



C/ Alcalá, 63  
28014 – Madrid

+34 915 624 030  
[www.mazars.es](http://www.mazars.es)

## STEF IBERIA, S.A.U. y Sociedades Dependientes

### Informe de Verificación Independiente

Estado de Información No Financiera  
Consolidado del ejercicio terminado el 31 de  
diciembre de 2022

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al Accionista Único de  
**STEF IBERIA, S.A., Sociedad Unipersonal:**

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) adjunto correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, de **STEF IBERIA, S.A., Sociedad Unipersonal** (en adelante, la Sociedad dominante) y **sociedades dependientes** (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado "7.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" incluido en el EINF adjunto.

Tal y como se indica en el apartado "7. Bases Para la Elaboración del Estado de Información no Financiera" la Sociedad dominante se ha acogido a la dispensa recogida en el art. 49.6 del Código de Comercio y en el artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo STEF radicado en Francia al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, la Sociedad dominante ha formulado el EINF con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Sociedad dominante descrito en el apartado "7.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad", la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis1 de la Directiva 2014/95/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado del Grupo STEF.

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI), seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el apartado "7.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del EINF adjunto.

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

Los Administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

## Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

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

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con estas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección de la Sociedad dominante.

## Fundamento de la conclusión con salvedades

Tal y como se indica en el apartado "7.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del EINF adjunto, el Grupo no incorpora el desglose por sexo de la remuneración media de los directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción, por considerar que dicha información detallada perjudica sus intereses.

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamentos de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de **STEF Iberia, S.A., Sociedad Unipersonal y sociedades dependientes** correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla denominada "7.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad", del citado EINF.

El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por la Sociedad dominante de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19. Bis1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2014/95/UE. La Sociedad dominante ha determinado que ésta última será incluida en el EINF consolidado del Grupo STEF al que la misma pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

## Uso y distribución

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



Madrid, 31 de mayo de 2023

Mazars Auditores, S.L.P.

Pablo Valerio Sardón

STEF

# Estado de Información No Financiera (EINF)

2022

## ÍNDICE

Introducción .....	2
1. Modelo de Negocio .....	3
1.1 Organización y Estructura .....	3
1.2 Actividades y Entorno Empresarial .....	3
1.3 Objetivos y Estrategias de la organización.....	4
1.4 Mercados y Tendencias .....	5
2. Gestión de Riesgos No Financieros.....	6
2.1 Proceso de Gestión de Riesgos No Financieros .....	6
2.2 Principales Riesgos No Financieros Identificados .....	7
2.3 Políticas Corporativas.....	7
2.4 Procedimientos de Diligencia Debida .....	8
2.5 Indicadores Clave de Resultados No Financieros.....	10
3 Información sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal .....	10
3.1 Empleo.....	10
3.2 Organización del Trabajo .....	15
3.3 Salud y Seguridad.....	16
3.4 Relaciones Sociales .....	19
3.5 Formación .....	20
3.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	21
3.7 Igualdad .....	21
4 Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos.....	26
4.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.....	26
4.2 Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos .....	26
5 Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno .....	26
5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno .....	26
5.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.....	35
5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	36
6 Información sobre la Sociedad .....	36
6.1 Compromisos con el desarrollo sostenible .....	36
6.2 Subcontratación y proveedores.....	39
6.3 Consumidores .....	44
6.4 Información Fiscal .....	47
7. Bases Para la Elaboración del Estado de Información no Financiera .....	48
7.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.....	49

## Introducción

La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de grandes empresas y grupos, tiene como objetivo identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.

La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad.

En aplicación de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, el Grupo STEF Iberia incluye en su Informe de Gestión Consolidado, el Estado de Información No Financiera (EINF).

Puesto que STEF IBERIA, S.A.U. y Sociedades Dependientes forman parte de un Grupo que reporta este tipo de información no financiera en Francia (Grupo STEF), de acuerdo a la legislación española, puede acogerse a dispensa parcial en aquellos contenidos informados a nivel Grupo. No obstante, debe elaborar en España un Estado de Información No Financiera que incluya como mínimo la información complementaria no cubierta en dicho consolidado superior. Los contenidos de la normativa mercantil que no se reportan o se reportan de manera parcial a nivel Grupo y sobre los que STEF IBERIA, S.A.U. y Sociedades Dependientes debe informar y verificar se detallan en este Informe. El detalle de los requisitos de la Ley 11/2018, el estándar GRI utilizado y los números de página en las que se da respuesta se muestran en la tabla denominada “7.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad”.

Se ha confirmado que en el documento consolidado del Grupo denominado Rapport annuel del periodo 2022 se ha integrado de manera efectiva la información de STEF IBERIA, S.A.U. y Sociedades Dependientes.

La información relativa a los impactos medioambientales, sociales y empresariales de las actividades de STEF IBERIA, S.A.U. y Sociedades Dependientes se publican de conformidad con las obligaciones derivadas de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre Información no financiera y diversidad

La información, tanto cuantitativa como cualitativa, se facilita para el conjunto del perímetro del Grupo consolidado STEF Iberia, incluida la parte social, incluyendo la plantilla al 31 de diciembre y sus variaciones.

En su caso, se hacen constar expresamente las diferencias de perímetro para cada indicador afectado.

## 1. Modelo de Negocio

### 1.1 Organización y Estructura

El Grupo STEF Iberia es un grupo cuya estructura jurídica se compone de STEF IBERIA, S.A.U., como sociedad dominante del grupo, de la que forman parte las siguientes sociedades:

Denominación	Domicilio	Actividad	Participación
<b>Participación Directa</b>			
STEF PORTUGAL LOGISTICA E TRANSPORTE, LDA	Povoa de Santa Iria (Portugal)	Prestación de servicios logísticos y de transporte	100%
STEF LOS OLIVOS. S.A.U	Torrejón de Ardoz (Madrid)	Prestación de servicios logísticos a grandes superficies	100%
STEF IBERFROID. S.L.U.	Torrejón de Ardoz (Madrid)	Prestación de servicios logísticos a grandes superficies	100%
IMMO STEF ESPAÑA, SL (*)	Torrejón de Ardoz (Madrid)	Adquisición, gestión, arrendamiento, explotación y ventas de activos inmobiliarios	35,58%
IMMO STEF PORTUGAL, SL(*)	Torrejón de Ardoz (Madrid)	Adquisición, gestión, arrendamiento, explotación y ventas de activos inmobiliarios	5,16%
LOGIREST SLU	Torrejón de Ardoz (Madrid)	Comercio al por Mayor/Intermediarios del Comercio de Productos Diversos.	100%
STEF TRANSPORTES FRIGORIFICOS S.A.U.	Torrejón de Ardoz (Madrid)	Prestación de servicios logísticos y de transporte	100%
TTC LOGISTICA FRIGORIFICA SL (1)	Ledoño (A Coruña)	Prestación de servicios logísticos y de transporte	100%
TRANSP. TEMPERATURA CONTROLADA SL (1)	Ledoño (A Coruña)	Prestación de servicios de transporte	100%
OLANO VALENCIA, S.L. (*)	Valencia	Prestación de servicios logísticos y de transporte	40%
<b>Participación Indirecta</b>			
FRIOMERK, SAU (*) (2)	Torrejón de Ardoz (Madrid)	Compraventa de acciones y gestión de Sociedades participadas	35,58%
EUROMERK, SAU (*) (3)	Valencia	Prestación de servicios logísticos y de transporte	35,58%

\* Sociedades que consolidan por Puesta en Equivalencia

(1) Participada STEF Transportes Frigoríficos desde 01/07/22

(2) Participada a través de Immo Stef España, SL

(3) Participada a través de Immo Stef España, SL y Friomerk, SAU

La sociedad dominante STEF IBERIA, S.A.U., forma parte a su vez del Grupo STEF cuya sociedad dominante última es STEF, S.A. (Sociedad de nacionalidad francesa).

Operativamente, el Grupo STEF Iberia está estructurado de la siguiente manera:

- Servicios centrales de soporte que dan apoyo a los centros de beneficio formado por: Dirección General, Dirección Administración y Finanzas, Dirección Comercial, Dirección de Informática, Dirección Técnica y Dirección de Recursos Humanos.
- Centros operativos de beneficio que se organizan en unidades de negocio en función de la actividad principal que desarrolla y/o el sector logístico en el que opera: Logística, Transporte Doméstico, Restauración y Flujos Internacionales.

### 1.2 Actividades y Entorno Empresarial

El Grupo STEF Iberia es un operador logístico especializado en logística y transporte para productos alimentarios bajo temperatura controlada desde -25°C hasta + 15° C. que presenta soluciones adaptadas a la industria alimentaria (fabricantes), a las cadenas de distribución (retail) y a los actores de la restauración (foodservice).

Las actividades ejercidas por el Grupo se centran en:

- Servicios de Transporte: ámbito geográfico nacional e internacional / unidad de transporte: cajas, palets, lotes y camiones completos
- Servicios de Logística: manipulación, almacenaje y preparación de pedidos
- Servicios complementarios: copacking, congelación y descongelación etc.

El Grupo STEF ocupa un nicho específico (temperatura controlada) con unas fuertes barreras de entrada debido a las altas inversiones que requieren medios muy especializados. El sector de la alimentación, en relación con otros sectores, está menos expuesto a los ciclos económicos que principalmente originan desplazamientos entre distintos tipos de productos, pero con un bajo impacto en los volúmenes.

### 1.3 Objetivos y Estrategias de la organización

Nuestro objetivo es garantizar que las personas tengan los alimentos que necesitan, donde los necesitan. STEF reúne una experiencia inigualable que lo convierte en uno de los líderes en la Península Ibérica de los servicios de transporte y logística a temperatura controlada (de -25°C a +15°C). Junto a nuestros clientes de la industria, la distribución y la restauración, trabajamos para desarrollar una cadena de suministro cada vez más ágil y conectada en respuesta a los cambios en los hábitos de consumo y a la transformación de los canales de distribución, desde el comercio de proximidad hasta las grandes superficies y el comercio electrónico. Desarrollamos nuestras actividades de transporte, logística y acondicionamiento industrial conciliando los aspectos medioambientales, sociales y corporativos. Esto se refleja en nuestra iniciativa climática Moving Green, que promueve la movilidad sostenible y una producción de frío más responsable.

El plan estratégico de STEF se fundamenta en una visión de su contribución a la sociedad, plasmada en su razón de ser: “Equipos implicados a diario para garantizar de forma sostenible y segura el acceso a la diversidad alimentaria para todos”. Esta es la expresión de una fuerte convicción sobre la forma específica y diferenciadora con la que el grupo comprende sus actividades y busca llevarlas a cabo. Es una brújula para todos los empleados y muestra, más allá de las palabras, la realidad de su compromiso diario con sus clientes, sus consumidores y el mundo que nos rodea.

#### Misión, visión y valores:



**Soluciones adaptadas a:**



**Pilares y objetivos estratégicos:**



**1.4 Mercados y Tendencias**

Para el desarrollo de su actividad, el Grupo dispone de plataformas logísticas en toda la Península Ibérica, así como de medios de transporte, tanto propios como subcontratados, y desarrolla su actividad fundamentalmente en la Península Ibérica y en otros países de la Unión Europea.

Los principales factores y tendencias que pueden afectar a la consecución de los objetivos son:

**Costes de producción:**

- Disponibilidad y cualificación de la mano de obra
- Coste de la electricidad
- Evolución del precio del combustible
- Coste inmobiliario (terreno) para el desarrollo de nuevas plataformas logísticas
- Disponibilidad de medios de transporte

**Clientes/Mercado:**

- La evolución del consumo alimentario (crecimiento económico, crisis sanitarias, renta disponible, ...)
- Los hábitos de consumo: auge de los productos plant based, las informaciones sobre el consumo excesivo de carne o la pérdida de protagonismo de los lácteos tradicionales afectan negativamente a sectores muy concretos.
- Nuevos canales de compra (omnicanalidad).

- Grado de externalización de las operaciones logísticas (inferior a otros países de Europa).

**Legislación:**

- Seguridad alimentaria
- Laboral
- Transporte terrestre y distribución urbana
- Medioambiental

## 2. Gestión de Riesgos No Financieros

Las actividades del Grupo están expuestas a diversos riesgos no financieros, aunque, debido a que su actividad se desarrolla en el sector alimentario, la exposición a la volatilidad de factores externos es sensiblemente menor que en otros sectores.

No obstante, el Grupo dispone de mecanismos de identificación y evaluación, así como de prevención y mitigación de los impactos más significativos. Además, se realizan procedimientos para la verificación y control de la efectividad de las medidas implementadas.

### 2.1 Proceso de Gestión de Riesgos No Financieros

El Grupo STEF Iberia gestiona los principales riesgos no financieros vinculados a sus actividades, entre ellas, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos desde un punto de vista no financiero.

STEF ha analizado los impactos y riesgos sociales, societarios y medioambientales a los que podría estar expuesto el Grupo.

**Metodología seguida para el análisis de riesgos no financieros:**

Con el fin de determinar los impactos desde el punto de vista social, societario y medioambiental inducidos por las actividades actuales y futuras del Grupo STEF, la identificación de las principales problemáticas ha sido compartida entre:

- Riesgos Sociales y Societarios: Expertos de la función RR.HH. del Grupo y Gerentes operacionales y funcionales.
- Riesgos medioambientales: El censo de las diferentes fuentes de emisiones ha sido establecido por la Dirección de Desarrollo sostenible en coordinación con las Direcciones técnicas del Grupo (Inmobiliario y vehículos) con el fin de tener en cuenta el conjunto de aspectos, tanto inmobiliarios como de explotación.

Esta metodología ha permitido cartografiar los diferentes temas, evaluar su peso relativo en la actividad de STEF y su nivel de gravedad en términos de impactos sociales y societarios.

En el punto siguiente se exponen, como resultado de estos análisis, los principales impactos que afectan al Grupo STEF.

## **2.2 Principales Riesgos No Financieros Identificados**

- I. Capital humano
- II. Salud y seguridad en el trabajo
- III. El Cambio climático
- IV. Emisiones sonoras
- V. Salud y seguridad de los consumidores
- VI. Riesgo ligado a los sistemas de información
- VII. Riesgo por crisis sanitarias

## **2.3 Políticas Corporativas**

Las principales Políticas Corporativas aplicadas respecto a los riesgos no financieros identificados son:

- Manual del Grupo STEF de procedimientos de adaptación a la normativa LOPD, donde se incluye:
  - Procedimiento de gestión de usuarios
  - Gestión de contraseñas
  - Gestión y autenticación de accesos
  - Gestión de soportes informáticos
  - Gestión de incidencias
  - Gestión de documentos impresos
  - Procedimientos de control de acceso físico
- Código ético del Grupo STEF (realizado a partir de las cartas éticas de la matriz francesa STEF)
- Política de protección de la imagen del Grupo STEF (Francia y resto de Europa)
- Reglamento, términos y condiciones de uso del correo electrónico corporativo
- Reglamento de acceso a internet, dentro de la red del Grupo STEF
- Procedimiento de acceso a la información y seguridad de los datos
- Procedimiento de seguimiento y control del Plan de Prevención de delitos
- Código deontológico de compras (Carta de Compras Sostenibles)
- Procedimiento de contratos
- Plan de prevención de riesgos laborales
- Cumplimiento de los Convenios colectivos
- Plan de igualdad
- Protocolo de prevención y respuesta frente al acoso laboral y sexual
- Procedimientos y manuales para conductores
- Política de seguridad y salud laboral

## **2.4 Procedimientos de Diligencia Debida**

Los Procedimientos de Diligencia Debida son aplicados por el Grupo STEF Iberia para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos no financieros e impactos significativos; incluso en relación con sus cadenas de suministro y subcontratación, con el fin de detectar, prevenir y atenuar efectos adversos existentes y potenciales.

Además de las actuaciones realizadas para identificar y evaluar los riesgos no financieros, también son considerados como Procedimientos de Diligencia Debida las actuaciones realizadas para su verificación y control, incluyendo la adopción de medidas.

Los principales Procedimientos de Diligencia Debida aplicados por el Grupo STEF Iberia respecto a los riesgos no financieros identificados son:

### **I. Capital humano**

Un capital humano comprometido y motivado es una apuesta prioritaria para el Grupo, permitiendo dos objetivos: asegurar un servicio eficaz a los clientes y acompañar el crecimiento a medio plazo.

La diversidad de equipos y su saber hacer forman la riqueza del Grupo, por lo que los colaboradores son la fuerza de STEF.

Los actores de la función de RR.HH. se movilizan alrededor de cinco ejes:

- a) Identificación de las necesidades en RR.HH. para acompañar los objetivos del Grupo STEF
- b) Preparación de la plantilla para acompañar y tener éxito en las transformaciones del Grupo. Este objetivo se ha convertido en una realidad gracias a las acciones llevadas a cabo a todos los niveles de la organización, a través de la gestión del talento y de la formación
- c) Atracción del talento. El Grupo recluta personal para funciones diversas (chóferes, preparadores de pedidos, mandos, gerentes experimentados y jóvenes diplomados)
- d) Implicación de los equipos: El Grupo STEF parte del principio de hacer partícipes a los empleados de su Capital Social, un modelo único en su sector de actividad. Al cierre del ejercicio 2022, a nivel de Grupo STEF, un 72,8% del Capital está detentado por su equipo directivo y los empleados
- e) Favorecer un buen clima social

### **II. Salud y seguridad en el trabajo**

Como consecuencia del desarrollo de su actividad bajo temperatura controlada, principalmente de carácter manual, la salud y la seguridad en el trabajo es una apuesta a nivel social para el Grupo STEF.

La política de salud y seguridad en el trabajo se apoya sobre los valores del Grupo, en el respeto y la integridad física y mental de los colaboradores.

### **III. El Cambio climático**

A nivel Grupo STEF, el análisis de las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero ligadas a las actividades logísticas muestra que la mayor parte de dichas emisiones se

deben al consumo de carburantes (Gasóleo A y Gasóleo B), seguido del consumo de energía eléctrica y, por último, del consumo de fluidos frigoríficos.

A la vista de esto, el Grupo STEF trata prioritariamente sobre:

- Los medios técnicos (renovación regular del parque de vehículos y selección de equipamiento inmobiliario)
- La colaboración con los constructores de vehículos y los suministradores de equipamiento
- La formación de colaboradores

#### IV. Emisiones sonoras

Con el fin de minimizar las emisiones sonoras en las entregas en el centro de las ciudades, el Grupo STEF privilegia la elección de materiales (sobre todo en la producción de frío en los vehículos), presentando los niveles de emisión sonora más bajos del mercado.

#### V. Salud y seguridad de los consumidores

STEF, como parte integrante de la cadena de frío, tiene como obligación garantizar su respeto y la trazabilidad de los productos que le son confiados. Esta exigencia se traduce en:

- Sistemas de medida y registro de temperatura durante los períodos de explotación
- Sistemas de video-vigilancia para los períodos fuera de la explotación
- Sistemas de información que aseguren la trazabilidad de las mercancías, permitiendo atender a cualquier demanda de identificación y localización

STEF dispone de una organización estructurada encargada de cerciorarse de la seguridad sanitaria de los productos alimentarios que le son confiados, de cara a eventuales riesgos biológicos, físicos o químicos.

#### VI. Riesgo ligado a los sistemas de información

Como consecuencia de la dependencia de los flujos de información permanente, la salvaguardia y la seguridad de las cifras son una prioridad. Por ello el Grupo tiene una sociedad de expertos dedicada a los sistemas de información. La seguridad e integridad de los datos, su restauración inmediata en caso de incidentes que afecten a las unidades centrales, y el mantenimiento de la inviolabilidad de los sistemas de información constituye una prioridad fundamental y constante en la relación con los clientes.

#### VII. Riesgo relativo a crisis sanitaria:

Para la gestión de la situación de crisis sanitaria generada por el coronavirus (Covid-19), la compañía ha activado los planes de contingencia contemplados ante estas circunstancias, que han permitido la continuidad del negocio, intentando aproximarla a la normalidad.

Para ello, se ha llevado a la práctica la implementación de medidas organizativas para la gestión de la crisis, tanto individuales (gestión de situaciones de contagio o aislamiento), como colectivas.

## 2.5 Indicadores Clave de Resultados No Financieros

El Grupo STEF Iberia incluye en el presente Estado de Información No Financiera, indicadores Clave de Resultados No Financieros que permiten el seguimiento y la evaluación de los progresos obtenidos con la implementación de las políticas y procedimientos, favoreciendo la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia.

Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, las circunstancias específicas y los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos, el Grupo STEF Iberia ha establecido indicadores útiles, tomando como referencia determinados estándares seleccionados de Global Reporting Initiative (GRI), y la información presentada es precisa, comparable y verificable.

## 3 Información sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal

### 3.1 Empleo

#### 3.1.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

A continuación, se indica el número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional del Grupo STEF Iberia para 2021 y 2022:

EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2021	Mujeres	Hombres
<b>Distribución por Sexo</b>	<b>620</b>	<b>1.690</b>
<b>Distribución por Edad</b>		
Menores de 30 años	59	183
Entre 30 y 50 años	471	1.062
Mayores de 50 años	90	445
<b>Distribución por País</b>		
España	492	1.381
Portugal	128	309
<b>Distribución por Clasificación Profesional</b>		
Directores y mandos	67	195
Administrativos	369	286
Operarios y otros	184	1.209
<b>TOTAL DE EMPLEADOS</b>	<b>2.310</b>	

	Mujeres	Hombres
<b>EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2022</b>	679	1.953
<b>Distribución por Edad</b>		
Menores de 30 años	73	227
Entre 30 y 50 años	418	1.188
Mayores de 50 años	114	538
<b>Distribución por País</b>		
ESPAÑA	557	1.620
PORTUGAL	122	333
<b>Distribución por Clasificación Profesional</b>		
En puestos de Dirección y Mandos	72	224
En puestos de Administrativos	413	324
En puestos de Operativa y otros	194	1.405
<b>TOTAL DE EMPLEADOS</b>	<b>2.632</b>	

### 3.1.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

A continuación, se indica el número total y la distribución de modalidades de contrato de trabajo del Grupo STEF Iberia para 2021 Y 2022:

<b>EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2021</b>	Mujeres	Hombres
<b>Distribución por Modalidades de Contrato de Trabajo</b>		
Temporal_T. Completo	71	203
Temporal_T. Parcial	8	24
Indefinido_T. Completo	527	1.448
Indefinido_T. Parcial	14	15
<b>TOTAL DE EMPLEADOS</b>	<b>2.310</b>	

<b>EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2022</b>	Mujeres	Hombres
<b>Distribución por Modalidades de Contrato de Trabajo</b>		
Temporal T. Completo	67	171
Temporal T. Parcial	7	19
Indefinido T. Completo	592	1718
Indefinido T. Parcial	13	45
<b>TOTAL DE EMPLEADOS</b>	<b>2.632</b>	

### 3.1.3 Número de empleados promedio clasificados por modalidades de contrato de trabajo, sexo, edad y clasificación profesional

A continuación, se indica el promedio de empleados del Grupo STEF Iberia en el 2021 y 2022 desglosado por número de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, país, edad y clasificación profesional. Para su cálculo, se ha considerado el número de días trabajados por parte de los empleados, así como el porcentaje de jornada de los mismos.

**Ejercicio 2021:**

Promedio Anual	Mujeres					Hombres				
	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Indefinido T. Completo	Indefinido T. Parcial	TOTAL	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Indefinido T. Completo	Indefinido T. Parcial	TOTAL
<b>Distribución por Edad</b>	<b>54,95</b>	<b>3,21</b>	<b>490,23</b>	<b>7,89</b>	<b>556,28</b>	<b>179,47</b>	<b>11,84</b>	<b>1.378,19</b>	<b>12,89</b>	<b>1.582,38</b>
Menores de 30 años	21,84	1,17	23,78	0,70	47,49	56,94	4,26	82,62	2,00	145,82
Entre 30 y 50 años	32,30	1,13	394,57	4,56	432,56	105,91	3,66	894,25	8,80	1.012,62
Mayores de 50 años	0,81	0,90	71,88	2,63	76,23	16,61	3,92	401,32	2,09	423,93
<b>Distribución por Clasificación Profesional</b>	<b>54,95</b>	<b>3,21</b>	<b>490,23</b>	<b>7,89</b>	<b>556,28</b>	<b>179,47</b>	<b>11,84</b>	<b>1.378,19</b>	<b>12,89</b>	<b>1.582,38</b>
Directores y mandos	0,00	0,00	65,24	0,00	65,24	1,81	0,25	182,32	0,00	184,38
Administrativos	34,11	1,60	303,96	2,69	342,35	34,46	1,31	237,93	1,46	275,16
Operarios y otros	20,84	1,60	121,04	5,21	148,69	143,20	10,28	957,93	11,43	1.122,83

**Ejercicio 2022:**

PROMEDIO ANUAL	Mujeres					Hombres				
	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Indefinido T. Completo	Indefinido T. Parcial	TOTAL	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Indefinido T. Completo	Indefinido T. Parcial	TOTAL
<b>Distribución por Edad</b>	<b>72,83</b>	<b>0,78</b>	<b>521,66</b>	<b>36,61</b>	<b>631,88</b>	<b>216,50</b>	<b>4,64</b>	<b>1.528,19</b>	<b>60,66</b>	<b>1.809,98</b>
Menores de 30 años	30,11	0,28	25,24	1,75	57,38	85,96	1,57	99,65	5,36	192,53
Entre 30 y 50 años	39,08	0,08	397,16	28,40	464,73	110,90	3,03	952,15	40,80	1.106,88
Mayores de 50 años	3,63	0,42	99,26	6,47	109,78	19,65	0,04	476,38	14,50	510,57
<b>Distribución por Clasificación Profesional</b>	<b>72,83</b>	<b>0,78</b>	<b>521,66</b>	<b>36,61</b>	<b>631,88</b>	<b>216,50</b>	<b>4,64</b>	<b>1.528,19</b>	<b>60,66</b>	<b>1.809,98</b>
En puestos de Dirección y Mandos	2,76	0,00	63,29	8,96	75,01	3,20	0,00	192,91	20,02	216,12
En puestos de Administrativos	47,59	0,78	299,84	24,57	372,78	41,84	0,70	224,15	19,09	285,78
En puestos de Operativa	22,48	0,00	158,53	3,08	184,09	171,46	3,93	1.111,13	21,55	1.308,08

### 3.1.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

A continuación, se indica el número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional de los ejercicios 2021 y 2022 para el Grupo STEF Iberia:

Ejercicio 2021:

	Mujeres	Hombres
<b>DESPIDOS</b>	<b>18</b>	<b>61</b>
<b>Distribución por Edad</b>		
Menores de 30 años	2	8
Entre 30 y 50 años	15	42
Mayores de 50 años	1	11
<b>Distribución por Clasificación Profesional</b>		
En puestos de Dirección y Mandos	5	6
En puestos de Administrativos	11	14
En puestos de Operativa	2	41

Ejercicio 2022:

	Mujeres	Hombres
<b>DESPIDOS</b>	<b>27</b>	<b>69</b>
<b>Distribución por Edad</b>		
Menores de 30 años	6	22
Entre 30 y 50 años	20	37
Mayores de 50 años	1	10
<b>Distribución por Clasificación Profesional</b>		
En puestos de Dirección y Mandos	7	8
En puestos de Administrativos	17	6
En puestos de Operativa y otros	3	55

### 3.1.5 Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

A continuación, se detallan las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional, expresadas en miles de euros. Las remuneraciones mostradas incluyen el importe anualizado de la retribución fija percibida, y se han calculado en base a la plantilla a cierre 31 de diciembre de 2022.

Remuneraciones Medias (Miles €)	Mujeres				Hombres			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
<b>Por Sexo</b>	23,1	24,5	24,3	24,9	23,3	25,4	25,8	26,3

Remuneraciones Medias (Miles €)	2019	2020	2021	2022
<b>Por Edad</b>				
Menores de 30 años	16,6	19,1	19,5	20,7
Entre 30 y 50 años	23,3	24,6	24,7	25,2
Mayores de 50 años	28,1	30,2	30,0	30,3
<b>Por Clasificación Profesional</b>				
En puestos de Dirección y Mandos	48,8	50,0	50,0	51,0
En puestos de Administrativos	22,3	23,3	23,5	24,2
En puestos de Operativa y Otros	19,0	21,2	21,6	22,2

### Política de remuneraciones

Como complemento a la remuneración base, revisada anualmente, la política de remuneración puede incluir elementos de remuneración variable en función de la consecución de objetivos cualitativos y cuantitativos, así como elementos no salariales.

A continuación, se muestra la diferencia salarial mujer vs hombre comparada de los ejercicios 2022, 2021, 2020 y 2019<sup>1</sup>:

Brecha Salarial (Miles €)	Mujeres				Hombres				Ratio			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Dirección y Mandos	42,5	42,0	40,7	41,0	48,8	52,9	53,2	54,2	87%	79%	77%	76%
Administrativos	21,3	22,6	22,8	23,3	22,3	24,3	24,5	25,2	96%	93%	93%	93%
Operativa y Otros	18,8	21,3	21,4	22,2	19,0	21,2	21,7	22,1	99%	100%	99%	100%

Los administradores, o, en su caso, los miembros del Consejo de Administración, durante los ejercicios 2022, 2021 y 2020 no han devengado retribuciones por ningún concepto.

Durante los ejercicios 2022, 2021 y 2020, y hasta el momento de formulación de las cuentas, el Grupo no ha tenido contratadas obligaciones en materia de pensiones y de seguros de vida con respecto a antiguos o actuales Administradores, o, en su caso, los miembros del Consejo de Administración.

Las retribuciones devengadas en su conjunto por todos los conceptos por el personal de Dirección han ascendido a 1.974 miles de euros durante el ejercicio 2022 (no se proporciona el desglose por sexo de dichos importes). Durante el año 2021 el importe ascendió a 1.773 miles de euros y en el año 2020 el importe ascendió a 1.969 miles de euros.

STEF, S.A. tiene suscrita a nivel Internacional una póliza de seguro que garantiza la responsabilidad civil de todos los mandatarios sociales a nivel mundial. La prima asociada a esta póliza corre a cargo directamente de la entidad matriz, repercutiendo la parte correspondiente a STEF IBERIA, S.A.U., por importe de 5,7 miles de euros en 2022.

### 3.1.6 Número de empleados con discapacidad

A continuación, se indica el número de empleados con discapacidad de 2022:

Discapacidad	2020	2021	2022
Empleados con discapacidad mayor o igual al 33%	23	20	23
Plantilla total	2.166	2.310	2.632
<b>Ratio</b>	1,06%	0,87%	0,87%

<sup>1</sup> La brecha salarial se calcula de la siguiente manera: Remuneración media de mujer/Remuneración media de hombre.

### **3.1.7 Implantación de políticas de desconexión laboral**

Desde 2019 el Grupo STEF Iberia ha definido una política de desconexión digital, reconociendo el derecho a la desconexión fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo.

Igualmente, dicha política compromete a los empleados a respetar las horas de trabajo a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes, o de efectuar llamadas telefónicas.

## **3.2 Organización del Trabajo**

### **3.2.1 Organización del tiempo de trabajo**

El Grupo respeta los principios definidos por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, así como las disposiciones vigentes en los distintos países en los que tiene personal, y los convenios colectivos a los que el Grupo está adscrito.

En la organización del trabajo se respetan los límites de descanso semanal y descanso entre jornada y resto de consideraciones establecidos con carácter general en los artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada máxima anual es la establecida en los distintos convenios colectivos de aplicación, siendo los aplicables en 2022:

- CONVENIOS COLECTIVOS DE TRANSPORTE. Son provinciales (Pontevedra; Coruña, Guipúzcoa; Vizcaya; Vitoria; Burgos; Navarra; Gerona; Barcelona; Valencia; Alicante; Málaga; Canarias)
- CONVENIO COLECTIVO DE OPERADORES LOGISTICOS Y PAQUETERIA DE MADRID.
- CONVENIO COLECTIVO DE OPERADORES LOGISTICOS DE SEVILLA.
- CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE MADRID.

Los servicios prestados por STEF requieren trabajo a turnos y en fin de semana en función de los requerimientos y necesidades específicas del cliente e incluso de la época del año, siendo el período estival y la Campaña de Navidad los que implican una mayor carga de trabajo en la Logística y Transporte de Mercancías bajo temperatura controlada (refrigerado y congelado). Por este motivo no hay una política u organización general a nivel de turnos, sino una organización específica a nivel de Plataforma y Cliente e incluso de época del año. Dicha organización, fundamental para el desarrollo de nuestro trabajo, se planifica con varios meses de antelación y se pone en conocimiento de los empleados afectados.

El trabajo a turnos y la nocturnidad se retribuyen conforme a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación para el caso concreto.

En Servicios Centrales, la jornada de trabajo es de 40 horas semanales de lunes a viernes, compensándose el exceso de jornada anual sobre lo establecido en el convenio con días de libre disposición.

### 3.2.2 Número total de horas de absentismo registradas en 2022

En el Grupo STEF Iberia, los datos sobre absentismo laboral en 2021 y 2022 son los siguientes:

<b>Absentismo (horas)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Contingencias profesionales</b>	<b>56.804</b>	<b>54.544</b>
Accidentes de trabajo/Enfermedades profesionales	56.804	54.544
<b>Contingencias comunes</b>	<b>232.768</b>	<b>241.432</b>
Enfermedad común/Accidente no laboral	232.768	241.432
<b>TOTAL</b>	<b>289.572</b>	<b>295.976</b>

Para el cálculo de las horas de absentismo se ha estimado una jornada laboral de 40 horas a la semana.

Incluye absentismo COVID, calificado en la mayoría de los casos, como Accidente de trabajo / Enfermedad Profesional.

El criterio para la calificación de las bajas por Covid y de las bajas por cuarentena derivadas del mismo que se ha aplicado en nómina es el decidido por el médico de la Seguridad Social que ha emitido el parte de baja, ya que, en otro caso, divergencia entre la calificación del médico y el tratamiento en nómina y seguros sociales generaría diferencia de cotización.

### 3.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Las medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar adoptadas por la compañía son las incluidas en el Plan de Igualdad que incluye medidas adicionales en los siguientes temas: Acompañamiento de familiares a visita médica, medidas de apoyo económico para trabajadoras víctima de violencia de género, reducción de jornada para cuidado directo de persona discapacitada a cargo, cesión del permiso de maternidad.

Dentro del plan de igualdad y para los supuestos de cesión al padre de parte del permiso de maternidad, se conceden días de permiso retribuido adicionales en función de las semanas cedidas.

## 3.3 Salud y Seguridad

### 3.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Con el fin de velar por unas condiciones adecuadas en materia de Seguridad y Salud Laboral, Grupo STEF dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales como herramienta básica, a través de la cual, integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y con el que, adicionalmente, establece una Política de Seguridad y Salud Laboral.

Tanto la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales; el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 604/2006 de 19 de mayo por el que se modifica el Real Decreto 39/1997 y la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales; ponen de manifiesto que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse dentro de su sistema general de gestión.

Complementariamente, se pretende que se cumpla el objetivo específico de introducir la dimensión de género en la política de Salud y Seguridad Laboral, así como difundir el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo establecido por la Compañía.

Para ello, el Grupo STEF, dentro de su Plan de Igualdad, prevé una serie de medidas en materia de Salud Laboral.

Desde el año 2016, el GRUPO STEF difunde el protocolo de actuación de la Empresa en situaciones de riesgo por embarazo y la lactancia natural.

Se informa mensualmente a los Comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, así como a la Comisión de Igualdad.

Desde 2017, el GRUPO STEF cuenta con un Protocolo de acoso por razón de sexo en el sistema de información de la Empresa y medios de comunicación interna.

El GRUPO STEF cuenta con un procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.

Adicionalmente se han introducido medidas como: servicios de fisioterapia en determinados centros. Incorporación de automatismos progresiva que mejoren las condiciones ergonómicas (retractiladoras automáticas, electroimanes, equipos de preparación eléctricos). Procedimentación de trabajos con riesgos especiales. Mejoras en los equipos de trabajo para aumentar la seguridad de los mismos.

Con motivo de la pandemia, el GRUPO STEF puso en marcha en el 2020 un conjunto de medidas encaminadas a la contención y minimización de los efectos provocados por la misma.

### **3.3.2 Número de accidentes de trabajo, índices de frecuencia y gravedad, y enfermedades profesionales, desagregados por sexo del Grupo STEF Iberia**

A continuación, se muestran los accidentes de trabajo y los índices de frecuencia y gravedad<sup>2</sup> por sexo del Grupo STEF Iberia en 2021 y 2022:

---

<sup>2</sup> Para el cálculo de los índices de accidentabilidad, se han tenido en cuenta los accidentes en el puesto de trabajo, así como los accidentes in itinere.

**Ejercicio 2021:**

<b>Accidentabilidad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Accidentes de trabajo con baja</b>			
<b>Nº total de accidentes</b>	<b>25</b>	<b>125</b>	<b>150</b>
Nº de accidentes de trabajo in itinere	3	11	14
Nº de accidentes de trabajo en el puesto de trabajo e in mision	22	114	136
<b>Nº total de jornadas perdidas por accidente</b>	<b>1.200</b>	<b>3.529</b>	<b>4.729</b>
Nº de jornadas perdidas accidente in itinere	484	678	1.162
Nº de jornadas perdidas accidente en el puesto de trabajo	716	2.851	3.567
<b>Índices de accidentabilidad</b>			
Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo con baja/Nº de horas trabajadas*1000000)	25,60	43,48	38,94
Índice de gravedad (Nº de jornadas naturales perdidas por accidente de trabajo con baja/Nº de horas trabajadas*1000)	1,23	1,23	1,23
<b>Enfermedades profesionales</b>			
Nº total de casos	2	1	3

**Ejercicio 2022:**

<b>Accidentabilidad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Accidentes de trabajo sin baja</b>			
<b>Nº total de accidentes</b>	<b>21</b>	<b>71</b>	<b>92</b>
<b>Accidentes de trabajo con baja</b>			
<b>Nº total de accidentes</b>	<b>19</b>	<b>141</b>	<b>160</b>
Nº de accidentes de trabajo in itinere	1	10	11
Nº de accidentes de trabajo en el puesto de trabajo	18	131	149
<b>Nº total de jornadas perdidas por accidente</b>	<b>378</b>	<b>3.948</b>	<b>4.326</b>
Nº de jornadas perdidas accidente in itinere	24	270	294
Nº de jornadas perdidas accidente en el puesto de trabajo	354	3.678	4.032
<b>Índices de accidentabilidad</b>			
Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo con baja / Nº de horas trabajadas * 1.000.000)	44,31	79,47	70,69
Índice de gravedad (Nº de jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas * 1.000)	0,96	2,31	1,97
<b>Enfermedades profesionales</b>			
Nº total de casos	1	0	1

### **3.4 Relaciones Sociales**

#### **3.4.1 Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos**

En los distintos centros de STEF se aplican los diferentes convenios colectivos provinciales de transporte de mercancías por carretera, con excepción de los centros de trabajos en la Comunidad de Madrid, a los que les resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte, y el centro de trabajo de Sevilla al que se le aplica el Convenio de Operadores Logísticos. En la entidad LOGIREST, S.LU., se aplica el Convenio de Comercio y Alimentación de Madrid.

Se facilita a todos los centros de trabajo del Grupo STEF en España la información que procede del Comité de Empresa Europeo del Grupo, en el que España cuenta con un representante.

#### **3.4.2 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país**

Todas las personas trabajadoras del Grupo STEF en España están bajo el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo que le resulta de aplicación.

#### **3.4.3 El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.**

El marco jurídico de las relaciones laborales en las empresas del Grupo STEF en España, que desarrollan actividad operativa, está regulado, al margen de la normativa laboral de general aplicación, por los Convenios Colectivos, todos ellos de ámbito provincial, de Comercio (para Logirest, S.LU.) de Operadores de Transporte y Paquetería (Madrid); y de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia correspondiente (para el resto de los centros de trabajo), y para todas las empresas menos para Logirest, S.LU., también resulta de aplicación, como norma subsidiaria el II Acuerdo General para las Empresas de Transportes por Carretera. Estos convenios colectivos contienen cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

Los centros de trabajo de STEF Iberia, S.A.U., STEF Los Olivos, S.A.U., Logirest, S.L.U y STEF Transportes Frigoríficos S.A.U. cuentan con representantes legales de los trabajadores, que, dependiendo del número de trabajadores del centro de trabajo, se constituyen en Comités de Empresas o en Delegados de Personal.

Se mantienen reuniones ordinarias y extraordinarias con las distintas representaciones legales de los trabajadores, y de cada una de estas reuniones se firma la correspondiente Acta, se cumplen con los derechos de información previstos en el art. 64 del TRET, las reuniones se programan con carácter trimestral, aunque esta regla puede variarse en función de las necesidades del centro de trabajo y de los asuntos a tratar con los Delegados de Personal y Comités de Empresa.

Las relaciones laborales en STEF están basadas en dos pilares: el más alto grado cumplimiento de las normas laborales y la vocación de diálogo desde la Dirección, lo que ha generado la ausencia de conflictividad social en nuestros centros de trabajo, elemento esencial para desarrollar nuestra actividad en términos de normalidad.”

### 3.4.4 Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación:

Desde el año 2005, STEF implantó en sus sociedades españolas un plan de inversión que ofrece a todos los empleados bajo algunos requisitos comprar participaciones y acciones de la empresa. Toda la información sobre este plan está a disposición en la guía digital: <https://pee.stef.es/> Con respecto a los canales disponibles para informar a sus empleados, STEF dispone de una intranet y envíos de emails (accesible a un 50% de la plantilla que dispone de acceso a red interna), tableros de anuncio en los centros y webs abiertas a todos como la del plan de inversión. Otro canal es el presencial con reuniones de información a toda la plantilla, en especial, a mitad de año para hacer balance de compañía e informar sobre el plan de inversión.

## 3.5 Formación

### 3.5.1 Las políticas implementadas en el campo de la formación y horas de formación por categorías profesionales

Los ejes principales de la estrategia de formación del Grupo STEF Iberia en 2022 han girado en torno a asegurar, las formaciones obligatorias en el marco de cumplimiento de normativas técnicas y en Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, se han sentado las bases para recuperar la normalidad y abrir las prioridades de formación a otros proyectos transversales.

En el Grupo STEF Iberia, el desglose de las horas de formación durante 2021 y 2022 por categorías profesionales ha sido el siguiente:

Horas de Formación	2021	2022
Puestos de Dirección y Mandos	5.272	6.650
Puestos de Administrativos	3.442	6.486
Operarios y otros	8.261	7.852
<b>TOTAL</b>	<b>16.975</b>	<b>20.989</b>

Durante el año 2022, en España se ha realizado una inversión aproximada en Formación de 187.236 € con un total anual de horas de formación recibidas de 16.267.

A parte de trabajar en asegurar las formaciones obligatorias, hemos recuperado la detección de necesidades para poder orientar 2022 a otras necesidades vinculadas con el puesto de trabajo y orientadas a cualificar tanto técnica, como competencialmente a nuestros colaboradores.

Continuamos con la inmersión en las nuevas tecnologías lo que ha permitido difundir la formación a más colectivo.

Como proyectos de interés 2022-2023 destacamos la Escuela Logística, proyecto a través del cual estamos digitalizando los procesos operativos de Logística los que ponemos a disposición de colaboradores del área Logística en formato e-learning y con estructura formativa, para complementar su formación en procesos operativos.

Asimismo, contamos con que 2023 sea el año de la implantación de la firma digital, lo que supondrá un giro exponencial que impactará en la optimización de todo el proceso de formación.

### **3.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

- **Accesibilidad**

Nuestras instalaciones cumplen con la normativa legal vigente para el año de construcción de cada instalación.

Para las nuevas construcciones, proveemos de rampas y ascensores para llegar a escritorios y lugares de trabajo, cumpliendo las normativas locales y nacionales.

- **Adecuación de Puestos de Trabajo**

El sistema de gestión en materia de PRL, contempla, en su Procedimiento General de Vigilancia de la Salud, un apartado específico dedicado a los trabajadores, denominados específicamente, especialmente sensibles. En su artículo 25, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, define a los trabajadores especialmente sensibles como aquellos que presentan alguna particularidad en sus características personales o estado biológico conocido, aquellos que tienen alguna discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, aquellos que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo; y a los que se encuentran en estados o situaciones transitorias incompatibles con su actividad laboral.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de STEF contempla estas posibles situaciones, de tal manera que, cuando se den estas circunstancias se pone en marcha un procedimiento que activa una serie de mecanismos que trata de adecuar las condiciones de trabajo a la situación especial, para ello:

- pueden adaptarse las condiciones de trabajo del propio puesto o función que realiza el trabajador habitualmente
- puede promoverse una reubicación del puesto de trabajo
- una modificación de las condiciones laborales
- una movilidad funcional, etc.

### **3.7 Igualdad**

#### **3.7.1 Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**

Los principios generales básicos que deben inspirar el Plan de Igualdad, y que, por tanto, determinarían los objetivos a conseguir, y los planes de acción del mismo, se basan en tres aspectos fundamentales consistentes en:

- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer en el trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.

- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos donde exista una menor representación.

### **3.7.2 Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se tomó la decisión de la elaboración de un Plan de Igualdad que afectase al Grupo STEF Iberia y sus sociedades dependientes en España y, como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de dicha Ley Orgánica, es necesario el desarrollo de un diagnóstico de situación que permita evaluar el contexto de la Compañía y que, a través del mismo, se propongan las medidas oportunas que eliminen las posibles desigualdades encontradas. Este Diagnóstico tiene como ámbito de aplicación al Grupo STEF en España. En Portugal no se dispone de Plan de Igualdad, al no ser requerido por la legislación local.

A partir de este punto inicial, se constituye una comisión de negociación del Plan de igualdad en la que las organizaciones firmantes requieren información imprescindible para el estudio sobre la plantilla, para poder iniciarse un proceso de negociación entre la empresa y las representaciones sindicales.

Este proceso de negociación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integrarán en el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de STEF constituye un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, va a permitir en cada centro de trabajo, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier señal de discriminación por razón de sexo. Para ello, el Plan de Igualdad desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas con las organizaciones sindicales representativas, y que están diferenciadas por áreas de actuación.

El Plan de Igualdad de STEF extenderá su vigencia desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2022 y se realizarán revisiones semestrales del mismo.

#### **Políticas del Plan de Igualdad del Grupo STEF**

El Plan de Igualdad de STEF se compone de distintas políticas y propuestas de mejora cuyas líneas generales se reproducen a continuación:

##### **1. Selección y contratación de personal**

Habiendo observado que existe un desequilibrio entre el número de mujeres y el de hombres, las medidas que se proponen para este apartado van destinadas a fomentar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

El objetivo específico es el de garantizar medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, estableciendo para ello una política de RRHH con perspectiva de género regulando el sistema de selección, la tipología de contratos y el sistema de promoción.

Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance del objetivo, anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, medición en función de los factores de ponderación que establezca la Comisión de Seguimiento, pudiendo tomarse en consideración, entre otros, porcentaje de vacantes ofertadas/vacantes cubiertas por parados y paradas totales, porcentaje de vacantes ofertadas/vacantes cubiertas por mujeres con violencia de género, o el número de contrataciones realizadas desagregadas por sexo o de candidaturas presentadas desagregadas por sexo.

## **2. Categorías Profesionales y Promoción**

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consisten en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, se elaborará una estadística de promociones internas realizadas, por categoría, a partir de la de Jefe de Equipo, o cualquier otro parámetro que pueda acordar la comisión de seguimiento.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las medidas cuantitativas, porcentaje de mujeres y de mujeres con violencia de género declarada y comunicada promocionadas por puesto de trabajo, número de transformaciones de contratos parcial a completo o cualquier otro parámetro que pueda acordar la Comisión de Seguimiento.

## **3. Formación en igualdad y para la promoción.**

### **Formación en igualdad**

Se hace hincapié dentro de este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Dentro de este apartado de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr que el personal adquiera perspectiva de género, con acciones formativas y/o informativas.

Se implicará en la consecución de estos objetivos tanto a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, como en formación.

Evaluación: Como balance de la consecución del objetivo, anualmente se hará un informe sobre la cantidad de mujeres y hombres de toda la empresa, que han accedido a todos los cursos de formación.

Indicador del cumplimiento del objetivo: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto a las medidas cuantitativas, número de hombres y mujeres de toda la empresa por categorías, por zonas geográficas u otros parámetros que pueda acordar la Comisión de seguimiento, que acceden a los cursos formativos, así como número de cursos, jornadas y horas destinadas a la formación.

## **Formación para la promoción**

En este sentido, la empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

### **4. Conciliación y Corresponsabilidad**

Dentro de esta área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

Desarrollar actividades de sensibilización en la empresa sobre la necesaria corresponsabilidad de todas las personas integrantes de STEF en las tareas y responsabilidades familiares, como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y profesional.

Evaluación: Conocer la estadística de cumplimiento de las medidas disgregada entre hombres y mujeres.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución.

### **5. Comunicación**

Dentro de este apartado se incluyen todas las medidas que no se pueden englobar dentro de las áreas anteriores y tienen la importancia suficiente para hacer mención de ellas.

Objetivo: Potenciar el respeto entre empleados y empleadas, y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

### **6. Salud laboral**

Lo que se pretende a través de este apartado es que se cumpla el objetivo específico de introducir la dimensión de género en la política de Salud Laboral, así como difundir el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo establecido por la Compañía.

### **7. Violencia de Género**

Lo que se pretende a través de esta medida es que se cumpla con el objetivo específico de mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

En los supuestos en los que la trabajadora de la empresa declare y acredite su situación de víctima de violencia de género, STEF queda obligada a comunicar a la misma las vacantes existentes en dicho momento, de los puestos de trabajo de igual categoría profesional al ocupado por el solicitante o las vacantes que pudieran producirse en el futuro. El cambio de centro de trabajo que operará por voluntad expresa de la trabajadora, tendrá una duración inicial de seis meses, durante la cual la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo en el centro de origen.

En cuanto a la situación económica particular de la víctima, STEF pondrá a disposición de la misma una ayuda económica por importe de trescientos (300) euros mensuales brutos, durante un periodo máximo de duración de tres meses, a aplicar desde el momento del cambio de Centro de trabajo siempre que este cambio pueda ocasionar gastos adicionales a la trabajadora, a los efectos de mejorar su protección y asistencia.

## **8. Denuncias de acoso sexual y por razón de sexo**

En el marco del deber empresarial de velar por la existencia de un ambiente de trabajo libre de comportamientos constitutivos de acoso sexual y por razón de sexo, y con el objetivo de garantizar, el derecho de los trabajadores y trabajadoras, al respeto de su intimidad y dignidad personal, la Dirección del Grupo STEF en España, ha procedido a la aprobación del presente procedimiento.

El objeto de este procedimiento es garantizar, por un lado, el tratamiento objetivo y confidencial, de las denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo que se puedan producir, dentro de las empresas del Grupo STEF en España, y, por otro lado, la adopción de las medidas que sean necesarias, para proteger la dignidad personal de la plantilla. En caso de ser necesario, se adoptarán las medidas preventivas que sean precisas, para evitar la reiteración de conductas similares.

Asimismo, se fomentarán los comportamientos saludables entre los empleados y empleadas, erradicando comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas, potenciando el respeto entre los empleados y empleadas.

La empresa considera que toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida, bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

Los empleados y empleadas del Grupo STEF tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

Los superiores jerárquicos deben velar por que no se produzca ninguna situación de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de su responsabilidad.

### **3.7.3 Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad**

Uno de los cuatro grandes compromisos del Grupo STEF a nivel social es el respeto de la diversidad e igualdad de oportunidades. Dentro del Plan de Igualdad mencionado anteriormente se incluyen medios para prevenir la discriminación por razón de sexo.

## 4 Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos

### 4.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

El Grupo STEF Iberia tiene un compromiso permanente con el respeto los derechos humanos. Este compromiso se refleja en sus políticas corporativas, promoviendo la igualdad y la no discriminación, así como la no tolerancia en materia de corrupción.

Este respeto a los derechos humanos, así como el seguimiento de las recomendaciones de otros Organismos Internacionales, como la OIT, se refleja en las políticas y prácticas laborales en materia de:

- Salud y seguridad laboral contemplado en el plan de prevención de riesgos laborales
- Rechazo del trabajo infantil
- Rechazo del trabajo forzoso
- Establecimiento de condiciones laborales a través de la negociación colectiva
- Igualdad
- Rechazo del acoso laboral

Asimismo, promueve la adhesión de sus proveedores a los mismos principios.

### 4.2 Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

En 2022, el Grupo STEF Iberia no ha recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

## 5 Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno

### 5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Grupo STEF Iberia, mantiene un firme compromiso frente a la corrupción y el soborno. A nivel específico, el Grupo STEF Iberia, aplica en la realización de sus actividades las medidas, principios y compromisos que, específicamente en relación con la prevención de la corrupción y el soborno, se encuentran contenidos en la normativa internacional del Grupo, así como en el Código Ético de STEF derivado de su Carta Ética internacional. El Código Ético del Grupo STEF Iberia, en España recoge específicamente compromisos muy claros, en términos preventivos y de expresión de una voluntad de tolerancia cero, con relación a los supuestos de corrupción y de conflictos de interés que pueden acaecer, especialmente, en las relaciones con terceros (recogiéndose específicamente las normas de relación con éstos, especialmente en lo relativo a proveedores, subcontratados, y también en cuanto a las normas de política de regalos). Actualmente, el Grupo STEF Iberia está trabajando, con la colaboración del asesor externo ECIIA, en un análisis para el refuerzo preventivo constante en esta materia. No obstante, y como muestra del compromiso consolidado del Grupo STEF Iberia en la lucha frente a la corrupción, cabe destacar el principio recogido en su Carta de Compras Sostenible, que afirma el compromiso de STEF en la erradicación total de toda forma de corrupción.

De dicho trabajo, ha resultado la adecuación y configuración, durante el ejercicio 2022, de una específica política anticorrupción y de evitación de conflictos de interés en STEF, que incorpora los siguientes apartados:

- Compromisos Corporativos.
- Principios rectores de STEF en la lucha frente a la corrupción.
- Corrupción y soborno.
- Regalos y atenciones.
- Proveedores.
- Conflictos de interés.
- Diligencia del Consejo de Administración y la Dirección General.
- Cumplimiento, vigilancia y canal de denuncias.
- Revisión y actualización.

Complementariamente, y de conformidad con los parámetros de protección del denunciante de la Directiva (UE) 2019/1937, el Grupo STEF Iberia, ha implementado un Canal de Denuncias de gestión externa (siguiendo el criterio de eficacia de la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado) , con incorporación de un sistema de filtro de conflicto de interés, a través del cual cualquier empleado, asistido por la protección de su identidad y garantía de ausencia de represalias, puede alertar a la compañía acerca de un posible riesgo en materia de, entre otros supuestos, corrupción en el ámbito privado o en el ámbito de las relaciones con el Grupo STEF Iberia, o con funcionarios públicos. Cabe recordar que este mecanismo preventivo, esencial en cualquier Modelo de Prevención de Delitos, se ha demostrado especialmente efectivo (tal y como reconoce la propia normativa comunitaria) para la prevención, evitación y detección de posibles supuestos de corrupción en el seno de la organización corporativa. Adicionalmente, el riesgo penal de corrupción, así como los controles asociados a su evitación, están incluidos de forma específica en el mapa de riesgos y en los controles asociados del Modelo de Prevención de Delitos del Grupo STEF Iberia, que a continuación se detalla.

Las sucesivas reformas del Código Penal conforman un nuevo entorno de autorresponsabilidad empresarial que configura el control interno de la propia organización como un punto de partida esencial que, a su vez, y revestido de los elementos formales preceptivos según la normativa penal, serán el reflejo del compromiso de las sociedades que conforman el Grupo STEF.

El propósito del Modelo de Prevención es fundamentalmente la evitación de la comisión de hechos delictivos, en beneficio directo o indirecto de las entidades que conforman el Grupo, que pudieran ser cometidos por parte de sus administradores, directivos con poder decisión, cargos o mandos con capacidad de organización y control, así como el común de sus empleados.

El Modelo adoptado e implementado por el Grupo STEF es coherente con los requisitos particulares, formales y específicos referidos por la normativa penal (en concreto, al apartado 5 del artículo 31 bis) y relativos a la posibilidad de exención de responsabilidad penal (o atenuación parcial en caso de apreciación de cumplimiento parcial de los mismos) a través de la vigente aplicación de la condición 2ª del segundo apartado del artículo 31 bis del Código Penal.

Hay que remarcar que, en consonancia con el alto grado de compromiso del Grupo STEF, el Modelo implementado responde a los más vanguardistas y actualizados criterios delimitados por la reciente Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, destacando, entre otros, la personalización del Modelo de Prevención (atendiendo a las especificaciones de las áreas de gestión y departamentos del Grupo STEF), el grado de eficacia e independencia perseguido en la definición de la estructura interna de control y supervisión, así como la amplitud de alcance de los mecanismos e instrumentos de control respecto de su actividad, así como de las

relaciones con terceros externos (clientes, proveedores) como con la red operativa profesional de las entidades que conforman el Grupo STEF (centros de trabajo, transportistas y distribuidores).

La actividad principal del Grupo STEF está representada por sus funciones como operador logístico, a nivel de almacén y transporte, de alimentos congelados y refrigerados. La mayoría del transporte se realiza mediante el mecanismo de la externalización, normalmente a través de contratos con transportistas habituales. En cuanto al grupaje internacional, las entidades del Grupo STEF intervienen a modo de intermediarios, pero no, en este caso, como operadores logísticos para la realización de dicho transporte. Se acude a bolsas de contratación de transporte y se contrata en las mejores condiciones.

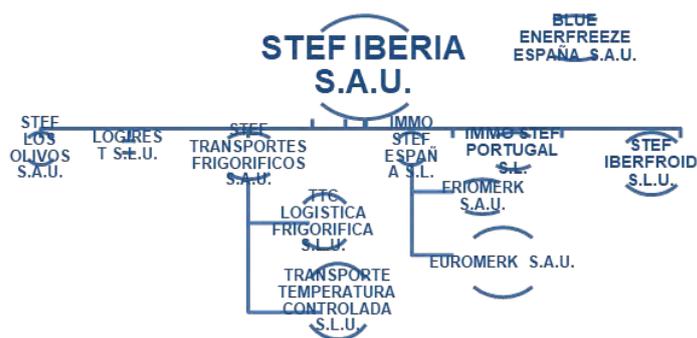
A nivel operativo, las áreas específicas de desarrollo de la actividad son los departamentos de

- Prestación Logística y de Operaciones de transporte:
  - El departamento de Prestación Logística se refiere al trabajo interno – operacional – relativo a la gestión del almacén. Se trata de la realización de un soporte técnico a las distintas delegaciones del Grupo STEF, asesorando e implantando los procesos estándar de la compañía, asumiendo la responsabilidad de que dichos procesos sean idóneos y conocidos y supervisando si los mismos se llevan a cabo de forma efectiva.
  - El departamento de Operaciones de Transporte se responsabiliza, entre otras cosas, de que las mercancías se reciben directamente en la Sede del cliente y/o en un almacén logístico subcontratado del cliente.
- Dirección Administrativo- Financiera (que incluye responsables en materia de contabilidad, gestión clientes , control financiero y compras),
- Dirección Comercial (que incluye responsables de grandes cuentas, comerciales, ventas y desarrollo de negocio)
- Dirección de Sistemas de Información,
- Dirección Técnica (que incluye responsables de mantenimiento e instalaciones)
- Dirección de Recursos Humanos (que incluye la Dirección de Asesoría Jurídica y Relaciones Laborales).

Las sociedades que conforman el Grupo STEF están especializadas en el transporte a temperatura controlada y, particularmente, en la logística de productos refrigerados y congelados; todo ello a través de tres ejes: grupaje, transporte de lotes y flujos internacionales.

De esta forma, este Modelo de Prevención de delitos tiene en cuenta las reglas de gestión y funcionamiento interno que son de aplicación a todas las entidades que integran el Grupo STEF a la hora de cumplir con lo dispuesto en el marco normativo vigente.

Dichas sociedades, a las que se les aplican el presente Modelo, son las siguientes:



Sociedades españolas sujetas al Modelo de Prevención Penal corporativo	Sociedades no españolas sujetas al Modelo de Prevención Penal corporativo de la matriz	Sociedades sin empleados integrantes del Modelo de Prevención Penal corporativo para sociedades patrimoniales y jurídico de sus administradores
STEF IBERIA S.A.U.		
STEF LOS OLIVOS S.A.U.	STEF PORTUGAL LOGÍSTICA E TRANSPORTE LDA	IMMO STEF PORTUGAL S.L.
EUROMERK S.A.U.		
LOGIREST S.L.U.		
STEF TRANSPORTES FRIGORIFICOS S.A.U.		
IMMO STEF ESPAÑA S.L.		
STEF IBERFROID S.L.U.		
TTC LOGISTICA FRIGORIFICA S.L.U.		
TRANSPORTE TEMPERATURA CONTROLADA S.L.U.		
BLUE ENERFREEZE ESPAÑA S.A.U.		

**Procedimientos de Control del Grupo STEF:**

**1. Medidas Preventivas y Controles Generales**

El Grupo STEF dispone de elementos de control externo que, de un modo directo o indirecto, validan su entorno de control.

### **1) Auditoría de Cuentas**

Como procedimiento de control general, el Grupo STEF somete sus cuentas anuales consolidadas a revisión anual por auditor experto independiente, habiéndose encomendado la ejecución de este servicio a la empresa de auditoría MAZARS AUDITORES S.L.P. Se trata de una auditoría independiente de cuentas anuales consolidadas y de cuentas anuales de STEF Iberia S.A.U., (sociedad dominante) y de sus sociedades dependientes que comprenden el balance consolidado, la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada, el estado de cambios en el patrimonio neto consolidado, el estado de flujos de efectivo consolidado, y la memoria consolidada correspondiente al ejercicio anual terminado en dicha fecha.

### **2) Protección de Datos**

Las auditorías e informes externos en materia de protección de datos se configuran como un control externo de prevención penal (en relación a los delitos cuya comisión deriva del tratamiento, utilización u obtención ilícita de datos personales – pudiendo dichas actuaciones conformar una vulneración de derechos personales e íntimos de los ciudadanos, clientes o trabajadores afectados- , así como en referencia a los derivados de la revelación ilícita de los mismos y de otros de carácter restringido, e incluso constitutivos de un secreto comercial o de empresa).

### **3) Código Ético del Grupo STEF**

Serán de aplicación, en el cumplimiento de este Modelo de Prevención Penal y en el desarrollo de las políticas, procedimientos y controles que contiene, las pautas éticas y principios recogidos en el Código Ético del Grupo STEF (realizado a partir de las Cartas Éticas de la matriz francesa STEF).

### **4) Auditoría Interna de Grupo y Comités**

El Grupo STEF dispone de mecanismos de reunión periódica para el análisis, control y supervisión de los diferentes departamentos, direcciones y áreas; todo ello de cara a la evaluación y verificación de los criterios a cumplir.

### **5) Política de Sistemas de Información**

El Grupo STEF dispone de procedimientos relativos al control del uso y la gestión de la microinformática y del resto de equipos y datos derivados de sus Sistemas de Información.

Todos ellos conforman un entorno de control destinado a individualizar, restringir, minorar y evitar riesgos normativos/penales y actuaciones contrarias a los parámetros éticos, la confidencialidad, el cumplimiento normativo en materia de protección de datos, la revelación de secretos comerciales o de empresa, el acceso de usuarios y la salida de información sensible.

La política de sistemas de información es particularmente importante a la hora de garantizar el adecuado uso de los elementos de microinformática, evitar la extracción indebida de datos o vulneración de la confidencialidad, evitar la descarga de software ilegal, así como la extracción y revelación de secretos comerciales o de empresa; incluyendo también la función de garantizar una adecuada política de propiedad intelectual e industrial que garantice la protección y restricción de las novedades e información en innovación y desarrollo.

## 2. Medidas, Instituciones y Mecanismos del Modelo de Prevención de Delitos.

### 1) Mapa de riesgos

Nuevamente y conforme a las acciones aprobadas en plan de acción diseñado para 2022, se ha procedido, con el asesoramiento de ECIJA, a la elaboración de un nuevo mapa de riesgos, conforme a lo recogido en el Código Penal, en su artículo 31 bis 5 numeral 1 que establece que las personas jurídicas “identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deban ser evaluados”.

No obstante, el mentado Código no establece una metodología concreta en virtud de la cual relacionar las actividades desarrolladas por la compañía con los tipos penales de los que puede responder una persona jurídica y evaluar el riesgo concreto de que un delito pueda llegar a materializarse. Razón por la que STEF ha basado el desarrollo de su metodología de análisis en la UNE 19601:2017 sobre Sistemas de gestión de Compliance penal, ya que en el apartado 6.3 de dicha norma de estandarización se describen las fases por las que debe pasar cualquier evaluación de riesgos penales.

Siguiendo estos criterios en la metodología aplicada, y tras recopilar la debida información mediante cuestionarios a las diferentes áreas, se han elaborado los siguientes documentos (que conforman el análisis de riesgo en su conjunto):

- Árbol de Dependencias: Documento que recoge la relación de área/departamentos, en relación con las principales actividades y funciones que realizan cada una de ellas.
  - Matriz de riesgos penales que incluye:
    - a. La metodología utilizada (explicación de factores definidos para el análisis y valoración de los mismos).
    - b. Pestaña de “Riesgos Potenciales” en la que se identifican las conductas y amenazas relacionadas con la materia y organización.
    - c. Gráficos comparativos del Riesgo Inherente vs. el Riesgo Residual
    - d. Pestaña con el propio “Análisis de Riesgo”, donde se ha aplicado la metodología indicada, y se ha procedido a la valoración de los diferentes factores en cada conducta, arrojando el resultado final de riesgo residual.
  - Informe de Evaluación e identificación de riesgos penales:
    - a. Objeto y alcance del informe
    - b. Contexto de la Organización
    - c. Metodología análisis de riesgos
    - d. Evaluación de los riesgos penales identificados (riesgos identificados en relación con el nivel de riesgo aceptable (NRA)
    - e. Propuesta de acciones y recomendaciones.

## **2) Órgano de Control**

El Órgano de Control interno o responsable de cumplimiento normativo penal (“Compliance Officer”) es el responsable no sólo de la implantación del Modelo de Prevención del Grupo STEF a nivel operativo y funcional, sino también de la supervisión de su funcionamiento y cumplimiento y propuestas de mejora. Debe reportar cualquier incumplimiento que se observe y del que tenga conocimiento.

El Órgano de Control puede ser unipersonal o colegiado pues, de hecho, aunque se haga referencia a él como órgano, la Fiscalía General del Estado, en su Circular 1/2016 de 22 de enero, ha asumido específicamente que “podrá estar constituido por una o varias personas”.

En el primer semestre de 2022, se ha procedido a la actualización del Protocolo de funcionamiento del Órgano de Control, de conformidad con las principales funciones que, de acuerdo a las características específicas de STEF IBERIA, S.A.U. y, en consonancia, con lo dispuesto por las normas de referencia UNE 19610 e ISO 37301, son competencia del Órgano de Control que ejerce la función de supervisión en materia de Compliance.

## **3) Canal de Comunicación**

El Grupo STEF dispone de dos principales vías de comunicación con el Órgano de Control o “Compliance Officer”: un canal de comunicación operativo y un canal de denuncias.

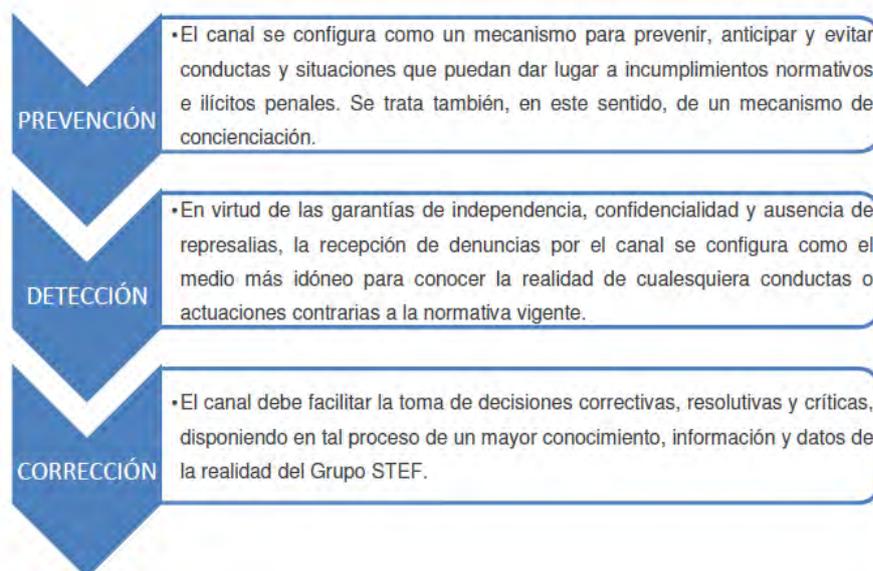
### **A) Canal de comunicación operativo**

Es un canal interno del Grupo STEF dirigido a que todo trabajador, directivo o administrador pueda comunicar cualquier cuestión del funcionamiento interno y de la función operativa general desarrollada por el Grupo STEF Iberia.

### **B) Canal de Denuncias**

La finalidad del canal de denuncias es que cualquier miembro (directo o relacionado con la Entidad como proveedores, colaboradores y clientes) pueda notificar indicios o sospechas o riesgos relativos a la comisión de ilícitos penales, así como faltas graves en el cumplimiento del Modelo de Prevención.

La recepción de las incidencias en materia de responsabilidad penal tiene un triple objetivo:



Este Canal se adapta en función del contenido que la normativa española incorpore para la transposición de la Directiva 2019/1937 de 23 de octubre de protección de los whistleblowers, si bien las garantías de protección del denunciante que dicha Directiva estipula, están ya incorporadas en las normas de funcionamiento del mismo en STEF.

#### 4) Formación

El Órgano de Administración, junto con el Órgano de Control o “Compliance Officer”, impulsa la formación adecuada, acreditada y actualizada de los directivos y personal de la empresa en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica (especialmente respecto de la necesidad de garantizar y reforzar la formación de los integrantes del Órgano de Control o Compliance Officer, así como de los miembros del Órgano de Administración y directivos).

Para ello, se dota de una específica consignación presupuestaria, así como de los medios y cursos materiales internos y/o externos necesarios para su correcto desarrollo. El presente Modelo vincula a todos los empleados y terceros vinculados a la participación activa y prohibición de entorpecimiento respecto de las actividades de formación, así como de creación de una cultura y entorno de cumplimiento.

#### 5) Régimen Disciplinario

Para la evaluación del cumplimiento de exención penal del requisito previsto por la condición 1ª del artículo 31 bis.2 en relación a la adopción eficaz de modelos de prevención penal por parte de la persona jurídica, uno de los requisitos ineludibles está conformado por la necesidad de instaurar en la empresa un sistema disciplinario que sancione adecuadamente los incumplimientos de las medidas del modelo de prevención penal (requisito 5º del artículo 31 bis.5). Su correcta aplicación y delimitación ha de respetar las garantías de aplicación, pautas, criterios de ponderación y el modo de proceder descritos en la Guía de Desarrollo del Modelo de Prevención.

En su consecuencia, atendiendo a criterios de ponderación, proporcionalidad y gravedad de los hechos, el incumplimiento de lo dispuesto en el modelo conllevará la imposición de la sanción que corresponda, de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario, que convencional o legamente resultará de aplicación.

## **6) Compromiso del Órgano de Administración y Alta Dirección.**

Los compromisos y responsabilidades del Órgano de Administración y del Comité de Dirección del Grupo STEF son los siguientes:

- Promoción de un ambiente y cultura de Compliance, en el que se practiquen los principios de la prevención mediante la dirección y apoyo a las personas que contribuye a la eficacia del sistema de gestión.
- Comunicación de la importancia de una gestión eficaz en materia de prevención delictual, así como del conjunto de requisitos legales y reglamentarios.
- Formación especializada y reforzada.
- Consecución del establecimiento de políticas, códigos de conducta y objetivos compatibles con la dirección estratégica de la organización.
- Integración de los requisitos de cumplimiento normativo en los sistemas de gestión de los procesos de negocio y actividades de la organización.
- Comunicación constante con el Órgano de Control.
- Tratamiento de las novedades, informes y comunicados que elabore el Órgano de Control en materia de responsabilidad penal en las reuniones del Órgano de Administración.
- Cooperación activa con el Órgano de Control en la gestión de incidencias.
- Protocolos o procedimientos documentados que acrediten altos estándares éticos en la contratación, promoción de directivos y empleados, profesionales vinculados y designación de miembros del Órgano de Administración.
- La responsabilidad de dotar medios y recursos suficientes para posibilitar el desarrollo de un entorno de cumplimiento positivo e impulsar la evaluación y verificación periódica del Modelo de Prevención.
- Analizar y aprobar el Informe Anual de seguimiento del Modelo penal, auditoría de cuentas, auditoría interna, protección de datos y demás informes de cumplimiento normativo que se realizaran, resolviendo todas las incidencias o recomendaciones, y en caso de no ser asumidas, manifestar por escrito el motivo correspondiente.

## **7) Actualización y Seguimiento**

Se definen revisiones anuales del Modelo, así como siempre que se produzcan cambios en la estructura organizativa o personal de las sociedades que conforman el Grupo STEF, cambios en las políticas, procedimientos y procesos internos; cambios en la estrategia de la organización; cambios en las obligaciones en materia de cumplimiento normativo y/o aparición de novedades legislativas, interpretativas, o jurisprudenciales; cambios en las actividades, productos y servicios; cuestiones identificadas en el seguimiento, auditoría, revisiones, reclamaciones e incumplimientos; incumplimientos del Modelo de Prevención Penal y/o actuaciones delictivas de los internos; y cambios externos significativos, tales como, en las circunstancias económico-financieras, condiciones de mercado, pasivos y relaciones con los clientes y proveedores.

La actualización del modelo es esencial para perseguir y garantizar con éxito la adecuación de sus políticas de cumplimiento, así como la creación de un entorno de cumplimiento, promocionando el éxito y la corrección de las conductas coherente con el Modelo de Penal.

El objetivo de estas evaluaciones y verificaciones es claro, persigue la mejora continua y global del sistema de cumplimiento normativo en materia de responsabilidad penal.

#### **Delitos con mayor riesgo de comisión:**

Los principales delitos con mayor porcentaje de ser cometidos son los siguientes:

- ✓ Delitos de Corrupción en los negocios, cohecho, y corrupción en transacciones comerciales internacionales, financiación ilegal de partidos políticos.
- ✓ Delitos contra la Hacienda Pública
- ✓ Delitos de Fraude Estafa y Publicidad Engañosa
- ✓ Delitos de descubrimiento y revelación de secretos (personales, comerciales y de empresa)
- ✓ Delitos contra la propiedad intelectual
- ✓ Delitos contra los derechos de los trabajadores y de la Seguridad Social
- ✓ Delitos contra los Recursos Naturales y el Medio ambiente.
- ✓ Delitos Societarios.
- ✓ Delitos contra el acoso laboral y Sexual

## **5.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales**

A efectos de lo establecido en el artículo 4 de la Ley 10/2010 de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, STEF Iberia, S.A.U., y sus diferentes filiales tienen registradas ante notario las Actas de Manifestaciones, donde se especifica que tanto en la matriz STEF Iberia, S.A.U., como en las diferentes filiales no existe persona física que controle o posea más del 25% del capital.

Cabe destacar igualmente que todas las Sociedades del Grupo STEF Iberia (tanto en España como en Portugal) tienen una estructura de poderes bancarios mancomunados, lo que permite que sean dos personas los facultados para realizar pagos a proveedores, nóminas, giros bancarios, firmas de contratos, actuaciones antes la Seguridad Social, Hacienda, etc.

Adicional a la estructura de Poderes de la compañía, el Departamento Financiero, siguiendo instrucciones de la Matriz Francesa, tiene establecidos procedimientos a la hora de introducir, validar y confirmar cuentas bancarias de proveedores y de clientes. Exigiendo para cualquier alteración de datos maestros certificados bancarios de cuentas corrientes de proveedores o clientes firmados por apoderado bancario con facultades suficientes.

El Canal de Denuncias, de gestión externa, habilita también a la incorporación de comunicaciones en este ámbito. Si bien STEF no es "sujeto obligado" a los efectos de la Ley 10/2010 de 28 de abril, se garantiza, aun así, el cumplimiento de las garantías dispuestas en el art. 26 bis de la Ley 10/2010 de 28 de abril. Este Canal deberá ser ahora adaptado en función del contenido que la normativa española incorpore para la transposición de la Directiva 2019/1937 de 23 de octubre de protección de los whistleblowers, si bien las garantías de protección del denunciante que dicha Directiva estipula, están ya incorporadas en las normas de funcionamiento del mismo en STEF.

### 5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante los últimos años el Grupo STEF Iberia viene realizando aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro como por ejemplo la Fundación Española del Banco de Alimentos (FESBAL), para la cual se han realizado transportes gratuitos de alimentos desde nuestras plataformas, así como a:

- Sociedad Española de Hematología y Oncología Pediátricas CIF G61823860 con 1.000 € donados en 2022.
- Cruz Roja Española CIF Q2866001G con 177,34 € anuales donados en 2022.

En Portugal las entidades a las que el Grupo realiza donaciones son:

- LOBOS DO ARTICO-NADCLA con CIF PT510398405 con 1.200 € donados en 2022.
- BOMBEIROS VOLUNTARIOS DA AGUDA con CIF PT501146326 con 2.295 € anuales donados en 2022.

## 6 Información sobre la Sociedad

### 6.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Participación en los premios a la Excelencia Logística que organiza el Centro Español de Logística (CEL) como patrocinadores de la categoría Universidad. Entrega del premio a la mejor tesis doctoral.

#### Campañas de comunicación:

- Participación campaña difusión e impulso FP Dual a jóvenes con Fundación Berstelman – 02/2022

#### Firma de convenios y acuerdos de colaboración:

- Proyecto colaboración practicas virtuales UNIR – Metodología RETO – Marzo a junio 2022
- Coordinación y participación del Programa Erasmus+

#### Visitas instalaciones STEF:

- Colaboración IES Dolores Sopena – Visita institucional STEF Sevilla
- Visita y dinámica con alumnos del CFGS de Transporte y Logística del Estela Ibérica – STEF Barcelona
- Vista con los alumnos del Máster de Transporte Internacional ASTIC - STEF Madrid
- Visita con alumnos del Master de Supply Chain de la Universidad Europea - STEF Alcalá

#### Premios y reconocimientos:

- Diploma de reconocimiento por nuestra participación con el programa labora, que acredita nuestra colaboración a través de la contratación de personas en situación vulnerable, realizadas durante el año 2021, velando por la igualdad de oportunidades de la ciudadanía de Barcelona. #programalabora

- Finalistas Premio UCJC Tutor Awards
- Finalistas Premios LogTalent – Escuela Logística
- Obtención Premio Lean & Green: STEF obtiene el Premio Lean & Green 🌱💚  
([mystef.com](http://mystef.com))

Participación en foros y ponencias externas:

- Taller de empleabilidad en AIDE Formación
- Ponencia en la feria Pikc and Pack sobre las tendencias del sector logístico
- Jornada de Networking del Programa Labora impulsado por la Cruz Roja
- Participación en el SUMMER CAMP de AECOC para la mejora de la empleabilidad de jóvenes
- Participación en la mesa redonda del I encuentro de FP Dual impulsado por la UCJC
- Participación en el Foro de Talento logístico
- Presentación alumnos Master ESIC
- Presentación alumnos del III Máster en Dirección e Innovación de la Cadena de Suministro de la Universidad de Vigo
- Participación en mesa redonda virtual sobre Diversidad e Inclusión – Increase Group
- Taller de empleabilidad en IES Clara del Rey

Participación en eventos deportivos:

- Participación de STEF Sevilla en la carrera contra el cáncer infantil: Gran éxito de la X edición de 'Tus kms dan vida' 🏃‍♂️ ([mystef.com](http://mystef.com))
- Cursa de la Dona – 06/11/2022 – Barcelona – Carrera para recaudar fondos para el cáncer de mama

Acuerdos de colaboración para incorporación perfiles en prácticas:

- STEF España tiene acuerdos de colaboración firmados y renovados anualmente con las principales Universidades, Escuelas de negocio e Institutos de Formación Profesional para incorporar perfiles en prácticas en las diferentes áreas operativas y funcionales:

- AUSIAS MARCH
- CAMARA DE COMERCIO
- EAE
- ESIC
- FUE
- FUNDACION GENTIS
- FUNDACION SECRETARIADO GITANO
- IBE COMERCIO INTERNACIONAL
- ICIL
- IES ALONSO AVELLANEDA
- IES CLARA DEL REY
- IES DOLORES SOPEÑA
- IES ESTELA IBERICA
- IMF
- TAJAMAR
- UCJC
- UNIR
- UNIVERSIDAD DE OVIEDO
- UNIVERSIDAD DE VIGO
- UNIVERSIDAD DE LEON
- INTALENTIA
- UPM
- XABEC
- IES Palau Ausit –
- IES Sta Coloma Farners
- IES Ramon Casas

STEF España forma parte del consejo asesor de las siguientes universidades que imparten los módulos de FP, grados y máster universitarios de Transporte y Logística:

- UCJC
- Florida Universitaria

STEF España forma parte de la Alianza para la formación profesional DUAL para contribuir activamente al desarrollo de la FP Dual en España.

En nuestra página web puedes encontrar más información de posibles proyectos:  
<https://www.stef.es/responsabilidad-social-corporativa>

Colaboración con la Organización Remar en la puesta en marcha un proyecto de ayuda a la población más vulnerable frente al impacto social que ha generado la crisis sanitaria por el que entregan alimentos a familias con dificultades para poder cubrir esta necesidad tan básica.

El Grupo STEF Iberia se une a esta iniciativa de colaboración con los Centros de Participación e Integración (CEPI) de la Comunidad de Madrid, en la distribución de alimentos a familias en situación de extrema vulnerabilidad social.

En Portugal no se han llevado a cabo acciones adicionales a las descritas en el apartado 5.3 del presente informe.

El Grupo STEF Iberia no dispone de procedimientos formales relativos a la relación con los actores de las comunidades locales ni a las modalidades de diálogo con éstos.

## 6.2 Subcontratación y proveedores

### 6.2.1 Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales se instrumenta mediante el envío a los proveedores de una Carta de Compras Sostenibles, una carta ética que recoge los compromisos actualizada en 2021, requisitos y normas de conducta con el fin de cumplir los siguientes tres pilares:

- ✓ **La reducción del impacto medioambiental de las actividades del Grupo**
  - Respeto de cualquier normativa medioambiental aplicable a su actividad.
  - Adopción de medidas para limitar las consecuencias directas en el consumo de energía, emisiones de CO<sub>2</sub>, etc.
  - Incorporación en el diseño de sus servicios de criterios orientados al ahorro energético y de recursos.
  
- ✓ **La promoción e implantación de buenas prácticas sociales y ciudadanas**
  - Prohibir el trabajo ilegal, mano de obra ilícita, así como trabajos forzados en cualquiera de los países en los que opera el proveedor.
  - Cumplir con las normas aplicables relativas a la duración del tiempo de trabajo, salarios, y las disposiciones legales correspondientes.
  - Salud y seguridad en el trabajo y desarrollo profesional, aplicación de políticas activas, asegurar la formación y cualificación de los empleados y minimizar los riesgos con planes de prevención.
  - Lucha contra la discriminación tanto por razón de raza, religión, edad, convicciones u orientación sexual.
  - Respeto de los principios de libre asociación de los trabajadores.
  
- ✓ **El desarrollo de soluciones innovadoras eficaces y sostenibles**

### 6.2.2 Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

La actividad del Grupo STEF Iberia genera un importante volumen de pagos a empresas que proporcionan bienes o servicios. En muchos casos, estas empresas son contratadas por unidades del

Grupo en distintos países, de tal modo que el volumen de pagos global resulta bastante significativo y requiere una gestión coordinada y eficiente que contemple nuestra capacidad de compra agregada.

Estas circunstancias, junto a la notable importancia que el Grupo otorga a las actuaciones de nuestros proveedores en materia de ética y responsabilidad social corporativa, justifican la necesidad de que se defina un proceso corporativo para la homologación, clasificación, selección y, en su caso, evaluación periódica de nuestros principales proveedores.

Se van a diferenciar 4 fases dentro de este proceso, que son las siguientes:

### **Fase 1: Homologación**

La homologación de proveedores es un proceso interno establecido por el Grupo STEF Iberia para asegurar que todas las personas físicas o empresas que le proporcionan bienes o servicios reúnen la capacidad financiera y productiva suficiente para participar en los concursos o licitaciones que se realicen. Además, como parte fundamental de este proceso, es determinante que el proveedor que desee ser homologado concuerde con las normas éticas y de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo STEF.

Este proceso debe aportar la información apropiada para decidir con qué proveedores conviene realizar nuevos negocios y cuáles dejar fuera si no cumplen con los estándares mínimos establecidos por el Grupo STEF, por lo que también se ha definido la información básica que debe obtenerse de estas empresas, y la creación de un Registro centralizado de Proveedores Homologados de STEF.

En resumen, este proceso permitirá:

- Asegurar que cada uno de nuestros proveedores está al corriente de sus obligaciones con la Administración Tributaria, Seguridad Social o cualquier otro organismo oficial
- Certificar que cada una de las empresas con las que trabajamos reúne las condiciones económicas, los recursos y la estructura suficiente para mantener su condición de proveedor de un Grupo tan importante como el nuestro
- Conformar un Registro de Proveedores que nos permita tener una base de información sólida en cualquier proceso de selección de proveedores para nuevos concursos, subastas o adjudicaciones
- Tener una visión de conjunto de los Grupos Empresariales con los que trabajamos, facilitando el desarrollo de Acuerdos Marco y un mejor aprovechamiento de nuestra capacidad agregada de compra.

Por su parte, nuestros proveedores apreciarán que nuestros mecanismos de compra se realizan con máxima transparencia, igualdad y objetividad, lo que redundará en mejores planteamientos de coste, calidad y condiciones.

El proceso de Homologación será el siguiente:

#### **1. Presentación de solicitudes**

Podrán presentar solicitud, referida a cualquiera de las categorías o subcategorías de compra definidas, todas las empresas que realicen una actividad económica. La solicitud se presentará por escrito, firmada por el representante legal, o por correo electrónico, conteniendo la información que se indica en el modelo establecido al efecto ("Formato de Homologación de Proveedores"). Se adjuntará, como mínimo, la información o documentación justificativa siguiente:

- Certificado/s acreditativo/s del cumplimiento de sus obligaciones con la administración tributaria u otros organismos oficiales (en el caso de España, Certificados de cumplimiento con la Agencia Tributaria y con la Seguridad Social)
- Copia de la última declaración de Impuestos, que permita acreditar que la empresa mantiene una actividad económica regular
- Copia de la última Memoria de la Sociedad o, en su defecto, Balance del último ejercicio fiscal (Cuentas Anuales)

## **2. Requisitos para la homologación**

Como regla general, STEF siempre rechazará la homologación de un proveedor cuando se produzca la siguiente circunstancia:

Para las familias de compras críticas y sensibles, solicitamos la aceptación a nuestra política de Calidad, Seguridad Alimentaria y Medioambiente.

El proveedor que no acredite estar al corriente de sus obligaciones con la administración tributaria u otros organismos oficiales (en el caso de España, con Hacienda y la Seguridad Social).

Se podrá aceptar la homologación en aquellos casos en los que existan deudas técnicas de mínima importancia (p.ej.: incidencia circunstancial con los organismos). En el caso de deudas de mayor cuantía en las que exista un contencioso con la administración, se solicitará la opinión de nuestra Asesoría Legal o Fiscal en cuanto a la razonabilidad de dicho contencioso por parte del proveedor; en caso de duda, se denegará la homologación.

En caso de no haber trabajado nunca con STEF, la puntuación del factor “Experiencia con STEF” será la media de las puntuaciones de los demás factores que determinan la Homologación.

Se otorgará la homologación en todos los casos en los que se iguale o supere la puntuación mínima requerida. De manera estándar, esta puntuación es de 6 puntos, pero podrán establecerse requerimientos de mayor o menor flexibilidad en aquellas subcategorías o grupos de compra en las que el nivel de sensibilidad del servicio así lo requiera.

Así, en función de la nota final, los Proveedores quedarán encuadrados de la siguiente manera:

- 0 a 5,99 No Homologable
- a 6,99 Necesita mejorar
- a 7,99 Está en la media
- a 8,99 Supera la media
- 9 a 10 Best in class

Paralelamente a este proceso, aportaría mucho valor la realización de Auditorías, es decir, visitas al proveedor donde se comprobaría si este cumple con los requisitos y las normas previamente determinadas por STEF para la prestación de sus servicios o productos.

En su caso, la homologación podrá otorgarse con una limitación máxima en cuanto al importe adjudicable al proveedor (capacidad máxima de contratación con el Grupo), a efectos de evitar una excesiva concentración de la facturación del proveedor en STEF, que en ningún caso debe suponer un porcentaje superior al 20% del total de su facturación anual (a estos efectos, en el caso de grupos de empresas se tomará como base la facturación global del Grupo), aunque este porcentaje podrá variar en función del tipo de proveedor homologado (Estratégico, Cuellos de Botella, Palanca y No Críticos).

## **3. Validez y renovación de la homologación**

La homologación de un proveedor tendrá carácter anual. Una vez finalizado este periodo de tiempo, se deberá proceder a sus correspondientes evaluaciones periódicas. Podrán establecerse periodos

inferiores en función de las características del proveedor o de la categoría/subcategoría de compra a la que se refiera.

Para la renovación se requerirán, como mínimo, los Certificados acreditativos de la inexistencia de deudas con la administración tributaria u otros organismos oficiales. Cuando, por las características del proveedor u otras circunstancias, se requiera una Evaluación Anual, se hará coincidir este proceso con la petición de la documentación actualizada.

En caso de no seguir colaborando con el Proveedor seleccionado en el proceso de Licitación, cuando se vaya a escoger un Proveedor Alternativo, siempre se elegirá aquel Proveedor que haya obtenido la segunda mayor puntuación en el proceso de Homologación, y así sucesivamente.

#### **4. Efectos de la homologación**

Los datos aportados se incorporarán al Registro de Proveedores Homologados.

Este Registro servirá de base para la selección inicial de proveedores en cualquier tipo de concurso o adjudicación de compras o contratación de servicios, a cuyo efecto se considerarán los distintos aspectos de la información facilitada (principales clientes y proveedores, recursos humanos y materiales de la empresa, experiencia, etc.). Asimismo, contribuirá positivamente a dicha selección la obtención de certificaciones de calidad y la demostración de que el proveedor contribuye a las normas reconocidas de Responsabilidad Social Corporativa.

La homologación no implica, en ningún caso, oferta o compromiso de contratación.

#### **5. Comunicación de la homologación**

Salvo circunstancias excepcionales, el Grupo STEF Iberia no extenderá ningún Certificado de Homologación a sus proveedores. Cuando se produzca una petición expresa por parte de un proveedor, se confeccionará una carta de comunicación.

**Fase 2: Clasificación de los Proveedores según su producto o familia de compra**

Esta Fase consiste en instaurar los criterios y distinguir los distintos tipos de Proveedores Homologados (Estratégicos, Cuellos de Botella, Palanca y No Críticos) y en establecer el ámbito en el que actúan dentro del Grupo (Regional, Nacional o Internacional).

**Fase 3: Selección de proveedores para participar en las Compras y Licitaciones de Bienes y Servicios**

Para el acceso a todas las contrataciones o licitaciones, será requisito indispensable que los proveedores se encuentren Homologados en el Registro de Proveedores.

Asimismo, se exigirá que se acepten los procedimientos de facturación y las condiciones particulares y generales de compra del Grupo STEF.

En la selección de los proveedores se dará prioridad a aquellos que hubieran obtenido una mayor calificación en el proceso de homologación y/o evaluación.

Además, se asegurará que cada uno de los proveedores reúne las condiciones de calidad y servicio requeridas por el Área Usuaria, a la cual se requerirá su conformidad en cuanto a la relación de proveedores participantes.

Como regla general, todos los procesos de cotizaciones dirigidos a adjudicar compras y/o trabajos menores, así como también todas las licitaciones de obras y/o servicios que se lleven a cabo, deberán contar con la participación de un mínimo, siempre que sea posible, de 3 proveedores a cotizar.

El proceso de concurso, subasta o adjudicación se realizará con arreglo a las Políticas y Procedimientos establecidos para STEF, asegurando la máxima transparencia, objetividad e igualdad de acceso entre todos los participantes, a fin de conseguir las mejores condiciones económicas y de calidad de servicio.

Se incorpora a la matriz de valoración para la adjudicación, medidas RSC, con una valoración mínima de ponderación de un 5%, aplicable a los proveedores estratégicos y sensibles.

**Fase 4: Evaluación de Proveedores**

Cada dos años, se realiza una evaluación global a nivel Grupo, de todos los proveedores Estratégicos y sensibles y son proveedores habituales y/o críticos para nuestro servicio (como por ejemplo proveedores críticos para la seguridad alimentaria). No se evaluarán los proveedores que se hayan dado de baja, aun cuando hayan entregado el servicio durante todo el año. Las delegaciones con certificación IFS realiza la evaluación anualmente.

Adicionalmente a esta información, todos los proveedores estratégicos y sensibles, y aquellos que forman parte del 80% del volumen de facturación, están integrados en la herramienta de seguimiento de análisis de riesgo de la empresa.

Asimismo, se evaluarán una serie de factores con puntuación adicional, como son disponer de Gestión online, disponer de Firma Digital, disponer de Facturación Electrónica y disponer de CEE.

Queda a criterio de cada sociedad la posibilidad de que se entregue feedback formal a los proveedores (mail o carta en el que se le informe de, al menos, 2 aspectos positivos y 2 aspectos a mejorar indicados por el evaluador técnico que realizó la evaluación).

## 6.3 Consumidores

### 6.3.1 Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Para el Grupo STEF Iberia, la salud y seguridad alimentaria es prioritaria. Por eso la compañía, cada vez más, apuesta por superar un grado más de exigencia en cuanto a seguridad alimentaria, y cada año aumentamos el número de delegaciones que se certifican en IFS (International Featured Standards) reconocida como una de las normas más exigentes en este ámbito. A día de hoy ya disponemos de ocho plataformas con esta certificación y cada día trabajamos en alcanzar el mayor grado de excelencia en todos nuestros centros. También contamos con otras certificaciones: ISO 28000 Seguridad en la cadena de suministro en nuestra delegación de Barcelona y la certificación Bio en la delegación de Madrid y Barcelona.

Para ello cada año, se realizan auditorías internas, se revisan todos los procedimientos estándar de la compañía, se refuerzan formaciones y comunicaciones, y trabajamos adecuándonos para cumplir con las normas más estrictas de seguridad e inocuidad alimentaria.

Las actividades principales que realizamos son el transporte y almacenamiento de alimentos a temperatura controlada, por esta razón todas nuestras plataformas cumplen con los reglamentos actuales (852/2004) teniendo implantados diferentes planes de higiene o APPCC. Siendo el control y el mantenimiento de la cadena de frío el prerrequisito más destacable, manteniendo así la inocuidad de los productos durante toda la cadena.

Todas nuestras plataformas, vehículos, colaboradores y subcontratados, así como nuestros sistemas informáticos, están bajo un estricto control de las normas relacionadas con la seguridad alimentaria, en cuanto a planes de higiene, control de plagas, mantenimiento de las instalaciones, trazabilidad y formación en cuanto a seguridad alimentaria. Todo el equipo de recursos humanos, susceptible de poder interferir en la seguridad de los consumidores, que participa o colabora con la compañía, conoce las normas básicas de buenas prácticas, Fraude y Food Defense en el transporte y almacenamiento de alimentos a temperatura controlada.

Una de nuestras actividades principales es el transporte, la mayoría de nuestros vehículos son subcontratados. Por ello, durante la vigencia de su contrato están obligados a cumplir las siguientes normas:

#### 1. Higiene de los vehículos:

- Realizar la limpieza y desinfección externa e interna de todos los vehículos mediante productos de limpieza aptos para uso alimentario.
- Garantizar el estado de la mercancía manteniéndola libre de todo tipo de contaminación (física, química, biológica y alergénica).
- Cargar la mercancía en los vehículos en condiciones óptimas de higiene, desinfección y sin olores. Si se detectase el incumplimiento de este punto, el personal del Grupo STEF Iberia, encargado de la carga y descarga, podrá no realizar el servicio hasta que se corrigiese dicha negligencia.
- Cumplir, en todo momento, las reglas de compatibilidad definidas por las normativas ADR y REACH/CLP. En ningún caso podrá realizarse el transporte de subproductos animales o derivados no aptos para el consumo.

**2. Requisitos técnicos de los vehículos:**

- Mantener las revisiones técnicas en regla, con especial atención al ATP y al equipo de frío.
- Los vehículos estarán provistos de registradores automáticos, termógrafo de temperatura calibrada y verificada, como mínimo, bianual.
- Cumplir con un sistema de seguimiento que permita garantizar la trazabilidad, informar de cualquier incidencia y suministrar las gráficas en los plazos establecidos, 24h para cámara y 48h para vehículos.
- Equipar los vehículos y remolques con sistemas que impidan el acceso indebido de personal externo a la mercancía.

**3. Temperatura:**

- Antes de realizar la carga, la caja estará pre-enfriada.
- Durante la carga y descarga, se apagará el equipo de frío siempre que la temperatura ambiente sea distinta a la temperatura del vehículo.
- Durante el transporte, se garantizará que la carga mantiene la temperatura requerida en todo momento: menor de 4°C para productos refrigerados, y menor o igual a -18°C para productos congelados. Exceptuando aquellos que, por requisito específicos de cliente, precisen de otras temperaturas.
- A lo largo del trayecto, se emitirá un registro de la temperatura a la planta de origen en un plazo de aproximadamente 48h, excepto en recorridos dentro de la red del Grupo STEF Iberia., que podrá entregarse en la planta de destino.
- No se apagará el equipo de frío durante los descansos

**4. En caso de avería durante el transporte:**

- Se avisará al Departamento de Transporte.
- Se protegerá la temperatura del producto.

**5. No se permite el acceso a la mercancía por parte de un tercero durante el tránsito. En caso de detectar alguna posible manipulación se avisará inmediatamente al departamento de transporte.****6. Se declara que todos nuestros transportistas/chóferes conocen las normas básicas de Buenas Prácticas y/o tienen formación de manipulador de alimentos, Fraude y Food Defense en el transporte a temperatura controlada. Además, a la llegada a nuestras instalaciones, serán los encargados de depositar las llaves en el dispositivo colocado a tal efecto.**

La trazabilidad de la mercancía en toda la cadena es un punto prioritario en la compañía. Para ello disponemos de diferentes sistemas de información, que permiten realizar el seguimiento en tiempo real de la situación de la mercancía, informar a los clientes sobre las incidencias constatadas sin demoras y mejorar la eficacia del Servicio al Cliente poniendo cuanto antes en su conocimiento todas las incidencias constatadas durante los controles efectuados.

Desde el momento de la entrega ya disponemos de la información suficiente para que el cliente conozca el estado de la misma y pueda efectuar una reclamación en caso de considerarlo necesario.

El equipo de atención al cliente atenderá y gestionará la solicitud, realizando un seguimiento de la mercancía, poniéndose en contacto con el departamento correspondiente y facilitando toda la información al cliente sobre la situación de su consulta. Se estudiarán las causas y se tomarán las medidas necesarias para subsanarla o mitigarla en el menor tiempo posible.

Se realizará un seguimiento de las incidencias, mediante comunicación directa con el cliente o mediante las matrices de servicio de calidad, que son actualizadas y analizadas semanal y mensualmente por expertos que determinarán si es necesario tomar medidas correctoras dependiendo de su gravedad y recurrencia.

### **6.3.2 Sistemas de reclamación**

#### **ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN**

Desde el departamento de Marketing y Comunicación, se ha lanzado una encuesta anual estadísticamente significativa. Esta encuesta se ha realizado a nivel multicliente, y está enfocada en los siguientes indicadores: nivel de satisfacción, probabilidad de recomendación (NPS) – que propone medir la disposición de los clientes hacia STEF basándose en las recomendaciones – y nivel de esfuerzo para contactar con el interlocutor del cliente. Además, se plantearon otro tipo de cuestiones relacionadas con la realización de operaciones, la oferta y la relación comercial, así como con previsiones y sugerencias por parte de nuestros clientes.

De los factores que se tuvieron en cuenta para pedir la opinión de los encuestados, se determinó la importancia de cada uno de ellos para definir ejes de acción prioritarios, para los que planteamos un método de identificación de causas y definición de acciones para su puesta en marcha y posterior evaluación.

Metodología basada en tres fases:

- Fase 1: Información. El propósito es interpretar las respuestas y clasificarlas por temas o ejes de mejora prioritarios a través de tres equipos Focus Group (FG), animados por dos moderadores.
- Fase 2: Evaluación. Implica una oportunidad para que los equipos del FG propongan soluciones para resolver las causas que se obtuvieron en la fase anterior. El objetivo es generar tantas ideas como sea posible en un corto período de tiempo y clasificarlas en “Quick Wins”, acciones a corto y a medio plazo.
- Fase 3: Desarrollo. Consiste en explorar en detalle las propuestas de las soluciones seleccionadas en la fase de evaluación. El objetivo es desarrollar la idea/alternativa con el suficiente detalle para poder tomar una decisión sobre la aceptación y aplicación de la propuesta.

La Dirección de cada una de las delegaciones implicadas junto con el departamento de Calidad y de Marketing evalúa el trabajo y terminan de estructurar las acciones dependiendo de la facilidad de implementación, su alcance y resultados esperados, que luego son integradas en los planes de acción de los distintos departamentos y unidades de negocio.

## TRATAMIENTO DE RECLAMACIONES

El sistema de atención al cliente, o SAC, tiene por prioridad ofrecer un servicio de calidad. El cliente puede contactar con STEF cuando lo requiera para presentar una reclamación formal del servicio recibido. Dicha reclamación puede gestionarse vía oral, a través del teléfono de contacto, o escrito, por email o AVIS (herramienta corporativa para la gestión de incidencias internas).

El procedimiento de tramitación y resolución de quejas y reclamaciones sigue una serie de etapas que se exponen a continuación.

- El equipo de STEF atiende y gestiona la solicitud, poniéndose en contacto, siempre que fuese necesario, con el departamento correspondiente: transporte, prestación, compras, comercial, etc. Además, en todo momento se facilitará al cliente la información sobre la situación de su consulta.
- Posteriormente, la persona asignada para solventar la reclamación, junto con el responsable de área, estudia la causa y toma medidas necesarias para mitigarla y subsanarla en el menor tiempo posible. Dependiendo de la gravedad, se llevan a cabo acciones correctivas o, siempre que sea posible, se gestionan al momento. Todo ello queda reflejado por escrito a través del email, tanto la comunicación con el cliente como con el equipo interno.
- Ante aquellas reclamaciones reportadas de mayor gravedad, o reiteradas por parte de los clientes, el departamento de SAC solicitará la colaboración de otros expertos del área correspondiente. En todo caso, el objetivo principal será poner solución al problema de la manera más eficiente y óptima posible.
- Para la correcta funcionalidad del departamento, el equipo realiza un seguimiento diario del servicio que recibe el cliente mediante una herramienta interna que realiza el seguimiento de incidencias a tiempo real (SCOP). Así mismo, para los clientes de stock se actualizan semanalmente las matrices de servicio y mensualmente las matrices de calidad.

### 6.3.3 Quejas recibidas y resolución de las mismas

Según la herramienta de gestión de incidencias (SIL) en 2022 se han tramitado incidencias en 25.913 (24.996 en 2021) posiciones de transporte. De ellas se han solucionado 25.900 (22.251 en 2021) posiciones facturadas por los clientes en 2022, sin incluir las incidencias resueltas correspondientes a periodos anteriores.

Por otro lado, se han contabilizado un total de 530 facturas relacionadas con operaciones intragrupo (347 en 2021), y 1.122 correspondientes a otros tipos de incidencias (1.028 en 2021).

## 6.4 Información Fiscal

### 6.4.1 Beneficios obtenidos país por país

El resultado consolidado del Grupo STEF Iberia para el año 2022 ha sido de **14.468** miles de euros (10.640 en 2021), de los cuales, las sociedades residentes en España han obtenido **12.982** miles de euros (9.680 en 2021) y la sociedad residente en Portugal, ha obtenido **1.486** miles de euros (960 en 2021).

#### 6.4.2 Los impuestos sobre beneficios pagados durante el año 2022

La sociedad STEF PORTUGAL - LOGÍSTICA E TRANSPORTE UNIPESSOAL LDA tributa en Portugal, en tanto que, en España, STEF IBERIA S.A.U., como representante fiscal del Grupo en España, presenta el impuesto de sociedades bajo el régimen de tributación consolidada, junto con el grupo fiscal 178/4 que, para el ejercicio 2022, lo conforman las siguientes sociedades: STEF IBERIA, S.A.U., STEF LOS OLIVOS, S.A.U., IMMO STEF ESPAÑA, S.L., IMMO STEF PORTUGAL, S.L., LOGIREST, S.L.U., FRIOMERK, S.A.U., EUROMERK, S.A.U., STEF IBERFROID, S.L.U., BLUE ENERFREEZE ESPAÑA, S.A.U., STEF TRANSPORTES FRIGORIFICOS S.A.U. Adicionalmente, a partir del 1 de julio de 2022, se incorporaron las empresas TTC LOGÍSTICA FRIGORÍFICA S.L.U. Y TRANSPORTE TEMPERATURA CONTROLADA, S.L.U.

En cuanto a los pagos en concepto de Impuestos sobre beneficios, el Grupo STEF Iberia ha abonado un total de **4.432** miles de euros en el año 2022(3.894 en 2021).

#### 6.4.3 Las subvenciones públicas recibidas

Durante el año 2022, el Grupo STEF Iberia no ha recibido subvenciones públicas.

## 7. Bases Para la Elaboración del Estado de Información no Financiera

De cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Grupo STEF Iberia incluye su Estado de Información No Financiera (EINF) en el Informe de Gestión Consolidado correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

STEF IBERIA, S.A.U., Sociedad Unipersonal y Sociedades Dependientes ha decidido acogerse a la dispensa recogida en el art. 49.6 del Código de Comercio por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo STEF radicado en Francia al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, STEF IBERIA, S.A.U., Sociedad Unipersonal y Sociedades Dependientes ha formulado el EINF con información parcial, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Sociedad, descrito en el apartado “7.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad”, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis1 de la Directiva 2014/95/UE.

Este EINF ha sido preparado tomando como referencia determinados estándares seleccionados de Global Reporting Initiative (GRI).

Los temas citados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, se indican en la tabla incluida en el apartado “7.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.”.

El perímetro de reporte coincide con el del estado financiero y el informe de gestión consolidado.

El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.

## 7.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

A continuación, se muestra el estudio realizado por la sociedad con el detalle de los requisitos de la Ley 11/2018 junto con el estándar GRI relacionado y el número de página en los que se da respuesta ya sea en el EINF del Grupo STEF Iberia o en el Rapport Financier 2022 del Grupo STEF que figura en el siguiente enlace:

[https://www.stef.com/pub/files/2023-04/Rapport-Financier-Annuel\\_1.pdf](https://www.stef.com/pub/files/2023-04/Rapport-Financier-Annuel_1.pdf)

Requisito Ley 11/18	Estándar GRI relacionado	Número de página
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>		
<b>Modelo de negocio</b>		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura)	2-1 Detalles organizacionales 2-6 Actividades, cadenas de valor y otras relaciones comerciales	EINF Grupo STEF Iberia 3-4
Presencia geográfica	2-1 Detalles organizacionales	EINF Grupo STEF Iberia 3;5
Objetivos y estrategias de la organización	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 4-5
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 5-6
<b>Políticas de la compañía</b>		
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	EINF Grupo STEF Iberia 7
<b>Gestión de riesgos</b>		
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 6-9
<b>Otros</b>		
Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	1 - Fundamentos	EINF Grupo STEF Iberia 10; 48

<b>1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>		
<b>Información general detallada</b>		
Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3-3 Gestión de los temas materiales	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp.41-56)
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp. 36; 43)
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp. 41-56)
Sobre la aplicación del principio de precaución	3-3 Gestión de los temas materiales	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp. 41-56)
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp. 41-56)
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua 303-4 Vertidos de agua	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp.41-42;54)
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-3 Residuos generados	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp. 53-54)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3 Gestión de los temas materiales	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp. 53;80-81)
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-3 Extracción de agua	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pág.53)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp.53-54;89;181)
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp.43-51)
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	3-3 Gestión de los temas materiales	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp.12;27;43-51;157)
Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp.27;45-46;58;157)
<b>Cambio climático</b>		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp.46-48)
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3 Gestión de los temas materiales	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp.46-51;54-55)
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3 Gestión de los temas materiales	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp.49-51;157)
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3 Gestión de los temas materiales	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp.49-51;157)

Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3-3 Gestión de los temas materiales	Rapport Financier 2022 del Grupo STEF (Pp.52-53)
<b>2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>		
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7 Empleados 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	EINF Grupo STEF Iberia 10-12
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 13
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 13
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	EINF Grupo STEF Iberia 14
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 14 No se incorpora la remuneración media de la alta dirección, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 15
Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	EINF Grupo STEF Iberia 14
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 15
Número de horas de absentismo	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 16
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 16
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 16-17

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	EINF Grupo STEF Iberia 17-18
Enfermedades profesionales por sexo	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	EINF Grupo STEF Iberia 17-18
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 19
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Convenios de negociación colectiva	EINF Grupo STEF Iberia 19
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	EINF Grupo STEF Iberia 19
Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 20
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	EINF Grupo STEF Iberia 20-21
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	EINF Grupo STEF Iberia 20
<b>Accesibilidad</b>		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 21
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 21-22
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 22-25
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 25
<b>3. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 26
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	EINF Grupo STEF Iberia 26

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	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 26
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		
Abolición efectiva del trabajo infantil		
<b>4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 26-35
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 35
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 36
<b>5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>		
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 36-39
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 36-39
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	EINF Grupo STEF Iberia 39
Acciones de asociación o patrocinio	2-28 Afiliación a asociaciones	EINF Grupo STEF Iberia 36-39
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 39
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 39-43
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 39-43
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 44-46
Sistemas de reclamación	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 46-47

**STEF IBERIA, S.A., Sociedad Unipersonal y Sociedades Dependientes**

Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF Grupo STEF Iberia 47
<b>Información fiscal</b>		
Beneficios obtenidos país por país	207-4 Presentación de informes país por país	EINF Grupo STEF Iberia 47
Impuestos sobre beneficios pagados	207-4 Presentación de informes país por país	EINF Grupo STEF Iberia 48
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	EINF Grupo STEF Iberia 48