MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA F19

MAXAM

Beyond Performance

ÍNDICE

	CARTA DEL *CHAIRMAN & CEO*	4
1	**MAXAM HOY**	6
	Quiénes somos	6
	Dónde estamos	8
	Qué hacemos	10
	Nuestros valores	14
	Estructura organizativa	14
2	**GENERANDO VALOR A LARGO PLAZO**	16
	Nuestro entorno	18
	Herramientas de gestión del riesgo	20
	Estrategia corporativa	22
	Nuestra tecnología, fuente de ventajas competitivas	24
3	**ORIENTADOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE**	28
	Ética e integridad en todas nuestras relaciones	32
	Un equipo diverso, global y de alto rendimiento	37
	La seguridad y la salud como forma de vida	56
	Gestión eficiente de la Calidad y el Medio Ambiente	67
	Excelencia en las operaciones y calidad del servicio a nuestros clientes	85
	Contribución social en las comunidades en las que operamos	91
4	**BUEN GOBIERNO**	98
	ANEXOS	100
	Sobre este informe	101
	Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018	103
	Contribución de MAXAM a los ODS	109
	Compromisos *Responsible Care*	110
	Presencia global de MAXAM y resultados por región	111
	INFORME DE VERIFICACIÓN EXTERNA	112

Este Estado de Información No Financiera forma parte del Informe de Gestión consolidado de MAXAMCorp Holding en el año fiscal 2019 (en adelante F19), comprendido entre el 1 de abril de 2018 y el 31 de marzo de 2019. Incorpora la información necesaria para entender el impacto de la actividad de la Compañía en la creación de valor para sus *stakeholders*, detallando las actuaciones realizadas en el ejercicio en cuestiones medioambientales, sociales y relativas a los empleados. Se trata de un informe referenciado a modo orientativo a los Estándares GRI, en respuesta a la Ley 11/2018 de Información No Financiera.

MENSAJE DEL *CHAIRMAN & CEO*

Estimados lectores:

El ejercicio que terminamos en marzo de 2019 se ha desarrollado a lo largo de unos meses no exentos de dificultades en lo político y también en lo económico, en un entorno de contención de la demanda derivado del endurecimiento de las condiciones financieras y de la volatilidad creciente en los mercados energéticos y de materias primas.

En este contexto, nuestra respuesta ha sido seguir ofreciendo a nuestros clientes soluciones cada vez más exigentes en materia de productividad, seguridad y cuidado ambiental; desplegando nuestra actividad de forma global. Apoyados en nuestra diversificación geográfica, nuestra solidez financiera y la calidad y experiencia de nuestro excepcional equipo humano, trabajamos en estar cada día más cerca de nuestros clientes.

Ha sido un ejercicio marcado por el aumento de competitividad de nuestros productos y servicios, fruto de los desarrollos en eficiencia realizados en los ejercicios anteriores y de la inversión constante en innovación y mejora de procesos. Nuestra unidad de negocio de Terra Solutions ha registrado la firma o extensión de más de 20 contratos a nivel global y ha consolidado su presencia en países clave para la minería, como es el caso del mercado chileno. Y esto ha sido posible gracias al esfuerzo conjunto de todas y cada una de las personas que formamos MAXAM.

Sin embargo, este año ha sido también difícil para nosotros, debido al fatal accidente ocurrido el pasado noviembre en nuestra fábrica de Wano, en Alemania, en el que desafortunadamente perdimos a un compañero. En MAXAM trabajamos para crear y mantener una cultura de salud y seguridad robusta; y noticias como la de Wano son un duro recordatorio de la importancia de no bajar nunca la guardia. Mantener un entorno de trabajo seguro debe ser nuestra principal preocupación, asegurando que todos y cada uno de nuestros empleados regresan sanos a casa cada día.

Cuidamos a nuestros profesionales porque contamos con los mejores. Atraer y desarrollar el talento es el pilar básico de una gestión eficaz. Es el sustrato donde arraiga el futuro de la Compañía y, para hacerlo crecer, proporcionamos a nuestros equipos formación de calidad, reconocemos sus logros e impulsamos un entorno de trabajo vertebrado en torno a la seguridad y el bienestar.

Esta es la manera en que somos capaces de satisfacer las expectativas de nuestros clientes en todo el mundo y evolucionar con ellas, en un compromiso permanente con la calidad entendida en su sentido más amplio. Así, hemos aprendido a integrar en nuestras decisiones elementos éticos y ambientales, junto a los comerciales, financieros o técnicos, para ofrecer soluciones transversales y de largo plazo.

Con esta visión, contemplamos hoy la actividad de MAXAM desde la triple óptica de la sostenibilidad ambiental, económica y social, seguros del acierto de trabajar para “no dejar a nadie atrás”, como subraya la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Más allá de nuestra actividad, el compromiso con las comunidades donde vivimos y operamos se complementa con la actividad que desarrollamos, tanto con diferentes organizaciones locales como a través de la Fundación MAXAM, enfocada a la promoción de la educación y la cultura.

No me resta sino invitarles a adentrarse en las páginas de esta memoria de sostenibilidad para descubrir lo que MAXAM es hoy, los retos y logros de este año fiscal y los proyectos que se harán realidad en un futuro cercano. Muchas gracias a todos los que, cada día, lo hacen posible.

José F. Sánchez-Junco
Chairman & CEO

1 MAXAM HOY

Quiénes somos

MAXAM es una Compañía tecnológica global especializada en el diseño, desarrollo, fabricación y aplicación de materiales energéticos[1], donde las diferentes Unidades de Negocio unen sus conocimientos y experiencia para satisfacer de la manera más eficiente las expectativas de clientes, accionistas y otras partes interesadas para crear ventajas competitivas sostenibles.

(1) Materiales energéticos son sustancias o mezclas que reaccionan químicamente liberando energía para su aplicación en multitud de productos mediante procesos de combustión, propulsión y detonación.

EMPLEADOS
6.645

50 nacionalidades

4 Unidades de Negocio

80 instalaciones industriales

52 países
5 continentes

Empresa fundada en 1872 por
ALFRED NOBEL

VALOR ECONÓMICO GENERADO
1.128,7 M€

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUÍDO
1.074,8 M€

TALENTO

MAXAM UNIVERSITY
2.050 usuarios
10.300 accesos anuales

YESS PROGRAM
123 participantes
18 nacionalidades

LEADING IN MAXAM
280 participantes
87 % recomendación

MEJORAS AMBIENTALES
2 M€

CONSUMO DE AGUA
-12 %

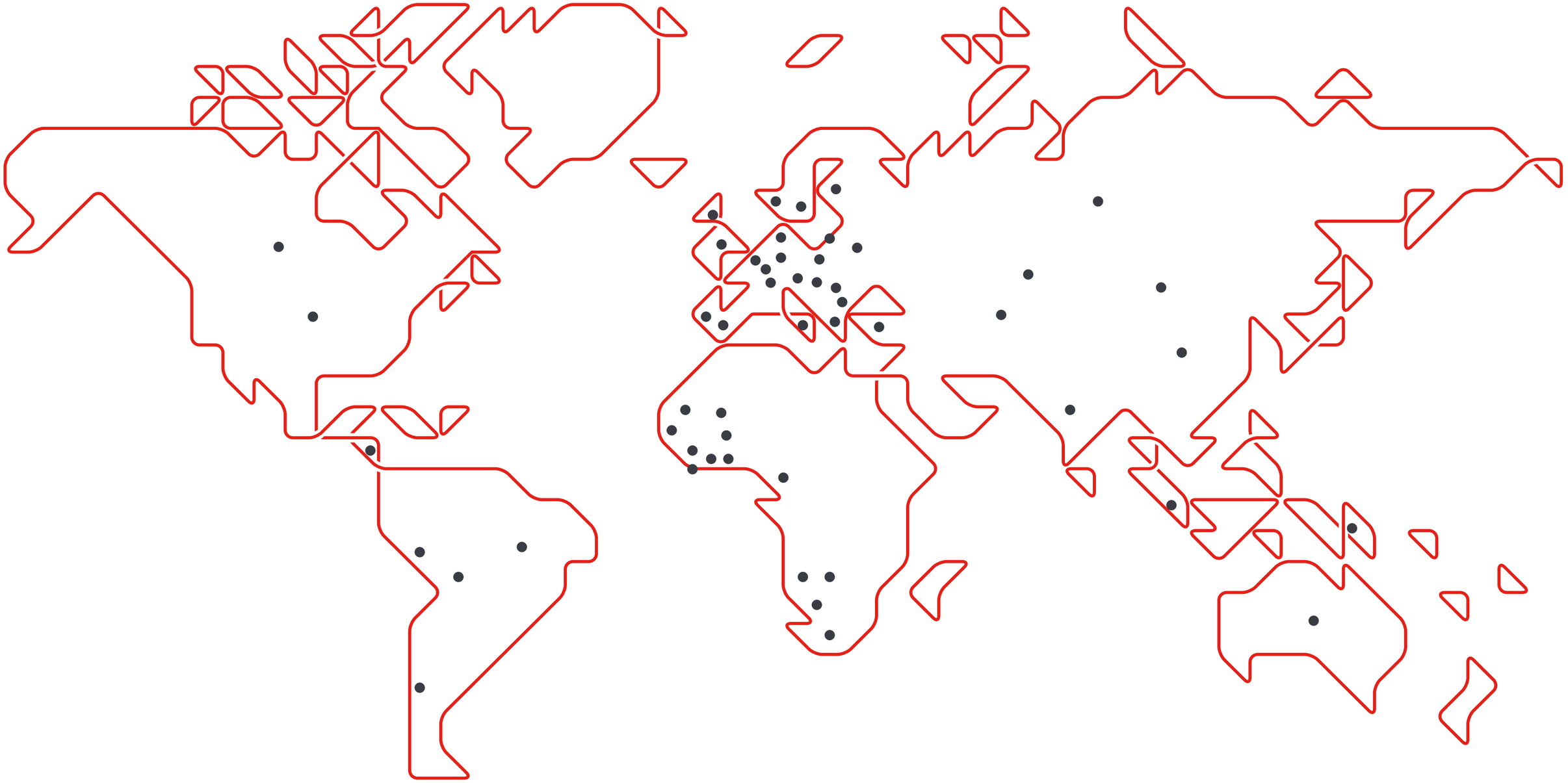
RESIDUOS GENERADOS
-25 %

INVERSIÓN EN PROYECTOS SOCIALES
42.054 €

SEGURIDAD
-11 % TRCR
(Total Recordable Case Rate)

COMPRAS A PROVEEDORES EXTERNOS
740,8 M€ (+9 %)

NÚMERO DE PROVEEDORES
+15.000



Dónde estamos

Alemania
Angola
Australia
Austria
Bélgica
Bielorrusia
Bolivia
Brasil
Bulgaria
Burkina Faso
Canadá
Camerún
Chile
China
Costa de Marfil
Croacia
Dinamarca
España
Estados Unidos
Finlandia
Francia
Ghana
Grecia
Guinea
Hungría
India
Irlanda
Italia
Kazajistán
Liberia
Luxemburgo
Mali
Mauritania
Mongolia
Namibia
Noruega
Panamá
Papúa Nueva Guinea
Perú
Polonia
Portugal
Reino Unido
Rumanía
Rusia
Senegal
Singapur
Sudáfrica
Suecia
Suiza
Turquía
Uzbekistán
Zambia

Qué hacemos

La Compañía estructura su actividad en cuatro Unidades de Negocio:

TERRA SOLUTIONS (TS)

Soluciones de voladura para minería, canteras y obra civil.

Filiales en más de 50 países.

ACTIVIDAD

Soluciones técnicas y de voladuras para minería, explotación de canteras, construcción de infraestructuras, campañas sísmicas y aplicaciones especiales en todo el mundo.

Desarrollo, fabricación, distribución y aplicación de una completa gama de soluciones, incluyendo explosivos y sistemas de iniciación.

Tecnología diferenciadora: RIOFLEX™.

Propuesta de valor añadido específica para el emplazamiento.

Enfoque en la reducción del coste total de explotación.

HITOS Y DESEMPEÑO F19

Hitos

- Firma y/o extensión de más de 20 nuevos contratos a nivel global.
- Consolidación de presencia en el mercado chileno: tres años de operaciones con éxito, con inversiones adicionales en fabricación y almacenamiento de nitrato amónico (NA).

Desempeño

- Mejoras en seguridad, superando los objetivos planteados para el F19.
- Despliegue de procesos críticos (KBP en sus siglas en inglés) en la Unidad de Negocio, para garantizar su eficacia y eficiencia y trasladar la propuesta de valor al cliente.
- Despliegue del modelo de soluciones que refleje una fuerte apuesta por la tecnología, tanto en el producto como en todos sus procesos, desplegándola a nivel global. Nuevos desarrollos con RIOFLEX™ y la nueva generación de MSU (camiones de carga de producto en operaciones).

OUTDOORS (OU)

Cartuchos y pólvoras para su uso en caza y tiro deportivo.

Productos distribuidos en más de 100 países.

ACTIVIDAD

Cartuchos y pólvoras para uso en caza y tiro deportivo.

Munición fiable y de alto rendimiento.

Cadena de producción integrada.

Exigentes especificaciones técnicas.

HITOS Y DESEMPEÑO F19

Hitos

- Lanzamiento de 4 nuevos productos, entre ellos cartuchos de perfil sostenible (acero sustituyendo al plomo y taco hidro degradable y compostable).
- Premio de plata al mejor cartucho de caza en mercado británico: *UK Shooting Awards*.

Desempeño

- Importantes éxitos cosechados en el programa de patrocinio de tiradores de alta competición.
- Implantación de nuevas herramientas digitales para la gestión de procesos internos y ventas.
- Consolidación del lanzamiento de la nueva imagen de la marca comercial SAGA.

DEFENSE (DE)

Productos y sistemas para el sector de defensa y seguridad.

Sistemas operativos en más de 60 países.

ACTIVIDAD

Productos y servicios para el sector de defensa y seguridad, a través de la Unidad de Negocio de defensa: EXPAL.

Amplia gama de soluciones para el mantenimiento y mejora de las capacidades operativas de las Fuerzas Armadas.

I+D+i y tecnologías propias.

Gestión del ciclo de vida completo de sistemas de defensa.

Riguroso control y cumplimiento relativo a la autorización de exportaciones, procedimientos corporativos del grupo MAXAM y Código Ético.

HITOS Y DESEMPEÑO F19

Hitos

- Primer contrato de suministro de munición 155mm de altas prestaciones para el Ejército de Tierra Español, producto desarrollado a partir de un acuerdo marco con el Ministerio de Defensa.
- Firma de acuerdo comercial con Navantia para el programa de modernización del vehículo 8x8 del Ejército de Tierra.
- Selección por el Ministerio de Defensa para el programa de investigación y desarrollo de un sistema de guiado para munición de 120mm y 155mm.

Desempeño

- Incremento de la presencia en países OCDE y OTAN.
- Apertura de 2 nuevos mercados OCDE: Suiza y Corea del Sur.
- Consolidación como empresa especializada en soluciones de apoyo de fuego indirecto: desarrollo y lanzamiento de mejoras en sistemas de mortero embarcados y terrestres.
- Finalización del desarrollo y demostración del sistema Deployable Area Control System.
- Desarrollo de los servicios de integración de armamento aéreo en la plataforma Eurofighter.
- Consolidación de todas las líneas de producción de EXPAL USA.

CHEM (CH)

Producción de materias primas clave en la actividad nitro química.

Enfocada a necesidades internas.

ACTIVIDAD

Materias primas clave en la actividad de las Unidades de Negocio de MAXAM: nitrato amónico, nitrocelulosa y ácido nítrico.

Conocimiento y continua labor de I+D+i.

Amplia capacidad de producción y distribución.

Estándares de calidad normativa ISO.

Equipamientos tecnológicos de vanguardia.

HITOS Y DESEMPEÑO F19

Hitos

- Relevante inversión en el refuerzo de los productos derivados del nitrógeno en la planta de Nitricomax.
- A través de la filial Manuco (Bergerac, Francia), centrada en la producción de nitrocelulosa energética, organización en VIII Simposio Internacional de Nitrocelulosa Energética, reuniendo a 150 expertos mundiales del sector de defensa, outdoors y explosivos de uso civil.
- Cierre de contratos con grandes petroleras a través de Cetpro, filial centrada en la producción de mejorador del índice de cetano.
- Desde septiembre de 2018, la Unidad de Negocio de Chem se encuentra integrada en la Unidad de Negocio de Terra Solutions.

Desempeño

- Creciente integración en la cadena de valor a través de materias primas esenciales para la Compañía.
- Reposicionamiento comercial de Manuco, con una apuesta por el incremento de su reputación como proveedor global especializado de nitrocelulosa energética.
- Incremento de la cuota de mercado en segmento de grandes clientes petroleros a través de Cetpro.

Nuestros valores

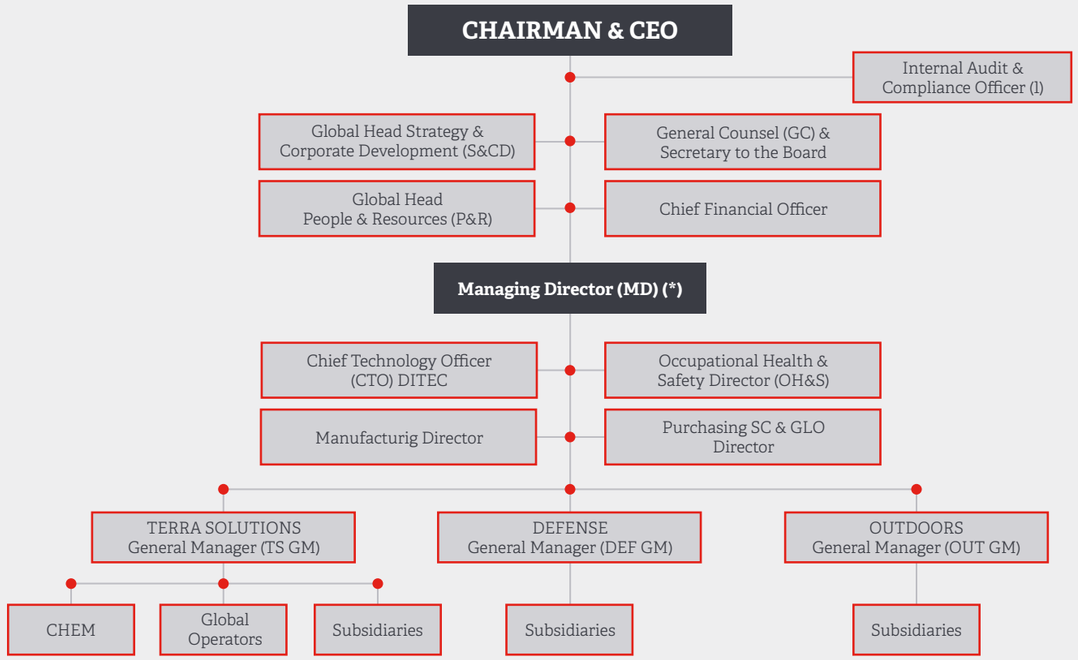
Los valores de MAXAM describen la cultura corporativa y guían el comportamiento de la organización:

- La seguridad nos concierne a todos
- Un equipo comprometido, diverso, de alto rendimiento y global
- Reconocidos por la innovación, la creación de valor y la calidad
- Independiente y rentable

Estructura organizativa

MAXAM cuenta con una sólida estructura corporativa que garantiza una actuación orientada a la consecución de los objetivos financieros y no financieros, para asegurar la continuidad y sostenibilidad de la empresa en el largo plazo. El modelo organizacional se estructura asimismo teniendo en cuenta las Unidades de Negocio arriba descritas, a través de las cuales se gestiona el despliegue geográfico de la Compañía.

El Comité de Dirección apoya al *Chairman & CEO* en la gestión, analizando y estudiando todos los asuntos relevantes para el correcto funcionamiento de la organización.



(l) Reporta directamente al Comité de Auditoría (*) Responsabilidades asumidas por el CEO desde septiembre de 2018

Somos una Compañía tecnológica global especializada en el diseño, desarrollo, fabricación y aplicación de materiales energéticos.

2 GENERANDO VALOR A LARGO PLAZO

A través de su actividad, en todos los mercados en los que opera la Compañía, MAXAM busca la creación de valor para sus grupos de interés.

Grupos de interés

Cómo contribuimos a crear valor para nuestros *stakeholders*:

Maximizando el retorno de su inversión.

ACCIONISTAS

Contribuyendo al desarrollo de infraestructuras y a la extracción sostenible de minerales esenciales para el progreso social.

SOCIEDAD

Generando un entorno que fomenta la diversidad y el respeto, ofreciendo oportunidades de desarrollo personal y profesional.

EMPLEADOS

PROVEEDORES

Ofreciendo un valor recíproco en todas las relaciones comerciales, que garantice la calidad y seguridad de productos y servicios.

CLIENTES / USUARIOS

Aportando soluciones de valor que les permitan alcanzar sus objetivos.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Estableciendo un proceso de diálogo y colaboración continuos.

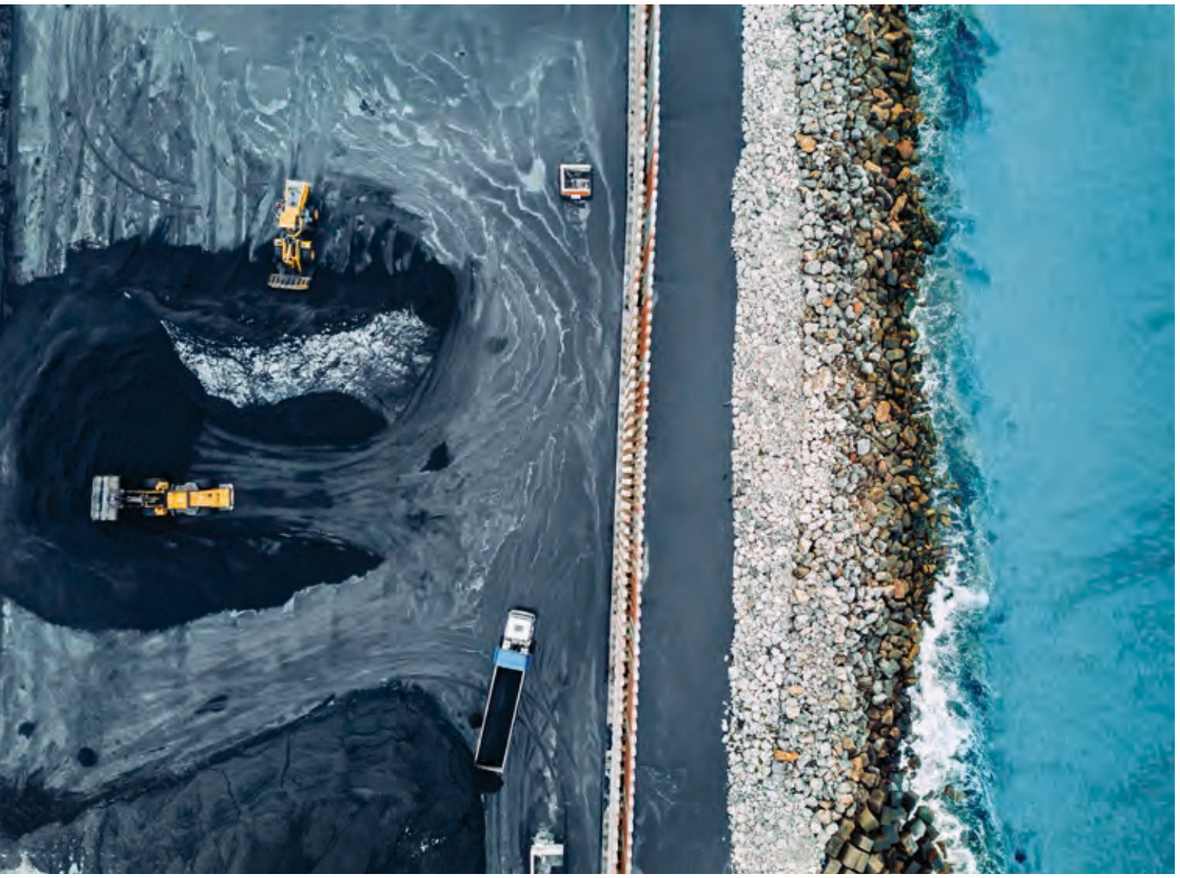
La relación de MAXAM con sus grupos de interés se desarrolla de forma continua y permanente, en función de las necesidades e intereses de ambas partes.

Nuestro entorno

La economía mundial finalizó el año 2018 en un entorno de incertidumbre económica, agravada por el endurecimiento de las condiciones financieras a escala global y las crecientes barreras al comercio internacional. Una incertidumbre vinculada a la inestabilidad geopolítica que se perpetúa en ciertas regiones del planeta.

En Europa, la salida del Reino Unido de la Unión Europea no se ha consolidado a finales de marzo, lo que hace difícil predecir el futuro próximo y aumenta las probabilidades de una salida sin acuerdo que sería muy dañina para todas las partes implicadas.

Las medidas expansivas anunciadas por el BCE y la publicación de indicadores macroeconómicos menos favorables de lo esperado en la Eurozona han impulsado la cotización del dólar frente al euro en el primer trimestre de 2019, que mantiene así la tendencia iniciada en octubre de 2018. En los mercados de materias primas, se ha observado cierta estabilidad de precios, en un clima de deflación que podría continuar en 2019. El crudo, por su parte, tras tocar techo en octubre de 2018, ha visto caer sustancialmente sus cotizaciones a raíz de una ralentización de la demanda combinada con un crecimiento notable y a la vez inesperado de los niveles de producción, especialmente en EE. UU. Este desplome se ha trasladado especialmente a los mercados de productos petrolíferos y también a los de gas natural, fuente de energía utilizada en la actividad de algunas plantas de MAXAM.



En el entorno de actividad de cada una de las Unidades de Negocio de la Compañía, se identifican asimismo claras tendencias.

	TENDENCIAS EN EL SECTOR	LÍNEAS DE DESARROLLO DE LA COMPAÑÍA
TERRA SOLUTIONS	Existe una creciente normativa ambiental y una mayor exigencia por parte de los clientes en materia de sostenibilidad, que ya es considerada un activo estratégico. El consenso existente sobre el momento actual en ciclo de las materias primas apunta hacia un crecimiento sostenido de los volúmenes de producción: • Correlación con el PIB y el crecimiento de la población. • Incremento del CAPEX por parte de compañías mineras a niveles previos a la recesión global (2008-2011). • Las compañías mineras buscan intensamente mejoras importantes en términos de eficiencia.	• Soluciones tecnológicas que aportan valor añadido a los clientes en materia de seguridad, cuidado ambiental, eficiencia y productividad. • Mejora continua de la cadena de suministro asegurando cobertura global para las operaciones a un precio competitivo. • Desarrollo de una estrategia de cadena de suministro de Nitrato Amónico (NA) efectiva como ventaja competitiva para MAXAM y sus clientes.
OUTDOORS	Surgen nuevas regulaciones sobre residuos y plomo. Se observa una regulación creciente de la actividad de caza (especialmente en Europa). Incertidumbres del mercado (Brexit, USA).	• Promoción de productos de perfil sostenible. • Optimización de la cadena de producción y suministro para garantizar un alcance global eficiente.
DEFENSE	Existe una clara incertidumbre por la situación geopolítica en Oriente Medio.	• Crecimiento en cooperaciones con empresas del sector. • Desarrollo de la posición en el mercado estadounidense.
CHEM	Se observan tanto una creciente normativa ambiental como una dinámica cambiante de los mercados.	• Inversiones sostenidas importantes (un alto porcentaje del CAPEX) en medidas dedicadas a garantizar la sostenibilidad, en concreto la sostenibilidad ambiental. • Acomodar el posicionamiento de la Compañía ajustándose a las necesidades del mercado.

Herramientas de gestión del riesgo

El carácter global de las actividades de MAXAM supone que la Compañía esté sujeta a riesgos de diversa naturaleza muy relacionados con los negocios y sectores en los que opera. En MAXAM se consideran relevantes aquellos riesgos que pueden comprometer la rentabilidad económica de su actividad, tanto la solvencia financiera de la sociedad implicada como la del conjunto del Grupo, la reputación corporativa y la integridad de sus empleados. Entre ellos, cabe destacar:

De forma general, MAXAM cuenta con seguros y con sistemas de control concebidos para la efectiva identificación, evaluación, medición, minimización y priorización de los riesgos. Estos sistemas generan información suficiente y fiable para que las distintas unidades y órganos con competencias en la gestión de riesgos decidan en cada caso si se asumen en condiciones controladas, se mitigan o evitan.

El Consejo de Administración de MAXAM[1] ejerce el control en materia de riesgos a través de las siguientes actuaciones:

1. Políticas y procedimientos corporativos con aplicación en toda la corporación.
2. Supervisión especializada por parte de la Comisión de Auditoría, órgano experto del Consejo, que tiene asignada la función.
3. Garantizándose el acceso a la información relevante sobre estas materias a través de los mecanismos de información establecidos:
   - **a.** Informe mensual del CFO (área económico-financiera).
   - **b.** Informe trimestral del presidente de la Comisión de Auditoría (para riesgos financiero-contables, medioambientales y de seguridad y salud).
4. Analizando la información y las propuestas formuladas al respecto por la Alta Dirección.
5. Fijando indicadores de gestión y objetivos de mejora.
6. Realizando una comparativa continua con Compañías asimilables del sector.
7. Adoptando los acuerdos que procedan.

(1) La estructura de gobierno de MAXAM puede consultarse en el apartado "Buen Gobierno" de este informe.

También en materia de gestión de riesgos, es preciso tener en cuenta que las áreas de negocio de MAXAM están sometidas en todos los países a una legislación específica, exigente e intensa, cuyo cumplimiento se vigila escrupulosamente. Dada la creciente sensibilidad en algunas materias, tanto clientes como inversores trasladan también a la Compañía sus propios requerimientos.

Como empresa radicada en la Unión Europea, cabe señalar que el alto nivel de exigencia de la legislación europea en los sectores de la industria química y la defensa colocan a la Compañía en una posición de liderazgo frente a competidores de otras áreas geográficas.

Las diferentes Unidades de Negocio que conforman MAXAM están sujetas a desafíos específicos, relacionados con su actividad y el entorno en donde operan, entre los que pueden destacarse:

La transformación digital: cada vez más, las empresas son conscientes de su trascendencia para que el conocimiento se transforme en valor.

En el área de defensa, los riesgos se localizan principalmente en Oriente Medio, incluida Turquía, dada la inestabilidad existente. No obstante, las exportaciones de material de defensa están sujetas a autorizaciones previas por parte del Gobierno español, lo que garantiza en todo momento su estricto control y su sujeción a las limitaciones existentes en este campo.

La creciente regulación relativa al plomo y plástico obliga a los fabricantes a adaptar el proceso productivo a materiales alternativos, cuyo precio no siempre puede repercutirse sobre el cliente.

Entre los temas ambientales, la prevención de la contaminación y la reducción de emisiones cobra cada vez más importancia para clientes e inversores. También existe cierta presión social sobre algunos clientes del sector minero, aunque la creciente regulación en todos los países está reduciendo considerablemente los riesgos en este sentido. MAXAM no opera en entornos informales, por lo que su relación con clientes y proveedores mineros se desarrolla siempre de acuerdo con la normativa.

La regulación sobre la práctica de la caza y la tenencia de armas varía en los distintos países en función del marco político-social vigente en cada momento.

En relación con el Brexit, las actuales ventas intracomunitarias con origen en el Reino Unido podrían evolucionar hacia extracomunitarias.

Estrategia corporativa

MAXAM ha experimentado en los últimos años una profunda transformación, pasando de ser una Compañía española centrada en la fabricación de explosivos a convertirse en una empresa tecnológica global proveedora de soluciones.

NATURALEZA DE COMPAÑÍA	Orientación a producto (promoción de productos propios)	Producción y distribución	Proveedor de productos y soluciones (orientado a la demanda del cliente)
CAPACIDADES DE NEGOCIO	Centros de producción Distribución local Tecnologías básicas de producción	Centros de producción distribuidos regionalmente Tecnologías de producción mejoradas y tecnologías de aplicación emergentes	Alcance global a través de capacidades organizativas eficientes y ágiles Tecnologías propias innovadoras como parte de plataformas globales de conocimiento
BASE DE CLIENTES	Local y limitada	Extendida	Clientes locales y globales de alta exigencia
PROPUESTA DE VALOR	Valor intrínseco de producto	Valor emergente derivado de la aplicación del producto	Proveedor de soluciones

La estrategia de MAXAM se asienta sobre cuatro pilares:

Una plataforma tecnológica avanzada, fuente de ventajas competitivas.

Una gestión de personas que promueve la diversidad, el desarrollo de talento, el compromiso y el alto rendimiento.

Sistemas de gestión global excelentes.

Políticas corporativas y procesos alineados con el plan estratégico de la Compañía.

En todo momento, la Compañía se orienta a la generación de valor sostenible, con un foco fundamental en la seguridad y la salud laboral, la calidad, el medio ambiente y el mantenimiento de los más altos estándares éticos.

MAXAM responde a las expectativas de sus clientes y sus accionistas y es capaz de hacer frente a los riesgos y retos que se plantean hoy para una compañía de ámbito global. Un ecosistema que se resume en el cuadro siguiente:

OBJETIVOS

Ofrecer a nuestros clientes productos y soluciones seguras de la mayor calidad

Alcanzar la excelencia en la gestión de la seguridad

Controlar y reducir de los impactos medioambientales asociados a nuestra actividad

RETOS

Contar con operaciones en más de 100 países, con entornos y marcos reguladores específicos, introduce un alto grado de complejidad en la gestión

Por la naturaleza de los negocios y sectores en que operamos, estamos sujetos a riesgos concretos que pueden afectar al negocio

MECANISMOS DE GESTIÓN

Cultura de seguridad

Liderazgo tecnológico

Respeto ambiental

Equipo comprometido y de alto rendimiento

Modelo solvente de control interno

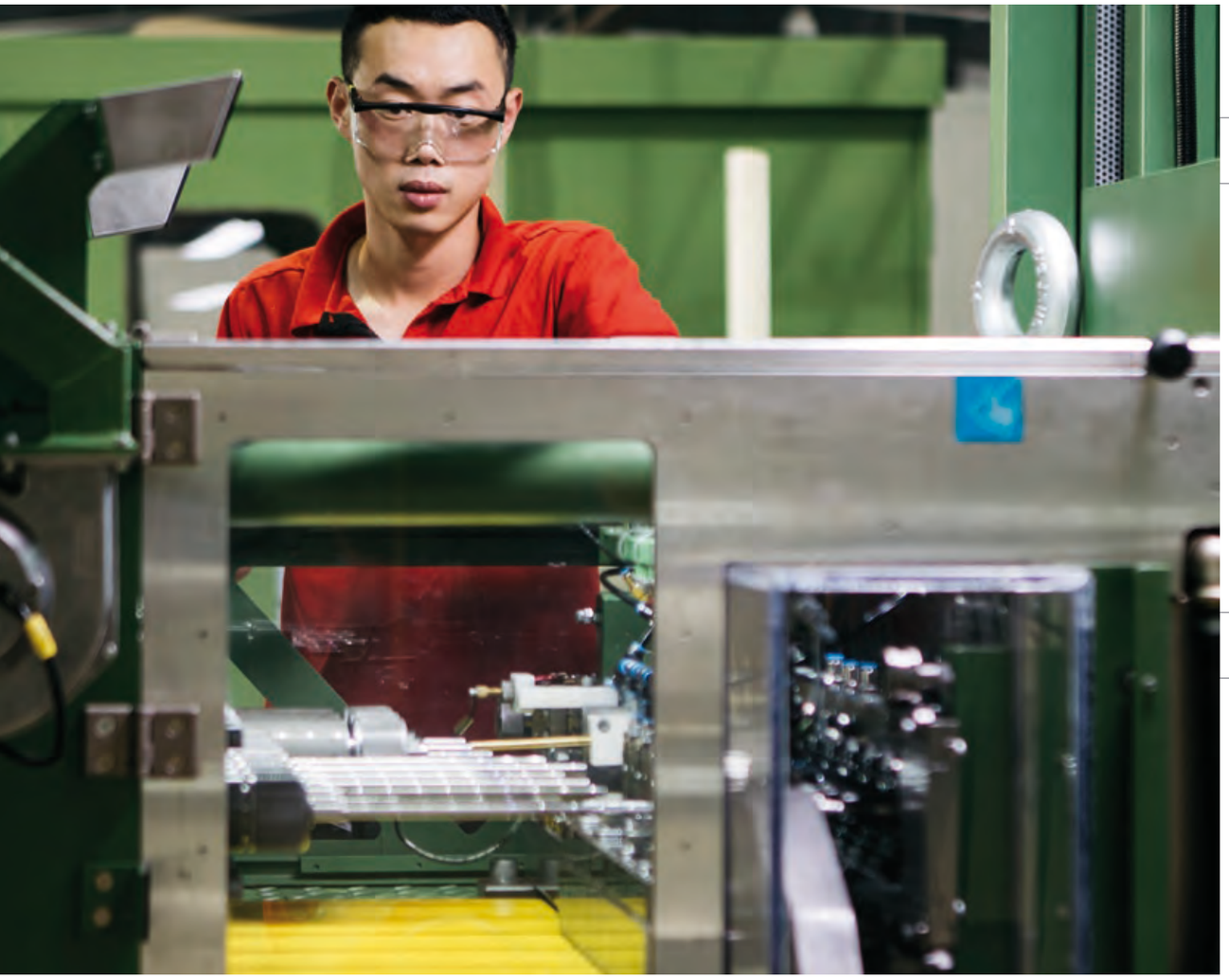
Eficiencia económica y operativa

Nuestra tecnología, fuente de ventajas competitivas

La tecnología es una palanca estratégica de la actividad de MAXAM, una palanca transversal, que actúa sobre todas las Unidades de Negocio como fuente de ventajas competitivas.

La forma en la que MAXAM ha decidido gestionar la tecnología responde a su propia naturaleza como Compañía: global, integrada y diversificada. Esto ha permitido desarrollar economías de conocimiento y configurar nuestra Plataforma Tecnológica de Materiales Energéticos, como fuente de ventajas competitivas en las que MAXAM es líder.

Durante el F19 se ha revisado la política corporativa de tecnología, asegurando que el modelo tecnológico permita una rápida adaptación al mercado, con el cliente como foco fundamental en todo el proceso de innovación.



Nueva política corporativa de tecnología

La política de tecnología de MAXAM es de aplicación para todos los centros de trabajo en todas las filiales de MAXAM en cada una de las Unidades de Negocio que conforman la Compañía.

Se asienta en siete principios clave:

La tecnología como generadora de valor

Las tecnologías propias y el conocimiento asociados a los materiales energéticos constituyen un factor clave en la estrategia empresarial de MAXAM, siendo fuente de competitividad e independencia.

A través de la tecnología se aporta valor al negocio, que puede ser medido en cinco dimensiones: Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Calidad, Conocimiento y Productividad.

La plataforma tecnológica

Las tecnologías estratégicas, fuente de competitividad de MAXAM, se desarrollan a través de la Plataforma Tecnológica de Materiales Energéticos, organizada en cinco familias tecnológicas: Explosivos a granel, Encartuchados, Sistemas de Iniciación, Productos químicos y Propulsantes.

Los productos, sistemas, servicios y soluciones desarrollados por la Compañía también requieren la incorporación de tecnologías complementarias, para una propuesta de valor dirigida a clientes. Dichas tecnologías complementarias se rigen por un modelo de gobierno determinado por la Dirección de Tecnología en colaboración con las Unidades de Negocio que lo requieren.

Gestión integral

La responsabilidad última de la gestión y preservación de la tecnología recae sobre el *Chairman & CEO*, a través de la Dirección de Tecnología. El modelo de gobierno contempla dos órganos fundamentales: el Comité Corporativo de Tecnología (TECOM) y el Comité de Gestión Tecnológica (GESTEC).

Fuente de competitividad e independencia

A través de las plataformas tecnológicas, MAXAM implementa mecanismos de gestión y de organización para garantizar que su conocimiento y experiencia se convierten en fuente de innovación, generando ventajas competitivas y propuestas de valor para los clientes.

Enfoque al mercado

Las propuestas de valor de MAXAM se canalizan a través de las Unidades de Negocio y sus filiales para responder a las necesidades de los clientes.

Propiedad, preservación y sostenibilidad

Como regla general, MAXAMCorp Holding S.L. es la propietaria de las tecnologías estratégicas de la Compañía (así como de cualquier derecho de propiedad intelectual o industrial que se genere como resultado). Es política de MAXAM no licenciar o transferir tecnologías estratégicas a empresas ajenas a la Compañía.

La preservación de la tecnología se articula en torno a los siguientes aspectos: derechos de propiedad industrial e intelectual, confidencialidad, bases de datos y ciberseguridad industrial.

Se establece la carrera técnica dentro de la Compañía como marco conceptual para garantizar la adquisición y preservación del talento y el conocimiento necesarios para generar valor de acuerdo con la estrategia de la Compañía.

Cumplimiento de las normativas y regulaciones aplicables

En todos los países en los que opera, la actividad de MAXAM se asienta sobre el respeto a la legislación local.

En F19, y en colaboración con la Universidad de Cambridge, hemos trabajado en el desarrollo de SuVa, una metodología propia que nos permite medir el valor sostenible de nuestra innovación.

Medición del valor sostenible de la innovación (SuVa)

Durante el F19, se ha trabajado en el desarrollo de una metodología propia para la medición del valor sostenible de la innovación: SuVa, dirigida a garantizar que los procesos de tecnología e innovación de MAXAM aportan valor al negocio en las 5 dimensiones establecidas (Seguridad, Medio Ambiente, Calidad, Conocimiento y Productividad).

Este modelo se ha definido en colaboración con la Universidad de Cambridge y a través de la co-creación con los TDTs (*Technology Development Teams*) de cada una de las 5 familias tecnológicas que conforman nuestra plataforma, implicando hasta un total de 13 células de innovación.

Esta herramienta nos permite analizar y capturar el valor de las innovaciones, teniendo en cuenta:

- El valor explícito e implícito inherente a la innovación en la célula a cargo del desarrollo.
- Potencial de capitalización de esa innovación en otras células.
- Contribución de la innovación a la visión de MAXAM como Compañía tecnológica, independiente, rentable y global.

A través de la aplicación de SuVa, se está consiguiendo priorizar los proyectos de innovación por el valor que cada uno de ellos genera; así como reposicionar o redirigir los esfuerzos en los proyectos que así lo requieran, maximizando la creación de valor y, como consecuencia, revalorizando la Compañía.

Como reto para el año fiscal F20, se plantea extender el modelo a todo el ecosistema de innovación (46 células y grupos de trabajo activos), así como ampliar el modelo para los proyectos de innovación en procesos.

Retos a futuro

La multiplicidad de mercados en los que opera la Compañía supone un reto para el ámbito tecnológico. Un reto que va desde lo normativo al seguimiento de las expectativas de clientes e inversores.

Por un lado, la exigente regulación de la Unión Europea en materia ambiental, en general, y en los sectores de química y defensa, en particular, supone un incentivo para la mejora constante en la búsqueda de soluciones sostenibles. Por otro, la Compañía opera en un segmento donde la evolución no cesa y las demandas de los clientes se hacen eco de esta actividad creadora: cada vez más, la transformación digital de las actividades se vincula a nuestros negocios, tanto en forma de soluciones comerciales como a la hora de rentabilizar el conocimiento colectivo. La co-creación con el cliente empieza a perfilarse como una tendencia creciente para los próximos años.

3 ORIENTADOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE

MAXAM tiene un claro compromiso: que la aportación a la cadena de valor de sus clientes en cualquier parte del mundo se convierta en progreso y desarrollo sostenible para el conjunto de la sociedad.

La Compañía contribuye al desarrollo social en los entornos en los que realiza sus operaciones de diferentes formas:

1. Fomentando la actividad económica por la implantación de sus centros productivos y sus operaciones.
2. Impulsando la contratación de proveedores y contratistas que desarrollan su actividad en la zona.
3. Creando empleo por las operaciones que desarrolla en el territorio.
4. Contribuyendo con el pago de impuestos y tributos por su actividad.
5. Apoyando proyectos sociales para beneficio de las comunidades locales a través de la Fundación MAXAM y de la actividad de las filiales de la Compañía en los 5 continentes.

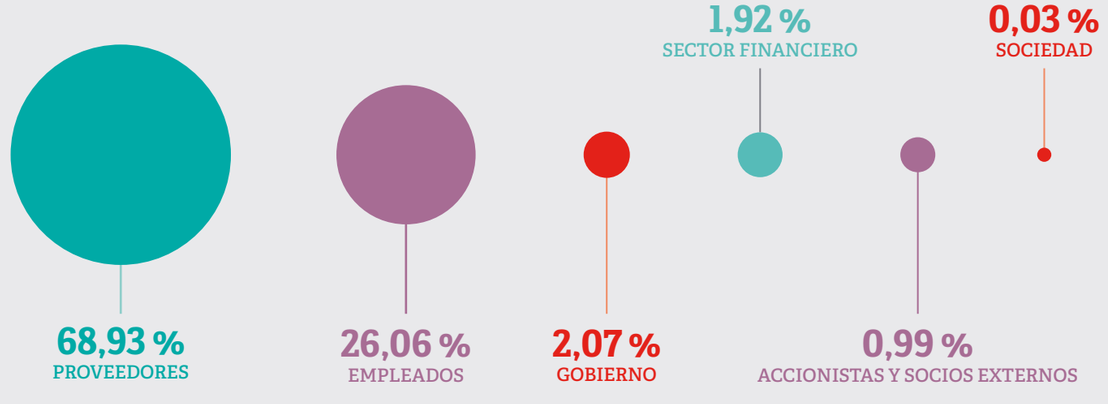
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (millones de euros)

VALOR ECONÓMICO GENERADO

1.128,7 M€

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO

1.074,8 M€



MAXAM ha adoptado de forma voluntaria los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ha alineado sus objetivos empresariales con la contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, en un enfoque sostenible que aúna rendimiento económico, contribución positiva a la sociedad y la Agenda 2030, con su vocación de "No dejar a nadie atrás".[1]

CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE

Asimismo, MAXAM es firmante de la Declaración Global de *Responsible Care*, una iniciativa global y voluntaria del sector químico para la mejora continua de la seguridad, la salud y la protección del medio ambiente en todas sus operaciones de acuerdo con los principios del Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial[2].

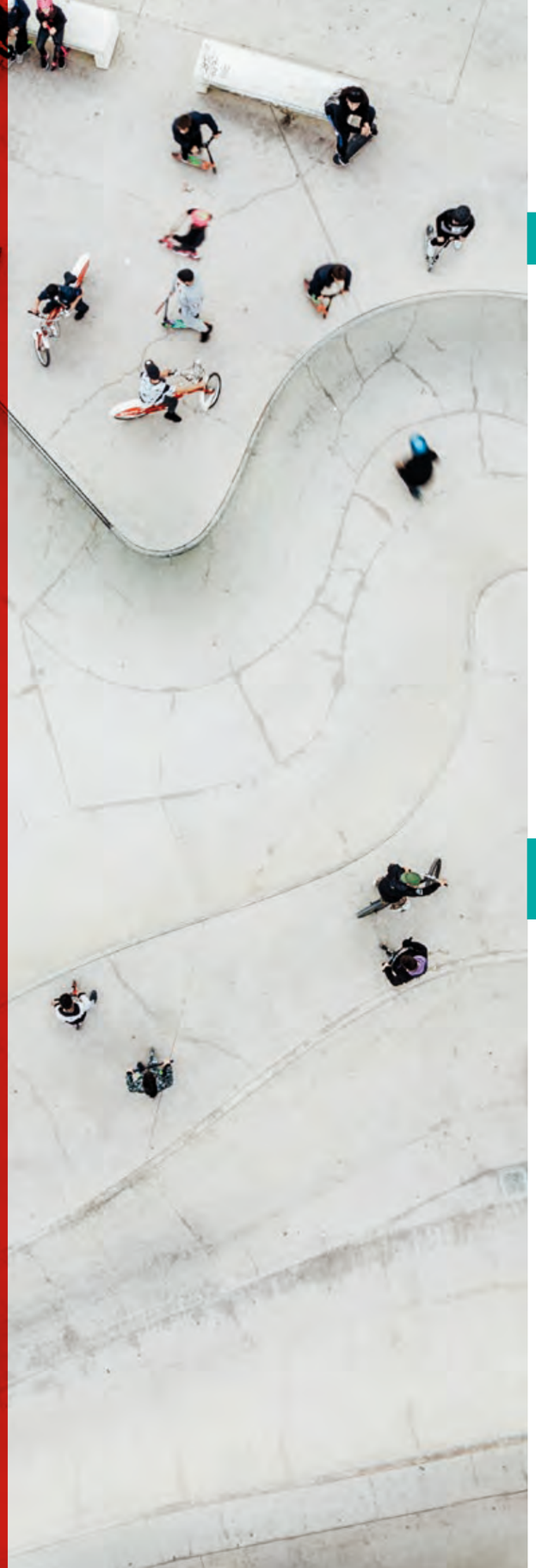
(1) Ver Anexo "Contribución de MAXAM a los ODS" para más información.
(2) Cuyos compromisos pueden consultarse en el Anexo IV "Compromisos *Responsible Care*" de este documento.

Nuestros compromisos se traducen en:

- **Ética e integridad en todas nuestras relaciones**
- **Un equipo diverso, global y de alto rendimiento**
- **La seguridad y la salud como forma de vida**
- **Gestión eficiente de la calidad y el medio ambiente**
- **Excelencia operacional y calidad del servicio a nuestros clientes**
- **Contribución social en las comunidades en las que operamos**

Ética e integridad en todas nuestras relaciones

MAXAM opera en un entorno muy regulado, que limita la existencia de riesgos en materia de Derechos Humanos. En todo caso, la Compañía cuenta con estrictos mecanismos para garantizar la ética y la integridad de todas sus operaciones.



En 2018 se ha realizado una revisión del Código Ético vigente actualizando la Política de Anticorrupción e introduciendo una Política de Prevención del Blanqueo de Capitales.

Código Ético

El Código Ético de MAXAM constituye un mecanismo de autorregulación, que define la esencia de nuestro comportamiento y refleja la forma en que tomamos decisiones como individuos y como Compañía. Es de aplicación general a todas las sociedades que integran MAXAM y para todos los empleados, directivos y administradores.

A través de la aplicación de su Código Ético, MAXAM se compromete, entre otros, a ofrecer un entorno laboral seguro y respetuoso en el que imperen los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y respeto a los Derechos Humanos y a los Derechos Laborales, incluyendo la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva. Asimismo, establece la total prohibición del trabajo infantil y condena conductas que puedan representar un trato discriminatorio, vejatorio o abusivo en función de la raza, el color, la edad, el género, la orientación sexual, la identidad étnica, discapacidad, religión, afiliación política o sindical, nacionalidad o estado civil u otros factores asimilables.

Política de prevención del blanqueo de capitales

La política de prevención del blanqueo de capitales refuerza el compromiso establecido en el Código Ético, a través de una serie de procedimientos de aplicación general y de carácter obligatorio. Se establecen principios basados en la diligencia debida en materia de:

- Análisis de riesgos de cualquier actividad.
- Identificación formal de todos los intervinientes en las relaciones de negocio con la Compañía.
- Medios de pago, que han de realizarse a través de sistema bancario y medios autorizados.
- Detección de operaciones inusuales propuestas por cualquier tercero.

Se trata de procedimientos plenamente embebidos en el departamento financiero de la Compañía; que se ven además reforzados por una centralización creciente de las cuentas bancarias a nivel corporativo.

Política de anticorrupción

La política de Anticorrupción y Antisoborno, de obligado cumplimiento para todas las sociedades, empleados, directivos y miembros de consejos de empresas de MAXAM en todo el mundo, establece como principios básicos:

- Cumplimiento, además de con la legislación vigente, de medidas antisoborno y relacionadas con regalos de cortesía, realización y asistencia a eventos.
- Documentar, mediante contrato escrito, las actividades con terceros y respetar los principios de veracidad, integridad y legalidad acerca de la información que posee la Compañía.
- Actuar con responsabilidad, economía y eficiencia en cuanto al control de gastos, donaciones y aportaciones benéficas.
- No interferir ni participar en los procesos políticos de los países en los que operamos.
- Aplicar la normativa existente y los principios de mérito e igualdad de oportunidades ante la contratación de funcionarios, altos cargos, empleados y directivos.

Las políticas y procedimientos corporativos de anticorrupción y blanqueo de capitales buscan robustecer y homogeneizar los controles y los procesos internos de la Compañía en materia de anticorrupción, y de esta forma reducir el riesgo de fraudes relativos a las gestiones financiero-contables que se realizan en las diferentes actividades.

Los riesgos relativos a la corrupción se evalúan en el Grupo mediante auditorías internas periódicas y mediante la implantación de procesos y procedimientos como:

Centralización del proceso de contratos especiales (entre otros, aquellos relativos a la Unidad de Negocio de Defensa, aquellos que implican a entes públicos o aquellos que tienen lugar en países identificados como zona de riesgo), tanto en el caso de clientes, como de proveedores, agentes o socios empresariales.

Valoración del riesgo país. En aquellos países con una puntación baja según el índice de Transparencia Internacional (menos de 30 puntos sobre 100) o en los que concurren otras circunstancias de incremento de riesgo (conflictos locales o regionales, peligro en materia de seguridad, etc.) la Compañía implementa medidas de control extraordinarias adaptadas al caso concreto, como realizar una mayor supervisión de Auditoría Interna o reforzar la administración y control por medio de personal expatriado.

El Comité de Ética y Cumplimiento

El *Compliance Officer* y el Comité de Ética y Cumplimiento (órgano de carácter interno y permanente constituido en 2015) velan conjuntamente por la aplicación del Código y la difusión de una cultura preventiva basada en la tolerancia cero frente a la comisión de cualquier acto ilícito o fraudulento.

El Comité, compuesto por cuatro miembros permanentes y dos no permanentes, vigila la puesta en práctica y cumplimiento del modelo de prevención de riesgos penales y da apoyo al *Compliance Officer* en el desarrollo de sus funciones, así como en el seguimiento continuo de procedimientos, normas y controles. Igualmente, puede proponer aquellas medidas que estime oportunas para garantizar el cumplimiento del Código Ético y de los objetivos de MAXAM en esta materia. Al mismo tiempo, entre sus atribuciones se encuentra la resolución de cuestiones disciplinarias que pudieran presentarse.

Canales de denuncia

El Código Ético establece los canales de denuncias habilitados (canal web anónimo – *Speak Up*-, teléfono, correo electrónico) así como el procedimiento a seguir en caso de detectar algún incumplimiento. En caso de encontrarse verosimilitud a la denuncia, el Comité de Ética y Cumplimiento se reúne para llevar a cabo la correspondiente investigación y tomar las medidas disciplinarias que fuesen necesarias.

El Código Ético de MAXAM constituye un mecanismo de autorregulación, que define la esencia de nuestro comportamiento y refleja la forma en que tomamos decisiones como individuos y como Compañía.

Actuaciones en el periodo

A lo largo del F19 se han realizado

127 actuaciones de *COMPLIANCE*

que se pueden clasificar en las siguientes categorías:

36 *due diligences*

realizadas a potenciales cliente, agentes y socios.

16 denuncias

llegadas de canales diversos, todas ellas se han investigado. Tres de las denuncias recibidas se han elevado al Comité de Ética y Cumplimiento que en este periodo se ha reunido en dos ocasiones.

22 consultas

la mayoría pidiendo pautas de actuación en materia de asistencias a eventos de proveedores, donaciones, regalos de cortesía, conflicto de intereses y relación con miembros de la Administración.

42 requerimientos

de información de bancos, clientes y Compañías aseguradoras, que solicitaban información sobre nuestras políticas en materia de *Compliance*, Control de Exportaciones y otras políticas corporativas.

11 cursos

de formación presencial a diversos comités de dirección del grupo y a varios técnicos y directivos recién incorporados.

No se ha registrado ninguna denuncia (a través del *Speak-up* o del canal de denuncias), ni se ha identificado ningún episodio de riesgo en materia de Derechos Humanos a través de las auditorías internas periódicas.

Despliegue de las políticas corporativas

Para hacer efectiva la implantación e interiorización tanto del Código Ético como de las Políticas anticorrupción y de prevención del blanqueo de capitales, durante el F19 se han llevado a cabo distintas actividades formativas a partir de un análisis de riesgos en el que se determinó la tipología de empleados con mayor riesgo en *compliance*. Fruto de ese análisis se ha impartido formación presencial integral para los miembros de los comités, los directores de las Unidades de Negocio y el Consejo de Administración.

También se ha realizado una formación *online* sobre el Código Ético a través de la plataforma de formación MAXAM *University* dirigida a mandos intermedios, técnicos, y trabajadores que mantienen trato habitual con terceros.

Asimismo, con el objetivo de llegar a todos aquellos otros empleados que no cuentan con acceso a equipos informáticos en su área de trabajo (empleados de fábrica) se ha editado una versión impresa y traducida a los correspondientes idiomas para que todos tengan conocimiento de este.

En la actualidad se sigue desplegando este nuevo Código y trabajando en su completa difusión.

1.407 empleados

formados *online* en el Código Ético en F19

Un equipo diverso, global y de alto rendimiento

MAXAM opera en un mercado muy especializado y competitivo, en un contexto internacional en plena disrupción digital. Para mantenerse como líder de soluciones y servicios tecnológicos, la gestión de su equipo de profesionales tiene que estar continuamente adaptándose y adelantándose, de forma proactiva, a estos desafíos. Por ello, la función de Recursos Humanos en MAXAM actúa como catalizador del cambio cultural y de gestión de personas.

Los pilares estratégicos y acciones de despliegue en los que se asienta son:

1 Desarrollar talento como organización global. Contamos con 6.645 empleados de más de 50 nacionalidades integrados en distintas Unidades de Negocio y áreas Corporativas. Para MAXAM, la diversidad es un valor diferencial y competitivo y trabaja para contar con equipos diversos (género, etnia, educación...).

2 Impulsar una organización de alto desempeño y fuertemente comprometida a todos los niveles.

3 Desarrollar las capacidades necesarias para garantizar la competitividad actual y a futuro: identificación y desarrollo de capacidades críticas.

4 Contar con un modelo global de Recursos Humanos, que permita una experiencia única de empleado. Tratar al empleado como un cliente es el pilar en el que ha estado trabajado el equipo de Recursos Humanos de MAXAM, y teniendo al mismo en el centro, ha diseñado su estrategia de atracción, fidelización y desarrollo de capacidades.

Estos elementos son clave no solo en el desarrollo del negocio a corto plazo, sino críticos a largo plazo, ya que sobre estos se cimentan el conocimiento, las competencias y el liderazgo necesarios para conducir a MAXAM hacia sus objetivos estratégicos.

Para el despliegue de estos cuatro pilares, MAXAM dispone de un marco de políticas globales que proporcionan un marco de referencia a todas las áreas de la función: reclutamiento, formación, compensación, reconocimiento y movilidad internacional, pilares de una gestión integral de talento y aplicables a nivel global.

En MAXAM trabajamos en:

- **Atraer y seleccionar al mejor talento**
- **Aunar las necesidades de la Compañía y las necesidades del empleado en los programas de desarrollo**
- **Generar una cultura en la que se reconocen los logros**
- **Operar bajo un estricto marco regulatorio, favoreciendo la igualdad de oportunidades y la conciliación**

Atraemos el mejor talento

La Política Global de Reclutamiento de MAXAM, además de establecer el procedimiento a seguir para vacantes, garantiza equidad, transparencia, agilidad, calidad del proceso y vela por seguir incorporando a la organización perfiles diversos. El portal de empleo (MAXAM *Career Opportunities Site*) es una herramienta fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a las vacantes, tanto interna como externamente. Permite la interrelación con redes sociales y portales digitales de selección externos, garantizando visibilidad y acceso a candidatos a nivel mundial, a la vez que posiciona nuestra imagen y marca como un empleador de referencia en el mercado.

MAXAM *Careers*

En MAXAM hemos adoptado tecnologías y herramientas digitales con el objetivo de atraer y seleccionar el talento que necesitamos en el momento adecuado.

Para conseguir atraer y fidelizar el talento más adecuado para los objetivos estratégicos de negocio de MAXAM se parte de un modelo de gestión que gira en torno a la calidad del proceso, la involucración de los *managers* en la toma de decisiones y la mejor experiencia del candidato. Es un modelo digitalizado y adaptado a los diferentes niveles de la organización, apoyado en el marco de competencias de MAXAM que garantiza la incorporación a la Compañía de perfiles similares a nuestra cultura.

Como parte de nuestras herramientas de atracción y selección, disponemos del portal MAXAM *Careers* (www.maxam.net/es/careers) desde donde todos los candidatos a nivel global pueden aplicar a todas nuestras oportunidades de empleo. Desde este portal los candidatos pueden acceder a información sobre la Compañía, aplicar en nuestra plataforma de reclutamiento y contactar con nosotros directamente.

El objetivo es ofrecer y garantizar la mejor experiencia de candidato posible, facilitando que el proceso sea dinámico, centrado en el candidato, con comunicación constante y fluida, y automatizado.

Vinculando MAXAM *Careers* con nuestro sistema de RRHH, garantizamos un proceso 100 % digital, que nos ofrece rigurosidad, trazabilidad, calidad, y datos para poder seguir trabajando en la mejora continua de nuestros procesos, la experiencia del candidato y el impacto en el negocio.

Igualmente, nuestro portal de *Careers* nos conecta con las redes sociales y otras plataformas externas de reclutamiento, como LinkedIn, que fortalecen nuestra huella e impacto como empleador, mejorando nuestra capacidad de atracción.

Desde la puesta en marcha del *Career Opportunities Site* en F18, se han gestionado más de 608 vacantes, con un incremento sustancial de nuestra base de datos de candidatos (más de 18.000 candidatos). Además, nuestra apuesta en redes sociales nos ha permitido tener un total de 19.000 seguidores en redes sociales (LinkedIn), al igual que maximizar el foco en las oportunidades y mensajes importantes que queremos compartir con nuestros seguidores actuales o potenciales.

YESS & *Internship Program*

En MAXAM tenemos identificados los segmentos y perfiles de talento que necesitamos para contribuir a nuestro modelo de negocio y al éxito de nuestra Compañía.

Siendo una Compañía tecnológica e innovadora uno de nuestros objetivos principales en atracción de talento es el talento joven, para lo que hemos desarrollado varios programas estratégicos para MAXAM, enfocados en nuestras tecnologías más innovadoras y apoyándonos en relaciones estratégicas con las universidades y Escuelas de Negocio más relevantes a nivel nacional e internacional.

Uno de los programas más exitosos de atracción de talento joven, YESS *(Young Engineering Scholarship Students) Program*, tiene como objetivo último captar, desarrollar y formar a los mejores profesionales en proyectos de Minería y TAP (*Technical Applications*) por todo el mundo. Por este programa han pasado ya un total 123 participantes (españoles, franceses, chinos, angoleños, mauritanos, chilenos y turcos), que han tenido asignaciones internacionales en 18 países de los 5 continentes.

Otro de los programas más estratégicos es el *Process Engineering Internship Program*, este programa cuenta ya con 9 ediciones con más de 60 participantes, donde anualmente colaboramos con estudiantes de Ingeniería de Procesos Químicos de toda España para desarrollarles en procesos de innovación y mejora continua.

YOU

Como parte de nuestra estrategia de atracción de talento, hemos desarrollado una Estrategia de *Employer Branding*. Esta estrategia incluye un imaginario y concepto único que engloba nuestra imagen y nos representa, a la vez que sirve de vehículo a todas nuestras comunicaciones relacionadas con atracción y retención de Talento, tanto internas como externas.

El concepto YOU, nos representa y nos apoya en el objetivo de:

- Promocionar nuestros valores y competencias.
- Llegar a una audiencia global con un impacto único.
- Y acceder a la mayor diversidad de talento posible.

Aunamos las necesidades de la Compañía y las necesidades del empleado en los programas de desarrollo

La Política Global de Gestión de Formación y Desarrollo de Talento establece el procedimiento global para cubrir las necesidades de formación de todos los profesionales de MAXAM. Las líneas de formación y desarrollo se identifican teniendo en cuenta tanto las necesidades del negocio como las de los trabajadores de la Compañía.

Dialogues 4YOU

En MAXAM los empleados participan en conversaciones de desempeño, *Dialogues* 4U, a todos los niveles: desde el equipo de Dirección de la Compañía hasta los equipos más operacionales.

Este proceso de Diálogos esta 100 % digitalizado, a través de la herramienta digital de gestión de personas *Xperience*, y tiene por objeto alinear los objetivos estratégicos de la empresa con los de todos los empleados, de manera que todas las personas tengan una idea clara de su contribución a los resultados globales.

También permite desarrollar las capacidades y habilidades de los empleados ya que está conectado al modelo de competencias de MAXAM, que a su vez parte de los valores corporativos.

En este ejercicio 1.340 empleados han tenido sus Diálogos a través de *Xperience*, de los cuales un 35 % son mandos intermedios o directivos. La distribución regional de empleados con *Performance* registrado en *Xperience* es la siguiente:

Corporación	34 %
Europa	42 %
Norteamérica	6 %
CIS	6 %
LATAM	4 %
West Africa	4 %
Australia	2 %
Sudáfrica	2 %

A partir de las evaluaciones del desempeño se establecen los planes de retribución, ya que están íntimamente ligados (*Pay for Performance*). El marco de retribución ha sido también desplegado a nivel global de forma homogénea.

Talent Review

En MAXAM creemos que todo el mundo tiene talento para desarrollarlo; por esto mismo, hemos articulado un proceso anual de identificación que nos da visibilidad de ese talento y de cómo ligarlo a posiciones críticas que, como Compañía, necesitamos.

Este proceso es transparente y comunicado a todos los empleados por la Dirección Global de Recursos Humanos con el objetivo de animarlos a compartir con sus *managers* sus intereses de carrera profesional.

Este proceso se articula en sesiones que involucran a todas las áreas de negocio y corporativas, así como el Comité de Dirección de MAXAM. La preparación de la información de estas sesiones está 100 % digitalizada vía *Xperience* y, después de las sesiones correspondientes en las distintas Unidades de Negocio y corporación, tienen su cierre en el Comité de Dirección de MAXAM.

En una segunda fase, se trabajan planes específicos de desarrollo individual, adaptados a cada circunstancia y enfocados al desarrollo de capacidades y carrera de cada individuo.

En F19 se han identificado un total de 600 profesionales a nivel global y 120 jóvenes talentos.

MAXAM, una organización que aprende

Al compás de la transformación de MAXAM, el departamento de Formación y Desarrollo contribuye también a esta transformación con su propia estrategia: convertir a la Compañía en una *Learning Organization*, una organización que aprende. Una organización donde la gestión del conocimiento ayuda no solo a responder ágilmente a los cambios del mercado, sino a anticiparse, prepararse, ser disruptivos y posicionar a MAXAM competitivamente en el mercado y en la sociedad. Una organización que aprende genera innovación, eficiencia, es competitiva, genera orgullo de pertenencia y, por todo ello, se convierte en una potente herramienta de fidelización de talento.

Hemos basado nuestra estrategia en 4 pilares:

1. Crear una cultura de aprendizaje continuo y abierto, que entiende el puesto de trabajo como un espacio de aprendizaje. Todos los empleados, junto con los líderes de MAXAM, entienden esta visión y la comparten. Descubren nuevas formas de aprender, colaborar y facilitar esta cultura. Nuestros líderes son embajadores de esta cultura que nos va a permitir ganar en innovación, eficiencia y competitividad.

2. Capacitar a los empleados para que sepan cómo aprender. Ir más allá del valor de los contenidos y centrarse en fomentar y valorar a quienes muestran la actitud de aprendizaje constante. Cada empleado se siente responsable de su propio aprendizaje y carrera profesional. Existe una evolución en nuestros empleados, más presente en las nuevas generaciones, que va de *Learn to Work* al *Work to Learn* al que damos cabida desde esta perspectiva.

3. Facilitar la oportunidad de aprender a toda la organización, en el momento que se necesita. Una oportunidad adaptada tanto a sus necesidades como a aquellas marcadas por la estrategia de negocio. A la vez, crear experiencias de aprendizaje memorables, innovadoras y *world-class*, para que el empleado lo valore como un elemento más de fidelización.

4. Crear el ecosistema necesario para facilitar e impulsar el resto de ejes, con especial hincapié en el marco tecnológico, utilizando la plataforma de Universidad *online* corporativa de MAXAM (*MAXAM University*).

Leadership program

El programa de *Leading in* MAXAM responde a una necesidad de negocio clara: potenciar el papel de nuestros líderes a la hora de definir e impulsar nuestro proceso de transformación hacia una Compañía tecnológica global, líderes capaces de potenciar equipos de alto rendimiento con un enfoque multicultural y global.

Este programa, además, ayuda a desplegar en la organización un estilo de liderazgo homogéneo y consistente, clave para alcanzar nuestros objetivos de negocio.

Tiene un enfoque 100 % multicultural y global, con participantes de diferentes nacionalidades, negocios y áreas corporativas. Su identificación y priorización está conectada con nuestro proceso de *Talent Management* y segmentada por nivel de *seniority*: *Senior Managers*, *Middle Managers* y *First Line Managers*.

Leading in MAXAM es un programa totalmente integrado en nuestra estrategia de negocio. No solo desarrolla habilidades de liderazgo, sino que profundiza en contenidos de Finanzas, Marketing y Gestión de Proyectos críticos para reforzar el rol del líder en nuestro proceso de transformación:

- Módulos de Liderazgo: formación basada en la experiencia para potenciar las capacidades de liderazgo de los participantes y desarrollar una mentalidad global en un entorno matricial.
- Módulos de Negocio: donde se dota a nuestros líderes de las herramientas necesarias de Finanzas, Marketing y Gestión de Proyectos específicamente adaptadas a MAXAM.
- Plan de Desarrollo: el participante lleva a la vida real los fundamentos de negocio y liderazgo adquiridos a través de simulaciones, un proceso de *feedback* 360 y planes de desarrollo que integran planes de acción específicos en el trabajo.

Los programas de formación *Leading in* MAXAM y *First Line Managers* han sido galardonados en F19 con el Premio *Talent Mobility* de *Lee Hecht Harrison* en su categoría de *Leadership Development.*

En MAXAM nos preocupamos por desarrollar el liderazgo a todos los niveles, preparando a las nuevas generaciones de líderes en la transición hacia sus nuevas responsabilidades. En julio de 2018 lanzamos nuestro programa de *First Line Managers* con contenidos de liderazgo, gestión y negocio totalmente adaptados a sus necesidades de desarrollo para fomentar una cultura de alto rendimiento. Se trata de un programa de un año de duración con una gran combinación de metodologías de aprendizaje: sesiones presenciales, reuniones virtuales, *peer coaching*, sesiones *on-the-job* con sus *managers*, etc. Los objetivos principales del programa son:

- Identificar y poner en práctica las principales habilidades del líder en MAXAM.
- Aprender a liderar en una organización matricial y un entorno VUCA.
- Construir una comunidad de *peers* que fomente el aprendizaje a través de la experiencia de otros y crear una red de contactos que les facilite futuros proyectos.

60 participantes han comenzado ya el programa *First Line Managers* en el año fiscal 2019 con unos resultados muy satisfactorios (valoración de los participantes: 4,4 sobre 5).

En los programas *Leading in* MAXAM y *First Line Managers* hemos implementado una "*Experiential Learning Methodology*". Una experiencia de aprendizaje diferencial a través de la exploración y el descubrimiento en la que combinamos:

- Sesiones presenciales de formación a lo largo del programa.
- Discusiones en grupo para fomentar el intercambio de ideas y *best practices*.
- "*Peer coaching*" para facilitar la co-responsabilidad, curiosidad y auto aprendizaje.
- Planes de acción específicos para cada participante con el objetivo de poner en práctica lo aprendido en su entorno de trabajo.
- Módulos *online* de la Universidad de Harvard que profundizan en conocimientos esenciales de liderazgo y gestión.
- Seminarios web, foros y recursos de apoyo disponibles en MAXAM *University*.

Los programas *Leading in* MAXAM y *First Line Managers* nos están ayudando a consolidar:

- El liderazgo en una organización matricial.
- La calidad en la toma de decisiones.
- La gestión exitosa del cambio.
- Construir equipos de alto potencial.
- Llevar a cabo la gestión de *stakeholders* a través del desarrollo de las habilidades de comunicación e influencia.
- El entendimiento de que aprender de forma continua nuevas habilidades es clave para ganar competitividad.

Principales cifras de F19

Participantes / usuarios únicos
280 **224**

Representación geográfica
59 participantes internacionales

Participantes que recomendarían el programa a un compañero (*Leadership Net Promoter Score*)
87 %

Distribución de participantes por programa

First Line Managers 60	*Leadership* 106	*Finance* 34
Project Management Methodology 47	*Marketing* 33	

En Junio de 2018 los programas *Leading in* MAXAM y *First Line Managers* fueron galardonados con el Premio *Talent Mobility* de Lee Hecht Harrison en su categoría de *Leadership Development*

Desarrollo de Carrera Técnica

El desarrollo de tecnologías estratégicas es un activo fundamental en MAXAM y base de nuestra ventaja competitiva. Nuestro valor reside, por tanto, en el conocimiento y el control de estas tecnologías.

La Carrera Técnica permite que los empleados avancen en su desarrollo profesional conforme van adquiriendo nuevas capas de conocimiento, competencias y experiencia técnica.

En este ejercicio se ha realizado una importante labor interna para el diseño y puesta en marcha del primer itinerario de Carrera Técnica: la Carrera Técnica de Ingeniería de Procesos. Actualmente, 30 ingenieros de procesos participan en el programa piloto.

MAXAM *University*

La Universidad *Online* Corporativa de MAXAM (MAXAM *University*) es gestionada por el área de Talento de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos, identificando, construyendo y compilando las iniciativas de formación para asegurar su contribución a la estrategia y al despliegue de iniciativas corporativas.

Desde esta área se ha trabajado para convertir esta plataforma en una herramienta de desarrollo y aprendizaje, fomentando constantemente la entrada de contenidos de calidad. Para fomentar el acceso de empleados en MAXAM *University* se ha realizado un ejercicio de segmentación de audiencias (*Managers*, *Leaders*, profesionales) y se han creado *Newsletters* dirigidas a todos ellos en donde se da visibilidad de las novedades en Formación, nuevas opciones disponibles, y un apartado llamado *Learning bites*, donde se comparten ideas que inspiran, que ayudan a pensar fuera de la caja lógica, acercando nuevos recursos de aprendizaje a nuestros empleados.

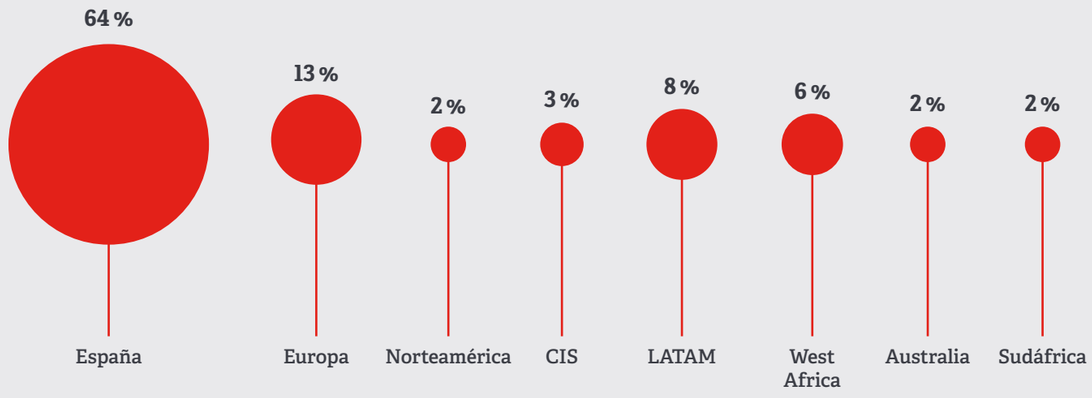
MAXAM *University* recoge programas formativos globales de obligado cumplimiento, por su criticidad para el negocio (*Health & Safety Program*, Básicos de Calidad); por imperativo legal (Seguridad en Oficinas, Código Ético); para la gestión de equipos y objetivos (Modelo de *Performance* (*Dialogues 4U*).

2.050 usuarios
registrados a nivel global

Promedio de
10.300 accesos
anuales

En MAXAM, la formación tiene un carácter eminentemente práctico, vinculado a las necesidades de negocio y nuestro modelo de competencias. A alto nivel, presentamos las iniciativas de formación que recogen estos principios.

Acceso a MAXAM *University* por regiones



Generamos una cultura en la que se reconocen los logros

En MAXAM, como parte de la estrategia de Recursos Humanos, tenemos un marco global de compensación basado en los principios de equidad interna, competitividad externa, diferenciación, diversidad, reconocimiento y mérito.

Las políticas de retribución están alineadas con los intereses de sostenibilidad a largo plazo de nuestros accionistas.

El modelo global de compensación es un sistema de *job levelling* y bandas, equitativo y homogéneo para todos los países.

Nuestros pilares estratégicos de compensación recogen el compromiso con nuestros empleados de garantizar una retribución justa y en línea con las mejores prácticas de mercado. Para ello, trabajamos con proveedores externos especializados en compensación, que proporcionan referencias locales de mercado.

Aseguramos que nuestras políticas y prácticas de compensación estén encaminadas a garantizar la igualdad salarial y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Nuestra política de retribuciones tiene como objetivo atraer, retener, motivar y reconocer a los empleados para que, entre todos, podamos afrontar los retos de la Compañía y el negocio. Tenemos un enfoque de Compensación Total, incluyendo tanto retribución dineraria y en especie (salario base, retribución variable a corto y largo plazo, beneficios sociales) como retribución emocional (proyectos, desarrollo de carreras, medidas de conciliación y programas de reconocimiento).

La retribución está vinculada a la filosofía de *Pay for Performance*. Como resultado de las evaluaciones de desempeño, anualmente se revisan los salarios de todos los profesionales, alineándolos a incrementos de mercado y vinculados al desempeño y mérito de cada profesional.

El sistema de bonus anual está vinculado a la consecución de objetivos y al desempeño de los profesionales elegibles. Es un sistema mixto que contiene objetivos financieros, objetivos de *safety* y objetivos individuales basados en la gestión de los equipos y de los proyectos transformacionales.

Programas de reconocimiento, ligados a los valores de la Compañía

Santa Bárbara Innovation Awards

En el F19 celebramos el 25 aniversario de los Premios Santa Bárbara a la Innovación. Se trata de una iniciativa pionera en la industria, dirigida a los más de 6.500 empleados de la Compañía en todo el mundo, a través de la cual MAXAM busca fomentar una cultura de innovación en todos los niveles de la organización.

Todos los empleados tienen la oportunidad de identificar y proponer nuevas ideas y soluciones innovadoras, que generen un valor diferencial para la Compañía y sus clientes. Los Premios Santa Bárbara a la Innovación han sido el origen de importantes avances tecnológicos en nuestra organización, dirigidos a incrementar la productividad, seguridad y cuidado medioambiental, tanto de los procesos de fabricación como de las soluciones que ofrecemos a nuestros clientes.

Anualmente se recibe una media de 30 candidaturas. Solo en los últimos 10 años, han participado en los premios los prototipos de algunos de los desarrollos tecnológicos más novedosos de MAXAM. Algunos de ellos:

- RIOBLAST: un *software* de simulación de voladuras.
- RIOSENSOR: un dispositivo que permite identificar y corregir desviaciones en la perforación de barrenos.
- BER: un sistema de inspección visual de barrenos en tiempo real y a distancia.

MAXAM establece cada año un jurado para los premios, que es el encargado de seleccionar, dentro de las ideas presentadas, aquellas que se convertirán en finalistas, con criterios de selección como: la sostenibilidad a largo plago, la adhesión a nuestras políticas corporativas, la aplicación en diferentes áreas de la Compañía y la rentabilidad potencial de la idea.

Cada año, resultan galardonados proyectos en las siguientes categorías: Ganador absoluto de la edición (que recibe un premio monetario equivalente a tres veces el sueldo medio mensual del país desde el cual se presentó el proyecto), Premio especial de Seguridad (que recibe un premio monetario equivalente a un mes del sueldo medio del país de origen) y Accésit/s (que recibe/n asimismo un premio monetario equivalente a un mes del sueldo medio del país de origen).

Global Values Recognition Program

En el último trimestre del F19 se ha lanzado asimismo un programa de reconocimiento a aquellos empleados de la Compañía nominados por sus compañeros por su desempeño excepcional ligado a los valores de MAXAM. El objetivo de este programa, que continuará su desarrollo durante el F20, es potenciar nuestros valores de Compañía, reconociendo comportamientos, proyectos y mejores prácticas que evidencian los mismos. El programa se ha lanzado con el valor de la seguridad.

Movilidad

Reflejo de su naturaleza como Compañía global, MAXAM cuenta asimismo con una Política de *Global Mobility* que permite gestionar todas las asignaciones internacionales, según la actividad que se vaya a realizar y país; garantizando que contamos con el talento necesario para garantizar aspectos como: la apertura y/o puesta en marcha de nuevos negocios, el control de las empresas adquiridas o participadas en otros países, la cobertura de plazas vacantes en otras filiales de MAXAM, el desarrollo de una visión global del negocio, la transferencia de conocimiento, la integración de culturas empresariales y el desarrollo profesional del propio empleado.

Operamos bajo un estricto marco regulatorio, favoreciendo la igualdad de oportunidades y la conciliación

Además de la legislación laboral correspondiente en cada uno de los países en los que estamos presentes, todas las relaciones establecidas en el área de gestión de personas tienen como marco regulatorio general el Código Ético de MAXAM, que aplica a nivel global. En el punto 6 del Código se alude de forma explícita a las Políticas de Recursos Humanos, comprometiéndose a *"ofrecer un entorno laboral seguro y respetuoso en el que imperen los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y respeto a los Derechos Humanos y a los Derechos Laborales, incluyendo la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva"*.

En el mismo punto se establece la total prohibición del trabajo infantil: *"La edad mínima de incorporación al trabajo será de 16 años, salvo*

que la normativa local establezca una superior. Se prestará especial atención a los trabajadores con edades inferiores a los 18 años, para evitar trabajos que puedan dañar su salud, integridad, desarrollo o seguridad".

Otros elementos regulatorios de referencia reseñables son el Plan de Igualdad, los convenios colectivos y las diferentes políticas y procedimientos en materia de gestión de personas, que se detallan a continuación.

Plan de Igualdad

Todas las empresas del Grupo, en los distintos países donde operamos promueven la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad (religiosa, cultural, sexual, etc.), así como la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y la promoción. Igualmente se apoya a los trabajadores con distintas capacidades para facilitar su integración laboral.

La naturaleza del sector en el que opera MAXAM (minero, industrial y tecnológico) ha dificultado durante años la presencia de mujeres en plantilla, siendo ésta tradicionalmente baja, aunque estas estadísticas han ido mejorando en los últimos cinco años.

Entre las acciones dirigidas a subsanar este desequilibrio se encuentra el Plan de Igualdad[1] implantado el 1 enero 2017 con vigencia hasta el 31 diciembre 2019. Dicho plan contiene, entre otras, medidas para intervenir en las siguientes áreas:

Contratación
Asegurar la existencia de diversidad de género en todas las incorporaciones, con especial foco en los colectivos de operarios.

Promoción y desarrollo de carrera
Aumentar la presencia de mujeres en los puestos de *middle management*.

Formación
Facilitar el desarrollo y la formación de los colectivos de mujeres para fomentar su crecimiento.

Medidas de conciliación

Violencia de género
en el ámbito familiar (protocolo específico).

Prevención y actuación frente al acoso sexual
o por razón de sexo (protocolo específico).

Favorecer la no discriminación
a través del lenguaje y comportamiento apropiado de los empleados.

Por otra parte, en cumplimiento con la Ley de Integración Social de los Minusválidos 13/1982 de 7 de abril, en MAXAM contamos con medidas específicas para la integración y apoyo a las personas con discapacidad.

(l) El Plan de Igualdad puede ser consultado en el Boletín Oficial del Estado (BOE), junto con nuestro convenio colectivo (IV Convenio Colectivo MAXAM y otras empresas del grupo).

Conciliación

Para promocionar y ayudar a la conciliación laboral, familiar y personal de nuestros trabajadores contamos con las siguientes medidas:

- Permisos retribuidos para trámites de adopción y acogida.
- Licencias sin sueldo.
- Agrupación lactancia.
- Permiso para técnicas de reproducción asistida.
- Equiparación de parejas de hecho registradas.
- Licencia para bautismos y 1ª comunión.
- Inclusión de personas en periodo de descanso maternal o excedencia en los cursos de formación y procesos de promoción.
- Ampliación del permiso por fallecimiento de hijos y cónyuge o pareja de hecho.
- Tiempo indispensable para la realización de exámenes y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.
- Horas al año para exámenes de estudios cursados en centros no oficiales o que expidan titulación no oficialmente reconocida.
- Horas al año para acompañamiento a consultas médicas del cónyuge o pareja de hecho y parientes de primer grado.

A día de hoy, no se establecen políticas específicas de desconexión laboral.

Convenios de negociación colectiva

Las relaciones laborales en MAXAM están enmarcadas dentro de diferentes convenios colectivos, por país y centro de trabajo, bajo cuyo marco prestan servicio todos sus trabajadores, con independencia de la relación contractual concertada, grupo profesional y puesto de trabajo asignado.

Asimismo, los trabajadores son informados por parte de la empresa de cualquier cambio operativo significativo que se pretenda introducir cumpliendo en todo caso los tipos y niveles de preaviso que la legislación local establece en cada país.

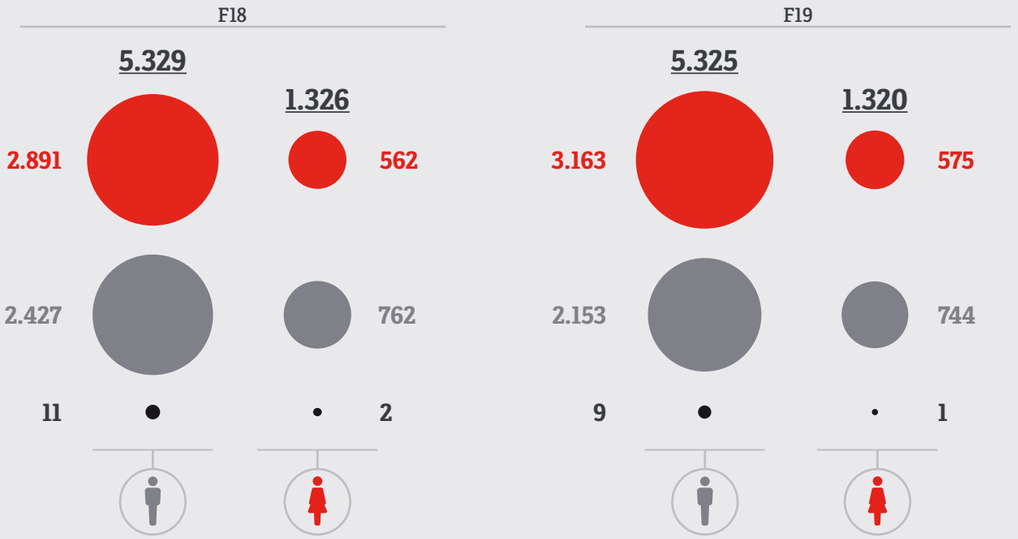
En particular, en el caso de España, la Compañía posee un convenio de empresa propio (IV Convenio Colectivo MAXAM y otras empresas del Grupo) con aplicación en la Corporación y en las Unidades de Negocio de Terra Solutions y Outdoors. En España, alrededor del 60 % de los trabajadores se rige por convenio colectivo (ya sea el propio de MAXAM o cualquier otro de aplicación). El resto de personal se incluyen dentro del colectivo TD (Técnicos y Directivos).

De cara al próximo ejercicio, la Compañía pondrá en marcha los mecanismos necesarios para registrar información a nivel global en esta materia.

Las relaciones con la Representación Legal de los Trabajadores se fundamentan en la constante comunicación y colaboración. En los centros de trabajo de España los sindicatos que tienen representación mayoritaria son UGT, CCOO, ELA y SIX.

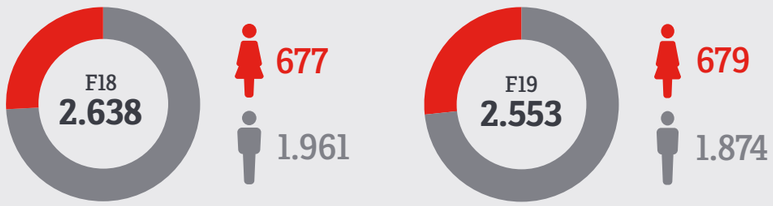
Nuestro equipo en cifras[1]

Empleados de MAXAM en el mundo

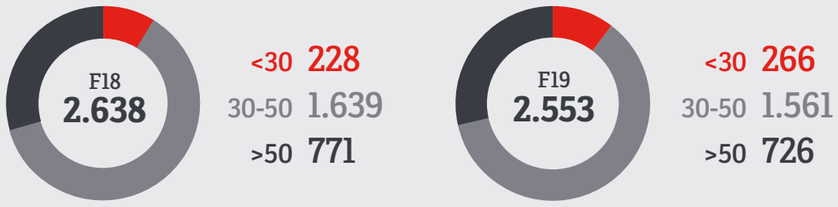


Empleados en España

Por sexo



Por edad



(1) La mayor parte de los datos presentados están referidos a España. De cara a futuros ejercicios MAXAM está trabajando en la puesta en marcha de mecanismos de registro globales para poder ampliar el alcance de la información facilitada.

Por categoría profesional

Empleados con discapacidad

Despidos en España

Por sexo

	F18	F19
Hombres	22	31
Mujeres	4	8
Total	**26**	**39**

Por edad

	F18	F19
< 30	2	2
30 - 50	18	29
> 50	6	8
Total	**26**	**39**

Por categoría profesional

	F18	F19
Alta Dirección	0	0
Directivos	3	5
Mandos intermedios	10	10
Resto de empleados	13	24
Total	**26**	**39**

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial en España (desagregados por sexo, edad y categoría profesional)

Contratos permanentes

	F18			F19		
	Hombre	Mujer	**Total**	Hombre	Mujer	**Total**
< 30	55	18	**73**	95	41	**136**
30 - 50	808	313	**1.121**	928	363	**1.291**
> 50	362	84	**446**	355	84	**439**
Alta Dirección	11	2	**13**	9	1	**10**
Directivos	32	22	**54**	35	20	**55**
Mandos intermedios	298	71	**369**	286	81	**367**
Resto de empleados	884	320	**1.204**	1.048	386	**1.434**

Contratos a tiempo parcial

	F18			F19		
	Hombre	Mujer	**Total**	Hombre	Mujer	**Total**
< 30	1	0	**1**	0	1	**1**
30 - 50	13	18	**31**	14	16	**30**
> 50	131	36	**167**	131	32	**163**
Alta Dirección	0	0	**0**	0	0	**0**
Directivos	1	1	**2**	1	1	**2**
Mandos intermedios	19	1	**20**	21	2	**23**
Resto de empleados	125	52	**177**	123	46	**169**

Contratos temporales

	F18			F19		
	Hombre	Mujer	**Total**	Hombre	Mujer	**Total**
< 30	106	46	**152**	87	42	**129**
30 - 50	407	146	**553**	216	85	**301**
> 50	78	16	**94**	48	15	**63**
Alta Dirección	0	0	**0**	0	0	**0**
Directivos	1	0	**1**	0	0	**0**
Mandos intermedios	4	1	**5**	3	0	**3**
Resto de empleados	586	207	**793**	348	142	**490**

Horas de absentismo en España

	F18	F19
Hombres	148.896	167.408
Mujeres	86.992	85.808

Horas de formación (desagregadas según categoría profesional)

	F18	F19
Directivos	1.388	1.361
Mandos intermedios	3.971,5	5.399,75
Resto de empleados	3.610,5	6.078,5
TOTAL	**8.970**	**12.779,25**

Remuneración en España

Por sexo Salario medio según sexo (€)

	F18	F19
Hombres	36.301	39.070
Mujeres	33.916	36.241

Por edad Salario medio según edad (€)

	F18	F19
< 30	19.875	21.439
30 - 50	35.267	38.482
> 50	40.292	42.773

Por categoría profesional Salario medio según categoría (€)[2]

	F18	F19
Directivos	150.797	163.522
Mandos intermedios	65.620	71.866
Resto de empleados	25.100	26.344

Brecha salarial en España[3]

	F18	F19
Directivos	14%	14%
Mandos intermedios	16%	6%
Resto de empleados	-2%	0%

(2) La remuneración de la Alta Dirección y miembros del Consejo puede ser consultada en el informe financiero de MAXAM de este ejercicio F19.
(3) Fórmula utilizada para su obtención: promedio de compensación por niveles y sexo y calculado el porcentaje de diferencia entre ambos sexos.

Logros alcanzados y tendencias a futuro

En F19, la actividad en el área de personas ha sido intensa y de gran calado durante el pasado ejercicio. Cabe destacar como principales hitos:

Consolidación de la visión global de la función de Recursos Humanos, en todos los procesos críticos del área (reclutamiento, formación, desarrollo de competencias, evaluación, retribución, etc.).

Consolidación de los procesos de gestión y atracción del talento.

Consolidación del Programa de Liderazgo a nivel global.

Consolidación de los programas de reconocimiento (a nivel valores, competencias y *performance*).

Puesta en marcha del desarrollo de carreras técnicas (con el mismo peso que la carrera *managerial*, dando protagonismo al personal técnico de gran experiencia).

Lanzamiento de la plataforma *Xperience* para la digitalización global de toda la función de RRHH.

MAXAM está realizando una clara apuesta por la digitalización, como un proceso crítico para la Compañía, también en el área de Recursos Humanos. El lanzamiento de la plataforma *Xperience* ha convertido a MAXAM en la primera empresa española en implementar un modelo digital de gestión de personas con el *software Workday*. Esta plataforma, de alcance global y a la que pueden acceder todos los trabajadores de la Compañía. Igualmente supone una importante herramienta de conectividad entre la plantilla. *Xperience* representa el compromiso de MAXAM en dar un paso más en la ayuda a nuestros empleados, para que puedan desarrollarse y para apoyar a los managers a liderar equipos de alto rendimiento, una propuesta de HR al servicio de MAXAM para ayudar en su transformación hacia la organización líder en el mundo que aspiramos a ser.

Para seguir construyendo una *best in class* company, MAXAM va a seguir trabajando, en lo que se refiere al área de Recursos Humanos, en el despliegue de todos los programas e iniciativas que se están desarrollando actualmente, sentando las bases de la transformación digital iniciada y dando pasos más allá, sofisticando aún más aquellas áreas de actuación ya consolidadas.

En este sentido, continuaremos desplegando los pilares estratégicos del área:

Seguiremos desplegando el modelo global de Talento para que *Leading in* MAXAM llegue a todos los gestores de equipos de MAXAM.

Acompañaremos a la organización para seguir construyendo una cultura de alto rendimiento a través del despliegue global del modelo de desempeño y *Pay for Performance*.

Seguiremos invirtiendo en el futuro poniendo foco en aquellas capacidades críticas que como negocio nos van a ayudar a crecer; todo esto pasa por seguir invirtiendo en el continuo desarrollo de capacidades internas (*Project Management*, ventas, marketing, etc...).

Y por último, y no menos importante, consolidar el despliegue del modelo de gestión de Recursos Humanos a nivel global que nos ayude a crear un ecosistema de excelencia dentro de la función.

La seguridad y la salud como forma de vida

La seguridad y salud de los empleados es un aspecto de máxima importancia para MAXAM y uno de los valores fundamentales de la Compañía. Así lo recoge su Política Corporativa de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional (en adelante, política de OHS), de obligado cumplimiento para todas las filiales y centros de trabajo, a través de la cual se establece un compromiso claro para garantizar a todos sus trabajadores y partes interesadas (*stakeholders*) unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

La seguridad y la salud laboral son un elemento esencial para asegurar que MAXAM continúa mejorando el rendimiento y sostenibilidad del negocio, consolidando el reconocimiento de la Compañía como un referente en el sector.

Los retos son múltiples:

- Los asociados al desarrollo de operaciones en un contexto global.
- La apertura de nuevas instalaciones.
- La necesidad de adaptación continua y los consiguientes cambios en la organización.
- Un mayor número de nuevos desarrollos y servicios.
- El papel clave de MAXAM en la gran industria minera, enfocado hoy al suministro de servicios y sistemas.
- La seguridad como factor de diferenciación: cada vez más, se integra en las demandas de clientes y accionistas.

Cada nuevo desarrollo en MAXAM comienza con un análisis de los riesgos y oportunidades potenciales, incluida la aplicación de medidas preventivas para minimizar los riesgos y los planes para aprovechar las oportunidades identificadas.

El proceso de evaluación, priorización y gestión de riesgos se implementa exhaustivamente en cada etapa del trabajo realizado en todas las instalaciones de MAXAM en todo el mundo, considerando factores de índole social, de liderazgo y de cultura local, con un objetivo claro: determinar las medidas de control necesarias para controlar los riesgos y reducir los accidentes e incidentes.

Los riesgos potenciales se clasifican en función de su gravedad y su probabilidad. Además, distinguimos dos categorías de riesgos:

1. **Riesgos en el lugar de trabajo** (resbalones, caídas, sobrecargas…): afectan normalmente a un solo empleado, pudiendo requerir asistencia desde primeros auxilios a gestionar una fatalidad. Requieren la existencia de reglas de trabajo, la formación de los equipos de trabajo, supervisión de las conductas individuales y contar con equipos de protección individual (EPI).
2. **Riesgos de proceso** (inflamabilidad, toxicidad, sobrepresión): tienen un impacto más amplio, pudiendo afectar a grupos de trabajadores o a la población en general. Su prevención requiere un compromiso colectivo, ya que aborda eventos sobre los cuales el trabajador tiene poco o ningún control. Su prevención y control permite identificar, entender y controlar los peligros correspondientes, así como prevenir los daños y las incidencias asociadas.

Cómo nos enfrentamos a los retos de seguridad

En MAXAM trabajamos con el objetivo de alcanzar la excelencia y una cultura interdependiente en materia de seguridad y salud laboral. Nuestra estrategia se sintetiza en tres ambiciones simples:

1. **Daño Cero.**
   Daño Cero a todas las partes interesadas: empleados, accionistas, clientes, socios, suministradores y las comunidades en las que operamos.
2. **Mejora continua en nuestras prácticas.**
   Trabajo conjunto con las distintas partes interesadas para promover una cultura de compartir, de aprendizaje, transparencia, honestidad, cumplimiento, y, sobre todo, el valor de la vida.
3. **La Seguridad como un Valor Fundamental.**
   Se ha elevado el sentido de pertenencia de los empleados, para hacer de la seguridad un esfuerzo colaborativo desde múltiples niveles dentro de MAXAM.

Este alto nivel de excelencia en seguridad requiere recursos humanos, técnicos y financieros, habilidades de liderazgo y estructuras organizativas y herramientas que lo hagan posible.

Las tareas correspondientes se vertebran en tres líneas estratégicas, cada una con sus correspondientes objetivos e indicadores de evaluación del desempeño:

- Desarrollo de la cultura de seguridad: la seguridad ha de estar presente en todas nuestras actividades cotidianas, en todos los procesos. Hemos de comprenderlo y de estar implicados, como equipo y personalmente, incluso ser capaces de influir sobre nuestro entorno.
- Excelencia en la gestión: aplicamos los mejores procedimientos y herramientas para la gestión de la seguridad, con el fin de contar con estándares sólidos y estrategias y programas de reducción de accidentes.
- Control de los procesos críticos: la seguridad de los procesos es tan importante como la seguridad en el lugar de trabajo. El objetivo es implementarla en todos los procesos críticos en todas nuestras operaciones.

Nuestras políticas y procedimientos

El Sistema Corporativo de gestión de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional está certificado externamente de acuerdo con la norma OHSAS 18001, si bien se está preparando la migración a la nueva Norma Internacional ISO 45001, que sustituirá a OHSAS 18001 en marzo 2021, con el objetivo de ir respaldando con esta certificación instalaciones y procesos de la Compañía. Dada la relevancia que la gestión de la seguridad tiene para MAXAM, este marco de referencia está integrado por numerosos elementos, muchos de ellos de carácter transversal, que se han actualizado o definido entre el F18 y el F19:

- Política Corporativa de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional.
- Manual Corporativo de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional.
- Process Safety Management (PSM).
- Sistema Corporativo de Gestión de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional.

Política Corporativa de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional

Nuestra política de OHS se ha actualizado en el F18, a partir de la contribución colectiva de los empleados de MAXAM a través de Grupos de Trabajo en las diferentes regiones. Está sustentada por los siguientes pilares:

- Creemos en una cultura de salud y seguridad robusta como forma de vida.
- La alta dirección se compromete profundamente a enseñar y guiar.
- Los *managers* son responsables de la salud y seguridad de sus equipos y promueven un entorno de trabajo efectivo y seguro.
- Incluimos el *feedback* de nuestros empleados en la toma de decisiones.
- Todos los empleados se comprometen a participar activamente en la mejora continua del Sistema de Gestión de OHS y de la Cultura de OHS, así como a cuidar de los demás.
- La base de nuestro negocio se fundamenta en el cumplimiento voluntario de nuestros altos estándares globales.
- Nos comprometemos a diseñar instalaciones nuevas y mejorar las ya existentes, inherentemente más seguras.
- De forma sistemática, investigamos en profundidad todos los eventos para una mejora continuada de sus prácticas y estándares, compartiendo las lecciones aprendidas interna y externamente.
- Consideramos que la seguridad, salud y bienestar de los empleados son fundamentales para lograr prácticas de negocio exitosas y éticas.

Sistema Corporativo de gestión de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional.

El Sistema Corporativo de gestión de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional es un conjunto de documentos que se ajustan a la estructura y las directrices de la Norma ISO 45001 y deben permitir que cada filial y emplazamiento de MAXAM cumpla con los requerimientos corporativos y aborde con éxito las auditorías internas y externas que se realicen, incluidas las que permitan lograr la certificación, según el caso. Los pilares que sustentan el sistema son los siguientes:

- La Política Corporativa de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional de MAXAM.
- La identificación, evaluación y gestión del riesgo inherente a las actividades MAXAM, incluidas las oportunidades.
- La identificación y actualización de los requisitos legales y reglamentarios aplicables a las actividades de MAXAM y la evaluación del cumplimiento.
- El establecimiento y revisión de metas y objetivos.
- El establecimiento de una estructura y de programas para la ejecución de la Política Corporativa y el logro de sus metas y objetivos.
- La capacitación inicial y continua de los empleados de MAXAM para garantizar el desempeño adecuado de sus tareas.
- La planificación, control, supervisión y gestión de acciones correctivas, preventivas y de mejora, auditorías y revisiones del sistema.
- Los compromisos de MAXAM con los principios y las prácticas de gestión de la Carta Global de *Responsible Care* y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU), al cual MAXAM se ha suscrito voluntariamente.

El sistema se basa, al igual que la norma ISO 45001, en la metodología PDCA (*plan, do, check, act* – planear, hacer, comprobar, actuar) que cubre las siguientes fases:

PLAN
Establecer los objetivos y procedimientos necesarios para lograr los resultados de la Política Corporativa, incluida la determinación y evaluación de los riesgos y oportunidades.

DO
Implantar los procesos correspondientes

CHECK
Llevar a cabo la supervisión y medición de los procesos de acuerdo con los objetivos, metas y requisitos legales y reglamentarios, e informar sobre los resultados.

ACT
Tomar medidas para la mejora continua del rendimiento del sistema.

La consulta y participación de los empleados es clave para la madurez de la cultura de seguridad. En MAXAM, la salud y la seguridad nos conciernen a todos.

Process Safety Management (PSM)

Definido en F19, el PSM es un sistema integrado, que implica a diferentes áreas de la Compañía y de cada emplazamiento. El sistema contempla tanto procesos asociados a peligros muy serios como operaciones de menor peligro y se basa en los siguientes principios:

1. Compromiso de liderazgo.
2. Comprender los peligros del proceso.
3. Asegurar que el personal está formado y capacitado.
4. Mantenimiento adecuado de los equipos y maquinaria.
5. Gestión de los cambios y modificaciones.
6. Anticiparse y prepararse para problemas potenciales.
7. Identificar y aprender de los problemas.

Estos principios se encuentran, en su mayoría, procedimentados a través del Sistema de Gestión de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional. Asimismo, el PSM cuenta con las siguientes herramientas:

- El Programa PSM proporciona la información del marco para ayudar a la gerencia de la filial y/o emplazamiento a implementar procedimientos para proteger al personal de lesiones graves y prevenir daños ambientales significativos, daños a la propiedad y pérdidas comerciales.

- La guía de análisis de peligros asociados a los procesos (PHA en sus siglas en inglés) describe las diferentes metodologías y directrices para ejecutar dichos análisis de una manera adecuada, que cubra todo el proceso, para definir las prioridades reales.

- Se integra asimismo en el PSM un procedimiento ya existente donde se establecen las pautas básicas para gestionar el mantenimiento de equipos e instalaciones, con el fin de mantener y mejorar continuamente la integridad de un sistema para contener las sustancias peligrosas durante la vida útil de la instalación o el equipo (Integridad mecánica), así como de lograr una disponibilidad adecuada de los procesos de fabricación y soporte a un coste adecuado, que cubra toda la vida útil de la instalación. En este procedimiento se han integrado los siete “Básicos de mantenimiento” de MAXAM, que describen la hoja de ruta esencial para los procesos de mantenimiento.

- El procedimiento de gestión de los cambios y modificaciones describe el método para controlar los cambios que surgen de nuevos proyectos, cambios y modificaciones en las instalaciones, equipos, procesos o productos y cambios de personal en cualquier lugar de trabajo de MAXAM, proporcionando evidencia objetiva y registros de dichos cambios para permitir que se analice cualquier riesgo que surja y para verificar la implementación efectiva de las medidas tomadas para reducir o eliminar dichos riesgos antes de que se realicen los cambios.

- El plan de respuesta ante emergencias es un procedimiento que establece la metodología para identificar y responder adecuadamente a situaciones de emergencia potenciales (riesgo grave e inminente) o reales, y para prevenir y reducir las consecuencias internas y externas. Todos los lugares de trabajo deben tener un plan de emergencia. Todos los escenarios aplicables deben incluirse en el Plan de Emergencia y probarse regularmente, utilizando simulacros de emergencia. Todos los empleados y contratistas deben estar capacitados y participar en los simulacros de emergencia.

- La Compañía cuenta con un órgano de governance, PSM CoEx, compuesto por las diferentes funciones, que proporciona formación y apoyo técnico a los emplazamientos donde se va desplegando el sistema de gestión de procesos, y cuyo objetivo es asegurar la correcta coordinación de los roles y las responsabilidades dentro del sistema.

- Cada emplazamiento debe cumplir un plan de acción aprobado por la unidad de negocio correspondiente. Cuenta con un líder PHA y, según sus necesidades, con un número determinado de líderes encargados de realizar los análisis de peligros asociados a los procesos.

Manual Corporativo de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional.

Actualizado en F19, el Manual Corporativo de Seguridad y Salud Ocupacional busca establecer pautas básicas para la implementación del Sistema de Gestión Corporativa de Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las filiales y emplazamientos de MAXAM. Incluye directrices referidas a:

- Participación de los trabajadores y liderazgo
- Planificación
- Apoyo y evidencias
- Control y planificación operacional
- Evaluación del desempeño
- Mejora continua

MAXAM informa a sus clientes sobre las características de los productos, brindándoles asesoramiento técnico para un transporte, almacenamiento y uso seguros. Asimismo, aplica estrictos controles de calidad en todos los procesos y trabaja continuamente en el desarrollo y las innovaciones tecnológicas para minimizar y eliminar el riesgo. En consecuencia, se exige la misma dedicación a la seguridad y prevención de riesgos a todos los proveedores y contratistas, para que apliquen normas de salud y seguridad ocupacional equivalentes a las que se aplican en MAXAM, y aseguren que la prevención de riesgos va más allá del perímetro de la Compañía.

Todo sistema de gestión dentro de la función corporativa de salud y seguridad ocupacional implementado en cada subsidiaria o lugar de trabajo de MAXAM, independientemente de la unidad de negocios, debe cumplir con los requisitos mínimos de la norma ISO 45001.

Un sistema de gestión plenamente integrado en el negocio

La Función de Seguridad y Salud Corporativa es responsable de la definición de los procesos de implementación efectiva de la Política de OHS, siendo los directores generales a nivel de unidad de negocio, región y subsidiaria los responsables de su implementación en los diferentes centros de trabajo cumpliendo los principios y compromisos de esta.

La aplicación de esta política dentro de cada unidad de negocio, filial y emplazamiento es coordinada por los gerentes de Seguridad y Salud en todos los niveles y cuenta con el compromiso, la cooperación y la participación de todo el personal de MAXAM.

La función de Seguridad y Salud está representada en el Comité de Dirección de la Compañía. Asimismo, el Comité de Auditoría recibe información puntual de los temas relativos a esta materia. La función se despliega en las Unidades de Negocio a través de las direcciones de OHS, que tienen como responsabilidad trasladar las políticas y procedimientos corporativos, garantizando la mejora continua.

La Dirección Corporativa de Seguridad y Salud es responsable de la definición de las políticas y procedimientos y vela por el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud ocupacional por parte de las distintas empresas del Grupo, apoyándose en todos los niveles de mando con el fin de asegurar el mayor grado de protección de sus trabajadores.

La dirección de cada filial, fábrica y operación de MAXAM revisa y evalúa periódicamente su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el procedimiento establecido para identificar áreas de mejora e implementar acciones.

Logros alcanzados y tendencias a futuro

Para el ejercicio F19, en el área de seguridad se establecieron las siguientes prioridades, encuadradas en el plan de acción a largo plazo que culmina en 2021:

Línea	Prioridades F19	Actuaciones asociadas
CULTURA DE SEGURIDAD	Disciplina operacional	Implementación del programa Tolerancia Cero. Compromiso de la Línea de Mando.
	Responsabilidad de la Línea de Mando	Asignación de roles y responsabilidades en el 100% de los emplazamientos. Formación y alineamiento con Recursos Humanos. Actualización de las descripciones de los puestos de trabajo.
	Programa *"The Risk Factor"*	Es una actuación continua dirigida a la consolidación de una cultura de seguridad independiente. Desarrollo del programa a través de pilotos, en las distintas Unidades de Negocio. Formación.
EXCELENCIA EN LA GESTIÓN	Estructura y recursos	Equipo experto, competente e influyente. Desarrollar las capacidades del equipo. Seguimiento. Implementar el plan de formación definido y la matriz de formación.
	Auditorías internas	Ejecución del Plan de Auditorías Internas y seguimiento riguroso. Todos los lugares de trabajo auditados cuentan con un plan de acción específico para cerrar no conformidades existentes. Actualización de la lista de verificación de auditoría con nuevos programas.
EXCELENCIA EN LA GESTIÓN	Gestión de la Salud Ocupacional	Lanzamiento del procedimiento NOR.CORP HS 13 actualizado. Plan de despliegue de 2 años en cada lugar de trabajo.
	Clasificación de accidentes e incidentes	Alineamiento con Calidad y Medio Ambiente.
	Soportes digitales	Avance según el plan de despliegue acordado en F18 con la nueva herramienta. Formación de usuarios.
CONTROL DE PROCESOS CRÍTICOS	Despliegue del Programa de Gestión (PSM)	Continuar avanzando en la implementación del Programa PSM. Continuar con el despliegue de PSM en los lugares de trabajo donde PSM ya ha sido lanzado. Realizar análisis de los peligros asociados a los procesos críticos (PHA). Seguimiento de indicadores.
	Desarrollo de líderes de PHA	Capacitar a nuevos líderes PHA potenciales para los análisis de peligros. 36 líderes PHA certificados. Mantener el proceso de certificación para los actuales líderes PHA con el objetivo de certificar 10 nuevos líderes.
	Gestión de los cambios y modificaciones	Actualizar el procedimiento corporativo existente. Despliegue y formación sobre procedimiento actualizado. Especial atención durante el análisis de brechas y las auditorías internas.
	Procedimiento LOTO	Definición de los requisitos mínimos de MAXAM LOTO (*Lock out –tag out*). Actualizar el procedimiento corporativo asociado.

NOTA: teniendo en cuenta las herramientas de registro existentes actualmente, el desglose por sexos de los índices de accidentabilidad no está disponible. Se introducirán las medidas necesarias para poder iniciar su registro a partir del próximo ejercicio.

En materia de siniestralidad los resultados han sido los siguientes:

	F19	F18
Near miss [4]	1.897	1.607
TRCR [5]	1,1	1,24
GSR [6]	0,48	0,07
Accidentes mortales	1	0
Enfermedades profesionales	1	0

Para el próximo ejercicio, se ha mantenido el objetivo de reducción del indicador TRCR fijado en el plan a largo plazo y que vendrá de las mejoras previstas a raíz de la implantación de la nueva política y el nuevo sistema de gestión encaminados a cumplir a escala global los requisitos de ISO 45001. De manera específica, está previsto impulsar los esfuerzos en materia de formación y en la consolidación de las nuevas herramientas de gestión.

Las estrictas directrices corporativas de salud y seguridad se implementan con rigor y precisión, cumpliendo no solo con las normas legales y reglamentarias aplicables, sino también con nuestros propios requerimientos, con el fin de construir el mejor entorno de trabajo posible para nuestros empleados. A través de distintas vías, los empleados participan y se comprometen con estos objetivos, y aseguran que sus propuestas e intereses se integran en el desarrollo y la implementación de las directrices de seguridad. La consulta y la participación de los empleados es un factor clave de éxito para que MAXAM alcance la madurez deseada en la cultura de seguridad: la seguridad nos concierne a todos.

(4) "Near miss": es un evento no planificado sin daños, lesiones o enfermedades profesionales, pero con potencial para haberlos provocado. Se mide en número de eventos reportados.
(5) TRCR (*Total Recordable Case Rate*): es el índice de accidentalidad, incluye los Accidentes Con Baja, los Accidentes Sin Baja y las Enfermedades profesionales ocurridos en el centro de trabajo, tanto de empleados MAXAM (fijos o temporales) como de subcontratas, por cada 200.000 horas trabajadas.
(6) GSR (*Global Severity Rate*): Mide la gravedad de los Accidentes Con Baja ocurridos, teniendo en cuenta el número de jornadas de trabajo perdidas con respecto a las horas trabajadas por todo el personal (fijo y temporal) de la unidad considerada (MAXAM como Grupo, Unidad de Negocio, Centro de Trabajo) así como de sus contratas.

Gestión eficiente de la calidad y el medio ambiente

Para asegurar y mejorar de forma continua su comportamiento ambiental y la calidad de productos, servicios y procesos, MAXAM cuenta con un sistema de gestión que incluye la identificación y gestión de riesgos y oportunidades.

Este sistema se adopta por todas las filiales de MAXAM, siendo responsabilidad de cada Unidad de Negocio su despliegue, de acuerdo con las estrategias globales de la Compañía, considerando los requisitos legales, requisitos contractuales y expectativas de clientes y partes interesadas, acuerdos voluntarios suscritos, y estrategias de cada Unidad de Negocio, sus filiales y el entorno local.

La evaluación del contexto de la organización, tanto interno como externo, se elabora y revisa, para la definición y priorización de elementos clave del sistema de gestión, identificando canales de comunicación, controles y acciones.

EVALUACIÓN AMBIENTAL

MAXAM ha establecido un Procedimiento Corporativo para la identificación y evaluación de aspectos, impactos y riesgos ambientales. Asimismo, se ha desarrollado una herramienta específica para la evaluación de cada aspecto e impacto identificado, determinando su significancia. Los criterios de significancia incluyen la severidad del posible daño ambiental, su extensión, y la sensibilidad del medio receptor. Dicha herramienta cuenta con una funcionalidad específica con el fin de asociar la perspectiva de ciclo de vida a cada aspecto evaluado.

Los riesgos ambientales principales generados por la actividad de MAXAM en sus plantas, son posibles fugas o derrames de sustancias peligrosas, emisiones de gases que superen los límites establecidos, o vertidos que pudieran afectar a suelos o aguas, además de cualquier posible incidencia o incumplimiento legal en materia ambiental.

Para cada aspecto o riesgo ambiental se han definido procedimientos de control y guías de buenas prácticas, así como la identificación y prescripción de las mejores tecnologías disponibles para nuevos proyectos o mejoras de los existentes.

MAXAM tiene suscrita una póliza de riesgo ambiental a fin de disponer de una cobertura ante situaciones de contingencia que pudieran darse, y a las cuales MAXAM debiera hacer frente, incluida la obligación derivada de la legislación española en esta materia. Durante el año F19 se procedió a completar los Análisis de Riesgo Ambiental (ARA) derivados de la normativa española.

EVALUACIÓN DE CICLO DE VIDA

Desde una perspectiva de ciclo de vida, la mayor parte de productos y servicios suministrados por MAXAM tienen la particularidad de no ser reutilizables o reciclables dada la naturaleza y finalidad de los mismos.

Durante la etapa de fabricación, un aspecto ambiental relevante, asociado a las materias primas empleadas (nitrato amónico, amoníaco, ácido sulfúrico, ácido nítrico), son las emisiones de gases de efecto invernadero. El nitrato amónico consumido proviene de la fabricación llevada a cabo en la planta de Mazingarbe (Francia), así como en la planta de Chirchiq (Uzbequistán) y otras compras a terceros. Las 2 plantas europeas de MAXAM, Mazingarbe y La Canonja (Tarragona, España), se encuentran sujetas al esquema de comercio de emisiones de la UE y cuentan con sistemas de tratamiento de gases (N2O) mediante reducción catalítica.

En cuanto al origen de las fuentes de energía consumida, la Compañía no cuenta en la actualidad con consumo renovable propio (con la salvedad de una producción hidroeléctrica en Wano, Alemania). Se han identificado y evaluado otras oportunidades en relación con el uso de energía de origen renovable como el uso de biomasa, pero hasta el momento se han desestimado por razones de seguridad.

De conformidad con el Procedimiento Corporativo de Riesgos de Calidad, se han estructurado tipos de riesgos y definido las herramientas a aplicar para su evaluación y control. Durante el año F19 se ha mejorado el formato y contenidos de los informes preceptivos de Evaluación Ambiental y las Evaluaciones de Calidad de nuevas inversiones, proyectos o productos.

Durante el F19 se ha revisado el Procedimiento de Diseño y Desarrollo de Productos y Soluciones. Los procesos de evaluación, aprobación y desarrollo de nuevos productos, procesos, inversiones e industrialización, se lleva a cabo considerando:

- **Adecuación a la estrategia del Grupo y estrategias de marketing.**
- **Análisis de capacidades.**
- **Probabilidad o frecuencia de que los aspectos evaluados se materialicen en riesgos para el desarrollo del proyecto, o para la consecución del logro.**

La experiencia de proyectos realizados en Estados Unidos por las Unidades de Negocio de Outdoors y de Defensa, y las oportunidades y riesgos identificados en proyectos de gran minería, han promovido a la organización a revisar o elaborar herramientas de gestión:

- Planes de calidad detallados, incluyendo recogida expresa de requisitos de cliente.
- Nuevos requisitos ambientales de producto.
- Análisis de riesgos, de conformidad con exigencia de clientes, así como con la IT del Ministerio de Defensa para los proyectos de EXPAL con aplicación de RAC.

Durante este ejercicio fiscal se han completado mejoras ambientales, incluida sustitución de equipos a almacenamientos para prevenir la contaminación, por un monto de 2.001.000 €.

En los 3 últimos ejercicios, el monto de actuaciones de mejora o prevención ambiental alcanzó los 7.400.000 €.

Marco de referencia y procedimientos de diligencia debida

La actividad de MAXAM se enmarca dentro de las siguientes normas de referencia y acuerdos voluntarios suscritos:

ISO 14001: 2015 (gestión ambiental)

SO 9001:2015 (gestión de la calidad)

ISO 50001 (gestión de la eficiencia energética)

AS 9100 y 9110 (gestión de la calidad en la industria aeronaútica y de la defensa)

PECAL/AQAP 2110 y 2120 (gestión de la calidad en la industria de defensa)

Requisitos, necesidades y expectativas de clientes

Acuerdo voluntario *Responsible Care Global Charter*

Acuerdo voluntario UN Global Compact

Las Políticas Corporativas de Calidad y de Medio Ambiente, revisadas en 2018, y actualizadas en 2018, han sido difundidas en los diferentes idiomas locales, acompañadas de los denominados Básicos de Calidad y Buenas Prácticas Ambientales.

Las modificaciones de ISO 9001:2015 y 14001:2015, la actualización de 50001:2018, y las obligaciones de *ICCA* y ***FEIQUE*** con *RC Global Charter*, han promovido actualizado y publicado en 12 idiomas dichas Políticas, incluyendo:

- Comprobación de que la redacción muestra que la política es soporte de la estrategia de la Compañía.
- Cita expresa de los aspectos de eficiencia energética, incluyendo los criterios para su adquisición.
- Mención expresa al contexto de la organización, y el objetivo de ser proveedores de soluciones globales.
- Mención expresa a la disponibilidad de la información para la adopción de las decisiones más adecuadas.
- Inclusión del concepto *risk-based thinking*, además del enfoque a procesos, sistemas, clientes y partes interesadas.

La Política Corporativa de Medio Ambiente se sustenta sobre los siguientes principios:

- Desarrollo sostenible, gestión y compromiso
- Desempeño ambiental y mejora continua
- Evaluación ambiental y perspectiva del ciclo de vida
- Comunicación y cooperación
- Obligaciones de cumplimiento

La Política Corporativa de Calidad establece los siguientes principios:

- Éxito sostenido, gestión y compromiso
- Aseguramiento de la calidad y mejora continua
- Diseño y desarrollo de productos, procesos y soluciones
- Cadena de valor y cooperación
- Obligaciones de cumplimiento

Los criterios para gestionar las comunicaciones relativas al medio ambiente o a la calidad se incluyen en el Procedimiento de Comunicación y Participación:

- Trata de aspectos ambientales significativos, o de aspectos de calidad relevantes.
- Afecta directamente a la Política Ambiental, de Calidad, o al sistema de gestión.
- Afecta a requisitos legales o contractuales, o existe obligación legal de contestar.
- Legitimidad de las demandas de información, influencia que su difusión pudiera tener sobre la imagen de MAXAM, efectos sobre la competitividad de MAXAM, salvaguarda de la confidencialidad de tecnología, procesos, productos o servicios de MAXAM o de sus clientes, accionistas u otras partes interesadas.

Los aspectos de gestión del medio ambiente y de la calidad incluyen los siguientes elementos, pautas y procedimientos de diligencia debida:

Contexto, liderazgo, políticas y estrategia

Adecuación del Q&EMS al contexto, políticas y objetivos estratégicos de Calidad y Medio Ambiente, e integración con valores, Código Ético, y otras políticas clave de MAXAM, como las políticas de Tecnología, de Seguridad, y de Prevención de Riesgos Laborales.

Organización y Recursos Humanos

Roles y responsabilidades para la gestión ambiental y de la calidad.

Formación, comunicación y participación.

Planificación

Planificación de mercados y productos.

Evaluación de Riesgos, y aspectos de actividades, procesos, productos, servicios e inversiones, identificación de oportunidades.

Evaluación de aspectos ambientales y energía.

Evaluación de riesgos de calidad y consecución del logro.

Identificación y evaluación del cumplimiento de requisitos legales y otros.

Adecuación de objetivos y metas, seguimiento y grado de cumplimiento.

Investigación, diseño y desarrollo

Líneas de investigación estratégicas; desarrollo de procesos, productos y servicios.

Protección de la tecnología y la propiedad intelectual.

Información al cliente.

Inversiones, proyectos, y medios materiales

Medios materiales, inversiones, industrialización y mantenimiento de los elementos necesarios para el logro del comportamiento previsto en el Q&EMS.

Gestión de compras, proveedores y contratistas.

Control operativo, realización del producto y provisión de servicios

Control de la producción, distribución y entrega al cliente.

Control ambiental y actuaciones ante emergencias.

Evaluación y mejora del desempeño

Seguimiento, informes y análisis de datos.

Quejas, reclamaciones y evaluación de la satisfacción del cliente.

Acciones derivadas de incidentes, no conformidades, y oportunidades de mejora. Resultado de inspecciones y auditorías, internas y externas.

Revisión por la Dirección, seguimiento de las acciones y acuerdos para la mejora continua del Q&EMS.

Riesgos, oportunidades y mejora continua

Los objetivos y directrices estratégicas para la mejora de la gestión de la Calidad y del Medio Ambiente fijados para los años F17-22, se indican a continuación, incluyendo los logros relevantes del último ejercicio.

Participación activa y cumplimiento

Este objetivo incluye la revisión de estructura organizativa y refuerzo de recursos para la calidad y medio ambiente en cada Unidad de Negocio; el despliegue de los Básicos de Calidad y las Buenas Prácticas Ambientales, traducidas a diferentes idiomas y distribuidas en todos los centros de MAXAM; la formación en aspectos clave como resolución de problemas (más de 400 personas han participado en los últimos 3 años en formaciones de técnicas de *problem-solving*); el refuerzo del compromiso de cumplimiento de requisitos legales y contractuales (con la puesta a disposición en más de 40 emplazamientos de un servicio de identificación de requisitos legales).

Acciones formativas ambientales específicas llevadas a cabo en F19:

- Formación en Uso de Equipos de Gestión Energética (marzo 2019).
- Formación Gestión de la Configuración (noviembre 2018).
- Formación de auditores internos en medio ambiente (mayo 2018).
- Formación auditor líder en Calidad y Gestión de la Energía (enero 2019).
- Formacion *Problem-Solving*, (septiembre-noviembre 2018, 137 personas en *Basic Problem Solving* , 27 personas en *Advanced Problem Solving* y la cualificación de 8 Líderes de PS4 y 3 Líderes de PS8).

Control ambiental y planes de calidad

Esta línea tiene como objetivo el despliegue de modelo corporativo de planes de control de calidad (QCP's), y del nuevo modelo de plan de control ambiental (elaborado durante el F19 en 5 emplazamientos).

Esta guía debe ser referencia para mediciones, análisis y controles realizados en MAXAM. Las pautas contenidas se tendrán en cuenta junto con la información descrita en las Instrucciones de Trabajo y Prácticas Operativas, incluidos los riesgos específicos de las muestras y productos químicos manejados de acuerdo con sus Fichas de Datos de Seguridad (FDS).

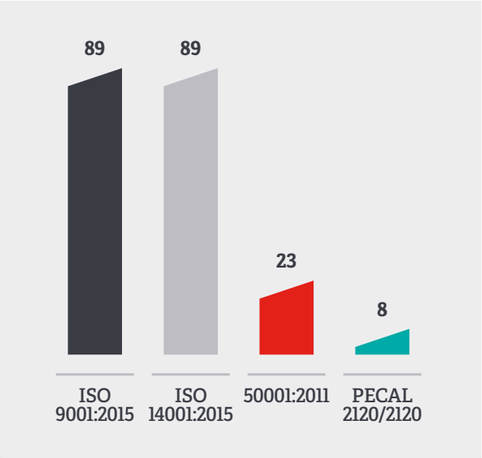
Se ha publicado una Guía Corporativa de Pautas Básica y Buenas Prácticas en el Laboratorio con el fin de establecer los principios básicos y buenas prácticas en laboratorios, salas de análisis, áreas de inspección y control donde se manejan sustancias químicas, reactivos y muestras para ensayos y análisis. Se persigue así asegurar la calidad de los resultados, la salud y la seguridad de las personas, y la protección del medio ambiente.

Aseguramiento y mejora

Durante el ejercicio F19, y de conformidad con el modelo de gestión de la calidad implementado, se ha procedido a la revisión del Manual Corporativo de Calidad y Medio Ambiente, incluida la gestión tecnológica y de productos, así como a la actualización de procedimientos clave de diligencia debida, como la gestión de incidentes, no conformidades, quejas o reclamaciones.

El Sistema de Gestión certificado incluye en la mayoría de los centros la ISO 9001, la ISO 14001, las OHSAS 18001 (en transición a la ISO45001), así como otras certificaciones específicas por la posición en mercados o con clientes (PECAL/AQAP 2120 y 2110; AS9100; ISO 14006).

Número de centros industriales incluidos en el esquema multi-sede según los certificados por Norma de referencia.



MAXAM fue la primera empresa de España, de ámbito global, en realizar la transición a la versión de las normas ISO 14001:2015 e ISO 9001 de modo conjunto en todo su programa de certificación. Dicha transición se hizo efectiva en diciembre de 2015 para ambas normas (así como para los primeros centros certificados de conformidad con la norma ISO 50001:2011).

Respecto de la norma ISO 50001, con escasa implantación aún en empresas del sector, se adoptó en MAXAM en 2015 con el fin de promover de modo global el cumplimiento de la Directiva UE de Eficiencia Energética. Si bien la implantación de la certificación es minoritaria en cuanto al número de centros, cubre aquellos que representan más del 75 % del consumo total de energía de la Compañía. En este año está previsto abordar la transición a la nueva versión ISO 50001:2018.

Los planes de auditoria de certificación externa en 2012-2015, y 2015-2018 fueron realizados respectivamente por BSI (*British Standard Institution*), y por DNV-GL (*Det Norske Veritas*). Este nuevo periodo de recertificación 2018-2021, está siendo llevado a cabo por LRQA (*Lloyds Register Quality Assurance*).

Diseño robusto y competitividad

Para asegurar un diseño robusto de productos, sistemas servicios y soluciones, se ha identificado y planificado nuevas herramientas avanzadas y procesos para el diseño de productos y soluciones, como para el aseguramiento de la calidad de la ingeniería y de procesos de industrialización. En este año fiscal se han consolidado herramientas avanzadas de diseño, y se han lanzado 3 pilotos para la mejora de la gestión de la configuración, integrando nuevas herramientas en desarrollo.

Asimismo, se han identificado líneas de trabajo relacionadas con el medio ambiente y como factor de competitividad: aspectos ambientales requeridos por clientes; economía del carbono, y eficiencia energética global de procesos.

Nuestro desempeño ambiental en F19

En MAXAM desarrollamos nuestra actividad con un claro compromiso de respeto al medio ambiente y eficiencia energética, contribuyendo al progreso y al desarrollo sostenible de la sociedad en que vivimos.

Trabajamos en reducir nuestro impacto ambiental en 6 ejes fundamentales:

- Materiales y recursos
- Energía
- Agua
- Biodiversidad
- Cambio climático y emisiones
- Economía circular y gestión de residuos

Materiales y recursos

Los materiales no renovables empleados en fabricación comportan productos químicos, minerales, superan las 650.000 t /año para las Unidades de Negocio de TS, OU y CH.

Materias primas consumidas (t)

	F19
Químicos	612.502,80
Envases y embalajes	22.868,90
Metales	15.741,50
Plásticos	4.046,80
Derivados de petróleo	2.330,70
Fibras naturales y derivados	138,9

Los envases y embalajes cumplen las disposiciones legales establecidas. MAXAM colabora con las autoridades nacionales e internacionales del sector.

Específicamente, los consumos de amoniaco en las plantas de fabricación de ácido nítrico que pertenecen a las filiales cuyas cuentas consolidan con MAXAM CORP Holding S.L. se muestran en la tabla adjunta:

		F17 NH_3 t	F18 NH_3 t	F19 NH_3 t
CH	**NITRICOMAX (La Canonja)**	10.365	11.641	10.913
TS	**MAXAM TAN (Mazingarbe)**	45.812	49.896	30.390
	TOTAL	**56.177**	**61.510**	**41.303**

Energía

El consumo de energía que se produce en las diferentes actividades de MAXAM es de energía eléctrica, fuel y gas natural, siendo las plantas industriales más demandantes aquellas en las que se realizan los procesos químicos como nitraciones y producción de ácido nítrico, así como los procesos de forja y metalistería.

Por otro lado, las plantas de ensamblado y las plantas de fabricación de explosivo a granel o en las plantas de transferencia, el consumo energético se limita a la producción de calor para los procesos de mezcla, y para el mantenimiento de la temperatura ambiente de operaciones de carga y descarga respectivamente.

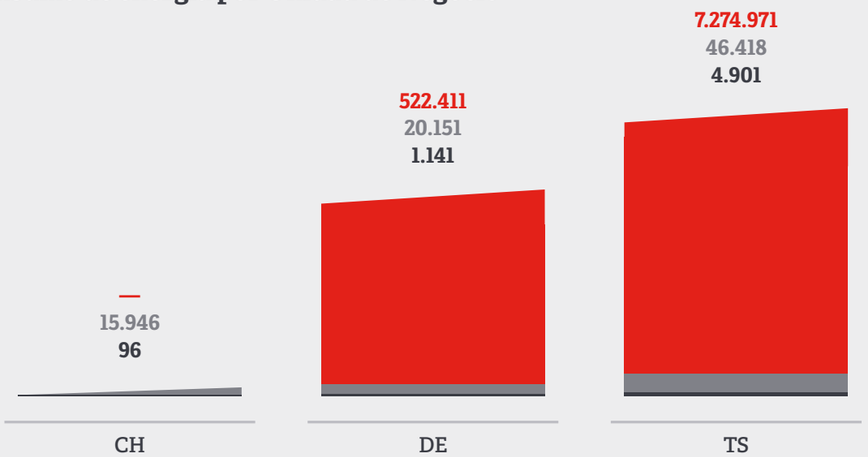
Los consumos energéticos de los centros productivos se muestran en la tabla adjunta, especificando el consumo de gas natural, fuel y energía eléctrica de la red.

El uso optimizado de explosivos puede ser hasta tres veces más rentable en consumo de energía que el empleo de maquinaría mecánica.

Los consumos se han transformado en MWh/ año, y totalizados como GWh/ por año fiscal, utilizando factores oficialmente establecidos (IDAE, MITECO).

Los principales objetivos de mejora para de uso de combustibles y reducción de consumos han estado centrados en cambios de quemadores, cambio de combustibles (sustitución de fuel por gas natural, por ejemplo, en las fábricas de Galdácano y de Páramo de Masa).

Consumo de energía por Unidad de Negocio



F17	Electricidad (MWh)	Fuel (t)	Gas (m³)	Consumo energético total (GWh)
CH	15.946,0	96,0	-	17
DE	20.151,4	1.141,1	522.410,9	39,0
TS	46.418,4	4.901,3	7.274.971,0	184,1
Total	**87.391,5**	**6.353,3**	**8.569.578,2**	**256,2**

F18	Electricidad (MWh)	Fuel (t)	Gas (m³)	Consumo energético total (GWh)
CH	13.308,0	99,0	-	14,4
DE	25.919,7	468,8	595.222,1	38,0
TS	47.531,1	5.778,5	7.659.581,5	199,5
Total	**92.109,3**	**6.434,2**	**9.198.469,5**	**268,9**

F19	Electricidad (MWh)	Fuel (t)	Gas (m³)	Consumo energético total (GWh)
CH	14.371,0	165,0	-	16,3
DE	18.967,9	1.085,6	547.138,6	37,5
TS	45.208,6	5.406,3	7.515.311,0	191,3
Total	**82.201,7**	**6.663,9**	**9.056.983,4**	**260,0**

Agua

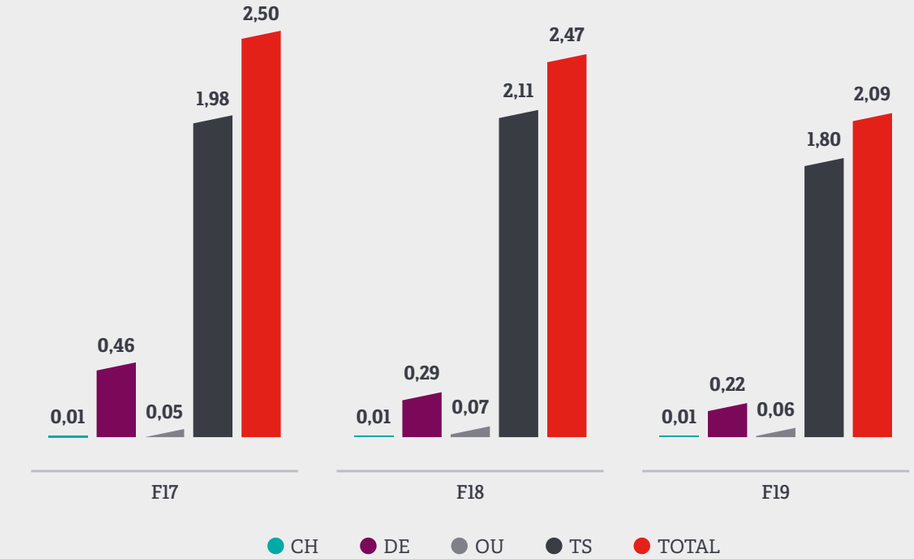
Los consumos de agua de los centros productivos se muestran en las tablas adjuntas, para el año fiscal considerado en el presente informe, y los dos años precedentes. La mayoría de los centros de MAXAM realizan captaciones de pozo, complementadas en algunos casos con agua de red industrial o doméstica.

Las acciones de mejora relacionadas con consumo de agua se centran en evitar pérdidas innecesarias en labores de limpieza, o reducciones de consumo en proceso mediante optimización y recirculación de aguas de refrigeración. Los datos del F19 frente a los años precedentes muestran una reducción de consumo cercana al 12 %.

Para el tratamiento de las aguas de proceso se dispone de sistemas de tratamiento para eliminar componentes contaminantes. Como ejemplo cabe citar los pretratamientos de recuperación de disolventes en fabricación de pólvoras (fábricas de Murcia y Galdácano, España); pretratamientos de ósmosis inversa (fábrica de Mazingarbe, Francia); recuperación de disolventes de aguas de explosivos primarios (Páramo de Masa, España); recuperación de ácidos empleados en procesos de nitración (fábricas de Murcia y Páramo de Masa, España); filtros de sólidos (plantas de explosivo encartuchado).

Las aguas sanitarias se vierten generalmente por filtración al terreno tras un tratamiento en fosas sépticas, salvo los centros que disponen de conexión a red de saneamiento público.

Los vertidos se realizan a redes de colectores o a cauce público, o se contienen en balsas de evaporación cuando el vertido carece de la calidad requerida para verter al medio (p.ej., Santivañez, Bolivia; Páramo de Masa, España; Roodeport, Sudáfrica).



Biodiversidad

La mayor parte de las instalaciones industriales de MAXAM se encuentran en áreas despobladas, en las proximidades de áreas rurales, o enclavadas en emplazamientos de actividad industrial y minera; y no se encuentran en áreas protegidas o de gran valor para la biodiversidad.

El emplazamiento de Tcharkovo (Gabrovo, Bulgaria) se halla situado en el área del parque nacional de los Balcanes, propiedad del Ministerio de Medio Ambiente de Bulgaria.

Muchas de las fábricas de MAXAM por su ubicación y con un impacto ambiental limitado, contribuyen a preservar y favorecer el crecimiento de masas forestales. La instalación de "El Gordo", situada en Extremadura, con una superficie de dehesa de 290 hectáreas, en la que predominan encinas y chaparras. En Galdácano, País Vasco, el paisaje natural de la fábrica ocupa un total de 387 hectáreas con presencia de distintas especies de frondosas como acacias, fresnos, robles, arces, plátanos o abedules, y fauna asociada como venados, jabalíes y zorros.

En la fábrica de Páramo de Masa, Burgos, la extensión de superficie forestada alcanza las 1.000 hectáreas, de las cuales más de 200 son consecuencia del Proyecto Edafológico y de reforestación llevado a cabo por MAXAM en los últimos 15 años. La masa forestal establecida cuenta con 300 hectáreas de pinares (pino silvestre y pino laricio) y 90 hectáreas de quejigares. El resto del terreno está ocupado por monte bajo, chirpiales de quejigos y encinas y pastizales arbustivos. Otro aspecto destacado acerca del espacio natural de la fábrica de Páramo, lo constituye la creación y mantenimiento de humedales en el entorno de los nacimientos de los ríos Hontomín y Ubierna. De forma complementaria, en dicho emplazamiento de Páramo de Masa, se contribuye específicamente al mantenimiento de la biodiversidad mediante una actuación que se desarrolla en unas 70 hectáreas, en el que se da protección y favorece la cría del caballo losino, un pequeño caballo o pony autóctono de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Otras actividades de MAXAM como la fábrica de Hernshaw, en Virginia Occidental en EEUU, muestran también el respeto e integración en el entorno. Esta fábrica mantiene el 75 % del terreno cubierto por masas boscosas naturales, y cuenta con más de 35 especies de árboles catalogadas por el departamento de silvicultura de Virginia Occidental.

Cambio climático y emisiones

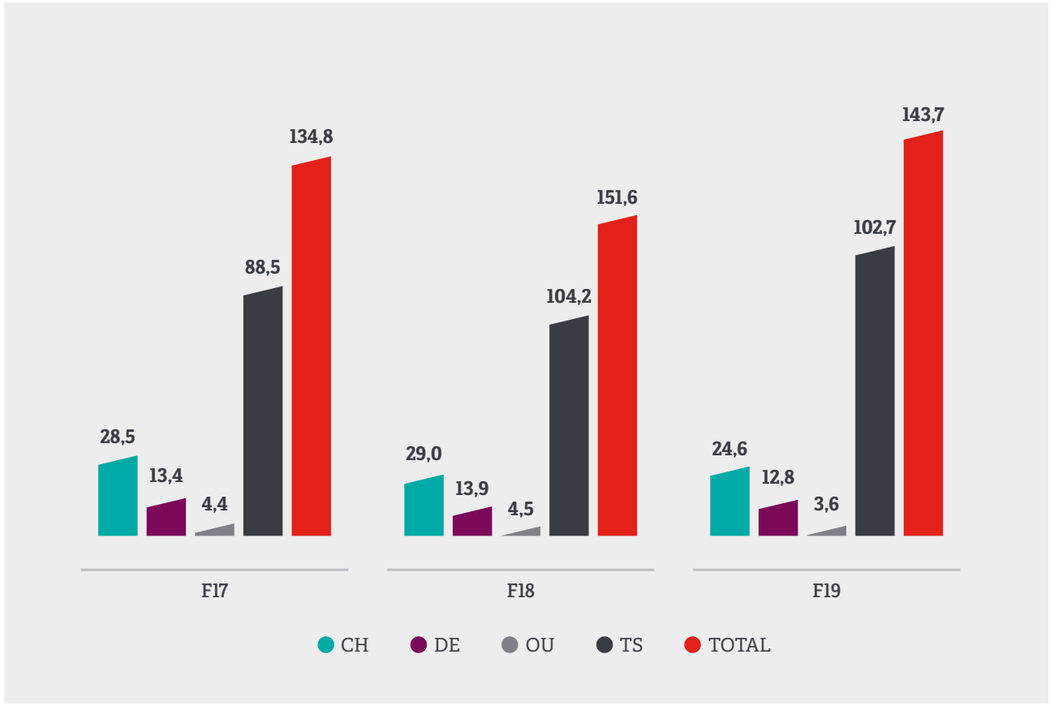
Respecto de las emisiones relacionadas con cambio climático y emisiones de carbono, la actividad productiva de MAXAM afectada en Europa en aplicación del esquema europeo de comercio de derechos de emisión (EUTS) son las plantas de fabricación de ácido nítrico.

La producción de ácido nítrico genera la emisión de N_2O, gas cuyo efecto invernadero es 296 veces el del dióxido de carbono. Para el cálculo, dichas emisiones son transformadas en t de CO_2 equivalente, incluyendo también las emisiones de CO_2 del combustible complementario utilizado.

Las plantas de NITRICOMAX (La Canonja, España) y de MAXAM TAN (Mazingarbe, Francia) disponen o adquieren los derechos de emisión de carbono (EUA) correspondientes al año natural, y que son entregados en abril de cada año. En la tabla adjunta se muestran las emisiones verificadas de ambas plantas por año natural.

		2016 GHG t CO_2 equiv	2017 GHG t CO_2 equiv	2018 GHG t CO_2 equiv
CH	**NITRICOMAX (La Canonja)**	22.315	18.210	24.054
TS	**MAXAM TAN (Mazingarbe)**	27.339	41.475	54.022
	TOTAL	**49.654**	**59.685**	**78.076**

Adicionalmente, en la Tabla adjunta se muestran los datos de carbono emitido, expresado como CO_2 equivalente (kt CO_2-eq) calculadas a partir de los consumos de gas natural y fuel, y estimadas a partir del consumo de energía eléctrica.



(1) Gases de Efecto invernadero, en sus siglas en inglés.

Las emisiones de carbono asociadas a transporte de mercancías y logística en el año fiscal 19 se estiman en unas 27,2 kt CO_2, correspondientes a 0,6 kt CO_2 equivalente de consumo de combustible para automoción propio, y 26,6 correspondientes a actividades de transporte de terceros (logística de producto, y de acopio de materias primas).

Los estudios encaminados a la optimización del uso de la energía (y por tanto de las emisiones de carbono), auspiciados por el centro de investigación para optimización de recursos de extracción y operación (CR-ORE, Australia), permiten estimar que el uso optimizado de explosivos puede ser hasta tres veces más rentable en consumo de energía que la simple excavación mecánica. Estas estimaciones han sido corroboradas por expertos de aplicaciones de MAXAM, ("Optimización de voladuras: mejoras económicas y ambientales". J.A. Pascual, en Actualidad técnica de ingeniería civil, minería, geología. "Papel de los explosivos en la explotación minera". F. Lobo, J.A. Pascual, J. F. Domingo, M. López Cano, J.M. Fuentes, en Revista del Instituto de Estudios Económicos).

Además de las emisiones de carbono, en las plantas que realizan procesos de nitración, o producción de ácido nítrico, se emiten óxidos de nitrógeno (NOx). Las plantas consideradas este parámetro han sido las de Mazingarbe (Francia), Javalí Viejo (Murcia, España), Páramo de Masa (Burgos, España) y La Canonja (Tarragona, España). Las emisiones agregadas totales correspondientes al año fiscal presente, y los 2 años anteriores, se muestran en la tabla adjunta.

Como oportunidad de la actividad de MAXAM, relacionada con reducción de emisiones de carbono, cabe indicar que los productos y sistemas empleados para la voladura en minería, canteras y construcción, ofrecen alta energía sin emisiones de carbono significativas, en comparación con las emisiones producidas por el empleo de maquinaría mecánica para efectuar el mismo trabajo. El empleo de materiales energéticos puede reducir hasta en 8 veces las emisiones de dióxido de carbono con respecto a la excavación por medios mecánicos, y hasta 40 veces la referente a trituración de roca por los mismos medios.

OXIDOS DE NITROGENO (t NOx)

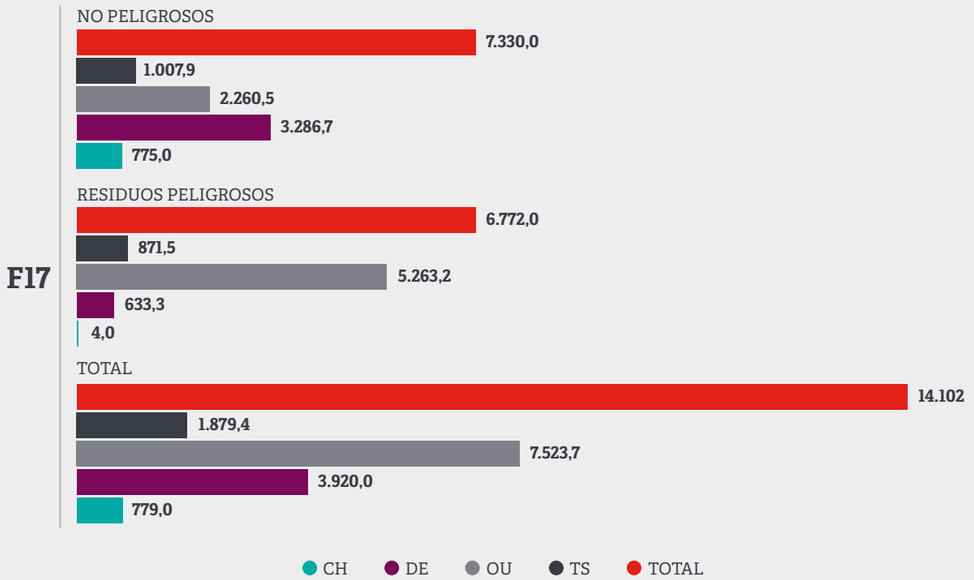
Economía circular y gestión de residuos

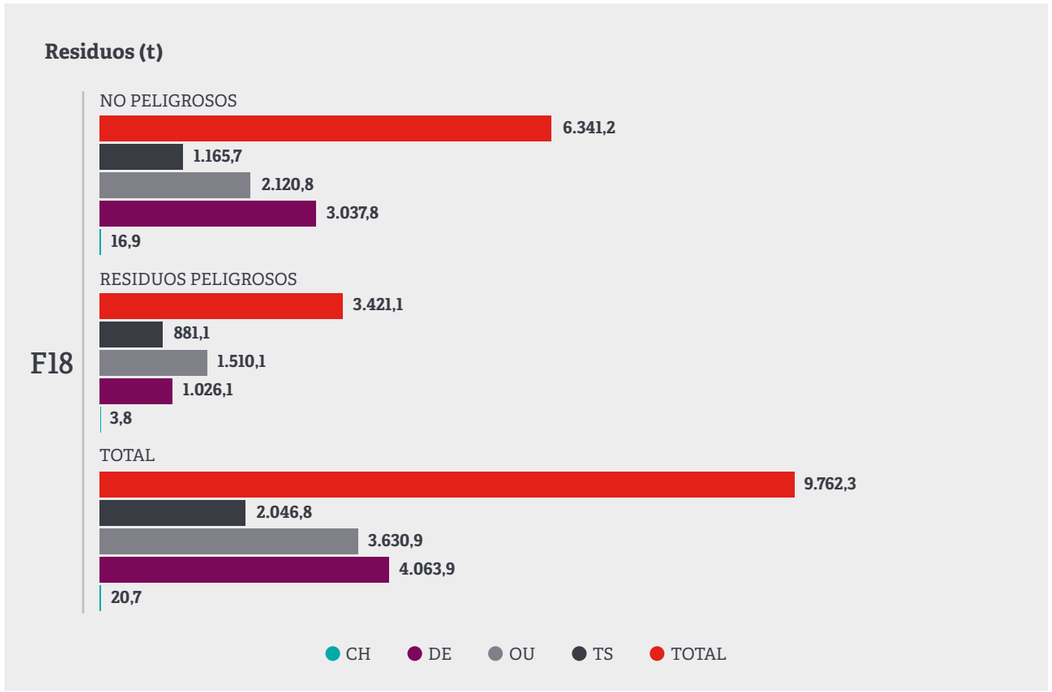
Los residuos generados en las actividades de MAXAM se identifican, clasifican y gestionan en función de su peligrosidad. En cada planta los residuos se identifican, clasifican, almacenan y gestionan de acuerdo con su peligrosidad, y a la legislación aplicable.

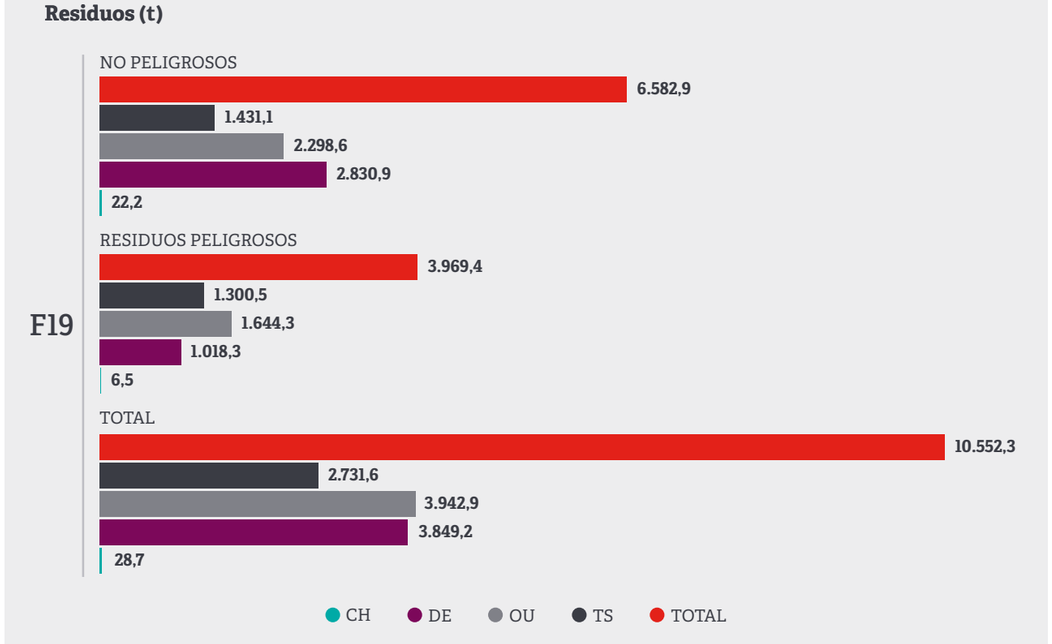
Los residuos peligrosos incluyen residuos explosivos, que son reutilizados, inertizados o destruidos, de conformidad con la legislación aplicable, y otros residuos peligrosos, que contienen sustancias químicas peligrosas; aceites y grasas; pinturas o disolventes.

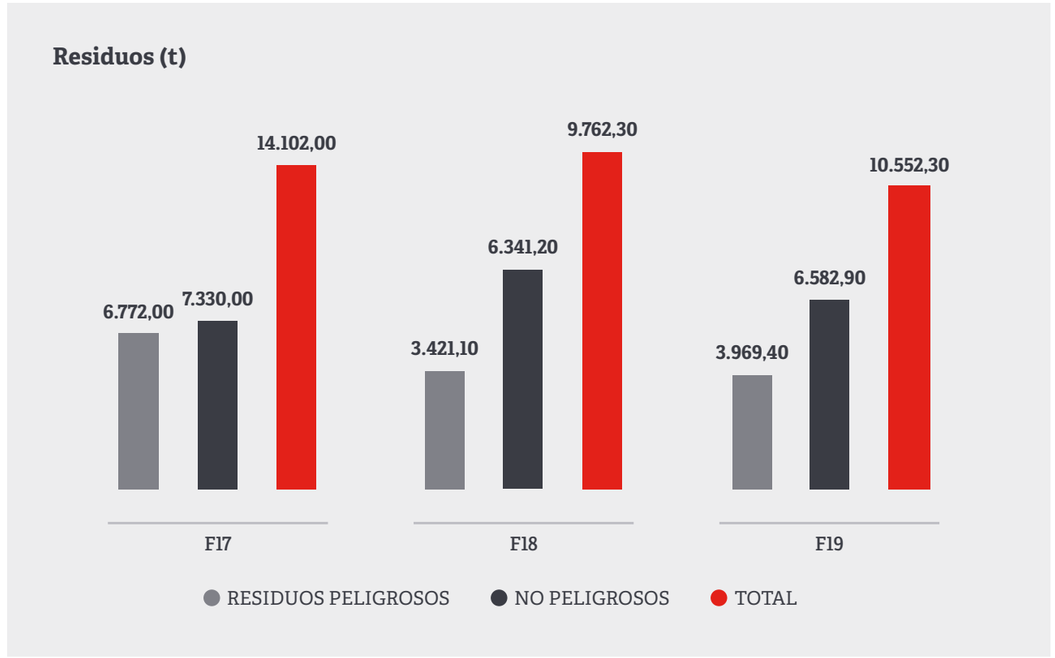
Los residuos no peligrosos incluyen residuos de demolición o construcción; residuos metálicos; papel y cartón usados; plásticos.

Residuos (t)









Como ya se indicó en el apartado de ciclo de vida y evaluación ambiental, la mayor parte de productos y servicios suministrados por MAXAM, debido a su finalidad, no son reutilizables o reciclables al final de su vida útil.

Respecto de los residuos generados, en todas las plantas de MAXAM se promueve la aplicación del criterio de las 3R: reducir, reutilizar, y reciclar. Estas estrategias y la concienciación a través de folletos explicativos a todo el personal permiten avanzar en la reducción de generación de residuos. Según los datos adjuntos, comparando el resultado del F19 con el F17, se evidencia una reducción del 25% en el total de residuos generados, y más del 40 % en términos de residuos peligrosos.

Incidencias y cumplimiento en F19

Las incidencias ambientales se clasifican según su gravedad e impacto real o potencial al medio. Las incidencias relevantes comportan o pueden comportar efectos en el exterior, o conllevar multa, penalizaciones. Las incidencias no relevantes son las que no afectan ni pueden afectar al exterior del emplazamiento y pueden ser restituidas sin recursos ni costes relevantes.

Respecto de cumplimiento legal, en los últimos 3 años se han recibido algunas reclamaciones puntuales de administraciones, relativas a superación puntual de emisiones, gestión de permisos o licencias, sin que las sanciones administrativas hayan superado los 50.000 €.

La tabla adjunta muestra la evolución de incidencias ambientales notificadas en todos los emplazamientos de MAXAM en el mundo.

	F17	F18	F19
Incidente No relevante	76	78	58
Incidente Relevante	4	6	3
TOTAL	**80**	**84**	**61**

Se aprecia una reducción de los incidentes entre F17 y F19 de más del 20 %, tanto en el total de incidentes, como en los incidentes relevantes.

Para el conjunto del periodo F17-F19, por tipo de incidente según su naturaleza, el 60 % corresponde con derrames, el 11 % con fugas de producto de instalaciones, durante manipulación o en el transporte; un 6 % se corresponde con incidencias de emisiones a la atmósfera; un 6 % con vertidos finales; un 4 % se corresponde con incendios.

Con el fin de reducir estos incidentes, se han revisado y actualizado las denominadas Buenas Prácticas Ambientales (*Environmental Good Practices*), promoviendo el adecuado manejo de productos para prevenir derrames, así como el correcto mantenimiento de las instalaciones (a través de los Básicos de Mantenimiento) para prevenir fugas.

Los aspectos relativos a clientes y mercado y proveedores, incluyendo tutela de producto, pueden consultarse en el siguiente apartado de este documento.

Excelencia en las operaciones y calidad del servicio a nuestros clientes

En MAXAM asumimos el compromiso de mejora continua de nuestros productos, servicios y soluciones, optimizando la eficacia y eficiencia de nuestros procesos. Para ello, nuestros equipos de profesionales colaboran con clientes, proveedores y distribuidores a lo largo de toda la cadena de valor.

Un robusto Sistema de Excelencia Industrial

MAXAM cuenta con un *footprint* global y unas capacidades industriales altamente competitivas, que garantizan la agilidad y flexibilidad en el servicio al cliente. A través de más de 80 instalaciones industriales en los 5 continentes, seguimos a nuestros clientes allí donde están creciendo.

En el F19 la Compañía ha trabajado en la puesta en marcha de 5 nuevos centros de producción en China, el Sudeste Asiático, Australia y Latinoamérica.

Con el objetivo de garantizar la excelencia industrial de la organización, teniendo en cuenta el crecimiento global y la diversificación de la red de instalaciones productivas,

MAXAM cuenta con un Sistema de Excelencia Industrial propio (IES, en sus siglas en inglés), compuesto por un conjunto de herramientas de gestión y dinámicas de mejora continua.

De forma adicional a las medidas de mejora que tradicionalmente implantamos en nuestra red de producción (a través de las inversiones, adquisición de nueva maquinaria y/o desarrollo de nuevos productos/servicios), el modelo IES abre dos nuevas vías de mejora de nuestra red productiva:

Organización de las plantas MAXAM en equipos autónomos enfocados en la mejora continua, a los que se les proporciona la información, canales de comunicación, herramientas y medios necesarios para gestionar los problemas y realizar las actuaciones pertinentes.

El modelo se fundamenta en la motivación e implicación de los trabajadores para conseguir la calidad de producto/servicio y agilidad de respuesta requerida por los clientes, asegurando en todo momento la seguridad y salud laboral, el respeto del medio ambiente y la eficiencia en los costes productivos.

Realización de proyectos específicos orientados a la mejora, que estudian procesos transversales (aquellos que involucran a diversos departamentos/áreas) e identifican –y eliminan– aquellas actividades que carecen de valor.

A través del IES, se eliminan actividades innecesarias de nuestros procesos para conseguir ser más ágiles, flexibles, eficientes en costes y ofrecer una mejor calidad al cliente.

F19 ha marcado el inicio del despliegue sistemático del modelo IES en el *footprint* de MAXAM, alcanzando las 23 instalaciones productivas.

Asimismo, se ha llevado a cabo un plan estructurado de evaluaciones y autoevaluaciones del modelo de excelencia industrial en más de 20 instalaciones productivas, con el objetivo de poder trazar el progreso y mejora continua en la implantación del modelo. Para ello se tienen en cuenta los siguientes ejes: cultura de seguridad, implicación de las personas, eficiencia en el flujo, eficiencia industrial, calidad total y excelencia operacional.

A través de más de 80 instalaciones industriales en los 5 continentes, seguimos a nuestros clientes allí donde están creciendo. En F19 hemos iniciado el despliegue sistemático de nuestro propio modelo de Excelencia Industrial (IES).

También en F19 se ha puesto en marcha un ambicioso programa de formación dirigido a homogeneizar el conocimiento básico en la materia de los equipos de trabajo en las plantas. Se han realizado:

30 IES *Schools*
(dirigidas a todos los niveles de la plantilla de la fábrica), por las que han pasado
456 participantes

8 *Team Leader Trainings*
94 líderes de equipo formados

3 *Supervisor Trainings*
en los que han participado
56 empleados

En F20, MAXAM continuará con el plan de despliegue, auditorías y formación, a la vez que trabajará en aprovechar la madurez del modelo para la mejora de la competitividad de los productos que ofrecemos a nuestros clientes.

Un modelo de *Supply Chain* ajustado a la demanda del cliente

En MAXAM hemos intensificado durante F19 nuestros esfuerzos en la optimización del *Supply Chain*, con el objetivo de asegurar una entrega eficiente, segura y en plazos a nuestros clientes y operaciones.

La clave para ello es la anticipación: preparar a la Compañía para anticiparse a las necesidades de los clientes, sincronizando la demanda con el inventario, el suministro, los recursos y las actividades de planificación estratégica. Trabajamos para garantizar que los requerimientos del cliente se traducen en un plan operativo y en la capacidad de entrega de materiales, equipos de trabajo, activos e instalaciones productivas.

Gestión global de Proveedores

MAXAM cuenta con más de 15.000 proveedores principales, entre los que se encuentran fabricantes, distribuidores, transportistas, servicios de mantenimiento y de mano de obra cualificada, repartidos por todo el mundo.

Actualmente el 54 % de los proveedores de MAXAM es europeo, un 13 % se encuentra en Asia y el resto se reparte entre África, Estados Unidos, Oceanía y Sudamérica. Para afianzar la eficiencia de esta red, se ha desarrollado una red de proveedores locales en países en los que la Compañía tiene una presencia estratégica como China, Chile, Estados Unidos, Turquía y los del este de Europa.

MAXAM pone a disposición proveedores y contratistas sus Políticas Corporativas de Calidad y de Medio Ambiente, así como los requisitos exigibles de calidad, medio ambiente y energía, así como de prevención de riesgos laborales, seguridad física y accesos.

Los requisitos establecidos incluyen el cumplimiento de la normativa ambiental de aplicación al ámbito del contrato. Estos requisitos han sido actualizados durante el presente ejercicio F19.

El documento "Requisitos de Prevención de Riesgos laborales, Medio Ambiente, Seguridad y Calidad para Proveedores" está considerado como parte de cualquier acuerdo contractual llevado a cabo. Dicho documento se encuentra disponible en la web de proveedores de la Compañía mediante página web específica denominada *providers* (www.maxam.net/providers).

Durante los 2 últimos años se ha desarrollado la función corporativa de Desarrollo y Cualificación de Proveedores, encargada de asegurar que los suministradores incluidos en la lista de proveedores cualificados están alineados con las necesidades de negocio de MAXAM. Dicha función ha puesto en marcha un sistema de auditoria y evaluación de proveedores. Para determinar su criticidad (alta, baja o media) se han considerado los siguientes riesgos:

- Incumplimiento de requisitos y obligaciones legales y contractuales.
- Riesgo de suministro.
- Impacto en productos, servicios o mercados.
- Riesgos operativos.
- Riesgos económico-financieros.
- Riesgo reputacional.
- Riesgo de brechas de seguridad de la información.
- Impactos ambientales.

En noviembre de 2018 se ha aprobado un nuevo procedimiento de compras que supone la introducción efectiva de criterios de evaluación de tipo ambiental, financiero, técnico y ético, además de los comerciales (precio). Este procedimiento aplica a toda la Compañía, incluyendo sus subsidiarias y recoge los mecanismos efectivos para la evaluación preliminar del proveedor, las herramientas estandarizadas (cuestionarios) para la recogida de información, así como los flujos de trabajo posteriores según el nivel de criticidad establecido, asignando a cada categoría de proveedor los requerimientos específicos para su aprobación.

En caso de producirse incidentes, no conformidades o incumplimientos por parte de un proveedor, éste deberá comunicarlo inmediatamente a MAXAM, que tomará las medidas correctoras oportunas.

Durante este ejercicio F19 se han completado los siguientes objetivos:

- **Homologación progresiva de proveedores de alta criticidad según el nuevo procedimiento, con un 20,4% del total ya homologados.**
- **Formación y sensibilización en toda la organización sobre la importancia crítica de una correcta gestión de la cadena de suministro, y la introducción de otros factores como son la calidad, la solvencia financiera, los compromisos éticos del proveedor, no sólo precio, para la toma de decisiones de contratación. Se realizaron formaciones específicas, cubriéndose los países más relevantes desde el punto de vista de la actividad de compras: España, Sudáfrica, Rusia y China.**

Tutela de producto, trazabilidad y satisfacción del cliente

MAXAM dispone de un procedimiento corporativo relativo a tutela de producto, que define el proceso de elaboración, revisión, aprobación y distribución de documentos técnicos para el cliente, incluidos productos, sistemas, servicios o soluciones globales.

Este procedimiento afecta a los manuales de usuario, fichas técnicas de producto, y fichas de datos de seguridad (de conformidad con los requisitos de la UE, y los requisitos locales de cada país en los cuales se importan, se fabrican o se comercializan los productos. También regula la emisión de los certificados de conformidad que sean requeridos.

Las fichas de datos de seguridad se revisan de modo sistemático, a fin de cumplir con la reglamentación vigente (GHS, CLP, Reglamento REACH).

Las pautas de manejo y uso de las sustancias incluyen las obligaciones legales, y las recomendaciones sectoriales de aplicación.

Las sustancias fabricadas o importadas, y comercializadas en el ámbito de la Unión Europea cumplen con la reglamentación REACH, habiéndose completado durante 2018 el registro de las sustancias importadas o fabricadas, de conformidad con dicho reglamento.

Respecto de la trazabilidad de cada producto, MAXAM ha sido pionera en completar el alcance de los requerimientos de la directiva europea para la trazabilidad en la fabricación y comercialización de los explosivos en Europa (UE 2012/04/EU).

Los resultados durante el F19 suman un total de 271 quejas o reclamaciones relevantes de clientes externos. Este dato supone una reducción del 30 % en el número de quejas, comparado con los datos de años precedentes, habiéndose mejorado también la tasa de cierre o eficiencia de gestión de estas en un 27 %.

Quejas y reclamaciones

Las quejas y reclamaciones recibidas de clientes, tanto distribuidores como usuarios finales en su caso, son identificadas, evaluadas, clasificadas y gestionadas de conformidad con el procedimiento corporativo correspondiente.

Las quejas y reclamaciones recibidas se clasifican según su impacto en características de producto, incluida su seguridad, en la repercusión económica o en la importancia para el cliente o mercado.

Además de las quejas y reclamaciones de cliente o consumidor externo, se identifican y gestionan las posibles quejas o reclamaciones entre las filiales de MAXAM, siguiendo el mismo proceso.

Contribución social en las comunidades en las que operamos

Como parte de su estrategia de sostenibilidad, la acción social en MAXAM se canaliza a través de la Fundación MAXAM. El objetivo de la Fundación es contribuir al desarrollo, progreso y bienestar de nuestra sociedad a través de la realización de actividades de carácter cívico, social, educativo, cultural, científico, artístico y de investigación y desarrollo tecnológico. Sus actuaciones parten del diálogo mantenido con instituciones públicas y privadas, entidades y asociaciones del entorno en que se desarrollan las actividades de la Compañía.

La Fundación MAXAM es miembro de la Asociación Española de Fundaciones, lo que le permite estar al tanto de tendencias y establecer contactos con los que compartir conocimientos y trabajar conjuntamente.

Para su gestión y funcionamiento tiene como marco autorregulatorio:

- El Código Ético de MAXAM.
- Los 10 Principios del Pacto Global de NN.UU.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de NN.UU.

Su Patronato está compuesto por 8 miembros y está presidido por José Fernando Sánchez-Junco Mans (*Chairman & CEO* de MAXAM). La labor ejecutiva en el ejercicio fiscal 2019 de la Fundación ha sido realizada por el Patrono Gerente, Rafael López-Sors González, que ha contado con un adjunto.

La actividad de la Fundación se basa en dos pilares, cultura y educación.

CULTURA

ARTE	LA CASA DEL EXPLOSIVO	HISTORIA
Promover la creación artística a través del mecenazgo y acercarla al público general como medio de colaborar con el desarrollo humano. • Colección de Pintura MAXAM. • Promoción de la creatividad artística como vehículo para el desarrollo personal.	En el Museo de la Minería y de la Industria de Asturias (www.mumi.es). Espacio museístico que transmite a todos sus públicos –desde los más jóvenes a los más mayores– el papel fundamental que los productos energéticos han tenido en el desarrollo de la minería y, por tanto, en nuestras vidas.	Divulgar el papel que los materiales energéticos han tenido en el desarrollo de nuestra sociedad desde que Alfred Nobel patentara la dinamita en 1866 y fundara MAXAM en 1872.

EDUCACIÓN

CÁTEDRA-EMPRESA MAXAM DE TECNOLOGÍA DEL EXPLOSIVO

En la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas y Energía en la Universidad Politécnica de Madrid (UPM): proporciona el mejor conocimiento técnico, tanto teórico como práctico, a los futuros ingenieros.

Compromiso con la cultura

Colección de Pintura MAXAM

En este ejercicio se ha incorporado una nueva pieza resultado del encargo realizado al pintor Alfonso Albacete para ilustrar el calendario del año 2019. La obra, Vanitas, fue presentada al público en una exposición en el Museo Lázaro Galdiano (Madrid) inaugurada el 30 de octubre de 2018 y pudo visitarse gratuitamente hasta el 18 de noviembre. En ella la obra del pintor dialogaba con piezas anteriores de la Colección (iniciada en 1899) y se mostraba cómo había sido el proceso creativo que siguió desde el encargo hasta la realización final de la obra. Todos estos contenidos quedaron recogidos en un catálogo que ha sido ampliamente distribuido entre la comunidad artística y museística y que también está disponible online en la web de la Fundación (fundacionMAXAM.net).

También en octubre y en colaboración con la Fundación Down Madrid, se ponía en marcha el III Concurso de Pintura MAXAM para personas con discapacidad intelectual. A este se presentaron más de 45 artistas de distintos puntos de España cuyas obras formaron parte de la exposición que, con la colaboración de la Asociación Española de Pintores se inauguró en el C.C. Casa de Vacas del Parque del Buen Retiro (Madrid) en marzo de 2019 y que pudo ser visitada gratuitamente hasta finales del mismo mes.

De manera paralela, Fundación MAXAM donó a Down Madrid 7.347 €, cantidad resultante de la recaudación realizada en las máquinas de *vending* de café de las oficinas centrales de MAXAM en Madrid.

En noviembre, el CAAC (Centro Andaluz de Arte Contemporáneo) inauguraba una muestra dedicada a la producción de los últimos 30 años de Alfonso Albacete y que contó con el patrocinio de la Fundación MAXAM. Esta colaboración fue destinada al diseño e impresión del catálogo de la muestra (que contaba con textos de importantes personalidades del mundo de la crítica del arte como Mariano Navarro y Bea Espejo). La exposición estuvo abierta al público hasta el 6 de marzo de 2019.

Igualmente, en F19 se ha colaborado mediante el préstamo de obras de la Colección de Pintura MAXAM con exposiciones temporales organizadas por el Museo de Bellas Artes de Badajoz ("Julio Romero de Torres. Pintor de almas", 15 de marzo – 26 de mayo de 2019), el Museo Carmen Thyssen de Málaga ("Perversidad. Mujeres fatales en el arte moderno (1880-1950), 30 de marzo – 8 de septiembre de 2019) y la Asociación Española de Pintores, AEPE ("Escultura", 4 de mayo – 14 julio de 2018).

Con esta entidad se colaboró también patrocinando la edición 85 de su certamen Salón de Otoño, celebrado entre el 1 y el 25 de noviembre en el C.C. Casa de Vacas (Parque del Retiro, Madrid). Exposición en la que se pudo ver una selección de más de 60 obras de las casi 300 presentadas.

La Casa del Explosivo

MAXAM y el Museo de la Minería y de la Industria de Asturias (MUMI) colaboran para hacer posible la "Casa del Explosivo", sección que cuenta cómo fueron los inicios de esta industria, su progresión dentro del sector químico y su papel en el desarrollo que la minería tuvo en la región a finales del siglo XIX. Durante 2018 ha recibido la visita de más de 60.000 personas.

La Fundación MAXAM cuenta con un representante en el Patronato del Museo. Además de la aportación económica que se realiza desde Fundación MAXAM al Museo para colaborar en sus costes de mantenimiento, se le ha financiado el diseño e impresión de 2.500 ejemplares de su calendario oficial para el año 2019 y se ha seguido con la gestión de su página web (www.mumi.es).

Otras colaboraciones culturales

En 2018 se ha realizado una colaboración con el Ayuntamiento de Galdácano, localidad en la que MAXAM nació como Compañía en 1872 y en la que sigue activa una de sus fábricas más importantes; y la Fundación Labayru en la realización del documental "La industrialización en Galdakao". En sus treinta minutos de proyección, y en el libro editado conjuntamente, se pueden bastantes imágenes del archivo histórico de MAXAM que gestiona Fundación MAXAM y que fueron cedidas para esta producción.

Promoción de la Educación

Cátedra MAXAM

La Fundación MAXAM contribuye a fomentar una educación superior de calidad con la Cátedra MAXAM de Tecnología del Explosivo de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas y Energía (ETSIME) de la Universidad Politécnica de Madrid cuyo objetivo es facilitar el conocimiento, la difusión y la formación sobre cualquiera de las facetas del explosivo (propiedades, fabricación, transporte, almacenamiento, utilización y aplicaciones).

La Cátedra, iniciada en 2002, permite finalizar sus estudios de ingeniería en la ETSIME a alumnos procedentes de universidades de otros países, y tanto a ellos como a sus compañeros españoles, iniciar su formación práctica en las instalaciones de MAXAM, pudiendo continuar posteriormente su carrera profesional a través de las posibilidades que la Compañía les ofrece en todo el mundo

Durante 2018, se ha desarrollado una amplia labor: por una parte, dentro del marco de la Cátedra-Empresa MAXAM de Tecnología del Explosivo, en el curso 2017-2018, dos estudiantes de la Universidad de Anhui (China) terminaron sus estudios en la ETSIME.

A su vez, se celebraron dos jornadas teóricas para alumnos, "La voladura como estrategia de optimización energética" y "Túneles y minería de interior" complementándose la primera de ellas con una sesión informativa sobre las posibilidades de incorporación al mercado laboral vía MAXAM. La colaboración académica trajo consigo también la financiación de los Premios MAXAM al mejor proyecto relacionado con materiales energéticos tanto para estudiantes de grado como de máster, así como la organización de un viaje de formación práctica de alumnos a las fábricas de MAXAM en Galdácano (Vizcaya) y Páramo de Masa (Burgos).

La colaboración entre Fundación MAXAM y ETSIME está también enfocada a la edición conjunta de publicaciones. El pasado mes de marzo se lanzó "Minerales", con una tirada de 2.000 ejemplares -también disponible en formato digital en la web- en el que se explica la historia, usos prácticos y principales yacimientos en todo el mundo de metales, minerales y materiales como el oro, el cobre o el carbón.

Por otro lado, y de manera mensual se distribuye en el Museo Histórico-Minero Don Felipe de Borbón y Grecia "Soluciones de voladura", dípticos divulgativos que con un lenguaje para todos los públicos explican cómo son los procesos para conseguir de la tierra los minerales, metales y materiales que necesitamos en nuestro día a día.

Proyectos locales: La acción social de MAXAM en el mundo

Continuando con la labor de años anteriores, en F19 MAXAM ha seguido colaborando con diversas entidades locales en varios países donde tiene operación.

En el siguiente cuadro se resumen las principales actuaciones llevadas a cabo por la Compañía en el último ejercicio, según las distintas localizaciones, el número de beneficiarios, el importe invertido[1] en cada una de ellas.

Todos los proyectos llevados a cabo tienen un importante componente de ayuda al desarrollo local y mitigación de necesidades básicas de la población.

LOCALIZACIÓN	ACTUACIÓN	BENEFICIARIOS	IMPORTE INVERTIDO	ENTIDAD COLABORADORA
Cochamba, BOLIVIA	Donación damnificados inundaciones Tupiza y Tiquipaya.	**97 familias**	**50.094 bolivianos**	Ejecución directa dentro del Proyecto Aporta (MAXAM FANEXA)
	Donación día del niño 2018 escuelas Santiváñez (material escolar).	**13 escuelas 591 niños**	**48.762,35 bolivianos**	
	Donación Central Regional de Mujeres Trabajadoras Campesinas de Santiváñez (Víveres).	**50 mujeres**	**9.791 bolivianos**	
	Donación Casa de los Niños (Víveres y material escolar).	**235 niños 97 familias**	**29.898,53 bolivianos**	
	Donación material reciclaje y varios de Planta Santiváñez (Material que ya no es útil en el proceso productivo para su revalorización).	**Diferentes instituciones:** escuelas, unidades militares, etc.	n.d.	
Sevilla, ESPAÑA	Entrega de agendas escolares a alumnos de primaria y secundaria con contenidos divulgativos sobre la función que la minería desempeña en nuestra sociedad.	**3 colegios**	n.d.	AMINER (Asociación de Empresas Investigadoras, Extractoras, Transformadoras Minero-Metalúrgicas, Auxiliares y de Servicios)
Ulaanbaatar, MONGOLIA	Apoyo a niños de grupos sociales vulnerables (donaciones para el bienestar de los niños criados en el jardín de infancia gestionado por Veloo Fundation).	**132 niños**	**10.000 USD**	Veloo Foundation

(1) Los importes se indican de forma desagregada en moneda local en la mayoría de casos.
El total, expresado en Euros, ha sido calculado según el tipo de cambio vigente a 31 de marzo de 2019.

LOCALIZACIÓN	ACTUACIÓN	BENEFICIARIOS	IMPORTE INVERTIDO	ENTIDAD COLABORADORA
Omnogobi, MONGOLIA	Proporcionar servicio público a la comunidad local, apoyando el desarrollo socioeconómico del distrito (salud y medicina, educación, escuela, guardería, deportes y organización de diversos eventos y otras contribuciones en especie para familias necesitadas).	**Todos los ciudadanos** del Khanbogd Soum	**6.800 euros**	Oficina Municial Khanbogd Soum
Santa Cruz de Cocachacra, Huarochirí, PERÚ	CONCURSO DE DIBUJO Y PINTURA INFANTIL	**150 niños**	**2.000 USD**	Colegio Emblemático José María Arguedas
			TOTAL[1]: **42.954 €**	

(1) El total, expresado en Euros, ha sido calculado según el tipo de cambio vigente a 31 de marzo de 2019.

Por otro lado, durante F19 MAXAM ha participado en el programa "Rescatadores de Talento" organizado por la Fundación Princesa de Girona, de la que MAXAM es miembro. El objetivo del programa es el fomento del empleo juvenil mediante el aprendizaje de distintas habilidades como la comunicación o la capacidad de innovación.

Por otra parte, las Unidades de Negocio de MAXAM son miembro de diferentes asociaciones e iniciativas sectoriales en todo el mundo y patrocina, desde el ámbito corporativo, proyectos relacionados con su ámbito de actividad, como los Premios del ejército español o la celebración del día de las Fuerzas Armadas en Colombia, que han contado en F19 con el apoyo de EXPAL.

295.081 €
aportados a asociaciones, fundaciones, donaciones y patrocinios en F19

También en los distintos centros productivos y operaciones con los que cuenta la Compañía a nivel global, MAXAM establece una relación fluida con la comunidad local, generando un impacto positivo en términos de empleo directo y contribuyendo a su desarrollo. En F20 se trabajará en incrementar los mecanismos de registro y reporting de dichas relaciones con el entorno.

Actuaciones a futuro

En el ámbito cultural la Fundación MAXAM está trabajando:

- En la catalogación y documentación de las piezas de la Colección de Pintura MAXAM con el fin de establecer relaciones más significativas con instituciones y figuras del mundo académico y museístico dedicadas al estudio, exposición y divulgación de este arte en aspectos como el cartelismo, la figuración o el mecenazgo.
- En la propuesta expositiva en la que se presentará la nueva obra de la Colección de Pintura e imagen del próximo almanaque MAXAM (de edición anual).
- Junto con el MUMI, en la integración museográfica de nuevas piezas en la Casa del Explosivo.

En educación se están definiendo líneas más ambiciosas con la ETSIME para colaborar en la formación teórica y práctica de los futuros ingenieros de minas.

En nuestros centros productivos y operaciones en todo el mundo, establecemos una relación fluida con la comunidad local, generando un impacto positivo en términos de empleo directo y contribución a su desarrollo.

4 BUEN GOBIERNO

La estructura de gobierno de MAXAM se organiza, asegurando la adecuada segregación de funciones, deberes y responsabilidades, en torno a los siguientes órganos:

Consejo de Administración

A fecha de edición del presente informe está compuesto por diez consejeros. La antigüedad de los consejeros varía entre 2 y 26 años El Presidente del Consejo, José Fernando Sánchez-Junco, ocupa también el puesto de primer ejecutivo.

Los consejeros se nombran por la Junta de Accionistas.

El Consejo aplica los principios de transparencia y abstención para prevenir conflictos de interés en el órgano de gobierno. En la formulación de las cuentas anuales dedica un apartado para comentar las posibles situaciones de conflicto, por aplicación de la Ley 31/2014 de Sociedades de Capital.

Los consejeros reciben un informe mensual sobre la evolución del Grupo durante el último mes y el acumulado anual, que incluye los principales indicadores económico-financieros y de negocio, así como datos relativos a los principales proyectos de desarrollo corporativo.

Las distintas Unidades de Negocio, las Direcciones Generales Corporativas o los mecanismos de Auditoría Interna identifican aquellas materias que deben ser tratadas en el seno del Consejo. Desde los Comités de Dirección correspondientes se elevan al Consejo, ya sea directamente mediante el Informe del CEO o del CFO o previo paso por la Comisión de Auditoría.

Este órgano superior de gobierno encomienda el desarrollo de las principales responsabilidades ejecutivas, funcionales y gerenciales al Equipo de Dirección, y a equipos cualificados, definiendo sus funciones y responsabilidades, así como su encaje en la organización corporativa (líneas de reporte jerárquico y funcional) y, en su caso, con el otorgamiento de los correspondientes poderes.

Los consejeros de MAXAM han recibido formación sobre el Código Ético, el programa de cumplimiento y el modelo de prevención de riesgos penales. Trimestralmente se les informa sobre las cuestiones tratadas en las reuniones de las Comisiones Ejecutiva, de Auditoria y de Retribuciones y Nombramientos.

Comisiones del Consejo

El Consejo de Administración de MAXAM cuenta con una Comisión Ejecutiva, con delegación de facultades decisorias generales, y dos comisiones especializadas por áreas específicas de actividad (la Comisión de Auditoria y la Comisión de Retribuciones y Nombramientos), con facultades de información, asesoramiento y propuesta, supervisión y control.

Comisión Ejecutiva

Tiene delegadas, con carácter permanente, todas las facultades del Consejo. Se reúne los meses que no lo hace éste (excepto en agosto). Está formada por seis consejeros, tres a propuesta de cada uno de los dos grupos de accionistas. La antigüedad de los miembros de la Comisión Ejecutiva oscila entre dos y trece años.

Comisión de Auditoría

Le corresponde el control interno y la información y elevación de propuestas al Consejo en relación con las áreas contable-financiera, seguridad y salud ocupacional, medioambiental, fiscal y cumplimiento. Se reúne tres veces al año y está formada por tres consejeros: dos representantes a propuesta del accionista minoritario y un tercer miembro a propuesta del accionista mayoritario. Los miembros de esta Comisión cuentan con una antigüedad de entre siete y trece años.

Comisión de Retribuciones y Nombramientos

Le corresponde el control y la elevación de propuestas al Consejo/Comisión en materia de nombramientos y remuneración de la Alta Dirección. Sus reuniones tienen frecuencia trimestral. Está formada por cuatro consejeros, dos a propuesta de cada grupo accionarial. Los miembros de esta Comisión cuentan con una antigüedad de entre siete y trece años.

ANEXOS

Anexo I
Sobre este informe

El presente Estado de Información No Financiera toma como referencia esta primera memoria, actualiza sus datos al F19 y responde a los requerimientos de la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad. Para su elaboración se han seguido a modo orientativo las directrices y principios de los Estándares de GRI (*Global Reporting Initiative*), adecuándolos a las disponibilidades de información de la Compañía. Con ello, se ha configurado un informe referenciado a los Estándares GRI, que permite informar acerca de los impactos que las actividades de la organización tienen sobre sus grupos de interés y cómo se gestionan tales impactos.

Este Estado de información No Financiera se refiere a las actividades del Grupo MAXAM en el ejercicio F19, que finaliza el 31 de marzo de 2019. El alcance de las actividades descritas se extiende a todas las sociedades incluidas en las cuentas anuales consolidadas.

Para la elaboración del presente informe se han seguido los pasos siguientes:

FASE 1

Identificación de asuntos relevantes

La relación preliminar de asuntos identificados para la elaboración de la memoria de sostenibilidad F17, junto con los contenidos requeridos en la Ley 11/2018 han sido los puntos de partida para la determinación de los temas a incluir en el Estado de Información No Financiera. Su mayor o menor relevancia se ha matizado en debates internos y en 15 entrevistas semiestructuradas con los responsables de área, que han permitido asimismo incluir nuevos temas relevantes. Se han identificado los siguientes temas relevantes:

Medio ambiente		Grupos de interés		Transversales	
Temas	Relevancia	Temas	Relevancia	Temas	Relevancia
Gestión ambiental	ALTA	Seguridad y salud	MUY ALTA	Ética e integridad	MUY ALTA
Contaminación	ALTA	Transparencia informativa	MUY ALTA	Respeto por los Derechos Humanos	MUY ALTA
Huella ecológica	ALTA	Gestión del cliente	MUY ALTA	Bienestar del empleado	MUY ALTA
Emisiones a la atmósfera	ALTA	Responsabilidad del producto	ALTA	Formación y desarrollo de carreras	MUY ALTA
Energía y eficiencia	ALTA	Comunidad e inversión social	ALTA	Gestión económica eficiente	MUY ALTA
Cambio climático	MEDIA	Cadena de suministro	MEDIA	Buen Gobierno Corporativo	MUY ALTA
Uso de recursos naturales	MEDIA			Transformación digital	MUY ALTA
Biodiversidad	MEDIA			I+D+i	MUY ALTA
				Diversidad y género	ALTA
				Transparencia fiscal	ALTA

La Compañía ha puntuado la relevancia de los diferentes asuntos, que sea calificado de 1 a 5 por representantes de diferentes divisiones. El orden reflejado en la tabla anterior recoge el promedio de las distintas puntuaciones, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Relevancia	Puntuación
BAJA	HASTA 1,75
MEDIA	De 1,76 a 3
ALTA	De 3,1 a 4
MUY ALTA	De 4,1 a 5

FASE 2

Validación

La Compañía ha revisado la relación de asuntos relevantes a incluir en el Estado de Información No Financiera, así como el alcance de la información.

FASE 3

Redacción del Estado de Información No Financiera

FASE 4

Verificación externa

FASE 5

Difusión

Anexo II
Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Asuntos	Página	Marco utilizado
Descripción modelo de negocio		
Entorno empresarial.	18, 19	GRI 102-2
Organización y estructura.	6-14	GRI 102-18
Mercados en los que opera.	8, 9	GRI 102-6
Objetivos y estrategias.	10-13, 22, 23	GRI 102-14
Factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	19	GRI 102-15
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones		
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos.	20, 21, 23, 32-36	GRI 103-2
Impactos significativos y de verificación y control. Medidas adoptadas.	20, 21, 23, 32-36	GRI 103-1
Resultados de las políticas		
Indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores.	103-108	GRI 102-54
Principales riesgos relacionados vinculados a las actividades del grupo		
Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos.	6-13	GRI 102-2
Cómo el grupo gestiona dichos riesgos.	20, 21, 23, 32-36, 38, 47-49, 56-59, 67-71	GRI 103-2
Procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos.	32-36, 48, 56-59, 68-73	GRI 103-3
Información sobre los impactos que se hayan detectado y desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	10-13, 64, 65	GRI 102-46, GRI 102-47

Asuntos		Página	Marco utilizado
Información sobre cuestiones medioambientales			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la salud y la seguridad.		62-66, 72, 73	GRI 103-2
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		68-70	GRI 103-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		Ver cuentas anuales	GRI 103-3
Principio de precaución.		68	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		Ver cuentas anuales	-
Contaminación.	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.	79, 80	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5
	Cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	79, 80	GRI 305-6 GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos.	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	81-83	GRI 306-2
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No significativo	
Uso sostenible de los recursos.	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	77, 78	GRI 303-1
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	74	GRI 301-1
	Consumo, directo e indirecto, de energía.	74-76	GRI 302-1 GRI 302-2
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	74-76	GRI 302-4 GRI 302-5
	Uso de energías renovables.	74-76	GRI 302-1

Asuntos		Página	Marco utilizado
Información sobre cuestiones medioambientales			
Cambio climático.	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa y del uso de los bienes y servicios que produce.	79, 80	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 302-5
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	79, 80	GRI 201-2
	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.	79, 80	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad.	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	76	GRI 304-3
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	76	GRI 304-2
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo.	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	50, 51	GRI 102-8
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	52, 53	GRI 102-8
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	52, 53	GRI 102-8
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	51	GRI 401-1
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	Ver cuentas anuales	GRI 405-2
	Brecha salarial.	54	GRI 405-2
	La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	54	GRI 405-2
	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.	Ver cuentas anuales	GRI 102-38

Asuntos		Página	Marco utilizado
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo.	Implantación de políticas de desconexión laboral.	49	-
	Empleados con discapacidad.	51	GRI 405-1
Organización del trabajo.	Organización del tiempo de trabajo.	Establecida en los convenios colectivos existentes o conforme a la legislación de cada país	GRI 401-2 GRI 401-3
	Número de horas de absentismo.	53	GRI 403-2
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	48, 49	GRI 401-2 GRI 401-3
Salud y seguridad.	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	56-66	GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	65	GRI 403-2 GRI 403-3
Relaciones sociales.	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	49	GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-4
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	49	GRI 102-41
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	49	GRI 403-4
Formación.	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	42-45	GRI 404-2
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	53	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		Se aplican de acuerdo con la legislación vigente	-

Asuntos		Página	Marco utilizado
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Igualdad.	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	48, 49	GRI 405-1 GRI 405-2
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).	48	GRI 405-1 GRI 405-2
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	39, 40	GRI 405-1 GRI 405-2 GRI 413-1
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	48	GRI 405-1 GRI 405-2
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	48	GRI 405-1 GRI 405-2 GRI 406-1
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos.		32-36	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.		32-36	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.		No constan	GRI 102-17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.		49	GRI 102-16 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.		48	GRI 406-1 GRI 102-12
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.		32-36	GRI 409-1
La abolición efectiva del trabajo infantil.		32-36	GRI 102-12 GRI 102-16 GRI 102-17
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.		33-36	GRI 102-16 / GRI 102-17 / GRI 205-1 GRI 205-2 / GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		33-36	GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.		96	GRI 201-1 GRI 413-1

Asuntos		Página	Marco utilizado
Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	50-53	GRI 413-1 GRI 413-2
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	50-53, 95, 96	GRI 413-1 GRI 413-2
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	17	GRI 102-43 GRI 413-1 GRI 413-2
	Las acciones de asociación o patrocinio.	95, 96	GRI 102-13 GRI 413-1 GRI 413-2
Subcontratación y proveedores.	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	88, 89	GRI 308-1 GRI 414-1
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	88, 89	GRI 308-1 GRI 414-1
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	88, 89	GRI 308-1 GRI 414-1
Consumidores.	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	89, 90	GRI 416-1 GRI 416-2
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	89, 90	GRI 103-3
Información fiscal.	Los beneficios obtenidos país por país.	111	GRI 201-1 GRI 201-4
	Los impuestos sobre beneficios pagados.	111	GRI 201-1 GRI 201-4
	Las subvenciones públicas recibidas.	111	GRI 201-1 GRI 201-4

Anexo III
Contribución de MAXAM a los ODS

Herramientas de gestión	ODS a los que se contribuye
Política de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional.	ODS 3. Salud y bienestar ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos
Políticas de Calidad y Medio Ambiente.	ODS 6. Agua limpia y saneamiento ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles ODS 12. Producción y consumo responsable ODS 13. Acción por el clima ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres
Aplicación de los principios desarrollados en la Política de Seguridad.	ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras ODS 12. Producción y consumo responsable
Gestión excelente de personas.	ODS 3. Salud y bienestar ODS 4. Formación de calidad ODS 5. Igualdad de género ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico ODS 10. Reducción de las desigualdades
Compromisos en materia de ética e integridad.	ODS 12. Producción y consumo responsable ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos
Aplicación de los principios de buen gobierno de la Compañía.	ODS 5. Igualdad de género ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas
Actuaciones sociales desarrolladas desde la Fundación MAXAM.	ODS 4. Formación de calidad ODS 10. Reducción de las desigualdades ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles ODS 1. Fin de la pobreza

Anexo IV
Compromisos *Responsible Care*

La Declaración Global de *Responsible Care* implica la adopción de los siguientes compromisos:

1. Una Cultura Corporativa de Liderazgo que apoye proactivamente la gestión segura de los productos químicos a través de la iniciativa global *Responsible Care*.

2. Salvaguardar las Personas y el Medio Ambiente mejorando continuamente nuestro desempeño en salud, seguridad y ambiente; la protección de nuestros procesos, instalaciones y tecnologías; e impulsando la mejora continua en el manejo seguro de productos químicos y su tutelaje a lo largo de toda la cadena de suministro.

3. Fortalecer los sistemas de gestión de los productos químicos participando en el desarrollo e implementación de legislación y mejores prácticas industriales, orientadas al ciclo de vida de los productos, la investigación científica y la seguridad química basada en la minimización de riesgos.

4. Influir en los socios comerciales para promover la gestión segura de los productos químicos dentro de sus propias operaciones.

5. Involucrar a los Terceros Interesados, comprendiendo y respondiendo a sus inquietudes y expectativas sobre nuestras actuaciones y productos para lograr operaciones y productos más seguros, comunicando abiertamente sobre aquéllas.

6. Contribuir a la Sostenibilidad a través de un mejor desempeño y actuación, aumento de las oportunidades económicas y el desarrollo de tecnologías innovadoras y otras soluciones para los retos de la sociedad.

Anexo V
Presencia global de MAXAM y resultados por región

La Compañía opera a través de 141 filiales en 52 países de los 5 continentes. Los impuestos y beneficios que obtiene la Compañía en cada una de las regiones en las que opera pueden consultarse en la siguiente tabla, expresada en €.

	Total impuestos (operaciones continuas)	Beneficios o Pérdidas de las operaciones continuas	Impuestos totales (operaciones discontinuas)	Beneficios o Pérdidas de operaciones discontinuas
EU28	- 10.305.029	14.047.278	- 312.641	- 7.688.956
Resto Europa	- 143.225	962.326	-	-1.703.390
Norteamérica	- 218.422	- 12.096.377	206.384	- 1.009.286
Latinoamérica	- 3.175.128	4.372.858	-	- 9.883.387
África	- 5,545,147	15,999,506	-	-
Asia[1]	- 3.802.115	20.536.812	-	- 16.245
Australasia	1.027.549	- 2.654.884	-	-
Total	**- 22.161.517**	**41.167.519**	**- 106.257**	**- 20.301.264**

Las subvenciones recibidas ascienden a un total de 1.100.555 euros, con el siguiente desglose por región:

	Total subvenciones
EU28	131.365
Latinoamérica	969.190
Total	**1.100.555**

(1) Incluye los países de la antigua Unión Soviética.

VALORA

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los Accionistas de MAXAMCorp Holding:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, modificado por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, hemos realizado un encargo de verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2019 de MAXAMCorp Holding y sociedades dependientes (en adelante, Grupo).

El EINF *Estado de Información No Financiera F19*, forma parte del Informe de Gestión Consolidado, incluyendo la información requerida por el artículo 49 del Código de Comercio vigente, y constituye el EINF del Grupo, que ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación.

Responsabilidad del Consejo de Administración y de la Dirección

La formulación del EINF incluido en el *Estado de Información No Financiera F19*, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración de MAXAMCorp Holding. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente, habiendo sido estos evaluados en el marco del proceso de verificación.

La responsabilidad del Consejo de Administración alcanza los mecanismos y procesos para la obtención de información y elaboración del EINF, e incluye 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.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, sobre la información recogida exclusivamente en el EINF y correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2019. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión teniendo en consideración los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000

VALORA

en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

Tal y como establecen las referidas normas, en un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos tienen un menor alcance y extensión y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor que la realizada en un trabajo de aseguramiento razonable y el presente informe de verificación sólo puede entenderse en estos términos.

Los procedimientos que realizamos en el trabajo de verificación, se basan en nuestro juicio profesional, e incluyeron consultas a directivos, observación de procesos de recopilación y validación de la información, inspección de documentación, procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo sobre la información recogida en el EINF, con carácter general, se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF en función de su significancia, tal y como expresa la normativa mercantil vigente.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado a 31 de marzo de 2019.
- 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.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado a 31 de marzo de 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética de nuestro Código de Ética para Servicios Profesionales de Aseguramiento de información no financiera que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables. Nuestra firma aplica la norma internacional ISO 14001 para minimizar el impacto ambiental de nuestros servicios.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, en información sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, de derechos humanos, a la lucha contra la corrupción y el soborno y a la relación de las empresas con la sociedad.

Conclusión

Basándose en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF correspondiente al ejercicio finalizado el 31 marzo de 2019 del Grupo no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, conforme a los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera y teniendo en consideración a modo orientativo los criterios de los estándares GRI cuando así se refleja, así como aquellos otros criterios descritos en el EINF.

Uso y distribución

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

A 5 de Julio de 2019

VALORA CONSULTORES DE GESTIÓN, S.L.

Senén Ferreiro Páramo

MAXAM

Beyond Performance