



**ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERO (EINF) EJERCICIO 2022**

## ÍNDICE

### **1. Alcance del Informe**

### **2. Modelo de negocio**

- 2.1. Organización y estructura
- 2.2. Historia y actividad
- 2.3 Dónde estamos
- 2.4 Certificaciones
- 2.5 Objetivos y Estrategias de la organización

### **3. Gestión de riesgos no financieros**

- 3.1. Riesgos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo
- 3.2. Riesgos relacionados con la sostenibilidad ambiental
- 3.3. Riesgos asociados al desarrollo de las actividades comerciales y proveedores

### **4. Información sobre cuestiones medioambientales**

- 4.1. Información general detallada
- 4.2. Identificación de aspectos
- 4.3. Uso sostenible de los recursos
- 4.4. Bosque Scania
- 4.5. Huella de Carbono

### **5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal**

- 5.1. Empleo y organización del trabajo
- 5.2. Auditoría de Remuneraciones
- 5.3. Salud y seguridad
- 5.4. Relaciones sociales
- 5.5. Formación
- 5.6. Plan de Igualdad

### **6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno**

- 6.1. Compliance Penal
- 6.2. Política Anticorrupción

### **7. Derechos Humanos – Valores Éticos**

- 7.1. Protección de los derechos humanos de los empleados
- 7.2. Protección de la salud y seguridad de los empleados
- 7.3. Denuncias por vulneración de los derechos humanos y acoso
- 7.4. Canal Ético

### **8. Información sobre la Sociedad**

- 8.1. Subcontratación y proveedores
- 8.2. Responsabilidad Social Corporativa
- 8.3. Información Fiscal

## 1. ALCANCE DEL INFORME

El presente informe de Estado de información no financiera (EINF) incluye la información correspondiente al periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2022 de Isabel Alonso Alonso S.L.

Recoge los requerimientos y obligaciones descritos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio y la Ley 22/2015 de 20 de julio de Auditoría de Cuentas **en materia de información no financiera y diversidad**.

Para la confección de este informe se han seguido los estándares de Global Reporting Initiative con los fundamentos recogidos en el estándar GRI 101 en los asuntos de materialidad, así como los Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la ONU.

Dichos principios rigen la relación de Isabel Alonso Alonso S.L. con sus grupos de interés donde el diálogo permanente y la transparencia son la base.

Los grupos de interés se identifican y clasifican en: clientes, empleados, proveedores y acreedores, accionistas y la comunidad en su conjunto. Isabel Alonso Alonso S.L. utiliza diversas herramientas de diálogo con los grupos de interés, siendo el análisis de materialidad una de las principales. A través de este análisis, Isabel Alonso Alonso S.L. puede identificar las prioridades que le permiten avanzar en la creación de valor económico, social y medioambiental y sobre las que se asienta su estrategia sostenible.

Isabel Alonso Alonso S.L. establece la materialidad como la herramienta central de comunicación y confección de plan de sostenibilidad estratégico.

### Principios de Reporte Gri

Proceso de elaboración de la materialidad

<p><b>Identificación</b></p>	<p>Análisis e identificación de asuntos relevantes y del impacto de la organización sobre los mismos. Evaluación de la cobertura de cada asunto relevante Priorización</p>
<p><b>Presentación asuntos relevantes</b></p>	<p>relevantes a grupos de interés internos y externos para valorar su relevancia en los impactos económicos, sociales y medioambientales y la influencia de los asuntos en sus decisiones y expectativas.</p>
<p><b>Validación del resultado por Materialidad</b></p>	<p>Validación del resultado de la matriz de materialidad para asegurar que refleja de manera razonable y equilibrada los asuntos relevantes para la organización.</p>
<p><b>Valoración interna de resultado</b></p>	<p>conclusiones de la revisión interna y externa de la matriz de materialidad del anterior ejercicio han sido aplicadas durante el ejercicio de materialidad</p>

Los asuntos prioritarios son:

- Bienestar y seguridad en el trabajo tanto en ámbitos de estabilidad financiera, desarrollo del trabajo, social, conciliación y estabilidad.

- Minimización de impacto ambiental en las actuaciones de la empresa por el desarrollo de su actividad.

- Calidad y mejora continua en la gestión del servicio como base central de desarrollo

- Comportamiento ético, socialmente responsable y comprometido con la excelencia.

- Desarrollo continuo de nuestro equipo humano a través de la formación continua y el aprendizaje continuado y comprometido.

## **2. MODELO DE NEGOCIO**

### **2.1 Organización y estructura**

Isabel Alonso Alonso S.L. es una empresa con un marcado carácter familiar que se refleja en compromiso total, trabajo diario, búsqueda de la excelencia y compromiso en todos los ámbitos y miembros, así como la continua apuesta por la calidad, los avances tecnológicos e innovación en búsqueda de la excelencia, lo que nos permite seguridad, profesionalidad y calidad en el servicio.

Lo anterior ha permitido pasar de una facturación en 2009 de 5.900.000 € a los 119.780.000 € del ejercicio 2022.

La empresa cuenta al cierre del año 2.022 con 214 más 64 (empresa asociada) tractoras propias y otras casi 300 de proveedores acreditados colaboradores que permiten explotar los 608 frigoríficos al cierre del año 2.022.

A nivel de organización, la sencillez, el enfoque y el trabajo organizado y en equipo permiten que con una estructura sencilla a nivel ejecutivo y con carácter horizontal, hacer realidad los principales objetivos estratégicos.

Isabel Alonso, directora de la empresa Isabel Alonso Alonso S.L., ha sido galardonada con el premio otorgado por la Conferencia IWEW (INTERNATIONAL WOMEN`S ENTREPRENEURIAL CHALLENGE), una red mundial de mujeres empresarias que sustentan la propiedad de las compañías. Se premia con esta distinción a las profesionales que cooperan a nivel global con el objetivo de ayudar a crear y distribuir riqueza en el mundo.

Estos galardones pretenden incrementar la visibilidad, credibilidad y responsabilidad de la mujer empresaria como parte importante en el desarrollo de la economía global del siglo XXI.





Otros premios han reconocido la gestión y carácter innovador de la empresa tanto el Premio Almeriense a la Innovación en 2019 otorgado por la comunidad local en el X Premios del Levante, con la construcción del mayor espacio logístico más grande de Andalucía con 160.000 m<sup>2</sup> asegurando el mantenimiento de la actividad económica y social de la provincia, así como el Premio FAMILIA EMPRESA por “emprender y crear bienestar social” otorgado por la Cátedra BBVA de Empresa Familiar de San Telmo Business School en la XXIV edición de los Premios Familia-Empresa.

## 2.2 Historia y actividad

---

Isabel Alonso Alonso S.L se constituyó el 15 de Julio de 1.999 siendo su domicilio social en Antas (Almería) con la actividad de prestar servicios nacionales e internacionales de transporte por carretera a temperatura controlada o ambiente, doble temperatura y a doble altura. También se realizan actividades de grupaje en nuestros dos centros logísticos de Almería y Huelva.

Actualmente se cuenta con más de 600 tractoras de las que la mitad son propias y el resto con alianzas estables, así como 700 semirremolques

Los servicios actuales están centrados en:

- Operativa en Frío: Una de nuestras especialidades son las cargas a bajas temperaturas, así como doble temperatura y altura, lo que nos permite ser eficientes en la gestión óptima de la temperatura. Contamos con la posibilidad de bi-temperatura.
- Entregas Urgentes: Hacemos que el remolque con la carga no pare en ningún momento hasta llegar a su destino.
- Grupaje De Palets: Realizamos recogidas y entregas de palets individuales a nivel nacional e internacional donde nuestros centros logísticos actuales, modernos y tecnológicamente avanzados nos permiten realizar un amplio movimiento diario de más de 1.000 palets diarios solo en nuestro centro logístico de Antas.
- ADR o mercancía peligrosa

Aseguramos el mejor servicio gracias a prestaciones específicas como el cross-docking en almacenes propios multi-temperatura.

La base de mantener una flota actualizada y dotada de la más moderna tecnología tanto en instalaciones accesorias ha centrado que la mayor parte de la flota propia sea de la marca SCANIA, que además cuenta con el proyecto Bosque Scania, que promueve la plantación de un árbol por cada vehículo de su marca adquirido permite una acción continua en la mejora medioambiental.

## 2.3 Donde estamos

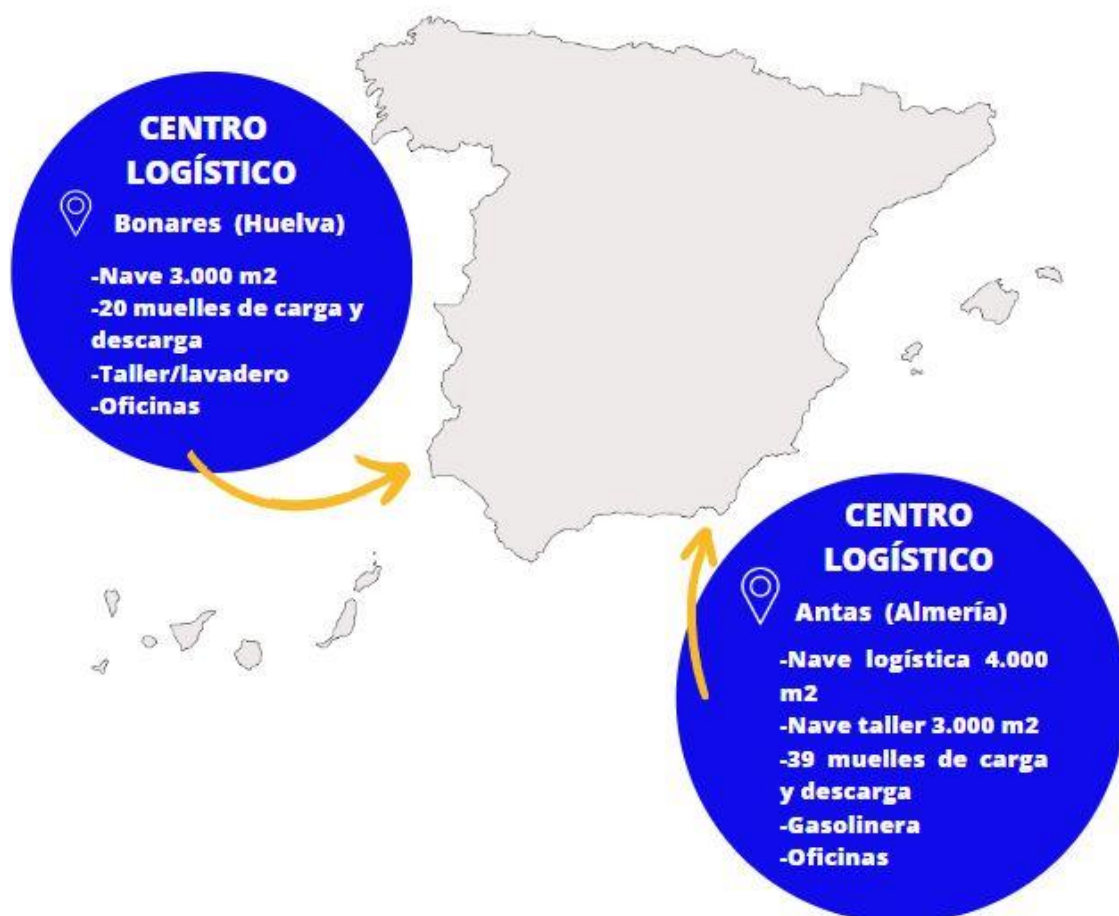
---

Isabel Alonso Alonso S.L. cuenta con su delegación central situada en Antas (Almería) en carretera Nacional 340, Km. 535 y una nueva delegación en Bonares (Huelva) en A-484.

En Antas se cuenta con una nave logística de 4.000 m<sup>2</sup>, junto a nave de taller de 3.000 m<sup>2</sup>, 39 muelles de carga y descarga, una gasolinera con unas oficinas que estarán en uso durante el 2023 con la más moderna tecnología.

La nave logística ya está en funcionamiento, y ha permitido consolidar el crecimiento tan importante de actividad y facturación.

La segunda Delegación está situada en Bonares (Huelva), cuenta con una nave de 3.000 m<sup>2</sup>, 20 muelles de carga y descarga, taller-lavadero y oficinas que están en proceso de entrada en total funcionamiento con la terminación final de licencias y demás relacionado, estando previsto estar en total uso para el año 2.023.



## 2.4 Certificaciones

---

El grupo dispone de distintas certificaciones sobre instalaciones y actividades que desempeña.

### **Certificado IFS Logistic V2.3**

La Norma IFS Logística evalúa la calidad y la seguridad de las actividades logísticas e incluye el transporte, el almacenamiento, la distribución, la carga y descarga, y más.

Se aplica a todas las áreas de la logística, como la entrega por camión, ferrocarril

o barco, y a todo tipo de productos

alimentarios y no alimentarios, independientemente de si deben transportarse a temperaturas de congelación, refrigerados o no refrigerados.



### **Certificado ES21/208863**

Certificación de estar autorizada para transportar medicamentos destinados al uso humano por carretera, manteniendo un control riguroso de la temperatura durante todo el proceso.

### **Certificado TAPA TSR 2020**

Permite ofrecer servicios individuales de transporte tanto a nivel nacional como internacional. Esta certificación garantiza que la empresa cumple con los estándares establecidos por TAPA (Transported Asset Protection Association) para la protección y seguridad de los activos durante el transporte.

### **Certificado AENOR GHG-0010/2023**

El informe presenta el inventario de emisiones de GEI generadas por las actividades de Isabel Alonso Alonso, S.L. La empresa ha proporcionado los datos e información requeridos por los técnicos encargados de redactar el informe, asegurando la autenticidad de estos y conservando la documentación que respalda su veracidad.

A la fecha de este informe aún no se había recibido el informe de emisión del año 2.022 con lo que se adjunta en el mismo el cálculo realizado en 2.021

## 2.5 Objetivos y estrategias de la organización

---

Los objetivos centrales de la organización están basados en:

- Consolidación de nuevas infraestructuras e impacto en el crecimiento programado
- Mejora en el enfoque y sistemas organizativos para mayor agilidad y excelencia operacional.

Las estrategias están centradas en:

- Crecimiento sostenible y rentable
- Mejora de la estructura organizativa y mayor digitalización

## 3. GESTIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS

### 3.1 Riesgos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo

---

Para el desarrollo de las actividades de la organización, Isabel Alonso Alonso S.L. asume los riesgos propios del sector del transporte de mercancías que principalmente se agrupan en riesgos relacionados con la seguridad en el trabajo, riesgos relacionados con el medioambiente y riesgos asociados al desarrollo de las actividades comerciales y utilización de proveedores.

- Riesgos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo: Los riesgos asociados a la seguridad en el trabajo tienen distintos frentes:
  - o Riesgos asociados al transporte por carretera (personal conductor).
  - o Riesgos derivados de las actividades de apoyo a las operaciones de carga/descarga (personal conductor).
  - o Riesgos derivados de trabajos con máquinas (personal de mantenimiento y limpieza de vehículos).
  - o Riesgos asociados a trabajos administrativos (personal administrativo).
  - o Riesgos derivados del movimiento de personas para ir a trabajar a los centros de la empresa.

Todos ellos, conllevan la posibilidad de ocurrencia de diversos tipos de accidentes, principalmente caídas, golpes, atropellos, choques, atrapamientos, salpicaduras, intoxicaciones, quemaduras y sobreesfuerzos.



Para eliminar dichos riesgos, Isabel Alonso Alonso S.L., establece medidas preventivas que pasan desde instalaciones modernizadas adaptadas a los máximo niveles de requerimiento legal, (puertas y zonas de acceso, señalización, iluminación, superficie de trabajo, etc) adaptación de puestos de trabajo la formación continua y apoyo a los conductores, servicios auxiliares a los vehículos (taller) y personal de administración y ejecutivo.

Además, se trabaja sobre la actitud de todos los empleados, trabajando formación en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales a todos los empleados de la compañía para concienciar en establecer conductas seguras a aplicar ante las distintas situaciones de riesgo. El objetivo de Isabel Alonso Alonso S.L. es lograr que no existan accidentes derivados de las actividades desarrolladas. Para el cumplimiento de todo lo anterior, Isabel Alonso Alonso S.L. cuenta con el “Plan de prevención de riesgos laborales”

### 3.2 Riesgos relacionados con la sostenibilidad ambiental

Isabel Alonso Alonso S.L. consciente de la repercusión que origina su actividad en el entorno ambiental donde se desarrolla, está firmemente comprometida con la conservación y respeto por el medioambiente, siendo una prioridad en el desempeño de todas nuestras actividades. Especialmente, se han definido políticas para la reducción de combustibles fósiles y de las emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmosfera, estableciendo políticas de renovación de flota que incorporan motores ecológicos EURO 6 y EURO 5, ofreciendo a los clientes soluciones al transporte más eficientes, mejora de la capacidad de carga, control bizonal de temperatura que hace más eficiente el transporte, establecimiento de rutas más eficientes entre otras medidas.

Isabel Alonso Alonso S.L. en su compromiso con el desarrollo de su actividad bajo criterios de sostenibilidad y cuidado del entorno medio ambiental,

### 3.3 Riesgos asociados al desarrollo de las actividades comerciales y proveedores

Isabel Alonso Alonso S.L. tiene suscritos diversos acuerdos y contratos con los clientes, en los que se recogen, además de los servicios que son asignados a nuestra empresa y que son objeto de nuestra actividad, otra gran parte de requisitos, procedimientos y normas que regulan cada uno de los servicios, así como los elementos de control y medida que van a ser utilizados para garantizar su cumplimiento.

El desarrollo de la actividad de transporte requiere, además de disponer de medios propios, una variedad de acuerdos, contratos y compromisos, adquiridos con otras empresas externas que bien pueden actuar como proveedores de transporte (colaboradores y traccionistas) que pueden ser subcontratados para el desarrollo puntual de servicios asignados a Isabel Alonso. La empresa cuenta con un número

estable de colaboradores y tractoristas con una importante antigüedad de contratación.

Isabel Alonso Alonso S.L., dispone de procesos de homologación y seguimiento de proveedores, que permite evaluar y realizar controles sobre los proveedores, para permitir controlar aquellos proveedores que puedan generar riesgos a la actividad para el establecimiento de medidas.

## **4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES**

### **4.1 Información general detallada**

---

Isabel Alonso Alonso S.L. comprometida por la preservación del medioambiente, desarrolla políticas y acciones dirigidas a fomentar el respeto y la conservación del entorno donde actuamos y a la concienciación y actitudes ambientales adecuadas y responsables entre sus empleados, evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación o impacto ambiental, minimizando la generación de residuos y racionalizando el uso de los recursos naturales y energéticos. Todas las actividades desarrolladas por la empresa se realizarán bajo el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios establecidos por los Reglamentos y Directivas Europeas, la legislación nacional y disposiciones legales aplicables, en especial las correspondientes al ámbito local establecidas por las poblaciones donde la empresa se encuentra ubicada, así como de las establecidas por la Comunidad Autónomas a las que pertenezcan estas localidades.

El personal que manipula o transporta mercancías que afecten al medioambiente es formado e informado con el fin de adquirir los conocimientos necesarios para una manipulación/transporte seguro y garantizar que en caso de un eventual incidente se actúa de la forma más adecuada. Se identifica de manera constante y permanente los aspectos ambientales que puedan surgir de las actuaciones normales y nos mantenemos atentos a los riesgos potenciales, accidentes o contaminaciones relacionadas con nuestra actividad, informando a las partes interesadas. Se establecen controles que garantizan un adecuado uso y consumo de los recursos y materias primas necesarias para el desarrollo de la actividad, así como las medidas adecuadas y necesarias para prevenir la contaminación u otras situaciones que puedan amenazar el medio ambiente.

Se mantiene una actitud de mejora continua y voluntad permanente de progreso que se pone de manifiesto a través la identificación, revisión y actualización de objetivos y de programas de formación y sensibilización ambiental que fomentan actitudes responsables.

Con respecto a los poderes públicos y colectivos locales, se adopta una actitud de diálogo abierto y constructivo, en especial en lo relativo a aspectos ambientales y de seguridad y se colabora de forma rápida y eficaz con las autoridades o

transportistas, proveedores, clientes que requieran de nuestra ayuda, cooperación o conocimientos en materia de seguridad y protección o ambiental.

#### 4.2 Identificación de Aspectos

---

Isabel Alonso Alonso S.L., identifica tanto los aspectos ambientales derivados de su actividad y de las instalaciones, como los aspectos potenciales que podrían ocurrir en situaciones de emergencia, así los aspectos ambientales significativos, se clasifican en los siguientes grupos:

De la actividad de transporte:

- Consumo de combustible (gasoil).
- Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), derivados de la combustión de los motores. - Generación de residuos, provenientes principalmente de las actividades de mantenimiento de vehículos (aceites usados, filtros, absorbentes, ...).
- Consumo de recursos naturales (agua), derivado de la limpieza de vehículos (limpieza interior cisternas / limpieza exterior). De la actividad de limpieza interior de vehículos:
  - Consumo energético (electricidad), funcionamiento de máquinas.
  - Residuos reciclables y asimilables a urbanos.

Asociados a las instalaciones propias:

- Consumo energético (electricidad), derivado de las tareas administrativas y operaciones de mantenimiento en los talleres.
- Consumo de recursos naturales (agua), derivado de las tareas administrativas y de mantenimiento de vehículos (limpieza exterior).
- Generación de residuos, provenientes principalmente de las actividades de mantenimiento de vehículos realizadas en nuestros talleres (Aceites usados, filtros, absorbentes...).
- Emisiones de gases de efecto invernadero (gases refrigerantes).
- Residuos reciclables y asimilables a urbanos. Entre los aspectos ambientales potenciales, los más relevantes están:
  - Derrames de mercancías durante las operaciones de transporte, carga, descarga.
  - Vertidos accidentales en las instalaciones, durante operaciones de repostado, asociadas a la depuración de aguas, almacenaje temporal de los residuos, etc.

- Emisiones a la atmósfera incontroladas, como consecuencia de averías de los equipos, vehículos o instalaciones. Dentro de las actuaciones tomadas por la empresa para la actuación sobre los aspectos citados, están:
- Formación en materia ambiental incorporada nuestros programas formativos y en la incorporación inicial de los trabajadores.
- Establecimiento de planes de renovación de flota como parte del proceso de mejora que afecta al consumo y emisiones de los vehículos dedicados a la actividad de transporte

#### 4.3 Uso sostenible de los recursos

---

Isabel Alonso Alonso S.L. está trabajando en la implantación de un sistema de gestión energética, siguiendo el ISO 50001, consecuencia de la recomendación del estudio de la Huella de Carbono.

Los datos relativos al número de kilómetros y consumos de combustible para el año 2.022 son los siguientes:

KM	35.265.937,00
GASOLEO A	10.663.428,18 LITROS
GASOLEO B	493.483,58 LITROS
ADBLUE	712.760,88 LITROS

Para mejora de todo el proceso de mejora de consumos, la empresa ha desarrollado su propia aplicación informática y app con conductores, donde se hace un control continuo de:

- Repostajes y control medio de consumo para adecuar el consumo a los estándares
- Sistema para evitar sustracciones de carburante
- Formación al conductor sobre conducción eficiente.

La empresa realiza un programa propio de formación del personal chofer que consiste en un plan de acogida detallado donde explica la empresa en general y concretamente todo lo necesario para el desarrollo de una conducción eficiente.

Esta formación esta reglada y cuenta con una evaluación del personal que ha de superar con una nota mínima de 9 sobre 10 para asegurar que todo está debidamente interiorizado.

La política de renovación de la flota es una base estratégica para la empresa y la antigüedad media de la flota es inferior a 5 años y sus motores son EURO 6 casi en su totalidad, lo que permite contar con la última tecnología adaptada a la mejora medioambiental.

La edad media de las tractoras es de menos de 5 años y los camiones frigoríficos de 5 años.

#### Consumo de energía

El consumo de energía tiene dos componentes principales, por un lado, el consumo eléctrico, necesario para todas las instalaciones de la empresa y, por otro lado, el gasoil. Se lleva un control riguroso y se aplican acciones para que el consumo sea responsable, aplicando medidas para su reducción, tales como utilización de energías renovables (placas solares), como precalentamiento del agua, modificación de iluminación por bombillas de bajo consumo (LED)

El consumo en Kwh durante el ejercicio 2.022 ha sido el siguiente:

- Instalaciones Antas 1.355.999 kWh
- Contadores en Fincas 117.280 kWh
- Instalaciones Bonares (Huelva) 121.704 kWh
- Instalaciones en El Ejido 6.295,82 kWh
- Pisos Conductores 7790,31 kWh

Isabel Alonso Alonso S.L. cuenta con dos plantas solares de 100 Kws que producen en total un volumen de 387.800 kws lo que corresponde al 25% del consumo anual en las instalaciones de Almería.

El consumo de agua para el ejercicio 2.022 ha sido el siguiente:

- |                                  |             |
|----------------------------------|-------------|
| - Instalaciones en Antas         | 3.942,00 m3 |
| - Instalaciones Bonares (Huelva) | 437 m3      |
| - Pisos Conductores              | 290 m3      |



#### 4.4 Participación en “BOSQUE SCANIA”

Isabel Alonso Alonso S.L. ha decidido optar por la prestigiosa marca Scania como proveedora de camiones preferente para su flota. Scania es reconocida por su firme enfoque en la sostenibilidad, y se destaca por desarrollar los motores más eficientes en términos de consumo de combustible.

La elección de Scania por parte de la empresa de Isabel Alonso no solo le brinda beneficios a nivel operativo y económico, sino que también contribuye significativamente a la reducción

del impacto ambiental asociado a la actividad del transporte. Al colaborar con una marca comprometida con la sostenibilidad, la empresa de Isabel Alonso se suma a los esfuerzos para crear un entorno más respetuoso con el medio ambiente.

Isabel Alonso Alonso S.L tiene una participación destacada en el proyecto “**Un Scania, un árbol**”. Dicho proyecto vio a la luz en el año 2013, con el compromiso por parte de la marca de plantar y cuidar, durante al menos un siglo, un árbol por cada vehículo que se matricule en España o Portugal. Este admirable esfuerzo, en consecuencia, recibe los certificados correspondientes a los árboles plantados en su nombre, en función del número de unidades matriculadas.

El objetivo último de esta iniciativa es la neutralización de 61.183 toneladas de CO<sub>2</sub>, lo que representa una considerable contribución al medio ambiente y bienestar de la humanidad. Cuenta con más de 35.000 árboles

Diez años después de su puesta en marcha, este espacio verde, situado en Rivas – Madrid, ocupa 65 hectáreas y cuenta con 35.344 de árboles y neutraliza 61.183 toneladas de CO<sub>2</sub>.



#### 4.5 Huella de Carbono

---

Isabel Alonso Alonso, S.L cuenta con un informe de “HUELLA DE CARBONO” realizado por “ACL Sistemas de ahorro y eficiencia energética”.

La huella de carbono identifica la cantidad de emisiones de GEI que son liberadas a la atmósfera como consecuencia del desarrollo de cualquier actividad; permite identificar todas las fuentes de emisiones de GEI y establecer a partir de este conocimiento, medidas de reducción efectivas.

La huella de carbono se establece como un punto de referencia fundamental para iniciar acciones de reducción del consumo de energía y uso de recursos y materiales más respetuosos con el medio ambiente. Al identificar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) liberadas a la atmósfera debido a cualquier actividad, la huella de carbono permite identificar todas las fuentes de emisión y establecer medidas efectivas de reducción.

En el caso de Isabel Alonso Alonso, S.L, su huella de carbono representa la cantidad de emisiones de GEI (expresadas en unidades de CO2 equivalente) generadas como resultado de su actividad empresarial. Los objetivos de calcular la Huella de Carbono son los siguientes:

- Responsabilidad social.
- Obtener unos conocimientos detallado de los consumos energéticos de la empresa.
- Identificar oportunidades de reducción de costes energéticos.
- Anticiparse a futuras normativas.
- Obtener una ventaja competitiva en la relación con clientes que valoran este tipo de acciones.

El cálculo del Inventario de Emisiones de GEI se ha realizado siguiendo los requisitos del “Protocolo de Gases de Efecto Invernadero. Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte” (GHG PROTOOCOL). Los objetivos del cálculo de la Huella de Carbono para la organización son los siguientes:

- Conocer las emisiones totales de GEI causadas por la organización.
- Registrar la huella de carbono en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO2 de la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECORD).
- Posicionarse en el mercado y demostrar los compromisos ambientales de la organización.

El cálculo de la Huella de Carbono tiene varios objetivos para la organización:

- Conocer las emisiones totales de gases de efecto invernadero (GEI), causadas por la organización.
- Realizar la inscripción de la misma en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO<sub>2</sub> de la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECORD).
- Posicionamiento en el mercado y demostración de los compromisos ambientales de la organización.

Para el cálculo de los límites operativos se han utilizado los siguientes alcances:

Alcance 1 - Emisiones directas. Se contabilizarán todas las emisiones directas. Si se excluye alguna fuente de emisión directa, de acuerdo con lo expresado en el principio de cobertura total, será necesario justificarlo.

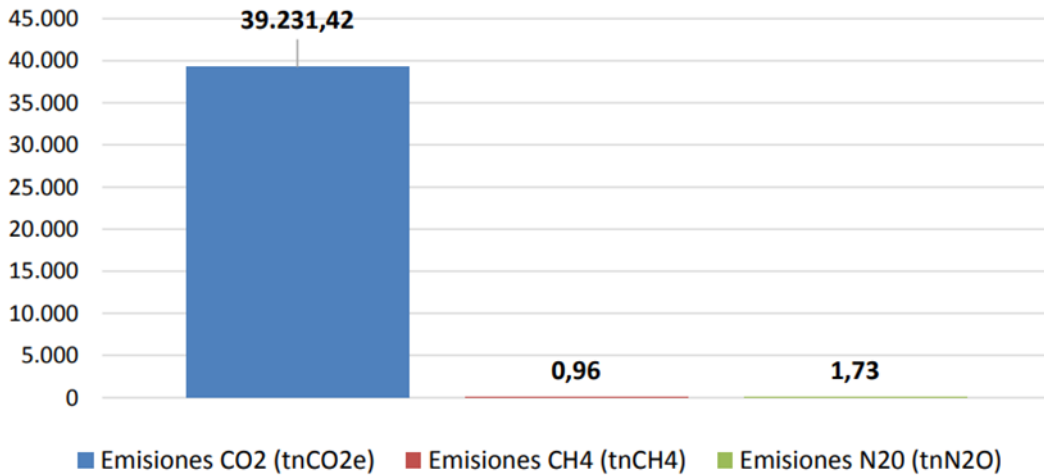
Alcance 2 - Emisiones indirectas por energía. Se contabilizarán todas las emisiones indirectas por energía. Si se excluye alguna fuente de emisión indirectas por energía, de acuerdo con lo expresado en el principio de cobertura total, será necesario justificarlo.

Otras emisiones indirectas. En el caso de IAA no se contabilizarán otras fuentes de emisión indirectas.

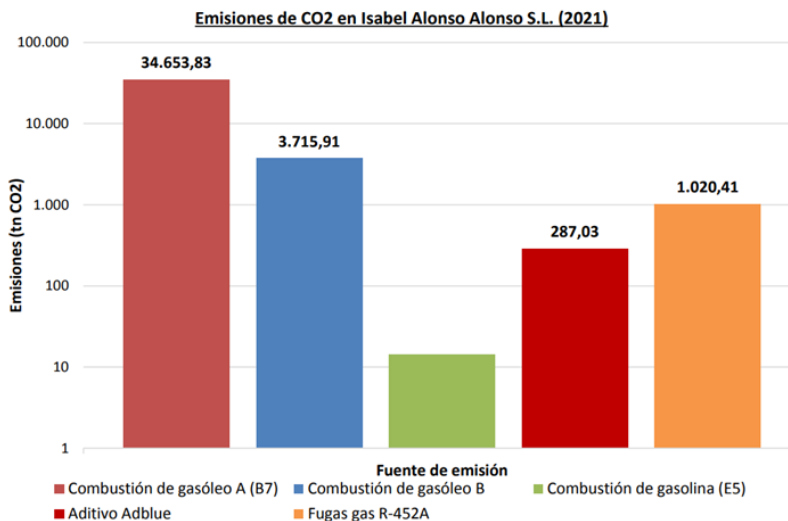
Alcance 1.-

1.1 Combustión de gasóleo	Grupo electrógeno
1.2 Combustión de gasóleo A (B7)	Flota de vehículos
1.3 Combustión de gasóleo B	Flota de vehículos
1.4 Combustión de gasolina (E5)	Flota de vehículos
1.5 Aditivo Adblue	Flota de vehículos
1.6 Fugas gas R-452 <sup>a</sup>	Equipos de refrigeración
1.7 Fugas gas R-404 <sup>a</sup>	Equipos de refrigeración
1.8 Gas M20ArC12	Talleres
1.9 Gas Acetileno	Talleres
1.10 Fugas de Hexafluoruro de azufre (SF6)	Centro de transformación
1.11 Fugas de CO <sub>2</sub>	Extintores de CO <sub>2</sub>
1.12 Combustión de gasóleo	Caldera cabina pintura

A continuación, se muestran los datos de emisiones recogidos en el informe.



El informe presenta el inventario de emisiones de GEI generadas por las actividades de Isabel Alonso Alonso, S.L durante el año natural de 2021. La empresa ha proporcionado los datos e información requeridos por los técnicos encargados de redactar el informe, asegurando la autenticidad de los mismos y conservando la documentación que respalda su veracidad.



## 5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### 5.1 Empleo y organización del trabajo

En Isabel Alonso Alonso S.L. se apuesta por el crecimiento y desarrollo tanto profesional como personal de sus empleados. Las acciones y estrategias llevadas a cabo por el área de Recursos Humanos tienen como fin su compromiso con la igualdad, diversidad cultural e integración a las personas con discapacidad. También, como objetivo está fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran su organización.

Isabel Alonso cuenta con un total de 736 trabajadores, de los cuales se dividen en 45 mujeres y 691 hombres.



EL PERSONAL DISCAPACITADO REPRESENTA EL 2% Y SU DISTRIBUCION POR FUNCIONES ES LA SIGUIENTE



En el siguiente cuadro se representa la distribución del personal por sexo y nacionalidad:

Nacionalidad	Total	Hombres	Mujeres	Nacionalidad	Total	Hombres	Mujeres
España	368	343	25	Venezuela	2	1	1
Perú	185	183	2	Argentina	1	1	
Rumanía	74	64	10	Burkina Faso	1		1
Ecuador	35	35		Costa de Marfil	1	1	
Marruecos	26	25	1	Cuba	1	1	
Portugal	10	8	2	Guinea Ecu	1	1	
Bolivia	4	4		Italia	1	1	
Lituania	4	3	1	Mali	1	1	
Ucrania	4	4		Países Bajos	1	1	
Bulgaria	3	3		Pakistán	1	1	
Colombia	3	3		Paraguay	1	1	
Alemania	2	1	1	Reino Unido	1		1
Brasil	2	2		Turquía	1	1	
Senegal	2	2		<b>TOTAL</b>	<b>736</b>	<b>691</b>	<b>45</b>

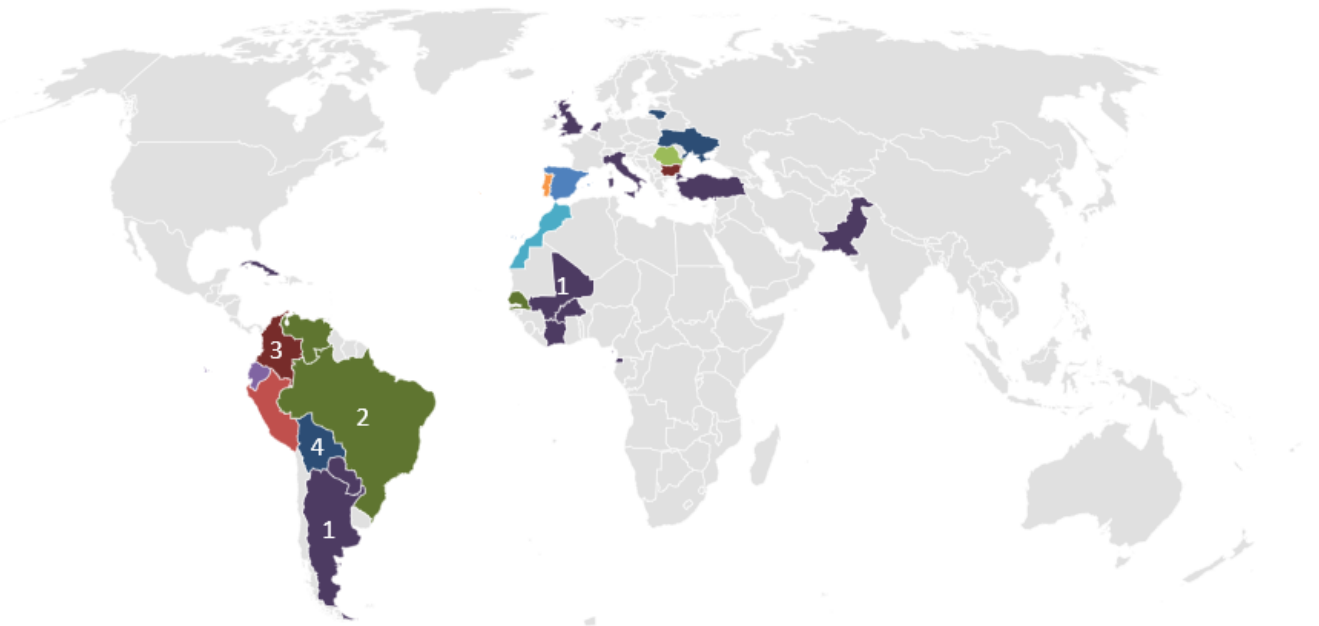


Del total de personal que compone Isabel Alonso Alonso S.L. cabe destacar la multiculturalidad de la empresa que cuenta con más de 27 nacionalidades diferentes siendo las más representativa la española y peruana, que representan el 77% del total de empleo de la empresa

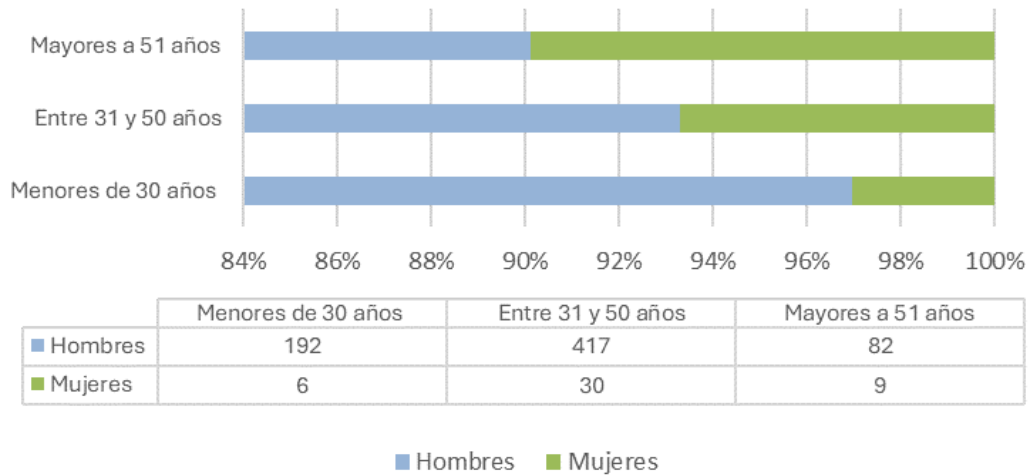
Como se expone durante este informe en la información relativa a la formación y planes de igualdad y convivencia, esta multinacionalidad enriquece la relación intercultural de las personas y el aprendizaje mutuo de culturas y costumbres que demuestra la acogida y relación exitosa de la gestión cultural dentro un proyecto con un objetivo común superior (OCS), ayudando de forma exitosa a la buena marcha y crecimiento estable y solvente de la empresa.

De forma gráfica se muestra la representación del personal de la empresa por nacionalidades.

### Distribución de personal por nacionalidades



### Representación porcentual de distribución por edad y sexo



La siguiente tabla se muestra la distribución del personal por puesto.

<b>Puesto</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Aux. Administrativo	43	35	8
Comercial	15	11	4
Conductor	590	566	24
Gerencia	2	1	1
Guarda	5	5	
Mantenimiento	13	9	4
Mozo	1	1	
Mozo Almacén	38	37	1
Mozo Gasolina	1	1	
Mozo Taller	14	14	
Oficial adm.	14	11	3
<b>TOTAL</b>	<b>736</b>	<b>691</b>	<b>45</b>

Debido a que el 80% del personal esta representado por choferes, mostramos a continuación la información relativa tanto a su nacionalidad como sexo.

Nacionalidad	Total	Hombres	Mujeres		Nacionalidad	Total	Hombres	Mujeres
España	248	235	13		Senegal	2	2	
Peru	182	182			Alemania	1	1	
Rumania	65	59	6		Argentina	1	1	
Ecuador	34	34			Costa de Marfil	1	1	
Marruecos	20	20			Guinea Ecu	1	1	
Portugal	8	6	2		Italia	1	1	
Bolivia	4	4			Mali	1	1	
Ucrania	4	4			Pakistan	1	1	
Bulgaria	3	3			Paraguay	1	1	
Colombia	3	3			Turkia	1	1	
Brasil	2	2			Venezuela	2	1	1
Lituania	3	2	1		Burkina Faso	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>590</b>	<b>566</b>	<b>24</b>		<b>% Rep</b>	<b>100%</b>	<b>96%</b>	<b>4%</b>

Cabe destacar que el 77% de los choferes son de nacionalidad española y peruana, siendo un total de 24 nacionalidades las que componen la plantilla de choferes.

La representación de la mujer es del 4% y esta es una de las razones de explicación de los datos generales globales entre hombres y mujeres, ya que si segregamos este dato del análisis global entre sexos, encontramos que las mujeres representan el 30%, siendo además representativo que tanto la propiedad como la dirección general esta en manos de una mujer que da nombre a la empresa. En el plan de igualdad una de las medidas estratégicas esta en la mayor incorporación de la mujer a la empresa.



La distribución de la modalidad de contratación queda recogida en la siguiente tabla:

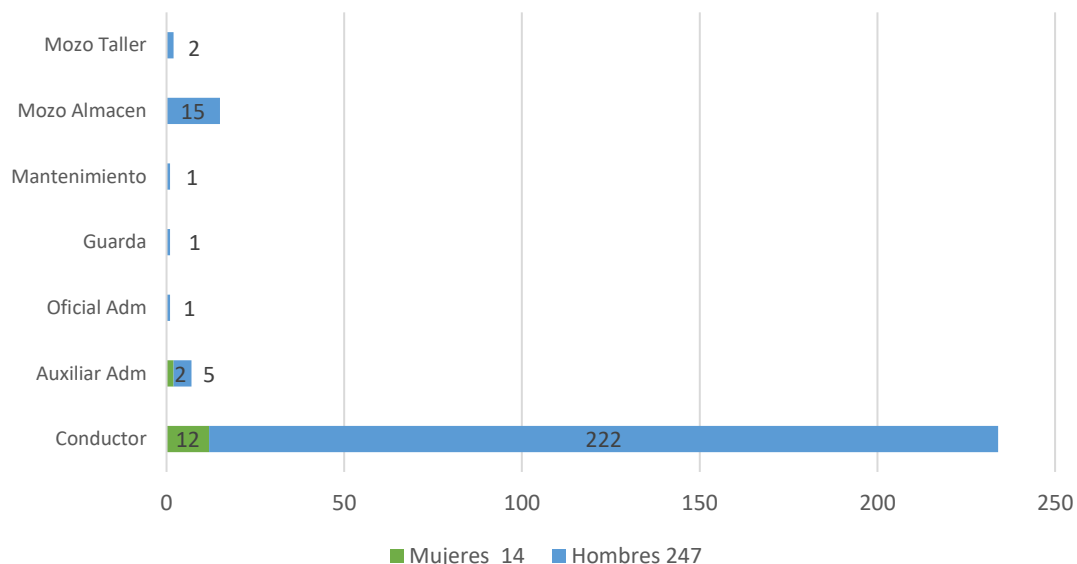
DISTRIBUCION POR MODALIDAD DE CONTRATO	Personas
INDEFINIDO - TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	57
INDEFINIDO - TIEMPO PARCIAL - ORDINARIO	2
CONV. TEMP-INDEF. F.DISC.T.PARCIAL PLAN EXTRA 2006	142
CONVERSION TEMP-INDEF. SIN BONIF.	65
INDEF. F. DISCONT. T. COMPLETO >52 AÑOS	415
INDEF. F. DISCONT. T. PARCIAL ORDINARIO	47
CONT. TEMPORAL. PERSONAS CON DISCAPACIDAD	3
CONT.TEMPORAL. HOMBRE MAYOR 45a. DISCAPACIT.	1
DURACION DETERMINADA - TIEMPO COMPLETO - OBRA O SERVICIO	2
PRACTICA PROFESIONAL -TIEMPO COMPLETO	2
<b>TOTAL</b>	<b>736</b>

Respecto a la jornada laboral del personal de oficinas, se establece una carga horaria de 40 horas semanales distribuidas de lunes a sábado en horario matutino. Los sábados, se organizan turnos rotativos, por lo que no se requerirá la presencia de todo el personal en dicha jornada, buscando elementos de conciliación laboral. En cuanto al registro laboral de los conductores se encuentra determinado por medio de la tarjeta del datafono correspondiente a cada uno de ellos.

Cabe destacar la estabilidad de empleo en la empresa que ha ayudado al crecimiento sostenible y sólido.

A continuación, se muestra la información relativa a los despidos del año 2.022 que en gran parte se corresponden a la estacionalidad de la actividad centrada en productos de temporada, siendo el mayor porcentaje de los mismos tanto choferes como persona de almacén de carga.

Distribucion de despidos por categoria y sexo 2.022



## 5.2 Auditoría retributiva – Brecha Salarial

---

Isabel Alonso S.L cuenta con un informe de auditoría retributiva desde el año 2019-2023. El informe tiene como objetivo cumplir con la normativa establecida para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que se basa en los siguientes marcos legales:

- Artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,
- Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades,
- Real Decreto-ley 901/2020 que regula los planes de igualdad y su registro,
- Real Decreto-ley 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El informe se centra en detectar la posible necesidad de establecer medidas específicas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres. Su objetivo es identificar y corregir la discriminación en este ámbito y promover las condiciones necesarias para eliminar las diferencias salariales de género.

La igualdad de retribución por trabajos de igual valor es un derecho respaldado por la Constitución Española y por las normativas de la Unión Europea. Los poderes públicos tienen la obligación de promover condiciones para favorecer la igualdad real en este ámbito. La discriminación retributiva por razón de sexo está prohibida y se exige la transparencia salarial para justificar cualquier diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres.

El alcance de la auditoría se limita al área de riesgo de las "Retribuciones con perspectiva de género". Se incluyen todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, independientemente de la modalidad de su contrato, que hayan percibido alguna retribución en ese periodo y hayan trabajado en el centro de trabajo ubicado en Carretera a-7 (n 340), KM 53 5, Antas.

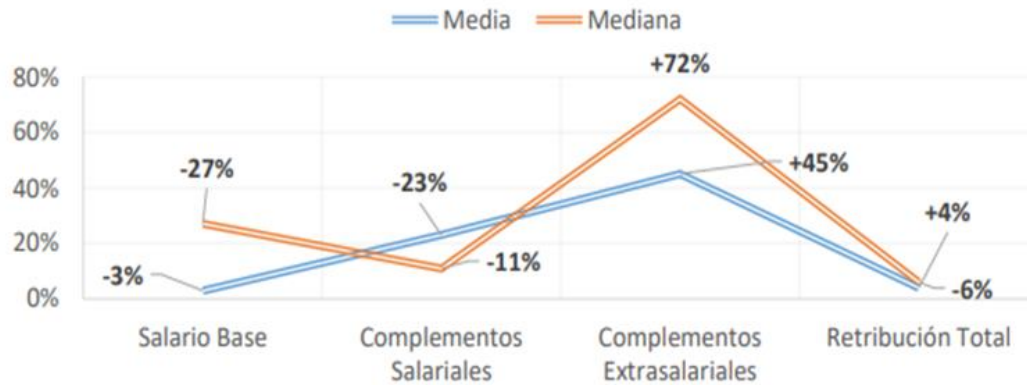
El objetivo de la auditoría es comprobar en qué medida el sexo influye en la remuneración de las mujeres. Se analizan factores personales, del puesto de trabajo y de la empresa que puedan fundamentar las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Según la legislación vigente, se considera necesario elaborar un informe justificativo cuando la diferencia entre la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de la empresa supera el 25% entre mujeres.

El informe realizado a la empresa Isabel Alonso Alonso S.L. revela varias conclusiones importantes:

1.- Convenio Colectivo: La empresa aplica únicamente el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera para regular las retribuciones.



**PORCENTAJE DIFERENCIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**



23

2.- Tipología de contratos: No se observa discriminación con relación a la duración de los contratos, ya que todos los contratos en la empresa son a tiempo completo.

3.- Valoración de puestos de trabajo: Tras el análisis de las retribuciones por agrupación profesional y valoración de puestos, se identificaron doce puestos de trabajo diferenciados por grupo profesional. Sin embargo, después de una correcta valoración, se encontraron siete puestos de trabajo diferenciados en cinco escalas de igual valor. Esta reducción se debe en gran medida a la agrupación de los puestos administrativos con funciones similares.

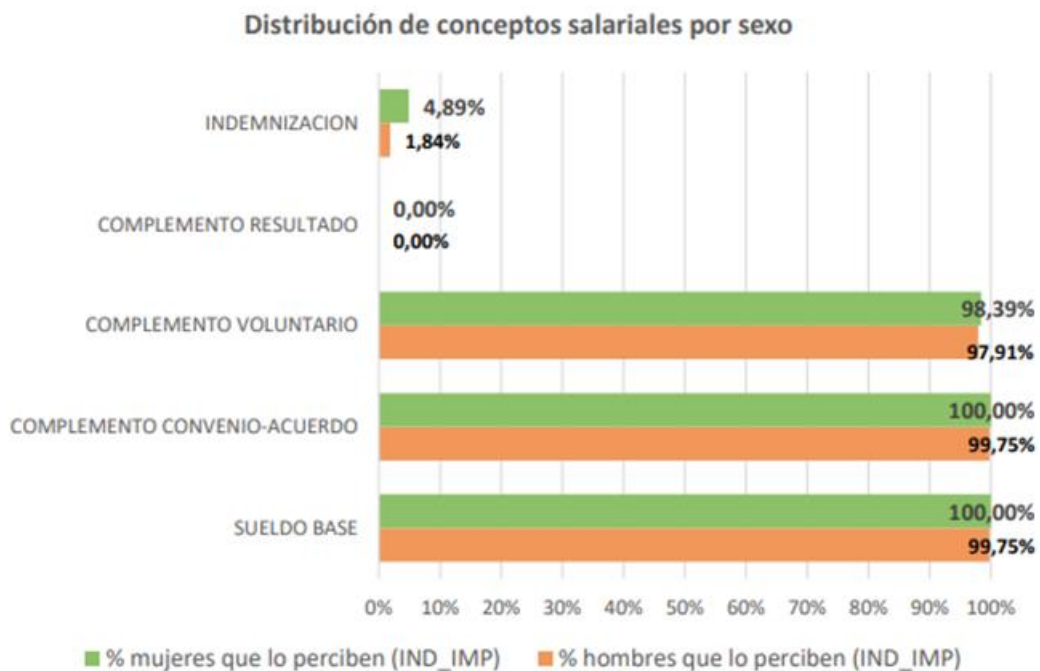
PUESTO	GRUPO	Mediana	Mediana	% Diferencia SB
		SB Hombres	SB Mujeres	
ADMON	GRUPO 02	10.234,62	1.982,59	80,63%
AUX. ADMON	GRUPO 02	9.999,00	9.999,00	0,00%
COMERCIAL	GRUPO 02	9.979,78	5.670,67	43,18%
CONDUCTOR	GRUPO 03	5.247,12	7.307,23	28,19%
GUARDA	GRUPO 04	9.952,56	0,00	
LIMPIEZA	GRUPO 04	5.535,26	3.965,06	28,37%
MANTENIMIENTO	GRUPO 04	1.911,98	0,00	
MECANICO	GRUPO 04	9.961,92	0,00	
MOZO ALMACEN	GRUPO 03	2.426,79	0,00	
MOZO TALLER	GRUPO 04	9.952,56	0,00	
OFI 1 ADMON	GRUPO 02	10.498,32	0,00	
OFI 2 ADMON	GRUPO 02	10.189,20	10.189,20	0,00%

4.- Masculinización de la plantilla: Se observa una desproporción significativa en la composición de la plantilla, con un 4,3% de mujeres y un 95,7% de hombres.

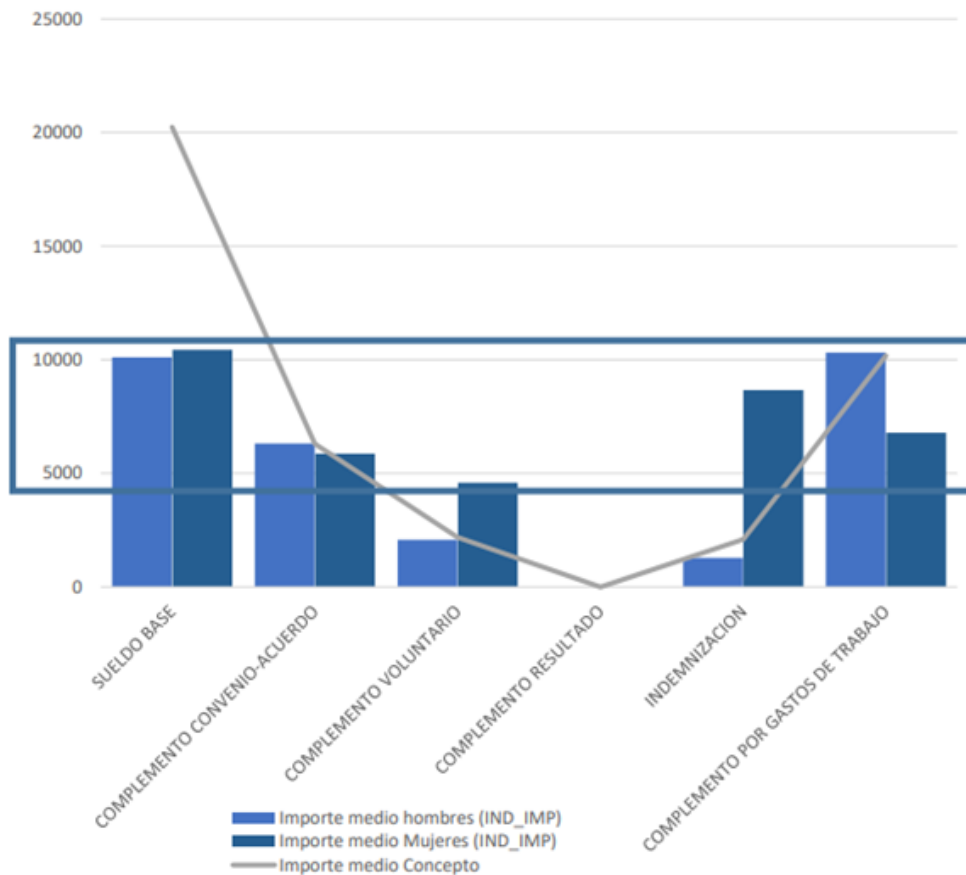
5.- Brecha salarial: Al comparar las percepciones medias por grupos profesionales, no se encuentra brecha salarial en el salario base ni en los complementos salariales. Sin embargo, se identifica una brecha salarial en los complementos extrasalariales, principalmente en los puestos de trabajo masculinizados, como el transporte.

6.- Brecha salarial por puestos de trabajo: En algunos puestos de trabajo se encontró una brecha salarial, aunque ninguna supera el 25% de diferencia. Sin embargo, en dos puestos administrativos, el porcentaje de brecha salarial es alto, lo cual debe ser considerado para evitar un aumento y reducirlo. Estos puestos se agrupan en una misma escala según la valoración de puestos de trabajo.

7.- Retribución por género: En general, la retribución media por conceptos retributivos es similar entre hombres y mujeres, excepto en el caso de las dietas, que son complementos extrasalariales y son percibidas en mayor medida por hombres (85%) que por mujeres (71%).



Percepción media por conceptos y sexo



8.- Diferencias salariales por escalas: No se encontraron diferencias salariales superiores al 25% en ninguna de las escalas, pero se debe prestar atención a la escala 04, ya que presenta una brecha del 15%. Es importante hacer un seguimiento para evitar que esta brecha aumente y trabajar en su reducción.

9.- Diferenciación en complementos salariales: Se identifica una diferenciación en la percepción de complementos salariales superiores al 25% en los puestos de Comercial, Conductor/a y Mantenimiento/Limpieza. Estos puestos deben ser analizados en el Plan de Actuación.

10.- Mejora de políticas retributivas e igualdad: Se recomienda elaborar una relación de conceptos retributivos aplicados en la empresa y establecer un sistema de cuantificación claro. Además, se deben revisar los complementos para asegurar que respondan a criterios objetivos, justificados y sin sesgo de género. Asimismo, es importante analizar las percepciones retributivas que puedan favorecer la discriminación indirecta por razones de género

Las personas responsables de la implantación, seguimiento y evaluación de esta Auditoría Retributiva son las personas que componen la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la empresa ISABEL ALONSO ALONSO S.L.

Por la Empresa:

- Antonio Miguel González Menchón

- Jose Ángel Martínez Núñez

-Por la Plantilla:

- UGT: Eva Villanueva Carmona

- CCOO: María Luisa González Rodríguez

### 5.3 Salud y seguridad

---

Isabel Alonso Alonso S.L. hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. Isabel Alonso Alonso S.L., declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo y género representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y género.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso Isabel Alonso Alonso, S.L., exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc....) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a las empresas privadas y a las Administraciones Públicas, la obligación de vigilar las condiciones de trabajo de sus plantillas y evitar o reducir, en su caso, los riesgos derivados de su actividad laboral.

La protección se debe abarcar no sólo los riesgos de carácter físico, sino también a aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de sus empleados y empleadas.

Isabel Alonso Alonso, S.L., ha puesto en marcha procedimientos que permiten prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de nuestra plantilla y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral (MOBBING)

Existen una serie de principios fundamentales como son el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad etc., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario de la empresa.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión de este, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en nuestra empresa, comprometiéndonos a garantizar que nuestro equipo disfrute de un ambiente de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete la dignidad de las personas, adoptando, cuando si ocurriesen tales supuestos, las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas.

Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno de la empresa, la Comisión de Prevención del Acoso formada por representación de la empresa y de la plantilla, acuerdan desarrollar este protocolo de actuación que permita la detección de las conductas de acoso psicológico, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.



La comisión preventiva contra el acoso laboral tiene como función la recepción de las denuncias. Cuando se da un caso de denuncia, existe la obligación de realizar una exhaustiva investigación, llevando a cabo todas las pruebas necesarias, ya sea de carácter documental o mediante entrevistas, siempre asegurando la confidencialidad del asunto y tratando a todas las partes implicadas con igualdad al trato. Posteriormente, se elabora un informe detallado con las conclusiones de la investigación y las medidas a adoptar. El informe elaborado es remitido a la dirección en un plazo determinado según el procedimiento, con el fin de llevar a cabo las sanciones correspondientes, y en caso de ser necesario, abrir un expediente disciplinario. Además, se envía una copia del informe a las partes involucradas.

Finalmente, se supervisa el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas, garantizando siempre el cumplimiento del protocolo de actuación establecido.

#### PERSONAS DE REFERENCIA (REPRESENTANTES)

Por la Empresa: JOSÉ A. MARTÍNEZ NÚÑEZ

Por la Plantilla: ANTONIO MIGUEL GONZÁLVIZ MENCHÓN, Técnico/a P.R.L.

Persona(s) de Referencia: ISABEL RODRIGO FERNÁNDEZ

En relación con los accidentes de trabajo en el ejercicio 2.022 estos han sido un total de 36, de los cuales, hay 11 de ellos sin baja médica, y los 25 con baja médica, 24 se han calificado de leves y uno de grave.

#### 5.4 Relaciones sociales

---

En referencia a las relaciones sociales dentro de la empresa Isabel Alonso Alonso S.L., es importante destacar que actualmente no cuentan con sindicatos ni liberados. No obstante, se han tomado medidas para fomentar la participación y garantizar la igualdad de oportunidades en la organización.

En relación con los planes de igualdad, se han llevado a cabo un enfoque colaborativo y participativo. Para ello, se constituyó una comisión especial integrada por dos representantes sindicales provenientes de UGT y Comisiones Obreras. Su participación ha sido fundamental en la creación y desarrollo de los planes de igualdad en la empresa.

Cabe mencionar que su convenio colectivo se basa en el Convenio de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Almería. Este convenio establece los derechos y obligaciones tanto de las empresas como para los trabajadores, garantizando un marco de relaciones laborales justo y equitativo.

#### 5.5 Formación

---

Existen cursos de especialidades que se imparten al personal de plantilla que requiera de ello. Mayoritariamente las formaciones impartidas en la empresa son de especialidad técnica como pueden ser de informática, mantenimiento de camiones, o términos legales y administrativos como la Ley de Protección de datos.

Tras la implantación del I Plan de Igualdad a su vez se han impartido cursos de sensibilización y formación en igualdad, formación a las personas referentes de la comisión de igualdad, así como cursos de prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Dentro de la empresa Isabel Alonso, se implementa un programa de gran importancia conocido como “Plan de Formación de Acogida”, el cual está diseñado específicamente para el personal nuevo que se incorpora a la empresa. Este plan tiene como objetivo principal proporcionar a los nuevos empleados una completa orientación sobre el funcionamiento y las políticas de la empresa, así como una introducción detallada a las responsabilidades y tareas que desempeñarán en sus respectivos puestos de trabajo.

La etapa inicial del proceso de acogida implica la presentación y explicación exhaustiva de este plan de formación. Durante esta fase, se brindan todas las indicaciones necesarias para que los empleados comprendan plenamente las expectativas de la empresa y los procedimientos clave que deben seguir. Además, se les familiariza con la cultura y los valores de la organización, permitiéndoles integrarse de manera más efectiva en el entorno laboral.

Una vez finalizada la presentación del plan, se administra un examen tipo test que consta de diversas preguntas relacionadas con los temas abordados en la formación de acogida. Para superar exitosamente este cuestionario, los futuros empleados deben obtener al menos un 90% de aciertos en sus respuestas. Esta evaluación tiene como finalidad asegurar que los nuevos trabajadores hayan asimilado correctamente la información proporcionada y estén preparados para enfrentar los desafíos inherentes a sus puestos de trabajo.

Es importante destacar que aquellos empleados que logren superar el test con un mínimo del 90% de aciertos podrán ingresar en la empresa como primeros conductores. Por el contrario, si no alcanzan este puntaje requerido, solo pondrán desempeñarse como segundos conductores, sin la posibilidad de optar por el puesto de primer conductor.

Esta rigurosa política de valuación y selección demuestra el compromiso de Isabel Alonso en asegurar que su personal, especialmente los conductos, posea un alto nivel de conocimiento y competencia para garantizar la calidad y la seguridad en el desempeño de sus funciones. El “Plan de Formación de Acogida” y el examen tipo test son herramientas efectivas que permiten mantener altos estándares de rendimiento y mejorar la eficiencia operativa en la empresa.

Además del “Plan de Formación de Acogida” Isabel Alonso también brinda formación adicional a su personal, basada en la detección de las necesidades específicas. Estas necesidades son identificadas y evaluadas por el equipo de Recursos Humanos, quienes determinan la formación obligatoria para aquellos empleados que la dirección de la empresa considere necesaria.

Dentro de esta oferta formativa adicional, como resultado de la implementación del “I Plan de Igualdad”, la empresa Isabel Alonso Alonso S.L. ha llevado a cabo cursos de sensibilización y formación en igualdad. Estos cursos tienen como objetivo promover una cultura inclusiva y respetuosa, brindando a las personas referentes de la comisión de igualdad las herramientas necesarias para fomentar la igualdad de género en el entorno.

Dentro del Plan de Igualdad están recogidas las medidas de fomento de la promoción.

## 5.6 Plan de Igualdad

Isabel Alonso S.L ha desarrollado su segundo Plan de Igualdad para el periodo 2019-2023, titulado “Mismas oportunidades para hombres y mujeres”. Este plan refuerza el compromiso de la empresa en la implementación de políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminación con la razón de género. El objetivo es impulsar medidas que conduzcan a la igualdad real dentro de la organización, considerando la igualdad de oportunidades como un principio estratégico en la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición establecida en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad afectiva entre mujeres y hombres



En el año 2015 la empresa firmó el compromiso en busca de la igualdad real y efectiva poniendo en vigencia el I Plan de Igualdad en la Empresa, con este se llevó a cabo un diagnóstico en materia de igualdad en las siguientes áreas:

- ACCESO AL EMPLEO.
- PROMOCIÓN.
- FORMACIÓN.
- POLÍTICA RETRIBUTIVA.
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

En la memoria del primer plan de igualdad se recogen todas las medidas que se tomaron y su seguimiento y estado hasta la confección del II Plan de Igualdad que sigue el mismo proceso y objetivos generales del primer plan.

En 2019 la vigencia de este Plan de Igualdad expiró, manteniéndose prorrogado y con validez hasta la implantación del II Plan de Igualdad. Durante estos cuatro años se han venido produciendo cambios significativos en la cultura empresarial y entre la plantilla en cuanto a la igualdad de oportunidades. Isabel Alonso Alonso S.L. sigue creyendo en el cambio y en las mejoras, como elementos diferenciadores de nuestra empresa, y una vez que se ha cumplido con el período de vigencia del I Plan seguimos con nuestras acciones en pro de la igualdad dentro de la misma, es por ello que iniciamos el II Plan de Igualdad en nuestra empresa.

En consecuencia, Isabel Alonso Alonso S.L., sigue buscando la igualdad en el empleo sin dejar de lado la rentabilidad económica y social como empresa empleadora.

Este Plan de Igualdad tiene aplicación en todos los ámbitos de la actividad empresarial, desde la selección hasta la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la organización del tiempo de trabajo y la conciliación, se comprometen a garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, se comprometen a comunicar interna y externamente todas las decisiones adoptadas en este sentido y proyectar una imagen de la empresa acorde con el principio de igualdad de oportunidades.

### **Implementación y seguimiento**

Estos principios en la práctica a través de la promoción de medidas de igualdad y la implementación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras con respecto a la situación actual. Se establecerán sistemas de seguimiento correspondientes con el fin de avanzar hacia la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en nuestra empresa y en la sociedad en general. La participación de los trabajadores y las trabajadoras será fundamental en este proceso, no solo en la negociación colectiva, como establece la Ley Orgánica 3/2007, sino también en el desarrollo y evaluación de las medidas de igualdad o del Plan de Igualdad.

### **Comisión de igualdad**

Para llevar a cabo este propósito, hemos constituido una Comisión de Igualdad como un órgano permanente, compuesto de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes de la plantilla. Sus funciones incluyen la implementación del Plan de Igualdad, la difusión del mismo, el seguimiento de su aplicación, la atención y resolución de consultas y propuestas relacionadas con la igualdad, la elaboración de informes sobre la situación de igualdad y la propuesta de medidas para un nuevo Plan de Igualdad.

**La Comisión de Igualdad** está integrada por los siguientes representantes:

Por parte de la empresa: Isabel María Alonso Alonso

Por parte de la plantilla: Antonio Miguel González Menchón

Nombrado Agente de Igualdad: José Ángel Martínez Núñez

La Comisión de Igualdad elaboró el II Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida tras la implantación del I Plan de Igualdad, con los datos que aporte la empresa, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento, además tendrá como otras funciones:

- a) Implantación del II Plan de Igualdad, facilitando la consecución de los objetivos.
- b) Participar en la difusión del II Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima implicación del conjunto de la plantilla.
- c) Realizar el seguimiento de la aplicación del II Plan de Igualdad.

- d) Atender y resolver las consultas, sugerencias y propuestas que se planteen en materia de igualdad en la empresa.
- e) Realizar informes sobre la situación de Igualdad, proponiendo las recomendaciones que considere oportunas.
- f) Realizar una Memoria Anual del II Plan de Igualdad.
- g) Proponer medidas para un nuevo Plan de Igualdad

### **Marco normativo:**

En el ámbito de la igualdad de género, existen normativas a nivel internacional, estatal y autonómico que respaldan nuestros esfuerzos por alcanzar la igualdad. Destacamos las siguientes:

Normativas internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

### **Características del II Plan de Igualdad**

**Estratégico:** Establece las directrices y el comportamiento necesario para lograr la integración del principio de igualdad en la estructura de la empresa.

**Práctico y realista:** Detalla los objetivos, acciones y procedimientos necesarios para su implementación, teniendo en cuenta la realidad y viabilidad de la empresa.

**Transversal:** Aborda un conjunto integral y programado de medidas que se integran en todas las áreas de la organización.

**Participativo:** En su elaboración y ejecución, se involucran y participan activamente todas las personas de la empresa, desde la dirección hasta el personal trabajador.

**Mejora Continua:** El desarrollo de las acciones, así como los resultados del seguimiento y evaluación, guían la evolución constante del Plan de Igualdad.

**Flexible:** Se adapta a las necesidades que surgen durante su implementación en la organización.

**Transparente:** Es un proceso de comunicación interna continuo, donde todas las personas de la empresa están informadas acerca de los objetivos y contenidos del plan.

## **Medidas desde el primer plan de Igualdad hasta la creación del II Plan de Igualdad**

A continuación, presentamos el plan de medidas iniciado en el primer plan de igualdad que ha servido de base para el II Plan de Igualdad 2019-2023

### **SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**Objetivo: 1.1.** Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.

- En igualdad de condiciones, se dará preferencia a las mujeres para ser contratadas, por tratarse del grupo menos representado en la empresa.
- Establecimiento del compromiso, siempre que sea posible, de presentar el mismo número de candidaturas de ambos sexos en los procesos de selección.

**Objetivo: 1.2.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación en la empresa y el acceso al empleo

- Utilizar un Curriculum Vitae ciego en los procesos de selección
- Continuar estableciendo unos procesos de selección basados en principios de competencias y ajustados a cada puesto de trabajo.

### **CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

**Objetivo: 2.1.** Garantizar que los departamentos y puestos de trabajo se encuentren representados de forma equilibrada, eliminando o reduciendo los masculinizados y los feminizados.

- Revisión a través del análisis y descripción de puestos de trabajo, de los requisitos indispensables y valorables para el desempeño de estos, que puedan suponer una traba para la ocupación por parte de mujeres de estos.
- En los puestos en los que haya una representación desequilibrada de hombres y mujeres (lejos del 60-40), se estudiarán en profundidad y valoración en positivo las convocatorias de las personas del sexo menos representado

**Objetivo: 2.2.** Fomentar la antigüedad en la empresa de la plantilla.

- Continuar con el aumento del número de contratos indefinidos y por ende mantenimiento en la empresa (antigüedad) de la plantilla

### **PROMOCIÓN**

**Objetivo: 3.1.** Fomentar la presencia de los criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.



- Mantener un documento de descripción de puestos de trabajo que recoja las funciones y responsabilidades de cada uno de ellos con la finalidad de que sea utilizado como herramienta de RRHH para una valoración de los puestos con criterios objetivos y no discriminatorios.
- Se ha creado un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones en la empresa.
- Comunicar las competencias profesionales que puedan facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.
- Continuar garantizando que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad o lactancia tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.

## FORMACIÓN

**Objetivo: 4.1.** Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

- Se continuará fomentando que la formación presencial sea dentro del horario laboral, así como las herramientas de formación on-line
- Realizar un protocolo o documento escrito que especifique el proceso mediante el cual se realizan y se llevan a cabo los planes de formación y difundirlo.
- Realización de cursos de sensibilización de igualdad de oportunidades y género.

**Objetivo: 4.2.** Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada

- Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa.
- Continuar facilitar el acceso y el mantenimiento de la formación para el personal que disfrute de permisos de maternidad, paternidad o lactancia.

## RETRIBUCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

**Objetivo: 5.1.** Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

- Se realizará un estudio de retribución a lo largo del año, donde se analizarán los diferentes complementos, categorías y retribuciones por empresa.

- Se continuará revisando la regulación de los complementos, pluses y demás conceptos salariales, así como los criterios de asignación de los mismos, para reducir la brecha salarial.

## ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Objetivo: 6.1. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad

- Permiso de Paternidad: Los días naturales existentes por Ley, como permiso de paternidad, se amplían a tres días laborables.
- Garantizar un permiso retribuido para las gestiones previas a las adopciones internacionales con una duración máxima de 2 días, previa justificación.

Objetivo: 6.2. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

- Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

## COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo: 7.1. Garantizar que la comunicación interna de la empresa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres

- Continuar con la revisión de toda la documentación de la empresa bajo los criterios de la guía de lenguaje no sexista.
- Realización de una guía sobre uso de lenguaje no sexista y difusión de la misma interna y externamente.

Objetivo: 7.2. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

- Para mantener a las personas al día en todas las cuestiones que tienen que ver con la igualdad se creará un blog de noticias/informaciones y entrevistas sobre la igualdad que puedan resultar de interés para todas las personas de la empresa.

## SALUD LABORAL

Objetivo: 8.1. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar

- Realizar sesiones de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo o sexual dirigidas a todos los colectivos de la plantilla
- Renovación del Protocolo contra el Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Mobbing

Objetivo: 8.2. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección

- Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.
- Se realizará una campaña informativa sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.



El II Plan de Igualdad se está cumpliendo según el calendario previsto y generando múltiples acciones en la empresa que desembocaran en el tercer plan de Igualdad que será una vez la evaluación final del II Plan, realizado en el año 2.023.

## 6. INFORMACION SOBRE SERVICIOS Y PROVEEDORES

### 6.1. Compliance Penal

---

Comprometidos con el cumplimiento normativo, en Isabel Alonso Alonso S.L. se es consciente de que el cumplimiento equilibrado de sus responsabilidades corporativas debe ir acompañado de la búsqueda constante de la excelencia en los ámbitos de la ética empresarial en todos los procesos de sus tomas de decisiones.

Esta política tiene la finalidad de proyectar a todos los directivos y empleados, así como a terceros que se relacionen con ella, un mensaje rotundo de oposición a la comisión de cualquier acto ilícito penal y de la voluntad de la compañía de combatirlos y de prevenir un eventual deterioro de su imagen y su valor reputacional, y en definitiva, del valor del producto y de la marca de la Sociedad.

El marco jurídico penal creado por la Ley Orgánica 1/2015 por la que se reforma el Código Penal, junto con la Norma UNE 19601, sobre Sistemas de Gestión de Compliance Penal, conlleva la necesidad de disponer de sistemas de gestión y control aplicados al ámbito de la prevención y detección penal.

Es por ello que Isabel Alonso Alonso S.L., pone especial énfasis en el compromiso de perseguir y colaborar con la justicia ante las posibles infracciones de la ley de las que se pueda derivar responsabilidad penal para nuestra compañía.

Todo ello se ha conseguido dotando a la compañía de un sistema interno de gestión de riesgos penales que satisface la necesidad de dar cumplimiento a los

requerimientos legales y particularmente son un instrumento de prevención, detección y control de conductas delictivas en el seno de ésta.

Este sistema comprende las siguientes herramientas:

1. **El Manual de Prevención de Riesgos Penales:** la implantación de este Manual dota a la empresa de un sistema de control dirigido a la prevención de delitos, lo que supone dar un paso más en el compromiso de mejora continua de la compañía para situarse en todo momento en los más altos estándares en materia de integridad y profesionalidad en el desempeño de su actividad.

2. **El Código de Conducta:** inspirado en la ética, la legalidad, la transparencia, la honestidad, la profesionalidad y la justicia. Este documento recoge los principios y valores en los que se fundamenta el Grupo. Resultando de aplicación a todas las personas que integran y/o colaboran con la compañía.

3. **Canal Ético:** herramienta para que tanto las personas vinculadas a la Empresa como clientes, proveedores, etc., puedan comunicar los eventuales incumplimientos normativos que se produzcan. Para ello hemos habilitado varias cuentas de correo electrónico: [canaldedenuncias@isabelalonso.net](mailto:canaldedenuncias@isabelalonso.net)

4. **Comité de Cumplimiento Normativo:** es el órgano de cumplimiento que ha sido creado en aras a garantizar el cumplimiento normativo, supervisando de forma continuada el correcto funcionamiento del sistema de gestión de prevención de delitos. Dicho órgano cuenta además con la asistencia de expertos externos.

5. **Mejora continua:** el Grupo adquiere el compromiso de mejora continua de todo el sistema de gestión de prevención de riesgos penales, mediante la revisión periódica de los resultados de las políticas implantadas y de todas las herramientas que comprenden este sistema.

## 6.2. Política anticorrupción

---

Los principios por los que se rige la presente política son los siguientes:

1. Rechazo absoluto a cualquier acción u omisión que se encuentre relacionada, directa o indirectamente, con actos de corrupción. Incluye situaciones en las que la persona sujeta se coloca en un contexto de ignorancia consciente o deliberada respecto de actos de obligado conocimiento por su parte.

2. Prohibición de actuaciones ilícitas y/o que no están alineadas con la normativa vigente, incluyendo lo dispuesto en la presente política, bajo la premisa que se está actuando a favor de la empresa, con independencia del posible beneficio económico generado.

3. Obligación de las personas sujetas de informar sobre cualquier hecho que conozcan y que contravenga lo dispuesto en la política. Esta comunicación deberá realizarse a través de los canales de denuncias habilitados por el grupo y consistentes en las siguientes cuentas de correo electrónico: [canaldedenuncias@isabelalonso.net](mailto:canaldedenuncias@isabelalonso.net)

4. Observancia de unos estándares de comportamiento leal en el mercado, acorde con los principios que garanticen la libre competencia.

El Grupo garantizará en todos sus procesos de contratación de personal que el candidato reúne las calificaciones técnicas y la experiencia previamente requeridas, quedando dicho procedimiento adecuadamente documentado. No podrán hacerse valer las relaciones personales/familiares para contratar a personas que no cumplan con los criterios de selección.

### **1. Extorsiones, sobornos, tráfico de influencias y pagos de facilitación.**

Isabel Alonso Alonso S.L., prohíbe todas aquellas conductas que pudieran constituir o estar relacionadas con la extorsión en todas sus posibles manifestaciones.

Asimismo, rechaza cualquier conducta que pudiera constituir soborno o intento de soborno en relación con autoridades o funcionarios, ya sea directa o indirectamente o a través de persona interpuesta. En consecuencia, no se tolerará la entrega de regalos, cantidades, bienes, derechos o cualquier otro bien o servicio a cambio de que las autoridades o funcionarios hagan o dejen de cumplir lo que deban hacer o acometan cualquier otra actuación ilícita.

Se prohíbe cualquier tipo de actividad que pueda ser constitutiva de tráfico de influencias.

Igualmente quedan prohibidos los pagos de facilitación en cualquier forma o modalidad que éstos pudieran adoptar.

Cualquier actuación sospechosa de constituir alguna de las conductas descritas deberá ser comunicada a través de cualquiera de nuestros canales de denuncia.

### **2. Regalos.**

#### **Aceptación de Regalos.**

Queda prohibida la aceptación, directa o indirecta, de cualquier tipo de regalo y de cualquier importe cuando su finalidad consista en que la persona sujeta a esta política, incumpliendo sus obligaciones, favorezca, directa o indirectamente, a la persona que lo conceda en la contratación de bienes o servicios.

En cualquier caso, los criterios que rigen la aceptación de regalos son los que se relacionan a continuación

El valor del regalo no podrá ser superior a 300 euros o equivalente en divisa, teniendo en cuenta para su cuantificación el valor de mercado aproximado y no el coste de adquisición. En el caso de que una misma persona sea receptora de varios regalos por un mismo otorgante y en un plazo de 12 meses, el límite económico se aplicara a la suma de todos los regalos recibidos.

- Deberá ser proporcionado a las circunstancias y de conformidad con los usos y costumbres sociales.

- Su finalidad no podrá exceder la tradicional felicitación, bien por celebraciones tradicionales o celebraciones personales o cuando concurren circunstancias excepcionales que lo motiven (bodas, aniversarios, etc.), constituyendo una atención o detalle de cortesía, siempre dentro de las buenas prácticas aceptadas socialmente y de las buenas costumbres.

- Antes de la aceptación del regalo se notificará la situación al Comité de Cumplimiento Normativo quien motivadamente autorizará o no la aceptación del mismo.

Queda expresamente prohibida la recepción de regalos, independientemente de su importe, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- El otorgante del regalo sea un funcionario público o autoridad.
- El regalo consista en dinero en efectivo o equivalente.

### **Concesión de Regalos.**

Solo se permite realizar regalos de tipo institucional, merchandising, etc. siempre que sean proporcionados a las circunstancias y admitidos por los usos sociales. Se prohíbe expresamente la concesión de ningún tipo de regalo a funcionarios públicos o autoridades.

Los intentos de soborno deben ser rechazados con cortesía, pero con contundencia. Hay que evitar que las respuestas den la impresión de que se está de acuerdo.

### **3. Gastos de Viaje y hospitalidad.**

Las invitaciones a eventos o actos realizados por clientes, proveedores o terceras empresas se entenderán realizadas al Grupo, por lo que los gastos derivados de dichas invitaciones serán de cargo de cualquiera de las empresas que integran el Grupo y se abonarán directamente al prestador del servicio.

Con la única finalidad de abonar gastos de dietas y representación tales como comidas, estancias, etc, la empresa podrá autorizar el uso de “tarjetas de empresa”. Dichas tarjetas estarán limitadas en cuanto a su cuantía y todos los pagos realizados con ellas serán debidamente justificados mediante la aportación de la correspondiente factura, ticket, etc.

Los gastos de viaje y representación se regirán por los siguientes criterios:

1. Siempre serán gastos razonables y no excesivos o extravagantes.
2. Deberán estar relacionados con la actividad de la Empresa.
3. La decisión de asistencia a eventos o actos requerirá autorización del Responsable de Departamento que corresponda.

### **4. Contribuciones a instituciones políticas.**

Isabel Alonso Alonso S.L. observará un estricto cumplimiento de la legislación de aplicación en materia de financiación de partidos políticos.

Se prohíben expresamente las donaciones a partidos políticos y a sus fundaciones vinculadas.

Queda expresamente prohibido el uso de fondos, propiedades u otros recursos de la empresa para hacer contribuciones u ofrecimientos a candidatos políticos, partidos políticos o miembros de partidos. La empresa no reembolsará a ningún empleado ninguna contribución personal realizada con fines políticos.

Cualquier empleado es libre de participar en actividades políticas en su tiempo libre y por cuenta propia, siempre y cuando esto no interfiera en el ejercicio de sus

funciones en cualquiera de las empresas del Grupo y no lo haga en nombre de la Empresa.

#### **5. Patrocinios y Donaciones.**

El grupo Isabel Alonso se compromete a servir a las comunidades en las que desarrolla su actividad. Con este fin los empleados podrán patrocinar eventos o hacer contribuciones, a organizaciones benéficas para fines educativos, sociales, científicos y otro tipo de fines empresariales legítimos.

Todo patrocinio o donación irá precedido de un procedimiento que requiera autorización del órgano competente y que incluya un control a fin de evitar que éstos puedan ser utilizados como subterfugio para llevar a cabo prácticas contrarias a la presente Política Anticorrupción y a nuestro Código de Conducta.

#### **6. Proveedores de Riesgo.**

En determinadas circunstancias si la empresa pudiera verse afectada por las actividades de corrupción realizadas por proveedores que actúan en interés de nuestra empresa, lo que podría generar un impacto legal y reputacional, llegando incluso a responder la Empresa por los actos realizados por sus proveedores.

La consideración de un proveedor como de riesgo será fruto de una evaluación previa del mismo y su calificación como de riesgo.

La contratación de cualquier proveedor se realiza de conformidad con el procedimiento de homologación de proveedores del que dispone la empresa que incluye la aceptación por éste de nuestra Política Anticorrupción y nuestro Código de Conducta.

#### **7. Canal Ético.**

Para facilitar el cumplimiento de nuestro Código de conducta, así como de la presente política, se disponen los canales de denuncia antes mencionados, cuya gestión y tratamiento es confidencial y a través de los cuales se pueden presentar dudas sobre su interpretación o aplicación práctica, así como denuncias de posibles vulneraciones.

Los canales de denuncia están disponibles para todos los empleados y para terceros ajenos a la empresa. El Grupo promoverá su publicidad.

Todas las denuncias recibidas son tramitadas utilizando para ello el procedimiento riguroso, transparente y objetivo, regulado en nuestro Compliance Penal y salvaguardando en todo caso la confidencialidad del denunciante.



## 7. DERECHOS HUMANOS – VALORES ÉTICOS

Isabel Alonso Alonso S.L. reconoce, valora y fomenta los principios establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, se compromete a eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, y erradicar el acoso laboral. Estos principios se aplican tanto en todas las actividades de la empresa como en sus relaciones con los empleados, clientes, proveedores, terceros y cualquier otro grupo con el que la empresa interactúe.

### 7.1 Protección de los derechos humanos de los empleados

---

Isabel Alonso Alonso S.L. está comprometido a proteger los derechos humanos de sus empleados. Un valor fundamental en su Código Ético y de Conducta es la promoción de la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, lo que incluye el respeto por la diversidad de sus trabajadores, sin importar su género, edad, raza, religión, nacionalidad, estado civil, opinión política, orientación sexual o ideología.

La empresa ha establecido un canal de denuncias para sus empleados y terceros interesados, como parte de su compromiso de respetar los Derechos Humanos. Este canal se encuentra dentro del marco del Código Ético y se aplica en todas las operaciones de la empresa, para todos los empleados sin importar su ubicación geográfica.

### 7.2. Protección de la salud y seguridad de los empleados

---

Además de implementar medidas preventivas a través de un diseño adecuado del lugar de trabajo, se enfoca en la mentalidad de todos los trabajadores. Para ello se han establecido políticas de prevención y protocolos específicos para abordar situaciones de riesgo que puedan surgir en cualquier tarea diaria de la empresa.

Asimismo, se proporciona capacitación a todos los empleados de la empresa sobre seguridad y prevención de riesgos laborales para que estén informados sobre las acciones apropiadas a tomar frente a diversas situaciones de riesgo.

### 7.3. Denuncias por vulneración de los derechos humanos y acoso

---

Gracias a las medidas implantadas como la existencia del 'Plan de Igualdad' y 'Comisión de prevención contra el acoso' por la compañía para evitar cualquier vulneración de los derechos humanos, Isabel Alonso no ha recibido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos.

#### 7.4. Canal Ético

Este Canal Ético también denominado Sistema Interno de Información, nace del compromiso la empresa con el cumplimiento normativo y legal. Para garantizar la confidencialidad del canal, la seguridad e integridad de las comunicaciones, solo tiene acceso a las comunicaciones y/o denuncias que se presenten, la persona física que ha sido designada por los respectivos Órganos de Administración como responsable del Sistema. En ningún caso tiene acceso al canal ningún otro miembro que forme parte de la empresa. De esta forma garantizamos igualmente la objetividad e imparcialidad en la tramitación de las comunicaciones y/o denuncias que se presenten.

Queda terminantemente prohibido cualquier acto que pueda ser constitutivo de represalia conforme a lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero. Este canal puede ser utilizado por cualquier persona, tanto si forma parte de la Empresa como si es ajena a la misma y que haya sido conocedora o tenga indicios de la existencia de conductas generadoras de incumplimientos normativos, legales y/o penales.

Las comunicaciones y/o denuncias podrán ser anónimas y no anónimas y contener cualquier duda o consulta en materia ética y de cumplimiento normativo. Todas serán recibidas y analizadas de forma diligente, rigurosa y confidencial y tratadas de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto, basado en las mejores prácticas, con el objeto de darles respuesta y un tratamiento ordenado.

Este canal no es utilizado para la presentación de quejas relativas a la actividad comercial o recepción de curriculum ya que existen en la empresa las vías necesarias para el mismo.



## 8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

### 8.1. Subcontratación y proveedores

---

Isabel Alonso Alonso S.L. en su Código Ético, establece las pautas éticas de comportamiento que deben regir en la actuación de su empresa como proveedor en el desempeño de sus actividades frente a la empresa. Así, esperamos que apliquen estas pautas y desarrollen políticas dirigidas a una contribución activa y voluntaria para la mejora de aspectos sociales, económicos y ambientales, cumpliendo con las leyes, normas nacionales e internacionales y los principios establecidos en este documento. Nuestro objetivo es trabajar con proveedores que mantengan una conducta responsable conforme a los siguientes principios desarrollados en nuestro Código Ético:

- Responsabilidad Empresarial
- Negocio Responsable
- Derechos Humanos
- Protección Ambiental
- Seguridad y Salud Laboral

Por tanto, se dispone de unos procedimientos de homologación y aceptación de proveedores en materia de seguridad y permisos, así como sociales y responsabilidad empresarial.

En relación con los proveedores de transporte (colaboradores), hay que indicar que se dispone de un Acuerdo de Colaboración que incorpora dentro de las condiciones generales de transporte, aspectos ambientales, sociales, derechos humanos, cumplimiento de la legislación, requisitos de seguridad, código ético y aspectos específicos en función de la actividad en la que se va a colaborar, tales como requisitos para el transporte de mercancías peligrosas, transporte de alimentación animal, entre otros.

Para el resto de los proveedores, actualmente, se está enviando un documento con el código ético, para que aceptado por los mismos.

Aunque se está trabajando para establecer una sistemática de supervisión y cumplimiento de los proveedores en estas materias, actualmente no se dispone de un sistema de supervisión y/o auditoria sobre estos aspectos.

### 8.2. Responsabilidad social corporativa

---

La empresa está trabajando actualmente en un Informe de Sostenibilidad con el objetivo de formalizar y concretar su compromiso con el Desarrollo sostenible y con la gestión de sus impactos económicos, sociales y medioambientales en la sociedad, así como las relaciones con los distintos grupos de interés.

Las directrices de conducta y valores éticos quedan resumidas en:

#### Valores éticos

- Respeto a las personas
- Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades
- Conciliación de la vida laboral y personal
- Anti Acoso y violencia
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Seguridad y salud en el trabajo

#### Medio Ambiente

- Respeto al medio ambiente
- Calidad y seguridad en los servicios y productos

#### Negocio Responsable

- Transparencia y honestidad
- Confidencialidad
- Anti Corrupción

### 8.3. Información fiscal

---

La información fiscal relativa a los resultados, impuestos y subvenciones de Isabel Alonso Alonso S.L. en 2.022 es la siguiente:

Cifra de negocio:	119.780.336,49 euros
Beneficio:	10.236.566,73 euros
Impuesto sobre Beneficios:	2.674.976,53 euros

## 10. BASES PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DEL ESTADO NO FINANCIERO

Este Estado de Información No Financiera (EINF) ha sido preparado con el principal objetivo de cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre sobre la confección y contenido del Estado de información no financiera (EINF). Para ello se ha basado en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) concretamente en los fundamentos de los mismos teniendo en cuenta la inclusión de grupos de interés, el contexto de sostenibilidad y los principios de materialidad y exhaustividad.