco y negro, adecuado mantenimiento de las instalaciones...), mejora en eficiencia energética de las instalaciones (iluminación led en las oficinas), mejora en la movilidad con la inclusión de vehículos híbridos.

La evaluación de las emisiones mencionadas se realiza en base a la:

- Magnitud,
- Naturaleza,
- Influencia sobre el medio receptor,
- Probabilidad de ocurrencia,
- Comparativa con periodos anteriores.

El Grupo Amper no dispone de plantas de producción de emisiones, por tanto, debido a su modelo de negocio, el impacto ambiental del que es responsable está asociado al consumo energético de sus centros de trabajo, mediante emisiones directas (combustible, gas natural) e indirectas (electricidad, agua, papel de oficina...) y a las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la cadena de suministro y al desplazamiento de sus profesionales.

Para el cálculo de las emisiones de CO₂, se han empleado los factores de emisión de los gobiernos de los países donde el Grupo Amper tiene actividad.

En el caso de España, se ha utilizado la herramienta que el Gobierno de Aragón tiene disponible en su web a tal efecto.

Emisiones de gases efecto invernadero

El total de emisiones de CO₂ en el año 2021 ascendió a **2.559.928 kg.** frente a los **2.445.677 kg** del año anterior.

A continuación, se presentan las emisiones asociadas a los consumos de electricidad, combustible, agua y papel de oficina:

EMISIONES ASOCIADAS A LOS CONSUMOS DE ELECTRICIDAD, COMBUSTIBLE, AGUA Y PAPEL DE OFICINA			
	Factor de emisión (Kg de CO2 eq/kWh)	Kg CO2 2021	Kg CO2 2020
Alcance 1		1.509.544	1.659.730
Combustible	0,260	1.509.544	1.659.730
Alcance 2		910.498	755.029
Electricidad	0,385	781.763	656.265
Gas Natural	0,200	128.735	98.764
Alcance 3		139.886	30.918
Agua	3	3.873	2.566
Papel de oficina	0,788	21.812	28.352
Vehículos	0,260	114.201	---
HUELLA TOTAL		2.559.928	2.445.677

El cuadro anterior evidencia un incremento del 1% en las emisiones de CO2 en el ejercicio 2021 respecto al ejercicio anterior, si bien haciendo una comparación homogénea sin tener en cuenta las emisiones de los vehículos, las emisiones han descendido un 3%.

Adicionalmente hay que tener en cuenta el efecto COVID-19 en el ejercicio 2020, que supuso un descenso en la actividad del Grupo y por tanto en las emisiones.

En el marco de los acuerdos alcanzados en la cumbre del Clima en París en 2015, el Grupo Amper está comprometido con el esfuerzo colectivo por reducir el impacto del cambio climático.

Para ello, anualmente realiza un análisis DAFO, a partir del cual se identifican oportunidades de mejora encaminadas a minimizar el impacto ambiental, en los siguientes ámbitos:

- Eficiencia energética en los centros de trabajo.
- Medición y reducción de la huella de carbono.

Además, se establece una política de mejora continua, definiendo indicadores o KPIs, que son monitorizados con carácter periódico, sobre consumos, residuos, aspectos medioambientales, legislación, etc.

A continuación, se enumeran algunos objetivos y acciones de mejora que han tenido lugar en el ejercicio 2021:

- i. Reducción del consumo de gasoil de la cadena de pintura, sin reducir la calidad del proceso de pintado de superficies.
- ii. Reducción de los consumos ratio/persona/año tanto de energía como de agua en las oficinas, así como reducción del consumo de papel potenciando las estrategias telemáticas.
- iii. Reducción de desplazamientos y viajes al extranjero.

Acción de mejora del Grupo Amper: conseguir que el 5 % de la contratación esté asociado a energías renovables.

- ▶ *Se han incorporado al portfolio de Soluciones de Amper División TEC una amplia gama de productos y soluciones enfocadas a la implantación de Plantas de Generación de Energía Renovable.*
- ▶ *Formación al equipo de ventas , realizando cursillos sobre los nuevos productos y soluciones con la participación del fabricante (GPTech) y de algunos de los colaboradores más importantes (Energy, Zimaelectric)*
- ▶ *Firma de acuerdos de colaboración con GPTech para la comercialización de soluciones renovables de forma conjunta en diversos mercados y clientes.*

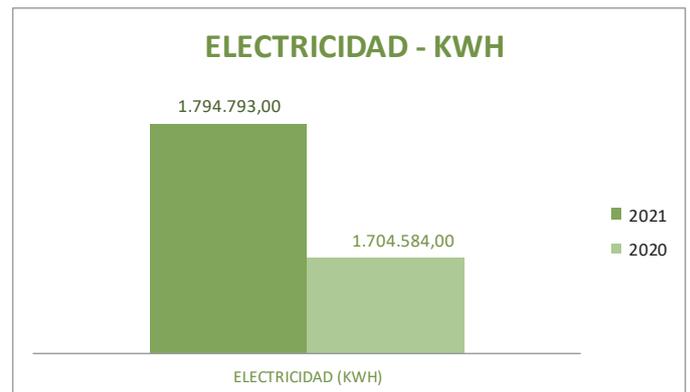
3.4 Gestión de la energía y consumos

Energía eléctrica

La mayor parte de las oficinas del Grupo Amper cuentan con medidas de ahorro y eficiencia energética como son la sustitución de luminarias, sensores de presencia para apagado automático de la luz, aprovechamiento de la luz natural, equipos en modo ahorro, etc...

El consumo eléctrico es el suministrado por las compañías distribuidoras, en función de la regulación aplicable en cada momento, no haciendo uso específico de energías renovables, tales como paneles solares.

El incremento del consumo eléctrico en el año 2021 respecto al anterior es debido principalmente al cómputo del consumo del ejercicio completo para las sociedades incorporadas al Grupo en el ejercicio 2020 (Proes, Nervión Energy y Elinsa), así como al efecto COVID-19 del año 2020, que supuso el cierre de oficinas durante todo el tiempo de confinamiento y teletrabajo, así como el descenso de la actividad.

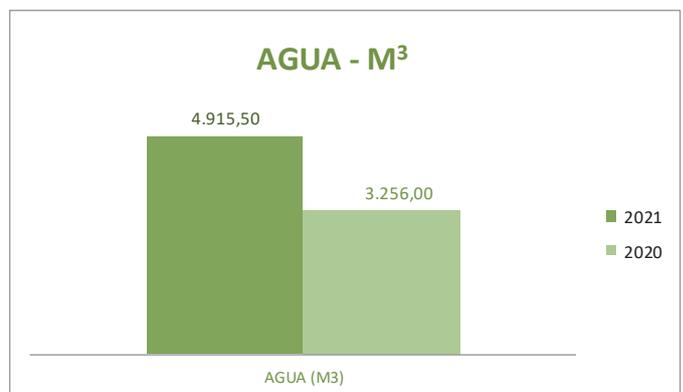


Agua

En el Grupo Amper no se consume agua reciclada, si bien los procesos productivos que realizan las distintas empresas del grupo, no utilizan agua, salvo para pruebas hidrostáticas, en las que se trata de reutilizar el agua empleada en varias pruebas y después ponerla a disposición de las plantas que dispongan de depuradoras (en función de los contratos con los clientes).

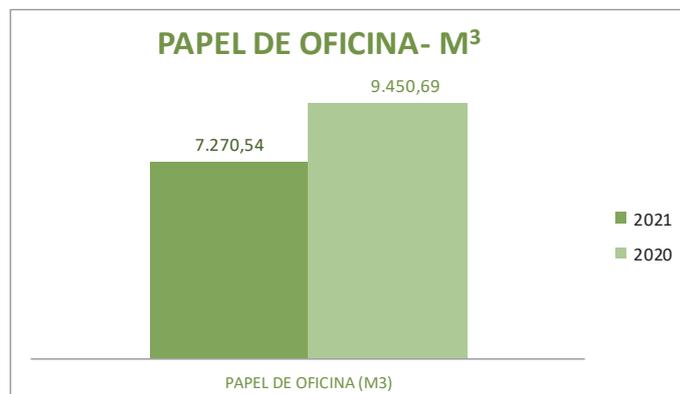
La única excepción es ELINSA, cuyo proceso productivo consume gran cantidad de agua en el tren de pintura, que en parte es recirculada y otra parte pasa por una depuradora y finalmente es vertida a la red de alcantarillado municipal.

El consumo de agua en 2021, al igual que en el caso de la electricidad, ha aumentado respecto al ejercicio anterior, tanto por el cómputo del consumo del ejercicio completo para las sociedades incorporadas al Grupo en el ejercicio 2020 (Proes, Nervión Energy y Elinsa) como por el efecto COVID-19 del año 2020, que supuso el cierre de oficinas durante el periodo de confinamiento y teletrabajo, así como el descenso de la actividad.



Papel de oficina

El consumo de papel ha descendido un 23% en el año 2021 respecto al anterior, motivado fundamentalmente por el teletrabajo y cambio de hábitos por efecto del COVID-19.



Resto de consumos

En la siguiente tabla se detallan el resto de los consumos realizados por el Grupo Amper en el desarrollo de su actividad productiva.

Determinados consumos se han incrementado en el ejercicio 2021 respecto al anterior, tanto por el cómputo del consumo del ejercicio completo para las sociedades incorporadas al Grupo en el ejercicio 2020 (principalmente Nervión Energy y Elinsa).

Consumo de Materias		
	2021	2020
Pintura Líquida (l)	594	204
Pintura polvo (Kg)	2.076	2.724
Aceites y grasas (l)	4.918	3.530
Disolventes (i)	8	37
Chapa de hierro (Kg)	108.609	98.717
Chapas y perfiles (Kg)	217.334	463.000
Cobre Pletinas (Kg)	646	20.418
Cobre Cables (Kg)	748	428
Cobre Chapa (kg)	452	46
Madera (Kg)	25.592	3.296
Aluminio (kg)	1.292	--

3.5 Economía circular

Uno de los principales objetivos de la gestión del medioambiente del Grupo Amper es reducir la generación de los residuos, cumpliendo con la **legislación de residuos Ley 22/2010**, reutilizando la mayor parte de ellos, en la medida de lo posible, para el envío de materiales a los clientes. Los que no es posible reutilizarlos disponen del tratamiento más adecuado.

Además, el Grupo Amper está adherido a **Ecoembes** para que se lleve a cabo el reciclaje adecuado de los embalajes que están destinados a usuario final y a *European Recycling Platform* y *Ecotic* para la gestión de RAEEs (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos) y baterías que circulan en el mercado.



Todos los residuos peligrosos generados se desechan en contenedores etiquetados y adecuados para cada residuo en las zonas específicamente habilitadas para ello, son gestionados de acuerdo con la ley a través de gestores autorizados y se procede a su retirada cada 6 meses.

Los **residuos sólidos urbanos (RSU)** se depositan en los contenedores dispuestos a tal efecto por los ayuntamientos de las distintas ubicaciones donde opera el Grupo Amper en España.

El resto de los residuos generados por la actividad se almacenan de manera adecuada y por el tiempo establecido según el tipo de residuo, siendo retirados

por los gestores de residuos autorizados, siendo su destino el reciclaje.

En los proyectos que así lo requieren se lleva a cabo un plan de gestión de residuos y si es necesario por la envergadura del proyecto un plan de vigilancia ambiental.

Gran parte del proceso de separación y tratamiento de los residuos es una tarea manual, por lo que es muy importante la colaboración de todos los trabajadores del Grupo que los segregan correctamente en los diferentes contenedores. Esto permite la adecuada gestión por gestores autorizados, garantizando la valorización de los mismos.

Residuos generados				
	Residuos peligrosos		Residuos no peligrosos	
	Año 2021	Año 2020	Año 2021	Año 2020
Papel/cartón (kg)	---	---	26.975	11.046
Plásticos (kg)	---	---	4.918	1.565
Cobre (kg)	---	---	14.307	2.240
Chatarra (kg)	---	---	218.334	130.049
RAEEs RP (kg)	594	---	---	---
RAEEs RNP (kg)	---	---	2.076	7.243
Pilas alcalinas	48	---	---	---
Madera y otros (kg)	---	---	109.109	28.670
Pinturas y disolventes (l)	646	9.615	---	---
Aceites y grasas (kg) residuo	748	938	---	---
Aerosoles vacíos	33	---	---	---
Materiales absorbentes (filtros de aceite, trapos, ropa) (unidades/bidones) (kg)	452	180	---	---
Pintura en polvo (kg)	1.292	---	---	---
Envases de plástico y metálicos contaminados (kg)	1.358	---	---	---
Sellantes de poliuretano	68	---	---	---
Pilas botón	1	---	---	---
Fluorescentes (kg)	351	200	---	---
Tóner (kg)	---	---	145	99
Aluminio (kg)	---	---	2.164	100
Baterías Pb (kg)	280	410	---	---
Baterías y acumuladores peligrosos (kg)	80	---	---	---
Productos químicos peligrosos (kg)	15	---	---	---
Pequeños aparatos con componentes peligrosos y pilas incorporadas (KG)			124	

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

El Grupo Amper es consciente del papel fundamental que desempeñan las personas que componen su equipo humano para la consecución de sus objetivos. Por todo ello, la Dirección Corporativa de Recursos Humanos está desarrollando una serie de políticas que permitan cubrir las necesidades, tanto de las divisiones operativas y corporativas del Grupo, como de las personas que trabajan en ellas.

Las cuatro orientaciones generales que guían la gestión de personas en el Grupo Amper son:

- Seguridad y salud, con especial atención en el año 2022 a las campañas de salud mental.
- Igualdad de género, a través de la profundización de los planes de igualdad.
- Equidad retributiva.
- Adquisición de nuevas habilidades a través de la formación.

El Grupo Amper cuenta con una **Política de Recursos Humanos**, así como una **Política de Seguridad y Salud Corporativa** que marca las líneas de actuación en materia de gestión del capital humano y de prevención de riesgos laborales

Dicha Política de RR.HH. contempla, entre otros, los siguientes aspectos:

Contratación del personal	Reclutar a las personas idóneas según los puestos de trabajo y los perfiles que se requieren, teniendo en cuenta en cuenta exclusivamente la formación y experiencia requerida, sin discriminación alguna por razones de sexo, nacionalidad o cualquier otro criterio.
Formación	En coordinación con los Directores de División o Área, para desarrollar sus capacidades, estar al día en las últimas tecnologías, y cumplir con la legislación y las necesidades del mercado. Los programas que se imparten abarcan desde los tecnológicos, mejora de idiomas a los requeridos en materia de Seguridad y Prevención de riesgos laborales.
Plan de Igualdad	A lo largo del año 2021 el equipo de RRHH ha iniciado la negociación de los distintos planes de igualdad en las sociedades del Grupo, habiéndose constituido las mesas de negociación con los interlocutores sociales. Los Planes de Igualdad fortalecen el compromiso de la Compañía en la no discriminación por razón de sexo y orientan las actuaciones del Grupo en este sentido.

El Grupo Amper cuenta con medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral, ofreciendo a los trabajadores la posibilidad de realizar teletrabajo desde sus domicilios algunos días a la semana, y siempre que el puesto de trabajo lo permita.

De tal modo, en el año 2021 el Grupo lanzó su primer Plan de Teletrabajo para la totalidad de empleados siempre que el puesto de trabajo lo permita y continúa trabajando en el desarrollo de políticas que impacten en el balance de vida personal y vida profesional.

El mencionado Plan de Teletrabajo incluye la posibilidad de teletrabajar 1 o 2 días a la semana a conveniencia del trabajador buscando un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional del trabajador. Así mismo contempla situaciones específicas que amplían ese marco, con especial atención al cuidado de familiares, lejanía del centro de trabajo, etc.

Todo el personal de Amper puede beneficiarse de estas medidas, en las que el Grupo seguirá profundizando a lo largo del año 2022.

En situaciones de alta incidencia del COVID-19 se han ampliado estas medidas, añadiendo la posibilidad de teletrabajar todas las tardes para no utilizar los comedores de empresa o ampliar el número de días de teletrabajo completos, reduciendo al 50% los aforos.

Pactado con los distintos representantes de los trabajadores se han venido modulando estas medidas y los retornos progresivos al trabajo, bajo la premisa del aseguramiento de la salud.

Desde el Grupo Amper se trabaja más allá de lo establecido en los distintos convenios colectivos, con beneficios sociales como son:

- La racionalización y adaptación de calendarios laborales con puentes fijados de antemano en el calendario, así como flexibilidad en la entrada y salida, jornada de verano, jornada reducida los viernes ...
- La contratación de seguros médicos con distintas compañías.
- Cheques restaurante y Cheques guardería.
- La negociación y contratación de seguros de vida y accidente.
- Seguros de viajes para los empleados que se desplacen por motivos de trabajo.

4.1 Objetivos estratégicos de RRHH

El Grupo Amper tiene una apuesta decidida por el desarrollo de su capital humano y por la gestión y el impulso del talento. De tal modo, a partir del desarrollo de la Dirección de RRHH Corporativa se han puesto en marcha distintos proyectos relacionados con el modelo de Gestión de Talento.

Modelo de Gestión de Talento

Grupo Amper contará en el año 2022 con un modelo integrado de Gestión del Talento que permitirá a la compañía afrontar con solvencia los desafíos estratégicos futuros con el equipo humano idóneo.

Todo este proyecto, actualmente en desarrollo, tiene previsto su lanzamiento en el primer trimestre del año 2022, y está patrocinado desde la Dirección General Corporativa y desarrollado por el área de Recursos Humanos.

El Modelo Integrado de Gestión del Talento supone una apuesta por la atracción, el desarrollo y la retención del talento en el Grupo.

Modelo de Selección	<ul style="list-style-type: none"> • Se analizan y se describen todos los puestos de la organización, necesario para el correcto encaje candidato/perfil. • Se garantiza con el cumplimiento de los compromisos de igualdad y no discriminación. • Se garantiza la incorporación del talento necesario mediante modelos de selección por competencias.
Modelo de Formación	<p>Se establece un procedimiento que configura el Plan de Formación del Grupo, que partiendo de la detección de las necesidades formativas, impacte en el desarrollo del capital humano, permitiendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alinear la formación con los objetivos estratégicos. • Desarrollar competencias • Adquirir nuevas habilidades y conocimientos relevantes en el negocio
Modelo de Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Se establece un modelo basado en competencias que transversaliza a la organización, guiando el desarrollo de las personas a través de la mejora competencial. • Para ello existe un panel de competencias, al cual se asocia un

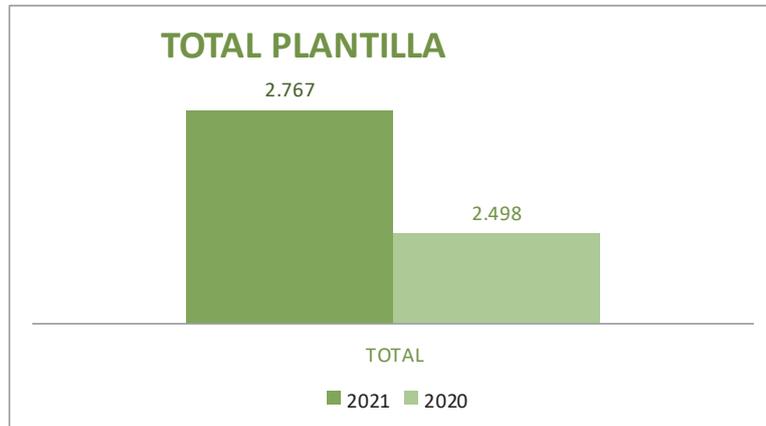
	<p>modelo de evaluación del desempeño competencial de las personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supone establecer mecanismos transparentes que permiten la toma de decisión sobre carrera profesional y carrera retributiva, bajo criterios de objetividad que eliminan sesgos. • Del mismo modo, facilita el diálogo dentro de la organización y permite el establecimiento de itinerarios profesionales
<p>Modelo de Dirección por Objetivos</p>	<p>Incorporamos un modelo de dirección por objetivos transformando el actual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos cuantitativos orientados financieramente a los negocios. • Objetivos cualitativos individualizados que suponen un panel ligado a los objetivos estratégicos del Grupo.

Algunas de las acciones adicionales también consideradas en el Modelo Integrado de Gestión del Talento son las siguientes:

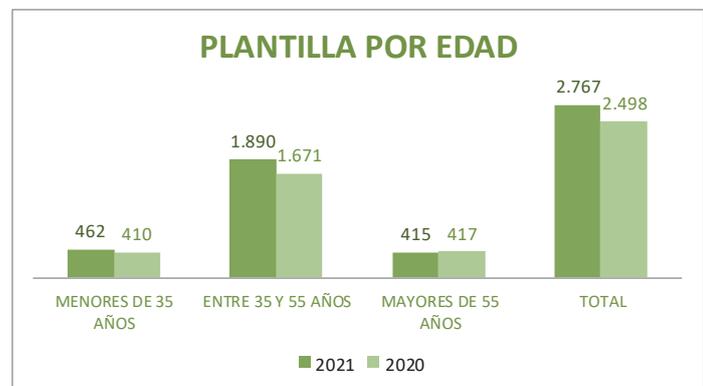
- **Herramientas de Participación:** puesta en marcha de canales de comunicación flexibles e informales como la *newsletter*, revista de compañía, desayunos con la dirección...
- **Inversión y adquisición de herramientas que permitan digitalizar los procesos clave de la gestión del talento:** implementación del módulo de *Success Factors* de SAP.
- **Programas de Compromiso:**
 - Donación compartida a Fundaciones de Interés Social (Año 2021 primera experiencia con la Fundación Menudos Corazones)
 - Club del Empleado

4.2 Empleo

La plantilla total del Grupo Amper a 31 de diciembre de **2021** asciende a **2.767 personas** (2.498 personas a 31 de diciembre de 2020).



a) Distribución de empleados por género, país, edad y clasificación profesional



La plantilla del Grupo Amper se **ha incrementado un 11% en el año 2021** respecto al año anterior. El crecimiento ha estado centrado en la BU Industrial, intensiva en mano de obra, debido al incremento de su cifra de negocio en el ejercicio 2021 en un 31%, pasando de 154 millones de euros en 2020 a 202 millones de euros en 2021.

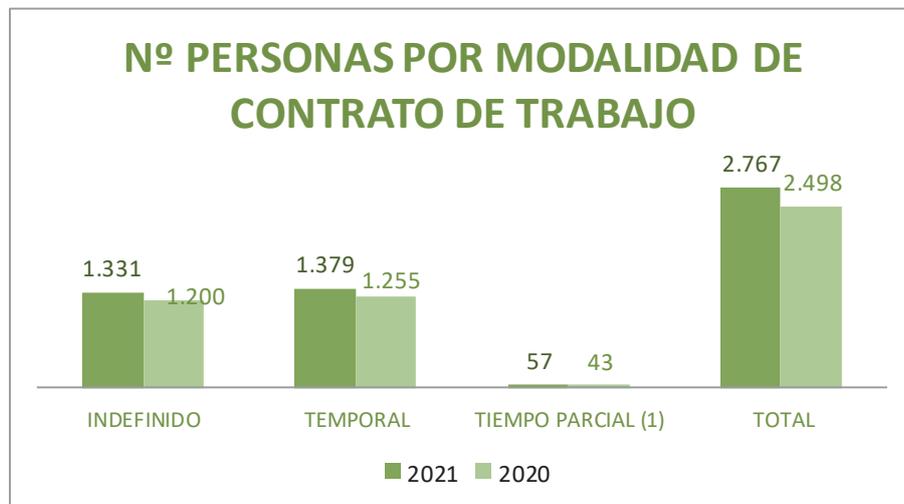
Resaltar también que el **91% de la plantilla son hombres**. Esta es debido a que el 80% de la plantilla del Grupo está concentrado en la BU Industrial, con perfiles de caldereros, armadores, ajustadores, mecánicos, soldadores, montadores, electricistas, los cuales son habitualmente desempeñados por hombres.



A continuación, se detallan **las categorías** que incluye cada uno de los epígrafes de **clasificación profesional**:

- Directivos: Directores de Departamento y Directores Regionales.
- Titulados superiores y medios
- Técnicos no titulados y administrativos.
- Otro Personal: oficiales y técnicos de obra (caldereros, armadores, ajustadores, mecánicos, soldadores, montadores, electricistas...), especialistas y ayudantes.

b) Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo



(1) Los contratos a tiempo parcial corresponden a contratos de relevos y reducciones de jornada.

c) Promedio anual de empleados por edad, tipología de contrato, género y categoría profesional

El cálculo del promedio de empleados se ha realizado como media del total de empleados al cierre de cada uno de los meses del año.

En el caso de las compañías que se han incorporado el Grupo en el ejercicio 2021, se ha considerado la media desde su fecha de incorporación al mismo:

- Energy Colombia en mayo de 2021.
- Alfred Smart Systems, en agosto de 2021.

TIPOS DE CONTRATO						
Por edad	Indefinido		Temporal		Tiempo parcial ⁽¹⁾	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Menores de 35 años	128	127	313	246	2	
Entre 35 y 55 años	783	732	1.021	714	37	29
Mayores de 55 años	227	208	201	129	17	12
Total	1.138	1.067	1.535	1.089	56	41

(1) Los contratos a tiempo parcial corresponden a contratos de relevos y reducciones de jornada.

El incremento de la plantilla media en 2021 es por la consideración en este año del 100% de la plantilla de las sociedades que se incorporaron al Grupo en el año 2020 (en el ejercicio 2020 se consideró únicamente la entrada en el mismo).

TIPOS DE CONTRATO						
Por género	Indefinido		Temporal		Tiempo parcial ⁽¹⁾	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Hombres	976	919	1.477	1.052	24	15
Mujeres	162	148	58	37	32	28
Total	1.138	1.067	1.535	1.089	56	41

(1) Los contratos a tiempo parcial corresponden a contratos de relevos y reducciones de jornada.

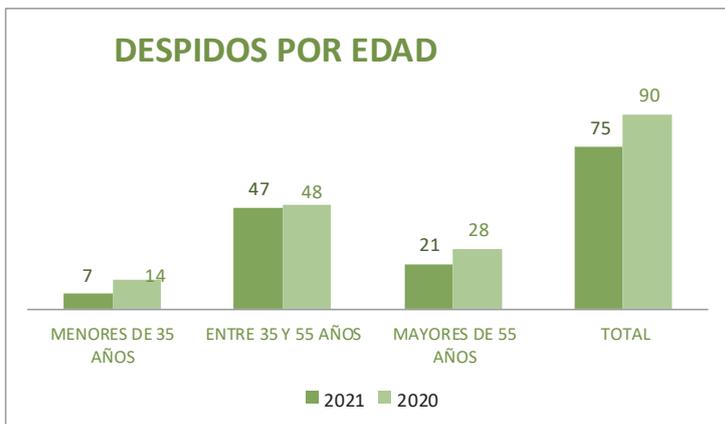
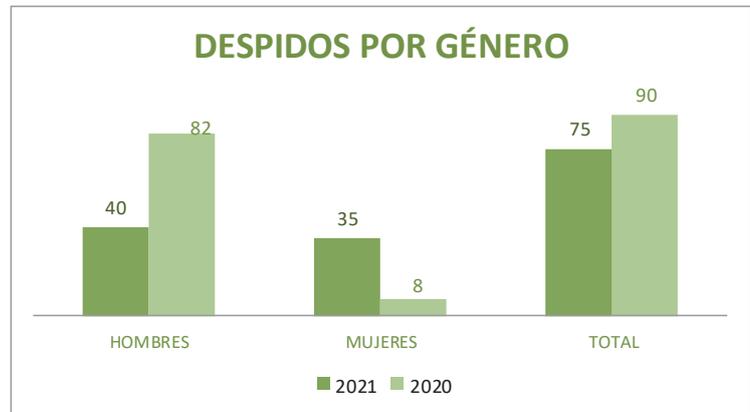
TIPOS DE CONTRATO						
Por clasificación	Indefinido		Temporal		Tiempo parcial ⁽¹⁾	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Directivos	86	84			1	2
Titulados superiores y medios	317	297	87	77	12	10
Técnicos no titulados y administrativos	342	236	157	60	17	13
Otro personal	393	450	1291	952	26	16
Total	1.138	1.067	1.535	1.089	56	41

(1) Los contratos a tiempo parcial corresponden a contratos de relevos y reducciones de jornada.

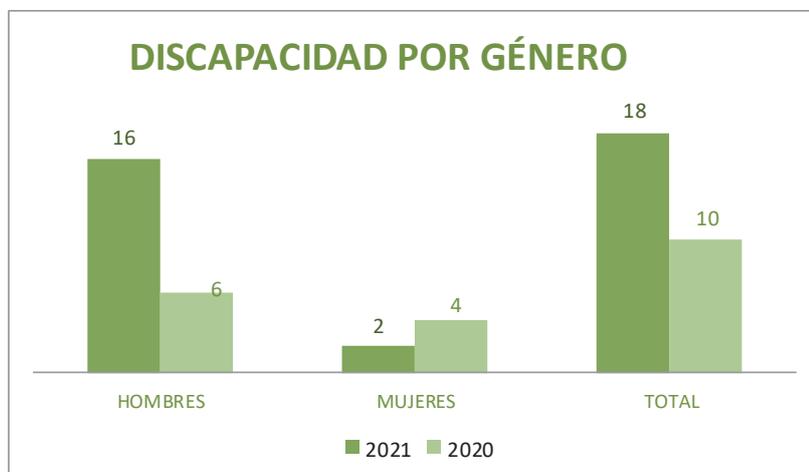
CONTRATACIÓN POR EDADES						
Por clasificación	Menores de 35 años		De 35 a 55 años		Mayores de 55 años	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Directivos	2	2	62	64	26	20
Titulados superiores y medios	90	72	249	242	64	70
Técnicos no titulados y administrativos	82	44	340	214	104	51
Otro personal	279	255	1.185	955	245	208
Total	453	373	1.836	1.475	439	349

d) Número de despidos por género, edad y clasificación profesional

Los 75 despidos realizados en 2021 están motivados principalmente por la necesidad de reorganizar el Grupo tras la adquisición y fusión posterior de distintas compañías que redundó en duplicidad de puestos e ineficiencias que fue necesario ajustar en el periodo, buscando las máximas sinergias posibles que pudiesen mitigar el impacto social.



e) Empleados con discapacidad por género

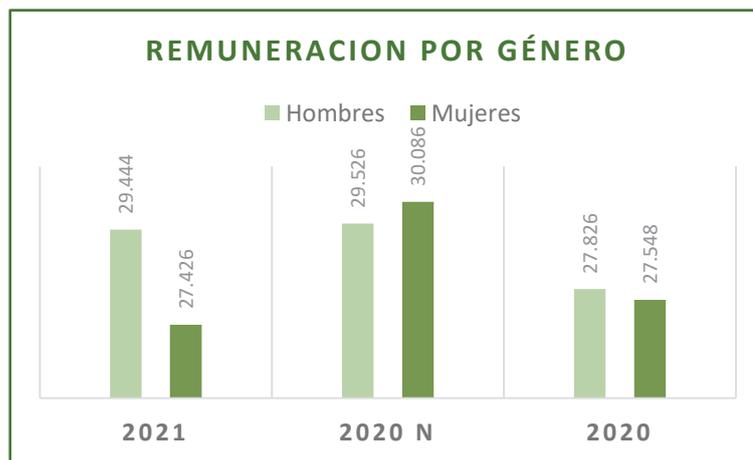


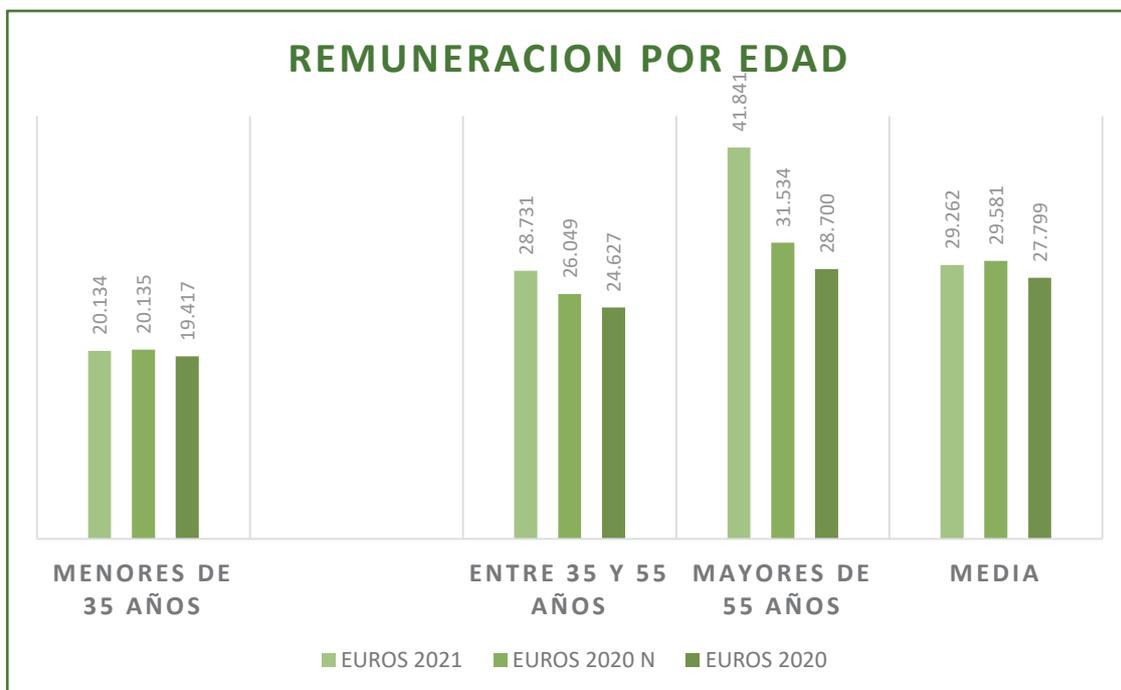
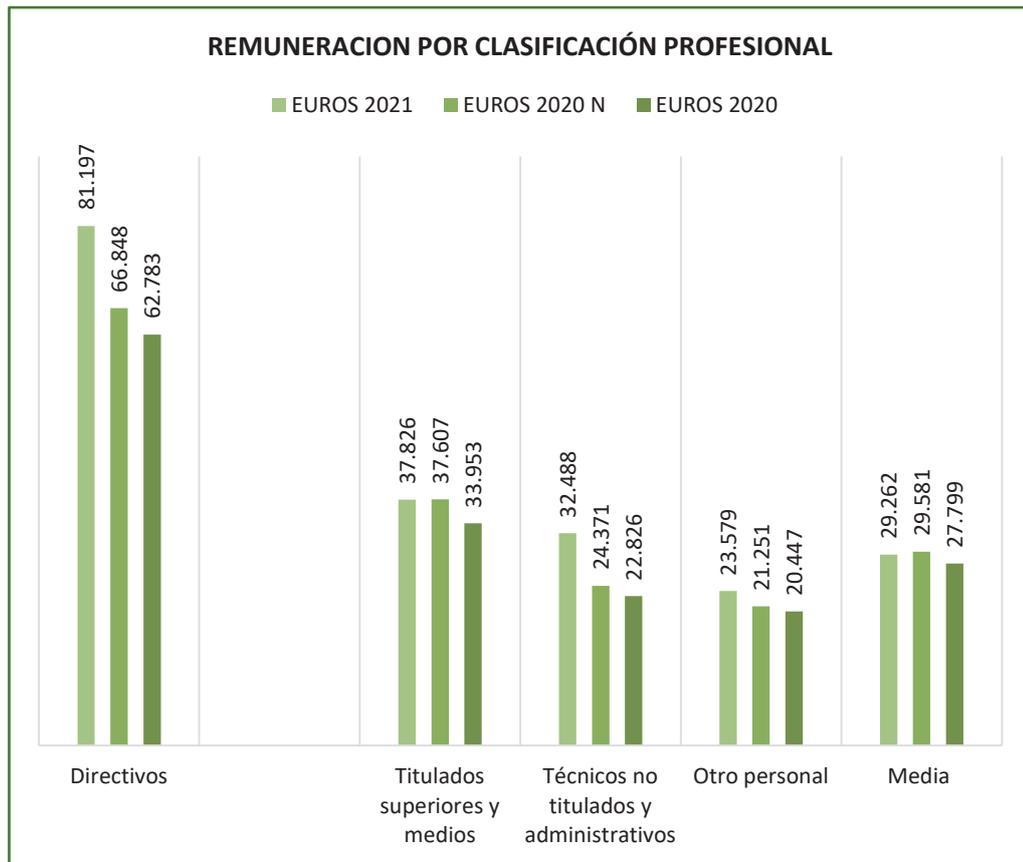
f) Remuneraciones medias y su evolución desagregados por género, edad y clasificación profesional

Para el cálculo de la remuneración se han considerado todos los conceptos percibidos por el trabajador, incluyendo la retribución fija (salario y antigüedad), retribuciones variables (objetivos devengados, guardias, dietas, kilometraje, pluses de trabajo, nocturnidad), retribuciones en especie (seguro de vida) y comidas.

En el año 2020 con motivo del COVID-19, parte de la plantilla del Grupo Amper estuvo en ERTE. En los siguientes cuadros se detallan las remuneraciones medias, y en el caso del ejercicio 2020 se ha diferenciado:

- **2020:** el coste real incurrido teniendo en cuenta el impacto que supusieron los ERTEs.
- **2020 N:** el coste normalizado sin el impacto de los ERTEs.





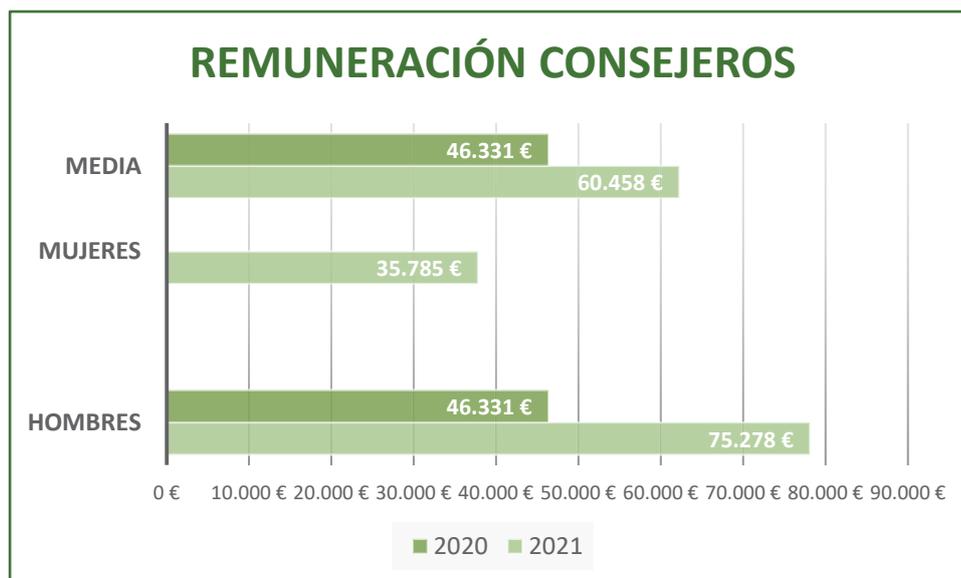
El incremento en la remuneración media de los directivos hombres está motivado por la contratación de un nuevo equipo directivo para la consecución del Plan Estratégico 2021-2024.

g) Brecha salarial

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres.

BRECHA SALARIAL		
% 2021	% 2020 N	% 2020
+7	-2	+1

h) Remuneración de consejeros



La remuneración devengada durante el ejercicio 2021 por el conjunto de los miembros del Consejo de Administración de Amper, S.A. ha ascendido a un total de 483.744 euros (206.626 euros en 2020). De esta cantidad, 300.094 euros, corresponde a la asignación fija y a las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones devengadas por los consejeros, y 183.650 euros corresponden a la retribución devengada por el Presidente del Consejo de Administración, de los cuales 160.645 euros se han devengado en concepto de retribución fija por la prestación de sus funciones ejecutivas en la Sociedad, 20.000 euros por otros conceptos de asesoramiento profesional y estratégico de la compañía y 3.005 como retribución en especie el seguro de vida a favor del mismo.

En la tabla anterior figura que la retribución media de las consejeras en el año 2021 es inferior a la de los consejeros, 35.785 euros y 72.278 euros respectivamente. Esto es debido fundamentalmente a dos motivos:

- El Presidente del Consejo ha percibido una remuneración de 183.650 euros en el año 2021 por sus funciones ejecutivas. Si eliminamos este efecto, la remuneración media de los consejeros ascendería a 48.184 euros en 2021.
- Las consejeras no han ejercido el cargo durante todo el año (dos de ellas fueron nombradas el 11 de marzo de 2021 y la tercera el 29 de junio de 2021), por lo que su remuneración no corresponde al ejercicio completo, como es el caso en los consejeros.

Este importe se encuentra dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, de acuerdo con el artículo 24 de los Estatutos Sociales, y que asciende a 750 miles de euros por ambos conceptos.

A 31 de diciembre de 2021 el **Consejo de Amper** estaba formado por **8 miembros** (6 miembros a 31 de diciembre de 2020), distribuidos según la siguiente tipología:

TIPOLOGÍA DE LOS CONSEJEROS						
	Mujeres		Hombres		Total	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Ejecutivo	---	---	1	1	1	2
Dominical	---	---	3	2	3	2
Independiente	3	---	1	3	4	2
Total	3	---	5	6	8	6

En el año 2021 se han incorporado tres mujeres al Consejo de Administración, lo que supone una representación del 37,5%. La remuneración media de los consejeros hombres es superior a la de las consejeras mujeres, principalmente, por incluir la remuneración del Presidente por sus funciones ejecutivas, y porque las consejeras no han desempeñado su cargo durante el año completo.

Para más información relativa a la política de remuneraciones del Consejo, consultar la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de fecha 29 de junio de 2021 y el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros, ambos disponibles en la web corporativa www.grupoamper.com.

4.3 Medidas COVID-19

Durante el año 2021, el Grupo Amper ha continuado tomando decisiones y medidas contra la pandemia de COVID-19, adaptándose en cada momento al estado de la crisis, siendo ágil y flexible en sus decisiones.

Para ello, desde el inicio de la pandemia y durante todo el 2021, se ha dado continuidad al Comité extraordinario de Seguridad y Salud, que ha seguido tomando decisiones en materia de prevención, con el fin de proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores y garantizar con ello la continuidad de la actividad del Grupo.

Las medidas preventivas han sido principalmente, mantener la modalidad de teletrabajo, y el mantenimiento de los protocolos ya aprobados en 2021:

MEDIDAS PREVENTIVAS COVID -19

- Obligatoriedad distancia mínima interpersonal de 2m.
- Uso obligatorio de Epis (mascarillas quirúrgicas y mascarillas FFP2).
- Higiene de manos (dispensadores de gel hidro-alcohólico en cada planta).
- Protocolos de limpieza /ventilación, mediciones CO2, desinfección edificio.
- Señalización normas con cartelería.
- Aforo controlado, distancia de 2m de seguridad entre usuarios.
- Colocación de mamparas.
- Señalización normas con cartelería.
- Gestión pruebas PCR y test de antígenos.
- Seguimiento casos positivos y contactos estrechos de COVID-19
- Control de acceso: toma de temperatura.
- Protocolo de uso de zonas comunes (comedores, salas de reunión, recepción y expedición de materiales)

4.4 Políticas de desconexión laboral

El Grupo Amper no dispone de políticas de desconexión laboral, si bien en el ejercicio 2021 se ha llevado a cabo un importante esfuerzo por adaptar el sistema del teletrabajo con el fin de dar continuada la actividad durante el periodo de confinamiento decretado por las autoridades.

La Dirección de RRHH del Grupo continúa la fase de diálogo con la RLT (Representación Legal de los Trabajadores) con el fin de alcanzar acuerdos y determinar la Política de Desconexión Laboral. Este proceso se ha demorado sobre el calendario previsto inicialmente, debido a cambios en las estructuras sindicales y de representación de los trabajadores, si bien se espera acordar a lo largo del año 2022.

4.5 Organización del trabajo

La jornada laboral media del Grupo Amper es de 8 horas, existiendo horarios diferenciados para el personal de oficinas y el de personal de obra, este último adaptado a las necesidades específicas de cada proyecto y cliente, respetando en ambos casos los límites de horario y descanso establecidos por la ley.

El Plan de Igualdad para el Grupo Amper en España establece una serie de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, de modo que se continúe favoreciendo un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y el desarrollo profesional dentro del Grupo, asegurando que los beneficios que se derivan de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción ni en el acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

Asimismo, potencia el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la Empresa.

Algunas de las medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, recogidas en el citado Plan de Igualdad son:

<p>Política de reuniones</p>	<p>Se celebrarán, siempre que sea posible, dentro del horario de trabajo establecido en el Convenio Colectivo, y se convocarán con la suficiente antelación, de modo que las personas puedan organizar su vida laboral, personal y familiar. Se potenciará el uso de herramientas colaborativas para que las personas en régimen de teletrabajo puedan participar en las reuniones de forma remota. Se impulsará la gestión eficaz de las reuniones.</p>
<p>Jornada de trabajo</p>	<p>La jornada laboral podrá adaptarse a las necesidades de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, con un criterio de flexibilidad, que se adapte a los horarios de las escuelas infantiles y a las necesidades de las personas dependientes. Se fomentará el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de campañas específicas de información.</p>
<p>Permisos por lactancia, excedencias, permisos por maternidad o paternidad, reducciones de jornada y permisos retribuidos.</p>	<p>En lo relativo a los permisos por maternidad o paternidad, los permisos de lactancia, las excedencias o reducciones de jornada de guarda legal por cuidado de hijos menores, las excedencias por cargos públicos, las excedencias voluntarias, y el resto de todos los permisos retribuidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La empresa estará sujeta a la legislación vigente estipulada en el Estatuto de los Trabajadores y a lo establecido en los Convenios de procedencia de cada trabajador, a los reglamentos, licencias y sanciones allí mencionados, protegiendo siempre los derechos de los menores y más débiles, de las víctimas de violencia de género, y los derechos

fundamentales establecidos en nuestra Constitución Española y en el Derecho Internacional.

- Los derechos previstos en este apartado de conciliación de la vida laboral, personal y familiar serán accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo o modalidad contractual que la persona tenga suscrita con la Empresa (indefinido, temporal, tiempo parcial, etcétera).
- Grupo Amper España aplicará cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho la trabajadora o el trabajador durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo.
- Se garantizará el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad.
- Las personas que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares podrán asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberán ser convocadas por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación

4.6 Absentismo

En la siguiente tabla se detalla el número de horas estimadas perdidas por accidentes de trabajo en los ejercicios 2021 y 2020 respectivamente. El índice de absentismo por contingencias comunes se calcula como el porcentaje de horas de trabajo perdidas por accidentes laborales (número de jornadas perdidas X 8 horas jornada) sobre el total de horas disponibles en el año.

TASA DE ABSENTISMO		
	2021	2020
Horas perdidas por accidente	24.881	24.424
Total horas disponibles	5.939.066	4.218.240
Tasa de absentismo	0,42	0,62

Adicionalmente, en el ejercicio 2021 se han perdido 4.915 jornadas por el COVID-19 y 1.737 por enfermedades profesionales.

4.7 Salud y seguridad

Tanto el Código Ético del Grupo Amper como las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo de las diferentes empresas que lo componen, garantizan un lugar de trabajo seguro y saludable para sus trabajadores, respetando, como mínimo, las disposiciones legales vigentes, el control de los procedimientos de prevención de riesgos sanitarios y profesionales, así como la formación profesional.

El Grupo Amper dispone de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo laboral basado en el estándar internacional OHSAS 18001 y cuenta con la certificación ISO 45.001.

Es fundamental la importancia de la Cultura de Seguridad y Salud. El Grupo Amper, promueve la creación y estandarización de una cultura corporativa específica, impulsando procesos de formación para la plantilla, fomentando su participación en las tareas de prevención y el tratamiento de los problemas sobre las condiciones de trabajo y fomentando la corresponsabilidad en los distintos niveles de la organización.

Formación

La formación se lleva a cabo en coordinación con la Sociedad de Prevención contratada, para el cumplimiento de la legislación vigente y la protección y seguridad de todos los trabajadores. La sociedad que presta este servicio, Cualtis, S.L.U. cubre las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina en el trabajo, con excepción de la Unidad de Negocio Industrial, que dispone de un servicio de prevención propio (especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada).

Legislación y protocolos

Los departamentos de RR.HH. y Prevención de las distintas empresas del Grupo, están coordinados de forma continua con el Servicio de Prevención para todo lo relativo a la salud, bienestar y seguridad de los trabajadores y al cumplimiento de la legislación vigente que contempla desde reconocimientos médicos anuales, el estudio y evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, medidas y equipos de protección necesarios para cada puesto de trabajo, plan de emergencias y evacuación en caso de incendios, etc.

La Dirección de RR.HH. del Grupo, como prevención y mejora para la salud de todos sus trabajadores, ha solicitado a la empresa Cualtis que además de los protocolos oficiales y reglamentarios que se exigen en los reconocimientos médicos anuales, se incluya, con cargo a la empresa, los reconocimientos ginecológicos y de mamografía para las mujeres y de próstata para los hombres.

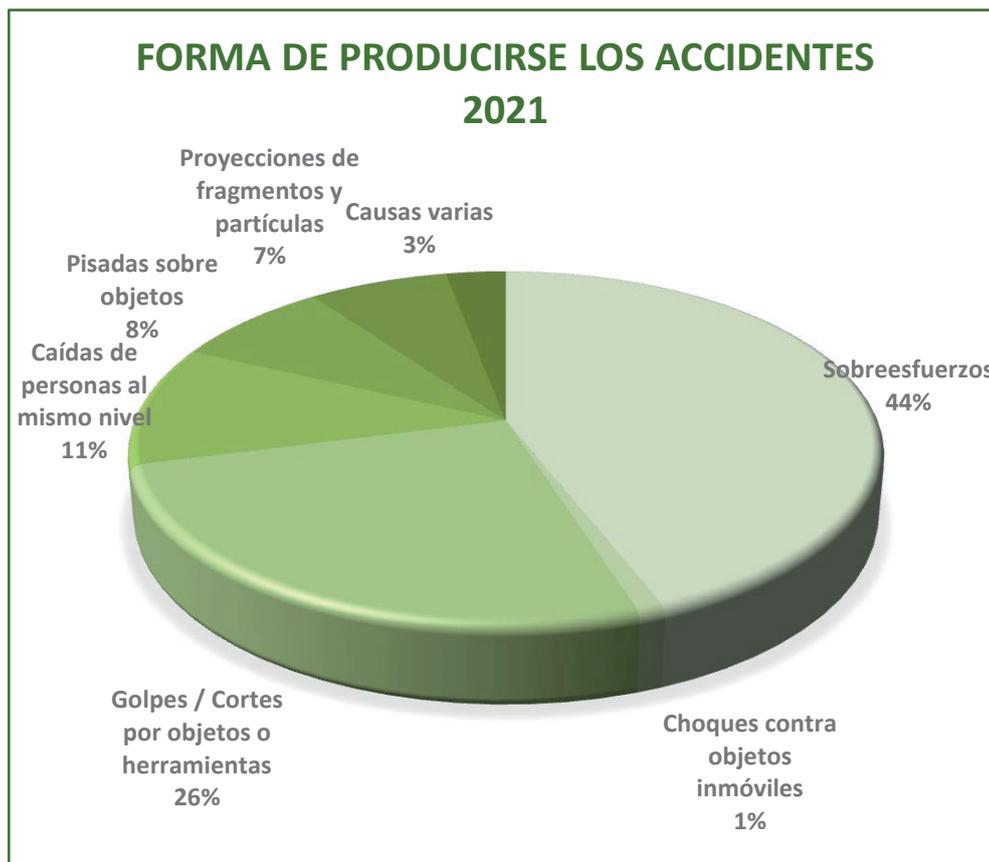
Principales riesgos

Para el personal del Grupo Amper que desarrolla su actividad en oficina, los mayores riesgos son los posturales y los derivados del uso de PVD (Pantalla de Visualización de Datos). Debido a la crisis sanitaria del COVID-19, una de las medidas preventivas que el Grupo ha adoptado es la modalidad de teletrabajo.

Para el personal técnico que lleva a cabo instalaciones en clientes, se realizan evaluaciones de riesgos específicas, o documentos preventivos específicos que identifican todos los riesgos. Se realiza la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), y se cumple con todos los requisitos legales, y requisitos del cliente.

A través de cada técnico de PRL (Prevención de Riesgos Laborales) responsable, y siempre asesorados por el SPA, se dota a todos los trabajadores con los equipos de protección necesarios para la realización de las tareas, llevando un registro y revisión de los mismos.

Los principales riesgos de accidente identificados en el Grupo Amper son:

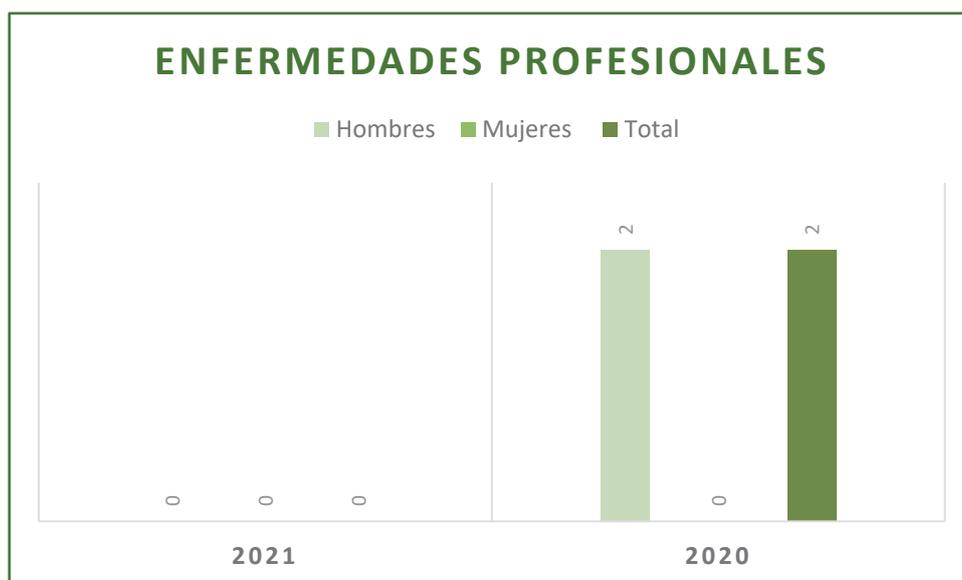


Siniestralidad

En el siguiente cuadro se detallan los accidentes de trabajo acaecidos en el Grupo Amper en los ejercicios 2021 y 2020, clasificados por género.



En el siguiente cuadro se detallan el número **de enfermedades profesionales** del Grupo Amper en los ejercicios 2021 y 2020 (nulo en 2021), clasificados por género.



En el siguiente cuadro se detallan los **índices de frecuencia, gravedad e incidencia** del Grupo Amper correspondiente a los ejercicios 2021 y 2020, calculados según los siguientes criterios:

- índice de frecuencia: Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes *in itinere* y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los trabajadores expuestos al riesgo.
- índice de gravedad: Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos *in itinere*.

Debido a los sistemas de recogida de información con los que se cuenta en el Grupo Amper en la actualidad, no es posible obtener el dato de las horas trabajadas por sexo, por lo que se han estimado los índices de frecuencia y gravedad por sexo teniendo en cuenta la jornada media del Grupo y el número de personas por sexo.

En la siguiente tabla se reflejan los datos de la **Unidad de Negocio Industrial** que debido a su actividad aporta prácticamente la totalidad de los accidentes y horas perdidas del Grupo Amper.



A continuación, se reflejan los índices aportados por **BU Tecnológica** y la sociedad matriz Amper S.A.

ACCIDENTES EN 2021		
	Frecuencia	Gravedad
Unidad de Negocio Tecnológica	32,28	0,13

4.8 Relaciones sociales

El Grupo Amper en su Código Ético respeta, de acuerdo con la legislación aplicable, el derecho de sus empleados a crear y ser miembros de sindicatos y organizaciones representativas de sus intereses, reconociendo su derecho a la negociación colectiva.

Todos los trabajadores del Grupo Amper están cubiertos por los Convenios Colectivos de ámbito estatal y provincial, los cuáles regulan materias como riesgos laborales, planificación de la actividad preventiva o la vigilancia de la salud, tal y como dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En la siguiente tabla se detallan los convenios de aplicación en las principales sociedades del Grupo:

CONVENIOS DE APLICACIÓN EN LAS PRINCIPALES SOCIEDADES DEL GRUPO		
Unidad de Negocio	Sociedad	Convenio
Corporación	Amper, S.A.	Convenio propio
Tecnología	Amper Sistemas	Sector de industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid y aquellas otras provincias con centros de trabajo, su convenio colectivo provincial del Siderometal.
	Setelsa Security	Siderometalurgia de Cantabria
	VDI Channel Signal	Sector de industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid
	Elinsa	Siderometalúrgica de A Coruña Siderometalúrgica de Lugo. Industria del metal sin convenio propio de la provincia de Pontevedra.
Industrial	Nervión	Siderometalúrgia Limpiezas Industriales
Ingeniería	Proes	Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos

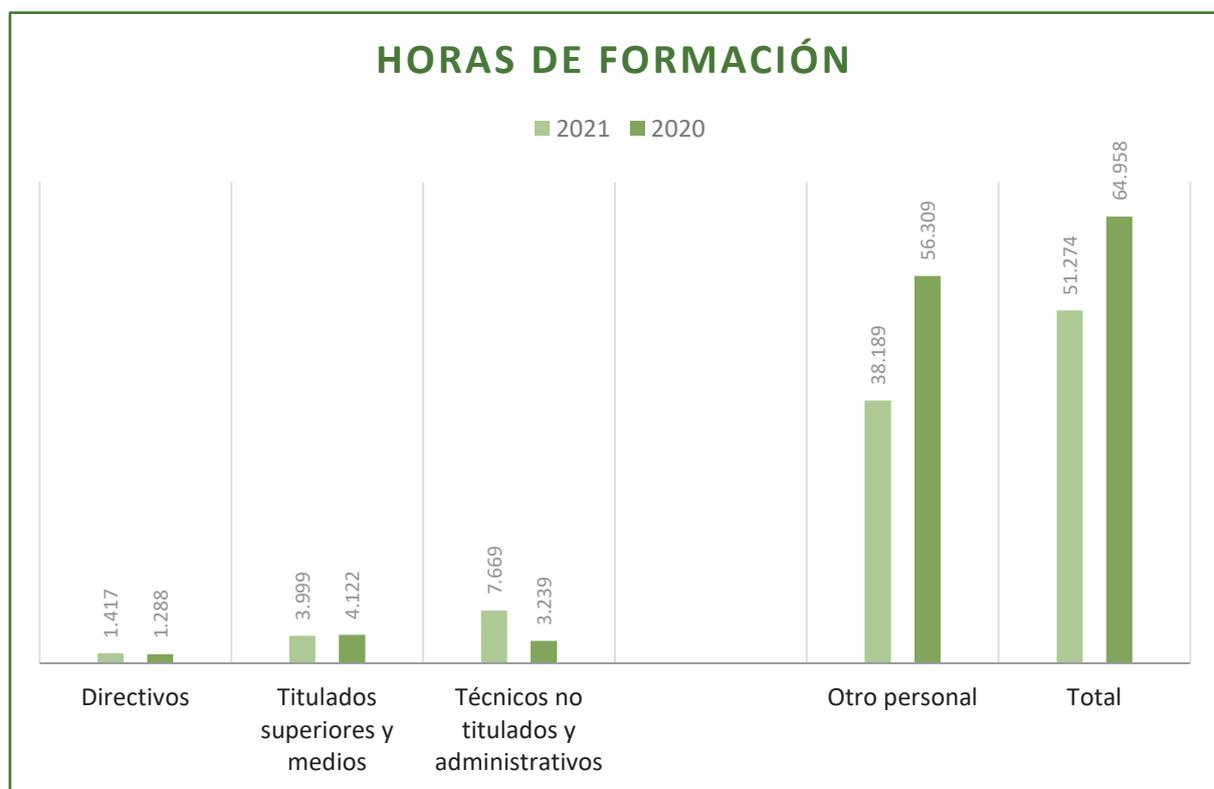
El área de **Recursos Humanos** está implicada en la negociación con los Comités de Empresa de todas las cuestiones relevantes que atañen a los trabajadores y sus derechos y obligaciones, como la negociación de los Convenios Colectivos, las reuniones mensuales y la información oficial a transmitirles, las negociaciones en caso de ERES, huelgas, etc...

El director de Recursos Humanos se reúne de manera periódica con los Comités de cada una de las sociedades para tratar los temas relativos a retribución salarial, jornada laboral, calendario, mejoras sociales, prevención de riesgos laborales y absentismo principalmente.

4.9 Formación

El Código Ético y el Plan de Igualdad del Grupo Amper reconocen como una obligación de todos sus mandos desarrollar a las personas de su equipo a través de la identificación de sus puntos fuertes y áreas de mejora, poniendo a su disposición los planes de formación que permitan el desarrollo de sus colaboradores, asegurando que el talento está perfectamente identificado y aporta todo su valor.

En el siguiente cuadro se detallan **las horas de formación de los ejercicios 2021 y 2020**, por clasificación profesional:



Las horas dedicadas a formación han descendido en el año 2021 respecto al anterior. Esto es debido principalmente al proceso de reestructuración societaria llevado a cabo en las Business Units Tecnológica e Industrial. Muchas de las acciones de formación que podían ser transversalizadas se han trasladado al año 2022 para una mayor eficiencia, por lo que el impacto en horas se verá el próximo año.

También se imparte formación individualizada, según las necesidades específicas de cada trabajador, orientada principalmente a cumplir los requisitos necesarios para la licitación en concursos.

4.10 Diversidad y accesibilidad universal de las personas con discapacidades

El Grupo Amper fomenta cualquier tipo de **diversidad** y apuesta por la integración de todos sus colaboradores en el ámbito laboral con procesos de selección y desarrollo profesional orientados a la no discriminación.

El Grupo Amper establece acciones de adecuación del puesto de trabajo en aquellos casos de diversidad funcional que así lo requieran.

Los centros de trabajo de las diferentes empresas del Grupo disponen de rampas de acceso al mismo y ascensores en todas sus plantas. Igualmente existen en las plantas aseos con las dimensiones necesarias para el uso de personas con movilidad reducida.

4.11 Inclusión, integración e igualdad

El **Código Ético y Plan de Igualdad del Grupo Amper** tienen por objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Grupo Amper en España y facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Para ello, se establecen una serie de acciones, encaminadas a conseguir una mayor presencia de las mujeres, tanto en la Empresa en general como en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se tienda paulatinamente a la paridad entre hombres y mujeres. Se considera que la mujer está infrarrepresentada cuando la proporción de mujeres en el asunto específico es inferior al 20 % de media de la Compañía.

Las **acciones contempladas** se categorizan para cada uno de los objetivos del plan de igualdad:

1. Procesos de selección y contratación
2. Clasificación Profesional
3. Promoción
4. Formación
5. Retribución
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral
8. Sensibilización y comunicación.

Asimismo, el Grupo Amper en su Código Ético excluye cualquier tipo de discriminación de sus miembros o candidatos a miembros respecto a su empleo u ocupación en función de su raza, color, sexo, ascendencia, nacionalidad, religión, edad, opinión política, incapacidad

física o mental, condición médica, orientación sexual, extracción u origen social, idioma, estado marital u otra condición protegida por la ley.

En el siguiente cuadro se detallan las acciones contempladas en el Plan de Igualdad en este sentido:

ACCIONES CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE IGUALDAD
<ul style="list-style-type: none">• Incluir criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección de personal• Derecho de igualdad y no discriminación entre los miembros del Grupo Amper• Incluir en las vacantes publicadas (tanto internas como externas) mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas• Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo (tanto internas como externas) dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se encuentren infrarrepresentadas• Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y de beneficios de la diversidad en la Empresa a las personas responsables de la selección de personal• Utilizar un lenguaje no sexista en las convocatorias, ofertas y publicaciones• En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente al mérito, capacidad y cualificación objetiva requerida para el puesto en cuestión, valorando las candidaturas en función de la idoneidad y sin tomar en consideración aspectos de contenido personal y en un marco de igualdad de trato• A igualdad de condiciones, tendrá preferencia la persona perteneciente al género menos representado en la función

Este Plan de Igualdad persigue facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en el Grupo Amper a través de medidas concretas que hagan compatibles, de la mejor manera posible, los ámbitos laboral, personal y familiar.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores del Grupo Amper en España se conciencien de la necesidad y los beneficios de la diversidad de género en la Empresa, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación a favor de la igualdad.

Partiendo de que se considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, el Grupo Amper establece un protocolo para la prevención del acoso en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para los casos que pudieran denunciarse con el que, respetando la privacidad de las partes, se pretende dar resolución a los conflictos con la mayor diligencia posible.

El Código Ético del Grupo Amper recoge que en todas sus operaciones se guiará por el principio de igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo.

Con relación a la integración de personas con discapacidad las empresas del Grupo Amper con más de 50 trabajadores cumplen con la obligación legal de disponer de una cuota de reserva de discapacitados del 2% del total de sus trabajadores. En el caso de las sociedades Nervión Industries y Amper Sistemas, por el número de trabajadores está obligada por ley a disponer de la cuota de reserva, pero por el sector en el que trabaja no es posible contratar el 2% de personas con discapacidades. Dicha cuota se complementa con la compra de herramientas, maquinarias, EPI's, a centros especiales de empleo, debiendo justificar anualmente dicho cumplimiento.

4.12 Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición efectiva del trabajo infantil

El Grupo Amper en su Código Ético excluye cualquier forma de esclavitud, tráfico de personas, trabajo forzoso o trabajo realizado bajo coacción. Igualmente, excluye cualquier forma de trabajo infantil.

El canal de denuncias no ha recibido ninguna denuncia/queja al respecto de esta cuestión entre el 14 de febrero de 2020 (momento en que dicho medio quedó habilitado en todo el Grupo) y la fecha de publicación de este informe.

5. Taxonomía

5.1 Contexto normativo

En el año 2018 se creó el Plan de Fianzas Sostenibles de la Unión Europea como estrategia integral para conectar aún más las finanzas con la sostenibilidad, cuya implementación está prevista para el periodo 2018-2023.

En el año 2020 se publicó el Reglamento 2020/852, Reglamento de la Taxonomía para facilitar la inversión sostenible. Posteriormente en el año 2021 se han publicado dos nuevos Reglamentos Delegados que completan el anterior:

- ▶ Reglamento Delegado de la UE 2021/2139 en el que se establecen los criterios técnicos para determinar si una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático, o para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales.
- ▶ Reglamentos Delegados de la UE 2021/2178, en el que se especifica el contenido y que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE respecto a las actividades económicas sostenibles.

En el año 2021 el Grupo Amper ha realizado por primera vez el análisis solicitado por los tres reglamentos anteriores vigentes a la fecha del presente documento, identificando dentro de las actividades que desarrolla, las elegibles dentro de la taxonomía de sectores verdes.

5.2 Alcance de la información

La presente información relativa a la taxonomía se ha elaborado teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- ▶ La información considerada corresponde a todas las sociedades del Grupo Amper, respecto al alcance consolidado.
- ▶ La información se ha obtenido a partir de los datos consolidados del Grupo, una vez eliminadas las operaciones realizadas entre las distintas sociedades del mismo.

5.3 Actividades elegibles de taxonomía en el Grupo Amper

En la siguiente tabla se detallan las actividades que el Grupo Amper ha identificado dentro de la taxonomía:

<p>3.1 Fabricación de tecnologías de energía renovable</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipos de electrónica de potencia: fabricación y suministro de los inversores fotovoltaicos, equipos de electrónica de potencia encargados de la producción de energía fotovoltaica de una planta de energía renovable. • Equipo de Medida, Comunicación y Control (EMCC): equipo para operar en situaciones críticas de necesidad eléctrica, es decir, en casos de interrumpibilidad. Consiste en reducir la potencia activa demandada hasta el valor de potencia residual requerida, en respuesta a una orden de reducción de potencia dada por el operador del sistema, a los consumidores que sean proveedores de este servicio.
<p>4.19 Cogeneración de calor/frío y electricidad a partir de combustibles líquidos de fuentes renovables no fósiles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construcción mecánica de partes de centrales: turbinas, tubos, tanques de almacenamiento...
<p>4.5 Generación de electricidad a partir de energía hidroeléctrica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de las turbinas y construcción mecánica
<p>6.12 Renovación de embarcaciones para el transporte marítimo (incluido el costero) de pasajeros y mercancías</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reparaciones y construcción de barcos: prefabricado de bloques y montaje de los mismos para la construcción de buques de transporte de gas natural licuado (GNL), montajes en grada del <i>fast ferry</i> de aluminio, construcción de bloques de un atunero congelador.
<p>6.16 Infraestructura que permite el transporte hipocarbónico por vías navegables</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de consultoría e ingeniería de infraestructuras marítimas globales que cubren la totalidad de los aspectos necesarios para el estudio, diseño, construcción, operación, mantenimiento y desmantelamiento de sistemas de transporte por vías navegables. En particular especialmente activa en el sector de la energía y muy concretamente en el desarrollo de infraestructuras para el transporte marítimo del gas natural licuado (GNL) que adquiere un protagonismo esencial en la actualidad en función de las directrices emanadas de la UE para la reducción de emisiones en el transporte marítimo mediante la creación de las zonas de bajas emisiones de azufre y SOx (ECA y SECA).
<p>7.1 Construcción de edificios nuevos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construcción de edificios nuevos: proyectos de arquitectura y dirección integral de proyectos (Project Management). Estudios de viabilidad de los proyectos mediante procedimientos de risk management, informes due diligence.

7.2 Renovación de equipos existentes
<ul style="list-style-type: none"> • Renovación de edificios existentes: Proes realiza estudios de patologías de edificios, proyectos de rehabilitación, refuerzo estructural, proyectos de transformación o modernización incluso con cambio de uso, ampliaciones en altura y planta de edificios existentes y asesoramiento técnico en oficina y a pie de obra, englobando las disciplinas de arquitectura, estructuras e instalaciones. Todo ello tanto en el ámbito de la edificación residencial como infraestructuras de transportes o edificios industriales.
7.6 Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable
<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de elementos fijos y flotantes para parque eólicos marinos
9.1 Investigación, desarrollo e innovación cercanos al mercado
<p>Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico sobre la adaptación al cambio climático: desarrollo de estrategias de mitigación y de adaptación al cambio climático:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitigación: desarrollo de proyectos de ingeniería y en proyectos I+D+i fundamentados en energías renovables, siendo nuestro mayor mercado la eólica <i>offshore</i>. Actualmente implicados en un proyecto I+D+i de hidrógeno verde. • Adaptación al cambio climático: desarrollo de proyectos de ingeniería conforme a lo establecido en el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC), adaptando los condicionantes de diseño a los efectos del cambio climático: Nivel del mar: Se determina el ascenso previsible y el consecuente aumento de la cota de rasante de las estructuras offshore y costeras. • Variables meteoceánicas: Se determinan los cambios previsible en intensidad y dirección de aquellas variables que condicionan el diseño (oleaje, corrientes y mareas). Estudios y análisis de clima marítimo, incluyendo la aplicación de modelos numéricos avanzados, que permiten predecir y diseñar propuestas para solventar problemas futuros de afección a la costa.

El Grupo Amper, entre otras actividades, también desarrolla sistemas de supervisión y control para redes de transporte y distribución de energía, que si bien no entran dentro de las actividades escogidas para la taxonomía, si contribuyen a la explotación más eficiente y sostenible de las mismas.

5.4 Metodología y resultados de la taxonomía en el Grupo Amper

► Metodología aplicada

Para el análisis de los ingresos, capex y opex asociados a actividades taxonómicas, se ha utilizado la siguiente metodología:

- Obtención de la información de cada una de las sociedades del Grupo de los ERPs de gestión.
- Consolidación de la información eliminando las operaciones intergrupo.
- Definición de los campos clave para la identificación de las actividades con la taxonomía:

- ✓ **Ingresos:** se han clasificado por actividades (proyecto), y posteriormente se han analizado si formaban parte de las elegibles por la taxonomía.
- ✓ **Opex:** gastos asociados con los proyectos de actividades elegibles en la taxonomía.
- ✓ **Capex:** inversiones realizadas específicamente para actividades elegibles en la taxonomía. Adicionalmente se han analizado las inversiones realizadas en el Grupo para reducir las emisiones o incrementar la eficiencia energética.

La siguiente tabla se recoge los criterios aplicados para la obtención de los distintos indicadores de la taxonomía:

VENTAS	Numerador: volumen de negocio asociado a actividades que se ajustan a la taxonomía
	Denominador: volumen de negocio consolidado del Grupo Amper, una vez eliminadas las operaciones intergrupo.
CAPEX	Numerador: importe de las inversiones en activos asociadas a las actividades elegibles en la taxonomía.
	Denominador: adiciones de activos intangibles y materiales del ejercicio, antes de depreciaciones y amortizaciones.
OPEX	Numerador: importe de los gastos asociados a alquileres y mantenimiento de las actividades elegibles en la taxonomía.
	Denominador: total de gastos del Grupo Amper relacionado con alquileres y actividades de mantenimiento de todas sus instalaciones.

► **Resultados (% de actividad elegible en la taxonomía sobre el importe total consolidado)**

VENTAS	Proporción de Ventas (%)
A. Actividades elegibles según la taxonomía	32,5
3.1 Fabricación de tecnologías de energía renovable	5,1
4.19 Cogeneración de calor/frío y electricidad a partir de combustibles líquidos de fuentes renovables no fósiles	0,1
4.5 Generación de electricidad a partir de energía hidroeléctrica	0,4
6.12 Renovación de embarcaciones para el transporte marítimo (incluido el costero) de pasajeros y mercancías	2,2
6.16 Infraestructura que permite el transporte hipocarbónico por vías navegables	0,0
7.1 Construcción de edificios nuevos	0,0
7.2 Renovación de equipos existentes	0,0
7.6 Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	24,6
9.1 Investigación, desarrollo e innovación cercanos al mercado	0,1
B. Actividades no elegibles según la taxonomía	67,5
TOTAL (A+B)	100,0

El 33,5% de las ventas del Grupo Amper del ejercicio 2021, están en sectores elegibles en la taxonomía de la UE.

Algunos de los ejemplos más destacados de los proyectos en los que ha trabajado el Grupo Amper en el año 2021 y que se encuentra dentro de las actividades elegibles de la taxonomía son:

- ▶ Fabricación y suministro de los inversores fotovoltaicos y equipos de media tensión para la producción de la energía fotovoltaica en plantas de energía renovable para el cliente Green Power Technologies, S.L.
- ▶ Mantenimiento de instalaciones en centrales hidroeléctricas y parques fotovoltaicos para clientes como Iberdrola Generación, S.A.
- ▶ Prefabricado de bloques y montaje de los mismos para la construcción del primer buque de *bunkering* de Gas Natural Licuado (GNL) con sello español, en los astilleros de Armón (Gijón).
- ▶ Fabricación y ensamblaje de estructuras fijas tipo jacket para el parque eólico marino Saint Brieuq que Iberdrola desarrollará en la Bretaña francesa. La ejecución se está desarrollando conforme la planificación establecida entre España (Navantia) y Francia (puerto de Brest).
- ▶ Proyecto de ingeniería para la construcción de la estación de desalación de agua de mar que comprende la ingeniería de detalle de las obras marinas y conducciones terrestres de la estación desaladora que Acciona Agua está desarrollando en Los Cabos (México).

CAPEX	Proporción de capex (%)
A. Capex en actividades elegibles según la taxonomía	49,4
7.6 Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	12,6
9.1 Investigación, desarrollo e innovación cercanos al mercado	36,8
B. Capex en actividades no elegibles según la taxonomía	50,6
TOTAL (A+B)	100,0

El 49,4% del capex del Grupo Amper del ejercicio 2021, corresponde a sectores elegibles en la taxonomía de la UE.

Dentro de las inversiones que se han considerado dentro de las actividades elegibles de la taxonomía en el ejercicio 2021, caben destacar:

- ▶ Las inversiones realizadas para los proyectos de fabricación y ensamblaje de los *jackets* para el parque eólico marino Saint Brieu cité anteriormente.
- ▶ Trabajos realizados en proyectos de I+D, siendo algunos de los más relevantes:
 - ✓ **Proyecto Hidrógeno:** desarrollo de técnicas de generación de hidrógeno verde a partir de energías solar a pequeña escala (10kW) utilizando características innovadoras en el sector que permitan un incremento del rendimiento global del sistema y reduciendo el coste generación respecto a las tecnologías actuales.
 - ✓ **Proyecto “Manómetro Conectado:** desarrollo de dispositivos para la medida de elementos bajo presión o vacío (tuberías, depósitos, etc.) en instalaciones de cualquier tipo, industriales, en sectores de seguridad, edificación, etc., dotando a un manómetro industrial convencional de sensorización necesaria para la conversión de la medina analógica en un dato digital, que puede ser transmitido a distancia. En ese caso, mediante red celular NB-IOT.
 - ✓ **Proyecto Pile Master:** investigación y desarrollo de un sistema de limpieza y auscultación de pilotes submarinos, especialmente para muelles y pantalanés consistente en un equipo robotizado y teleoperado que realice la limpieza de *biofouling* en las superficies de los pilotes y de manera simultánea, realice las grabaciones de imágenes geo-referenciadas y otras tomas de datos de las superficies ya limpias para la realización de estudios posteriores que identifiquen todos los posibles defectos estructurales, y proporcione la información suficiente para posteriormente el desarrollo de proyectos de actuación o recomendaciones de intervención sobre cada pilote según su estado y evolución histórica.

OPEX	Proporción de opex (%)
A. Opex en actividades elegibles según la taxonomía	24,5
4.19 Cogeneración de calor/frío y electricidad a partir de combustibles líquidos de fuentes renovables no fósiles	0,0
4.5 Generación de electricidad a partir de energía hidroeléctrica	0,4
6.12 Renovación de embarcaciones para el transporte marítimo (incluido el costero) de pasajeros y mercancías	0,2
7.6 Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	23,9
B. Opex en actividades no elegibles según la taxonomía	75,5
TOTAL (A+B)	100,0

El 24,5% de los opex de mantenimiento y reparaciones del Grupo Amper del ejercicio 2021, corresponden a sectores elegibles en la taxonomía de la UE.

Se ha considerado como opex en actividades elegibles según la taxonomía los correspondiente a alquileres y mantenimiento de instalaciones, siendo los más relevantes los asociados al proyecto de *los jackets* citado anteriormente. Principalmente corresponden a alquileres de vehículos, carretillas elevadoras, grúas y resto de equipos necesarios para el desarrollo del proyecto.

6. Ética y cumplimiento

La **Política de Sostenibilidad del Grupo Amper** se compromete a cumplir, entre otros, el principio de respeto a los derechos humanos mediante la adecuación de la actuación del Grupo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y al Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos.

La Política de Sostenibilidad se enmarca en el Sistema de Gobernanza, encontrándose el diseño, evaluación y revisión de este Sistema entre las competencias que el Consejo de Administración de la Sociedad tiene atribuidas. De igual modo, el Consejo de Administración, aprobará y actualizará la referida política corporativa, previo informe/propuesta de la Comisión de Sostenibilidad.

El Código Ético del Grupo Amper recoge los principios éticos básicos de obligado cumplimiento que deben conducir la actuación de las empresas del Grupo Amper, sus consejeros, directivos y empleados y todo aquel tercero que los acepte, para impedir y prevenir actos ilícitos y promover buenas prácticas empresariales. Todo el Grupo Amper está comprometido en el cumplimiento de los más altos estándares de ética en su actividad, ya que solo así se entiende que se podrá contratar y retener a los miembros de mayor talento, ser un Grupo líder en los sectores en los que opera y construir relaciones duraderas con los mejores clientes, representantes, agentes y proveedores.

6.1 Marco de Buen gobierno

El marco de Buen Gobierno del Grupo Amper se ha visto reforzado en el ejercicio 2021, ya que la Comisión de Auditoría y Control ha desarrollado una actividad especialmente intensa en dicho ámbito, llevando a cabo una revisión global de la normativa interna del Grupo.

Como consecuencia de esta revisión, el Consejo de Administración aprobó en su sesión del 27 de octubre de 2021, previo análisis de los textos propuestos por parte de la Comisión de

Auditoría y Control, la modificación del Reglamento del Consejo de Administración y del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Control, para su actualización de acuerdo con la normativa vigente, así como a la redacción del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y al Reglamento de la Comisión de Sostenibilidad.

Además, la Comisión de Auditoría y Control redactó la Política de Contratación y Relación de la Comisión de Auditoría y Control de Amper S.A. con el auditor de cuentas, aprobada en el Consejo de Administración de 22 de noviembre de 2021, en la que se fija el procedimiento interno para la aprobación de los servicios adicionales, que supone una garantía más de la independencia del auditor externo.

Finalmente, el 20 de diciembre de 2021 el Consejo de Administración aprobó las siguientes Políticas: Política de Conflictos de Interés y Operaciones Vinculadas con consejeros, accionistas significativos y altos directivos, así como de Operaciones Intragrupo, Política de Cumplimiento Normativo y Estatuto de la función de cumplimiento de Amper, S.A., y la Política de Sostenibilidad.

Esta revisión y adecuación de la normativa interna del Grupo continuará en el ejercicio 2022.

Consejo de Administración y sus comisiones

El Consejo de Administración y sus Comisiones, junto con el Comité de Dirección, son los órganos de gobierno del Grupo Amper. Las funciones del Consejo y sus Comisiones se recogen en el Reglamento del Consejo, disponible en la web corporativa.

El Consejo desempeña la función principal de supervisión y control de los órganos ejecutivos y del Comité de Dirección, quien llevan a cabo la gestión ordinaria de la compañía.

La estructura, composición, funciones y reglas de funcionamiento del Consejo y sus Comisiones se detallan en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Durante 2021 se han producido cambios en el Consejo, siendo lo más destacable la incorporación de mujeres al mismo, en este caso Dña. Pilar Platero Sanz, Dña. María Luisa Poncela y Dña. Mónica Espinosa como Consejeras Independientes.

6.2 Derechos humanos

La Comisión de Sostenibilidad vela por el compromiso asumido por el Grupo Amper en materia de respeto a los Derechos Humanos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que incluyen aspectos como el diálogo social, la promoción, el respeto al derecho

de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto a los derechos sindicales, el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Destacan las siguientes actuaciones:

- ▶ Identificación de los potenciales impactos, positivos o negativos, que la actividad realizada por la Sociedad pueda generar a los derechos humanos.
- ▶ Implantación de un sistema de diligencia debida que identifique las situaciones y actividades de mayor riesgo de contravención de los derechos humanos, así como evaluación periódica de la eficacia de este sistema.

El sistema de diligencia debida es evaluado anualmente y el resultado de dicha evaluación se comunica a través de la web corporativa de la Sociedad.

- ▶ Promover entre los empleados y consejeros que forman parte de la Sociedad una cultura de respeto de los derechos humanos.
- ▶ Adoptar cuantas medidas procedan en caso de detectar un quebranto de los derechos humanos en la actividad e instalaciones de la Sociedad y el Grupo, informando con carácter inmediato a las autoridades públicas competentes.

Igualmente, el Grupo Amper en su Código Ético apoya y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, en toda su cadena de valor, lo que significa que el Grupo Amper evita infringir los derechos humanos y se compromete plenamente a corregir las consecuencias negativas que puedan tener sus actuaciones en los derechos humanos. Si bien el Grupo Amper no ha realizado un análisis específico de riesgos de derechos humanos, evita causar o contribuir a cualquier impacto negativo en los mismos y se compromete plenamente a corregir dichas actuaciones y sus consecuencias tan pronto como tengan lugar.

El Grupo Amper menciona expresamente en su Código Ético que excluye cualquier forma de esclavitud, tráfico de personas, trabajo forzoso o trabajo realizado bajo coacción, así como cualquier forma de trabajo infantil.

En el caso de las filiales de México, Costa Rica, Perú y Colombia, es igualmente de aplicación el Código Ético del Grupo Amper.

Todas las sociedades del Grupo recibieron comunicación el 14 de febrero de 2020 de la aprobación y publicación del nuevo Código Ético del Grupo, siendo de plena aplicación desde entonces y no habiendo recibido el Órgano de Cumplimiento ninguna denuncia en lo que a violación de Derechos Humanos se refiere desde entonces hasta la fecha de publicación de este Informe.

Desde febrero de 2020, fecha en la que se puso en funcionamiento el canal de denuncias, no se ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

6.3 Corrupción y soborno

La Política de Sostenibilidad del Grupo Amper asume un compromiso de tolerancia cero con las prácticas relacionadas con la corrupción, el fraude y el soborno. Para ello, ha definido una rigurosa normativa interna y ha definido mecanismos de detección de cualquier actuación que contravenga los principios de actuación de la Sociedad y/o cualquier forma de corrupción. La Comisión de Sostenibilidad velará por el cumplimiento de estos compromisos, estableciendo las medidas necesarias con el fin de evitar cualquier tipo de práctica indebida en el desarrollo de la actividad por parte de la Sociedad, siendo ejemplos de prácticas indebidas la corrupción, el fraude o el soborno.

El Código Ético recoge que, tanto en los casos de entrega como de recepción de regalos, estos (i) deben ser infrecuentes y carecer de un valor excesivo (ii) no se harán nunca en efectivo, (iii) nunca dependerán de la firma de un contrato, (iv) siempre que sea posible serán objetos con la marca Amper, y (v) no se podrán dar a funcionarios públicos salvo que la legislación del país en cuestión lo permita expresamente. Si un empleado del Grupo Amper recibe un regalo que no cumple los requisitos arriba indicados y su devolución a la persona que ha realizado el regalo puede perjudicar las relaciones de negocio con Amper, se procederá a la entrega del regalo al Comité Ético para su posterior entrega a una Organización no Gubernamental (ONG).

El Grupo Amper se abstiene de realizar aportaciones a candidatos a ocupar cargos públicos o a partidos u otras organizaciones políticas, actuará, tomando en consideración los riesgos de corrupción a los que se enfrenta, con la debida diligencia en relación con la contratación de proveedores, consultores, representantes, agentes y la supervisión apropiada.

Para todos estos riesgos se ha considerado que la probabilidad de ocurrencia es baja y el impacto estimado alto, ya que los controles para mitigar dichos riesgos están implementados y periódicamente se evalúa su funcionamiento.

6.4 Blanqueo de capitales

EL Grupo Amper, a través de su Política de Cumplimiento, manifiesta su compromiso de cumplir con todas las normas y disposiciones, tanto nacionales como internacionales, vigentes en el ámbito de la lucha contra el blanqueo de capitales (y financiación del terrorismo). Con tal fin asume un compromiso total de no realización de prácticas que se puedan considerar irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes y proveedores. En el desarrollo de dicho compromiso, la compañía ha definido procedimientos internos con el fin de establecer controles que mitiguen el riesgo de blanqueo de capitales.

6.5 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

El Grupo Amper ha colaborado en el año 2021 con la Fundación Menudos Corazones, realizando una aportación de 3.000 euros. Durante el año 2020 no se realizaron aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

7. Satisfacción de los clientes

El Grupo Amper pretende establecer relaciones duraderas y de confianza con sus clientes y mantener vínculos estables y duraderos que sean beneficiosos para ambas partes.

Por el tipo de actividad que desarrolla y los productos que comercializa, es deber del Grupo Amper asegurarse de que sus proveedores y fabricantes cumplen con las normativas de mercado CE y RoHS (*Restriction of Hazardous Substances*) de forma que el uso de aquellos dentro de sus especificaciones y de acuerdo con los fines para el que fueron diseñados no conlleve ningún peligro para los consumidores.

El Grupo Amper cuenta con procedimientos de reclamaciones internos para gestionar y solucionar las posibles quejas de clientes, si bien la relación directa que impera con todos ellos, hace que cualquier posible incidencia se solucione dentro de la propia operativa normal y desarrollo de la actividad ordinaria de las Business Units.

En el año 2021 no se han recibido reclamaciones formales de clientes, si bien hay proyectos con no conformidades abiertas por clientes, algo habitual en la ejecución de ciertos proyectos sin llegar a ser quejas.

El Grupo Amper cuenta con certificados que acreditan y reconocen la calidad de sus servicios.

- **UNE - EN ISO 9001:2015.** Sistemas de gestión de la calidad.
- **UNE - EN 9100:2018.** Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos para las organizaciones de aviación, espaciales y de defensa.
- **PECAL – 2110.** Requisitos OTAN de aseguramiento de la calidad para el diseño, el desarrollo y la producción.



Adicionalmente, el Grupo Amper realiza auditorías tanto internas como externas que le permiten detectar oportunidades de mejora que garantizan la calidad de sus procesos, productos y servicios.

8. Relaciones con los proveedores

Las compras en el grupo Amper, se organizan a través de las Direcciones de Compras de cada Unidad de Negocio (Industrial, Tecnológica e Ingeniería), existiendo una coordinación de sus políticas a nivel de la Dirección de Compras Corporativa.

Los principios que orientan sus actividades son: la competitividad, eficiencia, sostenibilidad, satisfacción al cliente interno, la orientación al cliente, la transformación digital, gobierno y cumplimiento y desarrollo de la cadena de suministro.

8.1 Proceso de compras

La Dirección de Compras del Grupo Amper aplica los principios fundamentales en materia ética, laboral, sostenibilidad, calidad y orientación al cliente en el proceso de compra, todo ello basado en un proceso de evaluación y homologación de los proveedores. Se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- **Transparencia en el proceso de compras:** Desde la Dirección de Compras se garantiza la igualdad de oportunidades, aplicando criterios de objetividad e imparcialidad en las relaciones con los proveedores.
- **Registro y clasificación de proveedores:** Es un elemento de vital importancia para poder realizar una mejora continua en la cadena de valor, además de generar la información necesaria para la toma de decisiones en el área de Compras.
- **Derechos humanos en proveedores:** Los proveedores se comprometen con los principios de la responsabilidad social y de respeto a los derechos humanos. Durante la vigencia del contrato, el proveedor debe permitir que el Grupo Amper revise el grado de cumplimiento de los principios establecidos en los contratos y, si se detectan incumplimientos y no se adoptan planes correctores, el Grupo se reserva el derecho de cancelarlos.
- **Sostenibilidad en la gestión de compras y en la relación con proveedores:** Amper asume la responsabilidad de motivar a los proveedores para mejorar su desempeño medioambiental, ético y social mediante acciones que impulsen la excelencia en su gestión de la sostenibilidad.
- **Riesgo de fraude y corrupción en proveedores:** Existe un compromiso con los más altos estándares de ética empresarial, transparencia e integridad en los negocios. Para el Grupo es de vital importancia establecer los programas y mecanismos para luchar contra la corrupción y prevenirla en todas sus manifestaciones, fomentando una cultura de integridad entre sus profesionales y terceros con los que se relaciona.
- **Compromiso de mejora continua:** La fijación de objetivos es básica para la mejora de los procesos y la búsqueda de la excelencia en la gestión. Además, se incentiva a

la organización a elegir a aquellas empresas que a lo largo del proceso demuestren un buen desempeño en aquellas áreas que interesa desarrollar.

8.2 Código Ético

El **Código Ético** proporciona un marco de referencia y establece los principios de actuación y las normas de conducta para todos los profesionales y colaboradores de la compañía, incluyendo proveedores y contratistas.

Manifiesta su compromiso de darlo a conocer y solicitar su adhesión al mismo a los proveedores y contratistas con los que el Grupo Amper mantiene relaciones contractuales, otorgando prioridad a aquellos que lo suscriban. Esta adhesión al Código Ético lleva implícita su adhesión a las políticas de igualdad, medio ambientales, de derechos humanos y con la protección de datos que se recogen en el mismo.

El Consejo de Administración, la Alta Dirección y todos y cada uno de los profesionales y colaboradores del Grupo Amper asumen la responsabilidad y el compromiso de establecer una sólida cultura de cumplimiento. En este marco existe un Canal de denuncias, supervisado por la función de cumplimiento, a través del cual tanto los profesionales como los colaboradores del Grupo Amper pueden informar, de forma anónima, sobre cualquier actuación que consideren contraria a la ley, la normativa interna del Grupo o los principios del Código Ético.

8.3 Gestión de proveedores

La gestión de proveedores se lleva a cabo a través de tres fases: Alta, homologación y evaluación.

- **Alta de un nuevo proveedor:** se produce cuando el Grupo solicita el servicio de un nuevo proveedor. Para ello y dependiendo de la importancia del suministro, se realiza una evaluación inicial que puede ser:
 - Recepción y verificación del Cuestionario de Evaluación Preliminar
 - Producto o Sistema Certificado
 - Auditorías en las instalaciones del proveedor
- **Homologación de nuevos proveedores:** el objetivo de esta fase es controlar y limitar los riesgos financieros, legales, laborales, reputacionales, medioambientales, de seguridad y responsabilidad antes siniestros materiales y/o personales. Todos los proveedores aceptan las Condiciones Generales para la Compra de Productos y Servicios del Grupo Amper implícitos en cada pedido de compras y en las que se consideran aspectos de seguridad, medioambiente, éticos y de integridad, entre otros. La homologación es necesaria antes de poder realizar un pedido a un proveedor. Como

norma general, no se puede cursar pedido alguno a un proveedor que no haya sido cualificado previamente. No obstante, ante una emergencia y solo en casos excepcionales, se admite la posibilidad de cursar pedidos urgentes a un proveedor no evaluado, siempre y cuando sea cualificado con posterioridad.

- **Evaluación:** posteriormente y con carácter anual se realiza una evaluación periódica de los proveedores, donde se evalúa su rendimiento del proveedor con objeto de medir y supervisar su rendimiento con la finalidad de reducir costes, mitigar riesgos e impulsar la mejora. Como resultado de las mismas se comprueba si un proveedor mantiene o no su homologación.

Los procedimientos de homologación y evaluación de proveedores tienen en cuenta cuestiones medioambientales y relativas a la seguridad y salud.

En el año 2021 se han evaluado 3.847 proveedores en el Grupo (86 en el año 2020), con el siguiente resultado:

Por clasificación	2021	2020
Homologados	3.669	37
Homologados con certificado acreditativo	141	36
Deshomologados	--	1
Sin actividad	37	12
Total evaluados	3.847	86

El proveedor deshomologado en el año 2020 fue debido a problemas graves de suministro.

9. Información sobre la sociedad

El Grupo Amper asume y valora su compromiso frente a sus clientes, accionistas, empleados, proveedores y también frente a la sociedad en la que desarrolla su actividad. Es consciente de que al contribuir a la satisfacción de quienes le rodean asegura también su propio éxito.

El Grupo Amper entiende que su responsabilidad como empresa ha de tener una relación directa con la que es su actividad habitual, la creación de valor para sus accionistas y el desarrollo de soluciones tecnológicas innovadoras que contribuyan a mejorar el entorno.

Para el Grupo Amper, la sostenibilidad, entendida en su triple sentido (económico, social y medioambiental) se traduce en atender, en un entorno de creciente complejidad, a los retos y oportunidades surgidas en cada uno de sus públicos objetivo.

La transparencia y la independencia del Consejo de Administración son la garantía que ofrece el Grupo Amper a sus accionistas sobre la creación a largo plazo como una prioridad.

Los estatutos sociales del Grupo Amper establecen en su artículo 20 las funciones de la Comisión de Auditoría y Control entre las que se encuentra la de *“supervisar la eficacia del control interno de la sociedad, la Auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos, así como discutir con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la Auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia. A tales efectos, y en su caso, podrán presentar recomendaciones o propuestas al órgano de administración y el correspondiente plazo para su seguimiento”*.

En el Grupo Amper no se han realizado aportaciones en concepto de asociación o patrocinio significativas en los ejercicios 2020 y 2021 respectivamente.

9.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Tal y como se ha explicado con anterioridad el Grupo asume su responsabilidad social corporativa, poniendo especial énfasis en realizar sus actividades diarias en un entorno adecuado tanto para sus trabajadores como para el resto de agentes intervinientes en su vida societaria.

El Grupo Amper no realiza actividades que tengan un impacto significativo en las comunidades locales. Tampoco participa en actividades de evaluación de impactos ambientales y sociales, ni programas de desarrollo ni procesos de reclamaciones de las comunidades locales.

9.2 Información fiscal

El Grupo Amper contribuye a las finanzas de los países donde opera pagando en plazo sus obligaciones fiscales, cumpliendo con sus obligaciones tributarias formales, incluyendo el facilitar en plazo a las autoridades competentes la información que sea relevante o requerida por las leyes o para la correcta determinación de las obligaciones tributarias en relación con sus actividades empresariales y cumpliendo con las políticas oportunas de precios de transferencia.

El Grupo Amper tiene en la máxima consideración su política de cumplimiento tributario como parte de su sistema de control de riesgos.

En particular, los órganos de gobierno deberán adoptar las estrategias de control de riesgos fiscales para asegurarse que el riesgo financiero, regulatorio y reputacional relacionado con las obligaciones tributarias se encuentra perfectamente identificado y evaluado.

Amper S.A, como sociedad matriz del Grupo Amper, junto con las sociedades abajo indicadas, forman el grupo de consolidación fiscal en España 107/17:

- Amper SA, (Sociedad Matriz)
- Amper Robotics, S.L.
- Nervión Industries, S.L.
- Fivemasa, S.A
- Neosic, S.L
- Nervión Minería, S.L.
- Amper Sistemas, SA
- Proes Consultores, S.L
- Setelsa Security, S.L.
- Wirelles Watts, S.L.
- Signal Intelligence Consultancy, S.L.
- Formecal, S.L.

En el siguiente cuadro se detallan el resultado antes de impuestos de los ejercicios 2020 y 2019, desglosado por países y el impuesto de sociedades pagado en cada uno de ellos.

RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS E IMPUESTO DE SOCIEDADES				
	2021		2020	
País	Resultado antes de impuestos	Impuesto de Sociedades	Resultado antes de impuestos	Impuesto de Sociedades
España	7.242	563	1.870	810
México	(435)	1	(611)	---
Perú	54	---	(49)	---
Taiwan	---	---	---	75
Argentina	---	---	---	51
Estados Unidos	---	---	37	---
Brasil	(170)	---		
Protugal	437	267		
Argentina	349	90		
Dubái	(374)	---		
Colombia	46	---		
Total	7.149	921	1.247	936

A 31 de diciembre de 2021 figura en el pasivo no corriente del balance consolidado del Grupo Amper subvenciones por importe de 145 miles de euros (122 euros a 31 de diciembre de 2020), que provienen de dos de las sociedades que se incorporaron al perímetro de consolidación del Grupo en el ejercicio 2019.

Las subvenciones de capital se obtienen por inversiones en inmovilizado material y otros activos intangibles y se imputan a cuentas de ingresos en la misma proporción que se amortizan los elementos subvencionados. Las subvenciones a la explotación se imputan al resultado del ejercicio en que se conceden.

10. Análisis de materialidad

Con carácter previo a la elaboración del presente informe, el Grupo Amper procedió a actualizar el **análisis de materialidad de la compañía** con el objetivo de determinar los contenidos relevantes para los grupos de interés que influyen en su proceso de toma de decisiones y definen la estructura de este Informe.

Para realizar el análisis de materialidad, el Grupo Amper llevó a cabo el siguiente **proceso**:

- 1. Identificación de asuntos potencialmente relevantes**, para ello se utilizaron las siguientes fuentes de información:
 - Análisis de materialidad del Grupo Amper en 2020.
 - Normas y estándares de reporte: la Ley 11/2018 de España en materia de información no financiera y diversidad, los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (GRI)*, específicamente la cláusula 6.1 del GRI 102 y el *Materiality map del Sustainability Accounting Standard Board (SASB)*, y la Directiva 2014/95/UE.
- 2. Priorización de asuntos** a partir de reuniones con directivos donde se ha procedido a preguntar su percepción sobre distintas dimensiones de la posible relevancia de cada asunto previamente identificado.
- 3. Identificación de aspectos críticos**, alineada con los requisitos definidos por GRI y las exigencias de la Ley 11/2018, que establece un enfoque de riesgos para el análisis de materialidad y de la Directiva 2014/95/UE, que establece asimismo un doble enfoque de materialidad:





El Grupo Amper ha concluido, asimismo, que la protección de la biodiversidad, en la actualidad, no se ha identificado como un aspecto crítico.

4. Identificación de indicadores para cada uno de los asuntos materiales, el Grupo Amper ha identificado los requisitos de información y los indicadores solicitados por los principales estándares de reporte.
5. Por lo tanto, la identificación de aspectos críticos y relevantes supone un reflejo de la opinión de los grupos de interés sobre la relevancia de los asuntos para la compañía.
6. A lo largo de los distintos capítulos del informe se describen las principales políticas y normativa de la compañía, los retos e hitos del año, y los indicadores y resultados en relación con cada uno de estos asuntos materiales:

 Aspectos no financieros que impactan en la situación y resultados de la entidad:

 Empleo y cuestiones asociadas.



 Salud y Seguridad laboral.



 Consumidores.

 Aspectos no financieros a través de los cuales la entidad impacta en la sociedad y en los distintos grupos de interés:



Respeto de los Derechos Humanos.



Corrupción y soborno.



01

EMPLEO Y CUESTIONES ASOCIADAS

El Grupo Amper cuenta con una Política de Recursos Humanos, así como una Política de Seguridad y Salud Corporativa que marca las líneas de actuación en materia de gestión del personal y de prevención de riesgos laborales, incluyendo la organización del trabajo, la formación, y la existencia de un Plan de Igualdad.

02

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Tanto el Código Ético como las Políticas de Seguridad y Salud Laboral de las diferentes compañías que componen el Grupo garantizan un lugar de trabajo seguro y saludable para sus trabajadores, respetando, como mínimo, las disposiciones legales vigentes, el control de los procedimientos de prevención de riesgos sanitarios y profesionales, así como la formación profesional.

ASPECTOS NO FINANCIEROS
QUE IMPACTAN EN LA
SITUACIÓN Y RESULTADOS DE
LA ENTIDAD

03

CONSUMIDORES

En el marco de las actuaciones del Grupo Amper respecto a la relación con los consumidores de sus servicios y productos se ha establecido un procedimiento de resolución de quejas, que permita dar respuestas a las mismas de la forma más rápida y eficiente posible. Además, con el fin de proporcionar la mejor calidad de sus productos y servicios, el Grupo Amper exige a sus proveedores y fabricantes cumplir con normativas de mercado, como la RoHS (Restriction of Hazardous Substances) de forma que el uso de aquellos dentro de sus especificaciones y de acuerdo con los fines para el que fueron diseñados no conlleve ningún peligro para los consumidores.

04

INFORMACIÓN FISCAL

El Grupo Amper cumple con sus obligaciones tributarias en todos los países donde opera, incluyendo dentro de estas obligaciones facilitar a las autoridades competentes la información requerida a la mayor celeridad.

05

CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN AMBIENTAL

Las únicas emisiones de responsabilidad del Grupo Amper son las asociadas a la propia actividad profesional (por consumo de electricidad, combustible, etc...), ya que el Grupo Amper no dispone de plantas propias que produzcan emisiones. El Grupo Amper por el tipo de actividad que desarrolla no cuenta con medidas de adaptación al cambio climático, si bien cuenta con medidas de mitigación, tales como ser más eficientes en los consumos más habituales (papel, electricidad, agua), la aplicación de buenas prácticas en las tareas diarias (apagar ordenadores, luces, imprimir a dos caras y en blanco y negro, adecuado mantenimiento de las instalaciones...), mejora en eficiencia energética de las instalaciones (iluminación led en las oficinas), mejora en la movilidad con la inclusión de vehículos híbridos.

01

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

El Código Ético del Grupo Amper indica expresamente su compromiso con la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Estos derechos incluyen aspectos como el diálogo social, la promoción, el respeto al derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto a los derechos sindicales, el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. El Grupo Amper vela por evitar infringir los derechos humanos y se compromete plenamente a corregir las consecuencias negativas que puedan tener sus actuaciones.

02

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

El Código Ético del Grupo Amper recoge los principios éticos básicos de obligado cumplimiento que debe guiar la actuación de sus consejeros, directivos y empleados y todo aquel tercero que los acepte, con el fin de impedir y prevenir actos ilícitos y promover buenas prácticas empresariales. El Grupo Amper está comprometido en el cumplimiento de los más altos estándares de ética en su actividad, lo cual facilita contratar y retener el talento, ser un Grupo líder en los sectores en los que opera y construir relaciones duraderas con los mejores clientes, representantes, agentes y proveedores.

03

GESTIÓN DE TERCEROS Y CADENA DE SUMINISTROS

El Grupo Amper solicita la adhesión de las subcontratas y proveedores con los que mantiene relaciones contractuales a su Código Ético. Esta adhesión lleva implícita la misma a las políticas de igualdad, medio ambiente y derechos humanos incluidas en dicho Código. Además, el Grupo Amper cuenta con sistemas integrados de gestión con procedimientos de homologación y evaluación de proveedores en los que se consideran cuestiones medioambientales y relativas a la seguridad y salud.

04

ECONOMÍA CIRCULAR Y COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El Grupo Amper cumple con la legislación sobre residuos indicada en la Ley 22/2010, tratando de minimizar lo máximo posible la generación de residuos, y procediendo a su máxima reutilización. En los proyectos que así lo requieren se lleva a cabo un plan de gestión de residuos y si es necesario por la envergadura del proyecto un plan de vigilancia ambiental. El Grupo asume su responsabilidad social corporativa, poniendo especial énfasis en realizar sus actividades diarias en un entorno adecuado tanto para sus trabajadores como para el resto de agentes relacionados.

ASPECTOS NO FINANCIEROS A TRAVÉS DE LOS CUALES LA ENTIDAD IMPACTA EN LA SOCIEDAD Y EN LOS DISTINTOS GRUPOS DE INTERÉS

Anexo I.

Tabla de contenidos del Estado de Información no Financiera

TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018				
ÁMBITOS GENERALES				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-7 Tamaño de la organización GRI 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-6 Mercados servidos	3-19	
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	En los diferentes apartados	
	Los resultados de esas políticas	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	En los diferentes apartados	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	20-22	Definición

I. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales impactos	23-33	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de certificaciones y auditorías en materia ambiental	24	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los equipos responsables	23-24	
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	23	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de las obligaciones del Grupo	N/A	El Grupo Amper no tiene responsabilidades, gastos, activos ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la misma
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cualitativa de los principales impactos	29	El Grupo Amper no cuenta con medidas específicas para prevenir la contaminación lumínica y acústica
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación Marco interno: descripción cualitativa	32	

	eliminación de desechos	de las medidas para la gestión de residuos		
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	30	En el Grupo Amper no se consume agua reciclada
	Consumo de materias primas	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	31	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas y reducciones logradas	30	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	30	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas y reducciones logradas	27	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	30	El consumo eléctrico es el suministrado por las compañías distribuidoras, en función de la regulación aplicable en cada momento, y no se hace uso específico de energías renovables
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	27-28	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para adaptarse al cambio climático	27	
	Metas de reducción establecidas	Marco interno: descripción cualitativa	27	

	voluntariamente	de las metas de reducción de consumos		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Marco interno: descripción cualitativa de los impactos y medidas	23	La actividad que realiza el Grupo Amper no tiene impacto directo ni en la biodiversidad ni en áreas protegidas.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Marco interno: descripción cualitativa de las actividades u operaciones en áreas protegidas	23	La actividad que realiza el Grupo Amper no tiene impacto directo ni en la biodiversidad ni en áreas protegidas

II. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	38	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	40	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	40-41	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: descripción cuantitativa de los despidos totales desglosados por sexo, edad y categoría profesional	42	
	Brecha salarial	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	45	

	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	43-44	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: descripción cuantitativa de las remuneraciones medias de consejeros por sexo	45-46	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: descripción cuantitativa de las remuneraciones medias de directivos por sexo	43	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: descripción cualitativa de la existencia de dichas políticas	47	El Grupo Amper no cuenta con políticas de desconexión laboral, si bien está dialogando con la representación legal de los trabajadores con el fin de alcanzar acuerdos y determinar la referida política.
	Empleados con discapacidad	GRI405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	56	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del trabajo	47-49	
	Número de horas de absentismo	Marco interno: descripción cuantitativa del absentismo	47-49	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas de conciliación	47-49	

	estos por parte de ambos progenitores			
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	49-50	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades profesionales	51-53	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del diálogo social	54	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	54	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	54	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Marco interno: descripción cualitativa de las políticas implementadas en el campo de la formación	55	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Marco interno: descripción cuantitativa de las horas de formación por categoría profesional	55	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco interno: descripción cualitativa de las medidas accesibilidad universal de las personas con discapacidad	56	

Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Descripción cualitativa de la gestión realizada	56-58	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Descripción cualitativa de la gestión realizada	56-58	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Descripción cualitativa de la gestión realizada	56-58	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Descripción cualitativa de la gestión realizada	56-58	

III. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	66-67	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	66-67	

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	67	Durante el ejercicio 2021 no se ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas desarrolladas	66-67		
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas desarrolladas	56-58		
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas desarrolladas	58		
Abolición efectiva del trabajo infantil	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas desarrolladas	58		
IV. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	67-68	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares	68	

	capitales	y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: descripción cualitativa de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	68	No se han realizado aportaciones a estas entidades y/o fundaciones durante el ejercicio 2020

IV. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: descripción cualitativa del impacto	73	El Grupo Amper no realiza actividades que tengan un impacto significativo en las comunidades locales. Tampoco participa en actividades de evaluación de impactos ambientales y sociales, ni programas de desarrollo ni procesos de queja de las comunidades.
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa del impacto	73	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas	73	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio	73	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género	Marco interno: descripción cualitativa de la inclusión en la política	70	

	y ambientales	de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Descripción cualitativa de las relaciones con proveedores	70-72	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Descripción cualitativa y cuantitativa de los sistemas de supervisión y auditorías y resultado de las mismas	70-72	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	69	Grupo Amper no cuenta con medidas específicas para proteger la seguridad y salud de los consumidores, si no que se asegura que sus productos cuentan con la certificación necesaria exigida por la UE
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	69	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: descripción cuantitativa de las quejas recibidas y su resolución	69	Grupo Amper no gestiona quejas de clientes, sino incidencias que son resueltas de forma diaria
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	75	

	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	75	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	75	

REGLAMENTO UE 2020/852

ÁMBITOS GENERALES

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Proporción de actividades económicas elegibles y no elegibles en el volumen total de negocios, de inversiones en activos fijos (capex) y sus gastos operativos (opex)	Marco interno.	58-64	
Divulgaciones que acompañan a los indicadores clave de resultados	Marco interno	58-64	