



Estado de información no financiera.

EJERCICIO FISCAL 2022

1.4.2022 - 31.3.2023

UBE

UBE Corporation Europe

Índice:

1. Carta del presidente	3
2. Introducción	5
3. Matriz de materialidad	19
4. Cuestiones medioambientales	25
5. Cuestiones sociales y relativas al personal	39
6. Derechos humanos	71
7. Ética y cumplimiento	74
8. Información sobre la sociedad	81
9. Índice de contenidos GRI.	92
Parte 1: Sobre esta memoria. Declaración de uso.	92
Parte 2: Índice de contenidos GRI. Correspondencia con ODS	93
Parte 3: Índice de contenidos GRI	96
Anexo 1: Descripción grupos profesionales	104
Anexo 2: Declaración de verificación	105

1. CARTA DEL PRESIDENTE

[2.22]

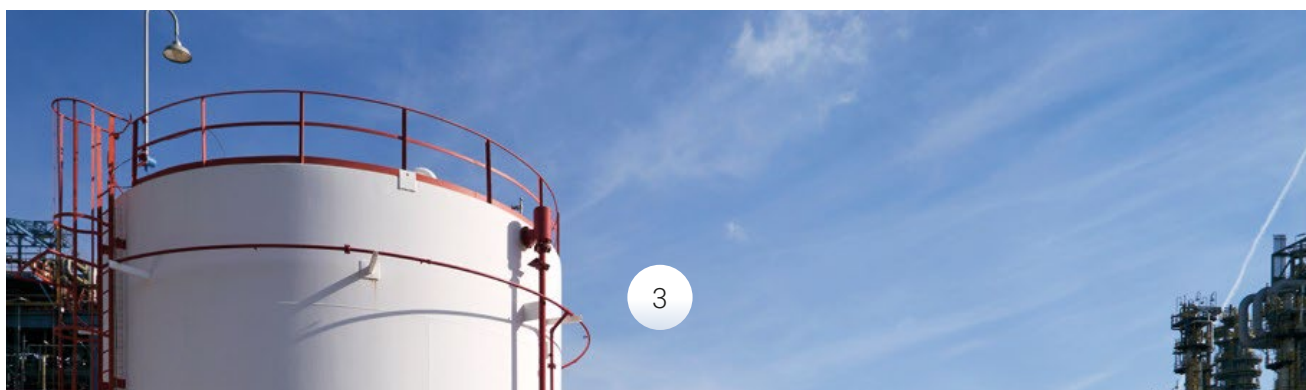
Castelló, 28 de mayo, 2023.

El Equipo de Análisis e Investigación del Consejo de la Unión Europea afirmaba en su análisis *Forward Look 2023*, “A principios de 2022, la UE parecía estar saliendo gradualmente de la crisis y en recuperación. Pero esta aparente vuelta a la normalidad se vio alterada por la inesperada invasión de Ucrania por Rusia, un cambio fundamental en el panorama geopolítico que trastorna la vida de todos los europeos. Sus efectos serán de gran alcance y es probable que transformen el orden internacional.”

UBE Corporation Europe, como empresa global con sede en Europa, ha sido efectivamente testigo durante su último ejercicio fiscal de las recientes tendencias globales de largo plazo identificadas por la UE: fragmentación global, políticas cambiantes, digitalización, evolución de los modelos económicos, polarización y desequilibrios demográficos y ambientales, con unas negativas consecuencias, plasmadas en el caso de UBE en el aumento de los costes de las materias primas, los combustibles y las *utilities*, así como en la atonía de la demanda en casi todos los mercados, con gran impacto en el nivel de actividad de la empresa. En este entorno, si bien los recortes de la producción y el estrechamiento de los márgenes han supuesto resultados económicos negativos, se han mantenido el volumen de inversión previsto, así como los proyectos y planes de investigación y mejora medioambiental, continuando el fortalecimiento de las bases para una gestión corporativa responsable y sostenible.



Coincidiendo con el cierre del ejercicio 2022, el grupo UBE Corporation Europe culminó el proceso de diálogo y evaluación para actualizar la matriz de materialidad, analizando sus impactos económicos, sociales y ambientales en función de la importancia para sus partes interesadas y la propia empresa, conforme los principios *GRI Standards*. El resultado se integra en el capítulo 3 del presente informe y los cinco impactos más destacados según la valoración final abarcan aspectos de enorme importancia sobre los que el grupo ya lleva varios años dedicando sus mayores esfuerzos estratégicos, de recursos y gestión: el buen gobierno corporativo y cumplimiento regulatorio, la salud y seguridad laboral, el crecimiento y resultado económico, la inversión productiva en innovación y la gestión de riesgos y siniestralidad.



A lo largo de este estado de información no financiera les presentamos, de una forma relevante, comparable y verificable, las políticas, actividades y avances en materia ambiental, social y de gobernanza, que presiden nuestra gestión, en cumplimiento de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre¹ y conforme la metodología *GRI Standards* (Global Reporting Initiative) para informes de sostenibilidad, en el periodo 1 de abril de 2022 - 31 de marzo del 2023².

En septiembre publicamos nuestra Política de Sostenibilidad Ambiental, centrada en cinco ejes: la lucha contra el cambio climático, la conservación de la biodiversidad, la transición hacia la circularidad, la protección de los recursos hídricos y el fomento de la sostenibilidad a través de la cadena de valor. Durante el ejercicio 2022 hemos seguido reduciendo las emisiones atmosféricas ligadas al indicador 1 de descarbonización, que mide las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2 expresadas como CO₂ equivalente. Igualmente, se puso en marcha una instalación fotovoltaica, que suministra regularmente parte de la energía consumida en el edificio que alberga el Centro de I+D y la sede corporativa en Castellón, y se han dado los pasos para la obtención de los certificados ISO 50001 e ISO 55001, para el sistema de gestión de la energía de la planta de producción de caprolactama y sus productos derivados, y para la gestión de activos, respectivamente. También hemos conseguido la certificación ISCC PLUS de la International Sustainability and Carbon Certification, que ofrece soluciones para la implementación y certificación de cadenas de suministro sostenibles, aplicándose en nuestro caso a la futura producción de materiales con carbono reciclado, así como la verificación externa de la iniciativa *Operation Clean Sweep*, programa voluntario para evitar dispersión accidental de pellets de plástico en el entorno.

Todo ello está alineado con las políticas de nuestra matriz UBE Corporation, que en abril de este mismo año ha suscrito un compromiso con Science Based Target initiative (SBTi), vinculante para UBE Corporation Europe y sus empresas, para obtener la certificación de sus objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) con base científica.

UBE Corporation Europe sigue avanzando en su transformación hacia la descarbonización, la circularidad y una cartera de negocios de mayor valor añadido, lo que redundará en una mayor sostenibilidad y resiliencia para el futuro. En este sentido desarrollamos materias primas y otras soluciones basadas en química fina, que nuestros clientes aplican en productos respetuosos con el medio ambiente y, en el segmento de las poliamidas para conservación de alimentos, contamos con proyectos de investigación sobre nuevos polímeros de base biológica para envases alimentarios, o sistemas de reciclaje de residuos de envases alimentarios multicapa posconsumo. Este tipo de desarrollos pueden influir positivamente en la reducción de residuos plásticos, al tiempo que evitan el desperdicio de alimentos, contribuyendo así a un consumo responsable.

A lo largo del ejercicio fiscal asistimos a una progresiva reducción general del impacto del Covid 19 en nuestro entorno, adaptando en cada momento las medidas preventivas a las disposiciones oficiales, y recuperando prácticamente la normalidad en las acciones de marketing y promoción comercial, atención al cliente y relaciones institucionales con la sociedad.



Bruno De Bièvre
Presidente

(1) Ley 11/2018, de 28 de diciembre: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/29/pdfs/BOE-A-2018-17989.pdf>

(2) Año Fiscal 2022. La razón de tomar esta referencia se debe a que UCE forma parte del grupo UBE Corporation, que trabaja en base a dichos periodos fiscales.

2. INTRODUCCIÓN



2.1 ENTORNO EMPRESARIAL

[2.1 / 2.2 / 201.1]

UBE Corporation Europe S.A. Unipersonal (o UCE en adelante) constituye un grupo de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos químicos de valor añadido y a la creación de soluciones tecnológicas y sostenibles para satisfacer las demandas de la industria y las tendencias del mercado. Cuenta con presencia en Europa y Latinoamérica a través de delegaciones y oficinas en Castellón y Almazora (España), Düsseldorf (Alemania), Sao Paulo (Brasil) y México DF (México) y está integrado en el grupo japonés **UBE Corporation**³. La sede principal se ubica en el término municipal de Castelló de la Plana (España), en el polígono industrial El Serrallo s/n, distando 4 kms del centro de la ciudad, 2 del Grao y 5 del centro de Almazora.

El grupo consolidado abarca **UBE Corporation Europe S.A. Unipersonal** como sociedad dominante, y las siguientes filiales:

- > UBE Europe GmbH (Alemania)
- > UBE Latin America Serviços Ltda (Brasil)
- > UBE México S.R.L. de C.V. (México)
- > Repol, S.L.U. (Almazora, España)

No se han producido en el ejercicio variaciones del perímetro de consolidación financiera. El presente informe incluye indicadores de todas ellas en los aspectos de mayor relevancia directa. No obstante, las tres subsidiarias localizadas fuera de España funcionan como delegaciones comerciales sin actividad industrial, por lo que no se considera que su impacto medioambiental tenga un efecto significativo en la globalidad de la memoria.

Principales magnitudes por países:

INGRESOS, VALOR ECONÓMICO GENERADO, PERSONAL MEDIO	ESPAÑA		ALEMANIA		BRASIL		MÉXICO	
(mil €)	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Ingresos Consolidados	543.767	619.870						
Ingresos (cifra de negocio)	471.231	540.241	78.240	85.564	963	1.106	586	785
Valor Económico Generado	471.231	540.241	78.240	85.564	963	1.106	586	785
Valor Económico Distribuido	437.559	550.423	76.800	83.834	864	1.101	574	779
Valor Económico Retenido	33.672	-10.182	1.440	1.730	99	5	12	6



Vista aérea del polígono El Serrallo y UBE Corporation Europe

UCE ocupa una superficie de 300.000 m² y dispone de una parcela de 40.000 m² en el Puerto de Castelló para descarga y almacenamiento de materias primas en régimen de concesión administrativa.

Historia

La compañía se constituyó en 1967 como Productos Químicos Esso S.A, con capital de la americana Esso Chemical y de Banesto, cuando las políticas de desarrollo industrial en España propiciaron la construcción de una empresa productora de caprolactama en el complejo petroquímico de Castelló. Tras pertenecer a

(³) UBE Corporation es desde el 1 de abril de 2022 la nueva razón social de UBE Industries. Ltd.
<https://www.ube.co.jp/ube/en/corporate/management/president.html>

diversos grupos industriales fue adquirida en 1994 por el grupo japonés **UBE Corporation**, fundado en 1897 en la ciudad de Ube y con oficinas centrales en Tokio. Esta última suministra desde su grupo



empresarial, denominado Ube Group, una amplia gama de productos que se utilizan en la industria y la vida cotidiana. Entre ellos se encuentran la caprolactama (materia prima del nailon), resinas de nailon o poliamida, polietileno, caucho de butadieno, poliimidas (para placas de circuitos integrados), electrolitos y separadores para baterías de iones de litio, y otros productos de química fina para aplicaciones industriales sostenibles. Ube Group cuenta también con una división de desarrollo y fabricación de principios activos farmacéuticos (API) y de fármacos o medicamentos genéricos, así como con participaciones en los sectores de maquinaria industrial, cemento y materiales de construcción.

empresarial, denominado Ube Group, una amplia gama de productos que se utilizan en la industria y la vida cotidiana. Entre ellos se encuentran la caprolactama (materia prima del nailon), resinas de nailon o poliamida, polietileno, caucho de butadieno, poliimidas (para placas de circuitos integrados), electrolitos y separadores para baterías de iones de litio, y otros productos de química fina para aplicaciones industriales sostenibles. Ube Group cuenta también con una división de desarrollo y fabricación de principios activos farmacéuticos (API) y de fármacos o medicamentos genéricos, así como con participaciones en los sectores de maquinaria industrial, cemento y materiales de construcción.

UBE Corporation cotiza en las bolsas de Tokio y Fukuoka, con código de registro 4208. Desde el punto de vista organizacional, UBE Corporation Europe pertenece al segmento químico de su matriz.



El entorno empresarial del polígono el Serrallo

La Asociación de Industrias de El Serrallo, INDES, a la que UCE pertenece, integra ocho compañías del polígono y del área industrial de Port

Castelló con actividades de producción y servicios consideradas en su mayor parte esenciales o estratégicas para la sociedad, como gestión de residuos, generación de energía eléctrica, fabricación de combustibles, gases licuados, productos químicos, fertilizantes etc.

El estudio elaborado en 2019 por el Institut Cerdá sobre estas empresas identificó su relevante aportación socioeconómica, como polo de generación de puestos de trabajo y de revitalización de la actividad económica en toda la provincia y destacando el elevado interés estratégico del complejo en el ámbito económico, y la conveniencia de una mayor información y transparencia por parte de las compañías y las administraciones públicas en lo relativo a sus actividades y otros

aspectos de contaminación medioambiental, seguridad o movilidad en las inmediaciones del área.

En su conjunto INDES genera más de 2.500 empleos directos e indirectos, con un alto índice de cualificación, teniendo un favorable impacto socioeconómico en la provincia de Castellón. Con el fin de estudiar vías de mejora del impacto ambiental del polígono El Serrallo en la comunidad, INDES mantiene regularmente contactos con la Consellería de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica, y los ayuntamientos de Almassora y Castelló.

La actividad de **UBE Corporation Europe** impacta especialmente, y en mayor o menor grado, en los siguientes aspectos de materialidad detectados y relacionados con el impacto socioeconómico y ambiental en la comunidad próxima:

- > Buen gobierno corporativo y cumplimiento regulatorio
- > Salud y seguridad laboral
- > Crecimiento y resultado económico
- > Inversión productiva en innovación
- > Gestión de riesgos y siniestralidad
- > Crecimiento en mercados y clientes
- > Gestión y retención del talento
- > Contaminación atmosférica (gestión de emisiones)
- > Gestión de residuos (reducción, reutilización y reciclaje de las materias primas)
- > Gestión del ciclo de vida y economía circular
- > Transparencia informativa y rendición de cuentas
- > Uso responsable y eficiente del agua
- > Impacto sobre la Biodiversidad
- > Contaminación acústica
- > Alineación corporativa con los ODS
- > Política de proveedores. Gestión responsable de la cadena de suministro.
- > Fomento del desarrollo socioeconómico local
- > Alianzas con la sociedad y administraciones públicas
- > Relaciones con la comunidad (deporte y organizaciones cívicas y solidarias)
- > Evaluación de impactos en Derechos Humanos
- > Identificación de oportunidades para evitar o minimizar daños asociados al cambio climático

Con el fin de dar respuesta y gestionar los aspectos citados, la empresa desarrolla una política de comunicación institucional con los grupos de interés externos, basándose en la Política de Gestión, los principios del código de empresa responsable de *Responsible Care*, los valores del Código Ético y de Conducta y los *UBE Action Guidelines*.

Autorización Ambiental Integrada

UCE cuenta con una Autorización Ambiental Integrada (AAI) en vigor que posee carácter vinculante relativo al condicionado ambiental y es el instrumento legal otorgado por las administraciones públicas para asegurar el cumplimiento de la normativa de prevención y control integrados de la contaminación para la explotación de las actividades e instalaciones. Con ello se da respuesta a la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación en su texto refundido del Real Decreto Legislativo 1/2016. La autorización incluye todos los aspectos ambientales, y aquellos otros relacionados que consideran las autoridades ambientales competentes, de acuerdo con la legislación, estableciendo los valores límite de emisión de contaminantes; parámetros y medidas técnicas equivalentes; prescripciones para protección del suelo y aguas subterráneas; procedimientos y métodos de gestión de residuos; sistemas y procedimientos para el tratamiento y control de emisiones y residuos; medidas para las condiciones de explotación distintas a las normales; condiciones para evaluar el cumplimiento de los valores límite de emisión y otros aspectos relativos a la actividad.

Sobre la base de la gestión activa de la AAI, UBE Corporation Europe aplica otras estrategias y políticas en los campos de innovación, inversión, desarrollo de mercados, gestión de los activos humanos, contribución a la lucha contra el cambio climático, etc. cuyas grandes líneas y resultados constituyen los ejes de comunicación con la sociedad. La dirección general de la empresa y el área de Responsabilidad Social Corporativa / Recursos Humanos, desempeñan la función de comunicación con la comunidad local, en base a criterios de transparencia, proactividad y responsabilidad.

2.2 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

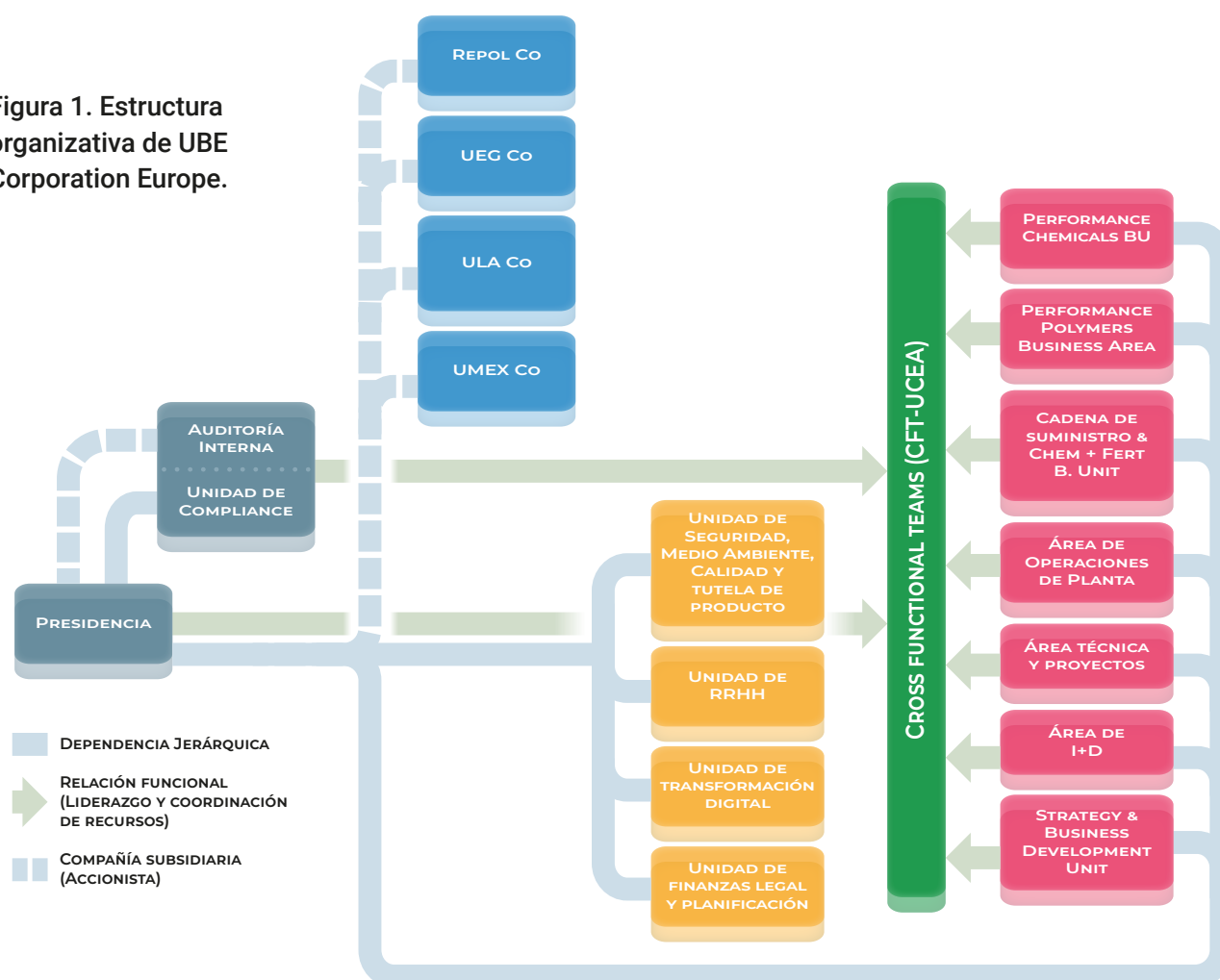
[2.1 / 2.1 / 2.9 / 2.10 / 2.11 / 2.12 / 2.13 / 2.14 / 2.16 / 2.17 / 2.18 / 405.1]

UBE Corporation es el accionista único de UBE Corporation Europe y ejerce asimismo como administrador único, a través del presidente de UCE, que es el representante persona física de la empresa matriz. En las filiales de UCE el modelo de gobierno se adapta a las jurisdicciones locales y formas societarias de cada sociedad, siguiendo las filiales de Alemania, Brasil y México un modelo de administrador persona física mientras que Repol es desde noviembre de 2021 una sociedad limitada unipersonal, ejerciendo UBE Corporation Europe S.A.U. como administrador único y cuya representación a través de persona física recae en Bruno De Bièvre. Cada sociedad otorga poderes de representación, correspondiendo el alcance de las facultades otorgadas a la lista de autorizaciones en vigor en cada compañía, en consonancia con el sistema de control interno establecido.

En un segundo nivel por debajo del representante persona física de UBE Corporation se encuentran las presidencias de las filiales, y en el tercer nivel jerárquico, se encuentran los responsables de las siguientes unidades: Recursos Humanos, Salud, Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Tutela de Producto; Gobierno Corporativo; Transformación Digital; Finanzas, Legal y Planificación; que dependen directamente de presidencia. Al mismo nivel se encuentran las siguientes áreas funcionales y sus respectivos responsables:

- > Estrategia y Desarrollo de Negocio
- > Unidad de negocio de Química de Altas Prestaciones (Performance Chemicals)
- > Unidad de negocio de Polímeros de Altas Prestaciones (Performance Polymers)
- > Cadena de Suministro y Unidad de negocio de Química y Fertilizantes
- > Operaciones de Planta
- > Área Técnica y Proyectos
- > Área de I+D

Figura 1. Estructura organizativa de UBE Corporation Europe.



UCE cuenta con una serie de comités que actúan en los siguientes ámbitos:

- > Comité Ejecutivo (representación ejecutiva de la compañía, control de las unidades y coordinación interna)
- > Dirección estratégica (definición y seguimiento de los planes estratégicos)
- > Comunicación de crisis
- > Comunicación
- > Compliance
- > Ética y Responsabilidad Corporativa
- > Recursos Humanos (organización, administración y gestión de personal)
- > Salud laboral y seguridad
- > Central de Seguridad (supervisa el plan estratégico de seguridad)
- > Operaciones Seguras
- > Mejoras de Seguridad
- > Disciplina Operacional (reconoce buenas prácticas de seguridad. Detecta incumplimientos)
- > Responsible Care
- > Gestión de activos
- > Gestión energética
- > Gestión de inventarios
- > Tecnología de información (gestión de sistemas y seguridad de la información)
- > Seguridad de la información (políticas de seguridad de la información)
- > Innovación (iniciativas y prioridades en I+D y propiedad intelectual)
- > Comité de gestión (seguimiento y mejora del sistema integrado de gestión)
- > Financiero (gestión financiera, coordinación de la comisión de control del fondo de pensiones, FONDOUBE Pensiones)
- > Tesorería y riesgo crediticio
- > Ofertas

Órgano de gobierno

El plan de formación de UCE aplica también al máximo ejecutivo y al equipo directivo de la central y las filiales. El comité ejecutivo ha recibido formación específica que abarca diferentes aspectos relativos a la responsabilidad y el cumplimiento en el ejercicio de las actividades corporativas. Dicha formación se imparte al personal que promociona o asume funciones directivas por primera vez en UCE.

El administrador único de la sociedad refrenda las cuentas anuales de la sociedad y el informe de gestión, que recoge los principales riesgos, participando en su análisis y en la elaboración de los planes de acción asociados. Está involucrado en la definición de los principios y contenidos del informe de sostenibilidad como responsable final de la aplicación de los principios de UBE Corpora-

tion y de la Política de Gestión de UCE. Las conclusiones de los informes de impacto, encuestas de materialidad y otras informaciones relativas a la sostenibilidad son comunicadas puntualmente al comité ejecutivo. En aplicación de la Política de Gestión de UCE, el análisis de materialidad contribuye de manera relevante al procedimiento de gestión de riesgos.

Los objetivos concretos establecidos para UCE son definidos en el presupuesto anual y los resultados de la actividad se monitorizan cada mes. Trimestralmente se elabora un informe recapitulativo de los hechos relevantes del período y semestralmente el presupuesto económico-financiero es objeto de revisión. La evaluación del ejercicio fiscal completo se realiza en el primer trimestre del año siguiente.

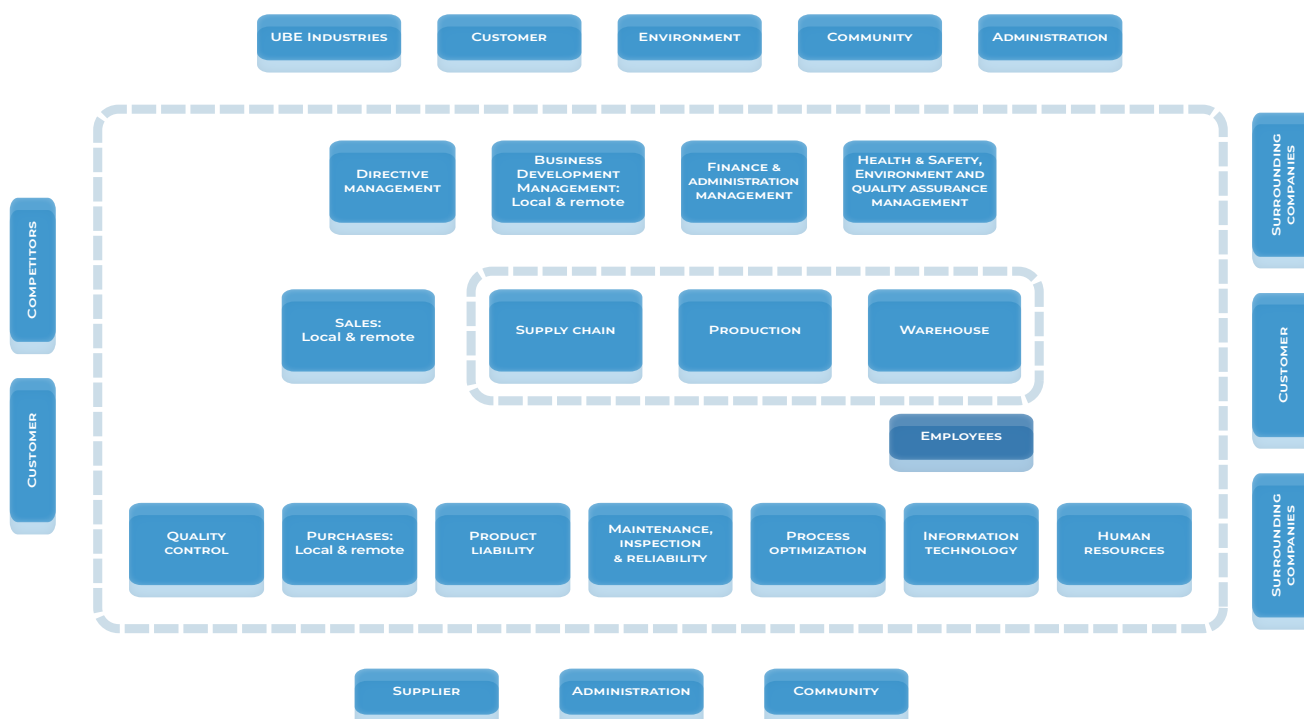
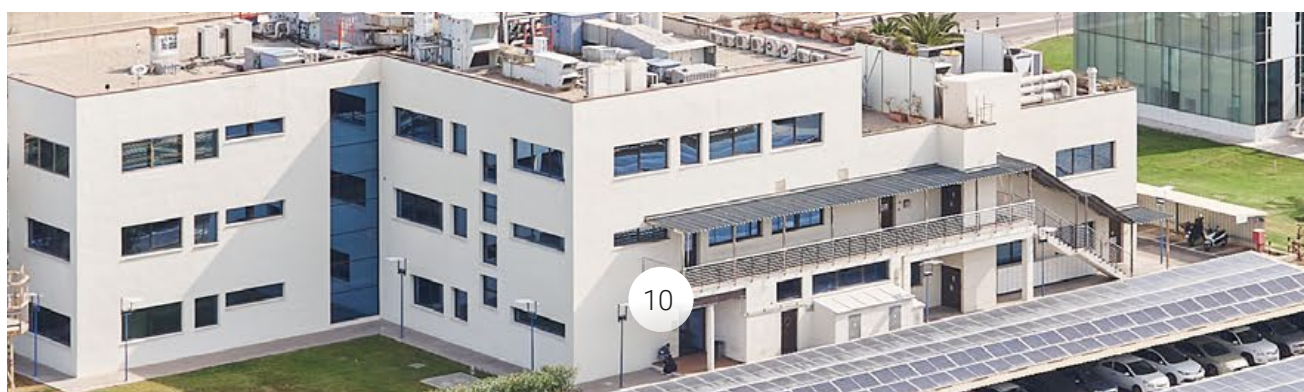


Figura 2. Mapa de procesos de UBE Corporation Europe.



2.2 MODELO DE NEGOCIO, MERCADOS Y PRODUCTOS

[2.1 / 2.2 / 2.6]

Los servicios centrales de **UBE Corporation Europe** en Castellón (España) dirigen y coordinan la estrategia corporativa y las actividades de las filiales, con énfasis en la homogeneización y eficiencia de todo el grupo. Cuenta con líneas de producción de caprolactama, fertilizantes, productos de química fina (1,6-hexanodiol, 1,5-pentanodiol, policarbonatodiolos), poliamida (o nailon), copoliamidas y sus compuestos. **Repol, S.L.U.** (Almassora, España), produce y comercializa plásticos de ingeniería y opera en España y varios mercados internacionales. Las otras tres filiales se encargan de la comercialización y promoción de la cartera de productos del grupo en sus diversas áreas geográficas de influencia: área Atlántica (Europa, África, Latinoamérica y Norteamérica) y Oriente Próximo (**UBE Europe GmbH - UEG**); mercado latinoamericano (**UBE Latin America Serviços Ltda. - ULA**); y América Central, América del Norte y Caribe (**UBE México S. de R.L. de C.V. - UMEX**).

Inicialmente el modelo de negocio se basaba en la venta de caprolactama para su transformación en nailon de uso textil, y en la comercialización del sulfato amónico, un fertilizante ampliamente usado para todo tipo de cultivos y obtenido como coproducto de la caprolactama. A partir de 1999 se inició la producción de hexanodiol, el primer elemento de química fina, resultado del aprovechamiento de corrientes de proceso residuales, mediante la aplicación de tecnología de UBE Corporation. Desde 2004 UCE comenzó a fabricar su propio nailon para usos de ingeniería, aumentando el valor añadido de la producción. En años sucesivos varios proyectos de ampliación de capacidad, innovación y diversificación han permitido desarrollar la cartera de productos, ofreciendo soluciones tecnológicas para nuevas aplicaciones y utilidades de las poliamidas, la química fina, y sus compuestos, llegando a nuevos clientes y mercados.

Productos

Caprolactama.

Se comercializa a granel para aplicaciones en los sectores de confección y textil-hogar, redes e hilo de pesca, calzado, etc.

Poliamida para la protección de alimentos en la industria de alimentación.

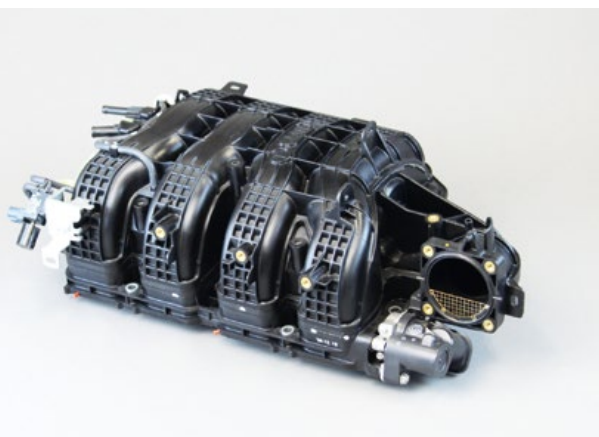


Muchas empresas se esfuerzan en diseñar envases de uso alimentario funcionales y atractivos. Las resinas de poliamida de marca UBE NYLON ayudan a mantener los alimentos envasados frescos durante más tiempo y a evitar que se estropeen prematuramente, gracias a unos envases que ofrecen resistencia mecánica, barrera al gas y transparencia. Estos envases de alto rendimiento, basados en película multicapa con poliamidas, prolongan la vida útil, reducen los residuos y garantizan un transporte y almacenamiento seguros. Se trata de una solución sostenible para el envasado de productos perecederos, como carnes y quesos, y que aporta múltiples ventajas, como facilidad de almacenamiento, manipulación segura, mayor vida útil, protección de los aromas y el sabor, mayor capacidad de exportación, menor peso, ahorro de energía o reducción de los costes de producción y las emisiones de CO₂.



Poliamida para el sector de automoción: soluciones más ligeras y de alto rendimiento.

La gama de poliamidas, copoliámidas y compuestos de UBE, incluyendo la poliamida-12 de marca UBESTA®, se aplica a la fabricación de componentes y líneas de combustible, refrigeración o frenado, manteniendo elevadas prestaciones, como una óptima resistencia a la temperatura, alta permeabilidad y resistencia a la abrasión, fuerza de adherencia etc. El uso de este material confiere una alta seguridad y durabilidad, contribuyendo igualmente a aligerar el peso del vehículo y a una menor emisión de CO₂.



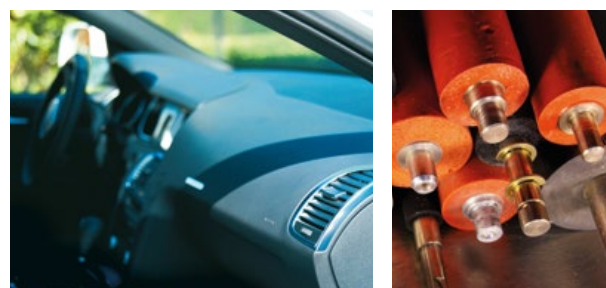
Compuestos plásticos de ingeniería.

Basados en varios tipos de polímeros (poliamida, polipropileno, policarbonato, ABS, PBT, PET...) **Repol** los desarrolla y comercializa para aplicaciones técnicas de inyección y extrusión en las industrias de electrodomésticos, automoción, maquinaria y material eléctrico y electrónico etc. Las principales marcas comerciales son Dinolon®, Dinablend®, Dinarex®, Dinaplen®, Dinaxan®, Dinatron®, Dinadur® y Dinaform®. Desde hace años la empresa realiza proyectos de revalorización postindustrial para obtener plásticos con una nueva vida útil basados en material reciclado, promoviendo así la economía circular.

Química fina: gama de materiales de aplicación en los sectores de hábitat, movilidad, construcción e infraestructuras, energía, productos farmacéuticos etc.

Eternacoll® (policarbonatodiol), Eternathane® (prepolímeros de uretano), Ubedisp® (aditivos hiperdispersantes), Heliofresh® (fragancia sintética), 1,6 hexanodiol, 1,5 pentanodiol, carbonato de glicerol, dimetilcarbonato, 1,12 ácido dodecanedioico, catecol de alta pureza, heliotropina... Son productos de valor añadido que permiten maximizar la durabilidad y las propiedades tecnológicas de las aplicaciones de la industria de recubrimientos, adhesivos y agentes de sellado, elastómeros de alto rendimiento, productos químicos intermedios, baldosas cerámicas, productos farmacéuticos, disolventes, fragancias y aromas, aplicaciones eléctricas etc.

El policarbonatodiol, hexanodiol y pentanodiol producidos por UBE Corporation Europe se obtienen mediante el aprovechamiento de corrientes de proceso, evitando la generación de residuos y obteniendo productos de valor añadido para otras industrias, en un esquema de economía circular.



Otros materiales y productos del grupo UBE Corporation comercializados por UCE y sus filiales: poliimidas (industria electrónica); caucho de butadieno (neumáticos para vehículos); membranas de separación de gases (recuperación de hidrógeno, purificación de biogás...); equipos de maquinaria industrial (inyección, extrusión, prensas, molinos de rodillos, secadores etc.)



Fertilizantes agrícolas para todo tipo de cultivos.

El sulfato amónico es un fertilizante que se obtiene como coproducto durante el proceso de producción de la caprolactama. Mediante un proceso de cristalización UCE produce el UBESOL 45®, fertilizante en formato granular que puede ser aplicado mediante abonadoras de precisión y centrifugadoras, con mayor precisión y economía de recursos, permitiendo un aporte equilibrado de nutrientes (azufre, nitrógeno, fósforo, hierro, manganeso y otros micronutrientes) a las cosechas.



Cadena de suministro.

Las materias primas se obtienen en los mercados doméstico e internacional, siendo las principales, ciclohexano, ciclohexanona, amoniaco, azufre, óleum, sosa cáustica y sal AH. En el ejercicio 2022 no se han producido cambios significativos en la cadena de suministros.



2.4 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

[2.16 / 2.18 / 2.19 / 2.22 / 2.23/ 2.24/ 2.25]

Los principios, filosofía, objetivos y estrategias principales del grupo se enmarcan y coordinan con los de la matriz UBE Corporation. La unidad de planificación a medio plazo se denomina Mid Term Plan, en periodos de tres ejercicios fiscales, siendo 2022 el primero del plan denominado **UBE Vision 2030 Transformation -1st Stage**, que integra el trienio 2022-2024.

Principios fundacionales de UBE:

Coexistencia y prosperidad mutua. A partir de los recursos finitos de la minería, proseguir hacia una industria sin límites.

Filosofía corporativa:

Perseguir la tecnología y adoptar la innovación para crear valor para el futuro y contribuir al progreso social.

La **Política de Gestión** de UBE Corporation Europe manifiesta su compromiso con los valores de responsabilidad, integridad, sostenibilidad, eficiencia energética y diversidad, junto con el de la iniciativa Change & Challenge⁴, de ser parte de la solución, frente a la crisis que supone el desperdicio global de alimentos. Su **Código de Ética y Conducta**⁵ incorpora además para el grupo y todo su personal el valor de la equidad en su comportamiento.

“Un grupo empresarial centrado en especialidades químicas que contribuye al medio ambiente mundial, la salud humana y una sociedad futura enriquecida” es la visión de Ube Group para 2030, en el marco de su actual *Mid Term Plan*, con el objetivo de potenciar las tecnologías de

(⁴) <https://change-challenge.org/>

(⁵) https://ube.es/wp-content/uploads/2022/07/2022-Codigo-Etico-y-de-Conducta-Grupo-UCE_es.pdf

fabricación que el Grupo UBE ha cultivado a lo largo de su dilatada historia para crear el valor requerido por la sociedad, de forma segura y respetuosa con el medio ambiente, como exige nuestra sociedad, y ponerlo a disposición de las personas, ayudando con ello a resolver los problemas medioambientales globales, que afectan a toda la humanidad, para contribuir a la vida y la salud de las personas y a una sociedad futura enriquecida.

Las **estrategias de gestión** fundamentales de dicho plan son las siguientes:

- > Crecimiento global del beneficio, impulsado por los productos químicos especiales
- > Cambios estructurales en respuesta a los problemas medioambientales mundiales
- > Mejora del capital humano mediante la diversidad y la inclusión
- > Aumento del valor empresarial y creación de valor para el cliente mediante la promoción de la transformación digital
- > Mejora de la gobernanza (fortalecimiento del proceso de toma de decisiones y rendición de cuentas; promoción del Sistema Integrado de Gestión como herramienta para agilizar la gobernanza y el cumplimiento; desarrollo de la cultura de gestión de riesgos y elaboración de planes de contingencia; seguimiento de las nuevas normativas y formación en cumplimiento)

Las principales **estrategias de UBE para el negocio de la rama química** son:

- > Promover cambios estructurales mediante la inversión en productos químicos especiales (poliimidas, membranas de separación de gases, separadores, composites, química fina, recubrimientos de altas prestaciones, productos farmacéuticos etc.) y expandir los productos que contribuyen al respeto ambiental
- > Avanzar hacia la descarbonización aumentando la eficiencia y ahorro energéticos, el uso de energías renovables, reduciendo las emisiones de GEI, desarrollando nuevas tecnologías para aprovechamiento de CO₂ etc.
- > Fortalecer la base de crecimiento del subsector farmacéutico mediante bases de desarrollo

de nuevos productos y tecnologías de producción

- > Fortalecer la posición de UBE en poliamidas de extrusión desarrollando productos beneficiosos para el medio ambiente y soluciones para los residuos plásticos
- > Expandir la producción global de productos de química fina, incluyendo el empleo de materias primas sostenibles
- > Expandir la producción, calidad y ventas de recubrimientos de altas prestaciones y caucho de polibutadieno
- > Diversificar los estilos de trabajo para desarrollar los recursos humanos y la competitividad
- > Incorporar tecnologías de la información y la comunicación para crear valor y eficiencia
- > Fortalecer los sistemas de gestión de la calidad en el grupo, desarrollar el cumplimiento y la ética empresarial

En UBE Corporation Europe esta estrategia se desarrolla mediante las siguientes actividades:

- > Desarrollo de la producción de nailon y la innovación en nuevas aplicaciones de este material, desarrollo de polímeros bio-basados y películas plásticas más finas que permitan reducir el residuo, reutilizarlo y reciclar productos y materias primas.
- > Investigación y desarrollo de know-how en nuevos grados y aplicaciones de química fina
- > Proyectos de integración y eficiencia energética para reducir el consumo energético y las emisiones de CO₂ y otros gases de efecto invernadero
- > Desarrollo y promoción de sulfato amónico de alto valor añadido
- > Coordinación de ventas en el área Atlántica a través de sus filiales
- > Mejora del aseguramiento de la calidad de los productos y servicios tecnológicos, fortaleciendo el sistema de gestión



2.5 PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR A LA EVOLUCIÓN FUTURA

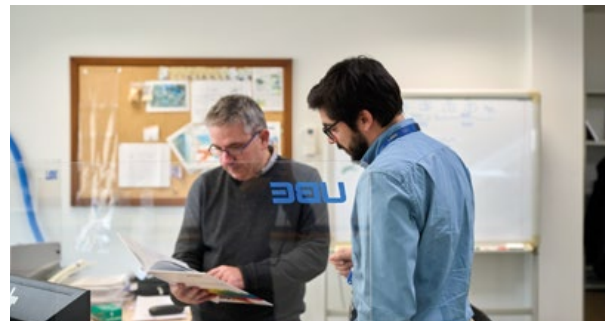
[2.22 / 2.23 / 2.24 / 2.25 / 2.27 / 2.28 / 3.1 / 3.2]

Sistema de gestión integrado, enfoque de precaución y análisis de riesgos

El **Sistema de Gestión Integrado**⁶ permite hacer un seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos y estrategias de la empresa y controlar los riesgos e impactos de la actividad del grupo. Cubre los requisitos de las normas y regulaciones certificadas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, IATF 16949 (limitado a la producción de compuestos de nailon), las que están en proceso de certificación, ISO 50001 e ISO 55001, las herramientas de gestión de seguridad alimentaria (limitadas a la producción de nailon en las plantas de polimerización) e iniciativas como *Responsible Care*, *Ecovadis*, OCS (Operation Clean Sweep) e ISCC PLUS, que abarcan y evalúan las áreas de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. En diciembre de 2022 UCE obtuvo una calificación Platinum⁷ en la evaluación del desempeño medioambiental, social y ético efectuada por *Ecovadis*⁸, renovando su certificado y obteniendo 80 puntos sobre una puntuación máxima total de 100.

En aplicación del **enfoque de precaución**, el sistema incluye un procedimiento de gestión del cambio para la evaluación sistemática de cualquier tipo de cambio, permanente o temporal, asegurando la comunicación, el control y la reducción hasta un nivel aceptable, de los posibles riesgos sobre las personas, instalaciones, productos o el medio ambiente. Este procedimiento se aplica en especial a los cambios de diseño en la planta de producción, desviaciones de valores límites o procedimientos seguros documentados, cambios fuera de especificación

de diseño o que puedan afectar a la seguridad, medio ambiente, calidad o legislación específica de producto, e incluso cambios significativos en la organización o el personal.



El grupo UCE realiza una **evaluación de riesgos anual** conforme un estándar corporativo, para establecer un nivel de protección armonizado en relación con aquellos riesgos que puedan afectar a los distintos grupos de interés y a la empresa, en aspectos medioambientales, sociales, de gobernanza o de crecimiento y desarrollo. La matriz de riesgos desarrollada se aplica de forma sistemática a todo tipo de operaciones y ámbitos dentro del grupo: finanzas, seguridad y salud, sistemas de la información, reglamentación, instalación o diseño de procesos, ejecución de proyectos, seguridad, ventas, etc. En función del nivel de riesgo identificado se establecen planes de contingencia que pueden incluir proyectos, planes estratégicos, grupos task force, etc. Estos planes son evaluados anualmente. Respecto a la **seguridad de los procesos** se realizan estudios específicos para identificar peligros y evaluar y mitigar los riesgos, utilizando distintas técnicas conocidas como Process Hazard Analysis (PHA).

Como resultado del proceso de evaluación se han identificado una serie de riesgos, estableciendo sus correspondientes contramedidas, que pueden dar lugar a **oportunidades de mejora en la gestión**.

(⁶) <https://ube.es/sustainability/management/integrated-management-system/>

(⁷) Management - UBE Corporation Europe: <https://ube.es/sustainability/management/>

(⁸) Ecovadis es uno de los más prestigiosos proveedores independientes de calificaciones de sostenibilidad y es empleado por las principales empresas del mundo. <https://ecovadis.com/es/>

PRINCIPALES RIESGOS	CONTRAMEDIDAS	OPORTUNIDADES
Daños causados por desastres naturales Accidentes graves	Planes de repuesta y contención, de continuidad de negocio, de emergencia, de detección y prevención; formación	Recuperación rápida en caso de siniestros generales y mejora de la confianza
Costes y recursos elevados para adaptación a normativa europea: descarbonización; circularidad; impuestos...	Plan Estratégico de Sostenibilidad, Gestión de residuos enfocada a la circularidad, cooperación con asociaciones y agentes	Ahorro energético; uso de energías sostenibles; desarrollo de modelos de negocio circulares
Dificultad para asegurar el talento; inadecuada reacción ante expectativas de clientes externos e internos	Análisis de la productividad, gestión del talento, organización de las responsabilidades; planes de igualdad; medidas de conciliación, teletrabajo y flexibilidad	Mejora de la satisfacción de los RRHH; retención del talento
Penalizaciones e indemnizaciones por pérdida de seguridad de la información, por envío de productos defectuosos o peligrosos	Comité de seguridad de la información; plan de continuidad de negocio; medidas preventivas; gestión por procedimientos, manuales de trabajo y formación; supervisión legal de contratos comerciales	Procesos adecuados de gestión del cambio; cultura corporativa de cumplimiento y confianza
Incumplimientos regulatorios y erosión reputacional	Bases de datos legales actualizadas Formación frecuente	
Falta de resultados en actividades de I+D; falta de know-how para la innovación	Asignación de recursos de innovación conforme la cartera de productos; planificación y cooperación con áreas comerciales y clientes	Desarrollo de mercados de crecimiento activo y de nuevas vías de negocio
Afecciones a la producción por impacto de costes elevados; fallos de repuestos y suministros; efectos de pandemias; inversiones de M&A fallidas	Gestión de fórmulas de precios e inventarios; desarrollo de productos especiales de alto valor añadido; Planes de Continuidad de Negocio	Adelantarse a la competencia en los mercados; reforma de la estructura del negocio; expansión de nuevas vías de negocio

La empresa realiza un seguimiento continuo de las **modificaciones normativas** que puedan afectar a la comercialización de sus productos, con el fin de integrar los cambios legislativos, mejorando el proceso de actualización de registros e identificación de los riesgos asociados a los productos químicos, y aumentando nuestra contribución a la protección del medio ambiente y de la salud de los trabajadores y de nuestros clientes. UCE participa en diversos grupos de trabajo para actualizar sus procedimientos, análisis y documentación técnica, con los siguientes objetivos:

- > Registro de polímeros ante la Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas (ECHA)
- > Consideración del factor de mezclas en las evaluaciones (*Mixture Assessment Factor MAF*)
- > Introducción del factor de estudio *GRA* y definición del concepto de “uso esencial” de las sustancias para mejorar la protección de la salud de los trabajadores
- > Digitalización de la información de la etiqueta de peligrosidad

- > Cumplimentación de nuevos requisitos para los nanomateriales
- > Introducción de nuevas clases de peligro en los estudios (disruptores endocrinos, sustancias persistentes, bioacumulativas y tóxicas...)
- > Cumplir con las restricciones del uso de isocianatos, PFAS -sustancias perfluoroalquiladas y polifluoroalquiladas y microplásticos.
- > Concienciación del uso de sustancias de alta preocupación, sustancias SVHC (Substance of very high concern) y continua monitorización de las actualizaciones realizadas por la ECHA.

Todos estos cambios y mejoras refuerzan el cumplimiento por parte del Grupo de la normativa europea *REACH* (Registro, Evaluación y Autorización de Sustancias Químicas) y *CLP* (Clasificación, Etiquetado y Envasado de Sustancias y mezclas peligrosas). La empresa se preparó con éxito para hacer frente a las nuevas obligaciones de registro y control de fertilizantes de acuerdo al Reglamento Europeo 2019/1009, que entró en vigor en 2022, permitiendo comercializar el sulfa-

to amónico, UBESOL 45 y UBESOL PLUS como *Abono Fertilizante* con marcado CE.

INICIATIVAS EXTERNAS

1. UCE está adherido a **Responsible Care**, programa voluntario de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en sostenibilidad del sector químico español, al que pertenecen empresas que representan un volumen de producción del 60% del mismo, del que UCE dispone de su certificado⁹, renovado en marzo de 2023¹⁰. Es una iniciativa global de la industria química cuyo objetivo es promover entre las empresas mejoras continuas en relación a la seguridad, la protección de la salud y el medio ambiente, así como otros parámetros de responsabilidad social, llevados a la práctica y medidos con objetivos de mejora, de acuerdo con los principios del Desarrollo Sostenible. Cubre con exhaustividad aspectos de la RSE a través de seis códigos de gestión y sus respectivos indicadores de progreso.

2. En diciembre de 2020 la empresa se adhirió al **Protocolo de Intenciones de la Estrategia del Hidrógeno Verde en la Comunidad Valenciana (EH2CV)**, promovido por la Generalitat Valenciana. Esta iniciativa está alineada con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) del Gobierno de España, la Política Industrial España 2030 y el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC). En febrero de 2023 la empresa **bp Energía España** presentó el **Clúster del hidrógeno de la Comunidad Valenciana, HyVal**, con el objetivo de impulsar la economía del hidrógeno renovable en la Comunidad Valenciana y contribuir a la transición energética de la región por medio de la colaboración público-privada. UBE, junto con otros actores de los campos industrial y energético regionales, participó en la



mesa de debate “El hidrógeno renovable como vector de transformación”, celebrada durante la presentación del clúster.

3. En abril de 2023 ha superado satisfactoriamente la auditoría de verificación de la implementación del sistema **Operation Clean Sweep**¹¹, siguiendo el nuevo esquema de certificación acordado por Plastics Europe.^{12 13} El objetivo de este programa es reducir la dispersión de pellets o granza (microplásticos primarios) en el medio ambiente, mediante la optimización o modificación de las operaciones en las que se manipule

(⁹) https://ube.es/wp-content/uploads/2021/06/Certificados-Empresas-RSE-2021_UBE-CORPORATION.pdf

(¹⁰) <https://www.feique.org/wp-content/uploads/2023/03/03-02-NdP-58-empresas-quimicas-renuevan-su-certificacion-RSE-Empresa-Responsable-de-Responsible-Care.pdf>

(¹¹) <https://www.opcleansweep.org/>

(¹²) <https://www.plasticseurope.org/es>

(¹³) <https://anaip.es/ocs/empresas-adheridas/>



granza de plástico y la aplicación de buenas prácticas de limpieza y control. Durante 2022 se han completado varias mejoras en puntos de manipulación y almacenaje de granza, y se han implantado comprobaciones y rutinas de limpieza, además de realizar una campaña de sensibilización interna sobre la cuestión. La participación en este programa voluntario es un compromiso de la asociación *Plastics Europe*, a la que UCE pertenece.

Afiliación a asociaciones

[2.28]

1. **Cámara de Comercio de Castellón**
2. **Feique** (Federación Empresarial de la Industria Química Española):
3. **Quimacova** (Asociación Química y Medioambiental del Sector Químico de la Comunidad Valenciana)
4. **Indes** (Asociación de Industrias de El Serrallo de Castellón)
5. **CEV** (Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana)
6. **CEJE** (Círculo Empresarial Japón – España)

7. **Fundación Universitat Jaume I-Empresa de la Comunitat Valenciana**
8. **Mesa de la RSC** de Castellón
9. **APD** (Asociación para el Progreso de la Dirección)
10. **Clúster de Energía de la Comunidad Valenciana**
11. **Fundación Port Castelló**
12. **Plastics Europe Spain**
13. **Anaip** (Asociación Española de Industriales de Plásticos)
14. **Acogen** (Asociación Española de Cogeneración)
15. **Bequinator** (Asociación Nacional de Normalización de Bienes de Equipo y Seguridad Industrial)
16. **AEM** (Asociación Española de Mantenimiento)
17. **Aimplas** (Instituto Tecnológico del Plástico)
18. **Ainia** (Instituto Tecnológico de la Industria Alimentaria)
19. **Anffe** (Asociación Nacional de Fabricantes de Fertilizantes)
20. **Ifa** (International Fertilizers Association)
21. **Joiff** (International Organisation for Industrial Emergency Services Management)
22. **Suiyokai** (Asociación de Empresas Japonesas)
23. **EPCA** (European Petrochemical Association)
24. **IPSG** (The International Process Safety Group), IChemE
25. **CEP** (Centro Español de Plásticos)
26. **AVEP** (Asociación Valenciana de Empresarios de Plásticos)



3. MATRIZ DE MATERIALIDAD



INTRODUCCIÓN

[2.29 / 3.1 / 3.2]

En este informe se presenta la revisión de la matriz de materialidad de UBE Corporation Europe, elaborada por primera vez en 2019. Esta actividad, realizada conjuntamente por un grupo de trabajo compuesto por personal de UBE Corporation Europe y por investigadores/as del grupo *Ética Práctica y Democracia de la Universitat Jaume I de Castellón* que dirige Domingo García Marzá, ha permitido la actualización tanto de los impactos económicos, sociales y medioambientales derivados de la actividad

como del grado de relevancia que estos tienen para los grupos de interés.

En la matriz de materialidad, cada impacto se evalúa en términos de su importancia para las partes interesadas y para la empresa. Para ello, como sugiere el GRI Standard, se utiliza una escala de Likert, en la que se asigna un valor a cada impacto en función de su importancia. La actualización se llevó a cabo entre diciembre de 2022 y marzo de 2023, mediante la realización de un benchmarking corporativo y sectorial, la difusión de un cuestionario de materialidad entre los grupos de interés, la realización de entrevistas en profundidad y la elaboración final de la matriz.



Mapa de grupos de interés
de UBE Corporation Europe

> Se definieron 27 impactos económicos, sociales y medioambientales, clasificados en cinco categorías de gestión: socio-económica, socio-corporativa, socio-laboral, socio-comunitaria y socio-medioambiental, y todos ellos fueron valorados con un rango de puntuación entre 1 y 5, siendo 1 "Nada relevante" y 5 "Muy relevante", desde la perspectiva de la persona encuestada apelando a su relación con UBE. Se incluyeron dos preguntas abiertas relativas a posibles impactos no contemplados, intereses o expectativas depositados por

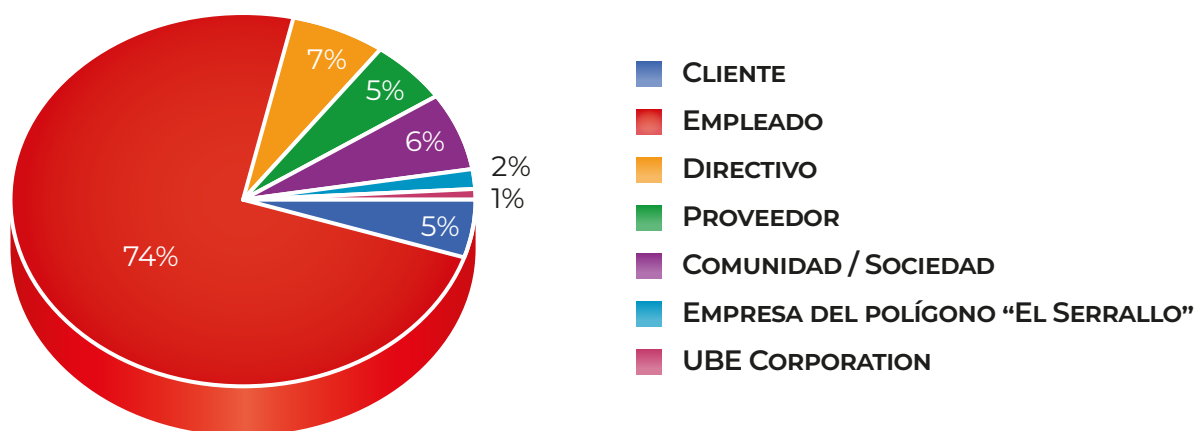
la persona encuestada en UBE,, y una opinión libre sobre la encuesta.

> Se remitió cuestionario a 916 personas de todos los grupos de interés mediante correo electrónico y se recibieron 234 respuestas, con una tasa de respuesta del 25,54% (21.30% en 2019). En los siguientes gráficos y tablas se desglosan las respuestas recibidas y los perfiles de las personas participantes.

GRUPO DE INTERÉS	ENCUESTA 2019			ENCUESTA 2023		
	Encuestas remitidas	Encuestas recibidas	Tasa de respuesta	Encuestas remitidas	Encuestas recibidas	Tasa de respuesta
Cientes	40	12	30%	38	11	28,95%
Empleados	550	98	17,8%	800	173	21,63%
Directivos / Accionistas	20	5	25%	29	16	55,17%
Proveedores	50	27	54%	17	13	76,47%
Comunidad / Sociedad	60	10	16,7%	45	15	33,33%
Empresas del "Polígono El Serrallo"	7	0	0	8	4	50%
UCE Corporation / UBE Corporation Europe	10	5	50%	8	2	25%

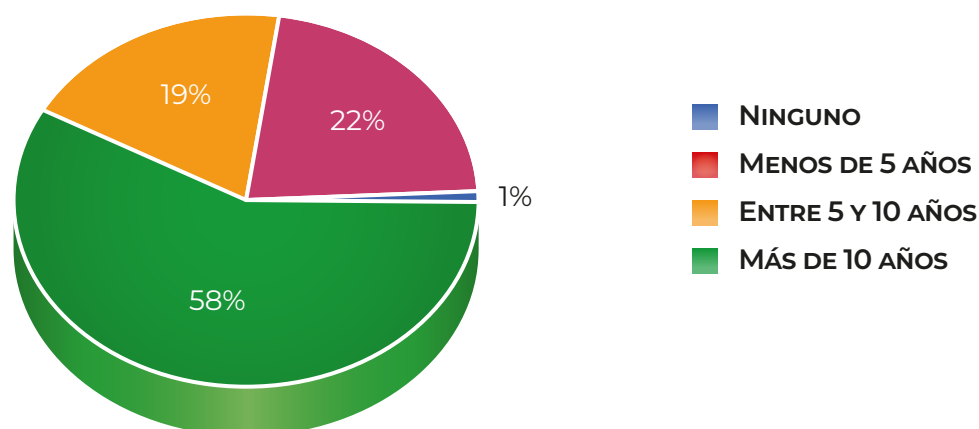
¿Qué relación posee con UBE?

234 respuestas



¿Cuántos años de relación posee con UBE?

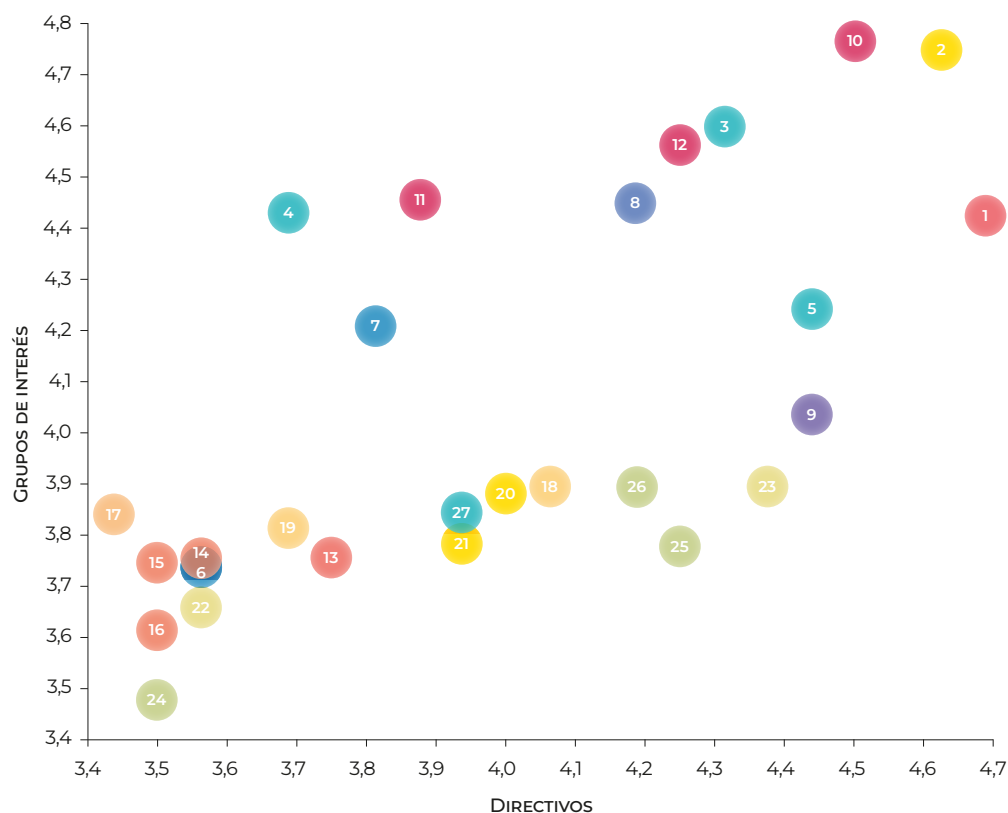
234 respuestas



Materialidad

Para poder elaborar esta matriz se han agrupado los datos de clientes, personal, directivos, proveedores y comunidad en un solo promedio para presentar “la importancia de los grupos interés” en el eje de las ordenadas o eje “Y”, y se han

tomado los datos de UBE Corporation Europe para representar “la importancia para UCE” en el eje de las abscisas o eje “X”. A continuación, se muestra el mapa de datos agregados y la matriz general de materialidad en su cuadrante C, de impactos materiales (valorados por encima de 3).



IMPACTO	MEDIA 2023	MEDIA 2019	POSICIÓN 2023/19	COMPA- RATIVA
Buen gobierno corporativo y cumplimiento regulatorio	4,68	4,34	1/1	↔
Salud y seguridad laboral	4,63	4,12	2/10	↑
Crecimiento y resultado económico	4,55	4,32	3/2	↓
Inversión productiva en innovación	4,45	4,24	4/5	↑
Gestión de riesgos y siniestralidad	4,4	4,11	5/12	↑
Crecimiento en mercados y clientes	4,33	4,18	6/8	↑
Gestión y retención del talento	4,31		7/	
Condiciones de trabajo y beneficios sociales	4,23	4,2	8/7	↓
Ciberseguridad y protección de datos	4,16		9/	
Contaminación atmosférica (gestión de emisiones)	4,13	4,00	10/15	↑
Mejora continua y sistema de gestión (certificaciones)	4,05	4,21	11/6	↓
Gestión de residuos (reducción, reutilización y reciclaje de las materias primas)	4,03	4,11	12/12	↔
Gestión de ciclo de vida/economía circular	4,01	4,12	13/11	↑
Desarrollo profesional y formación especializada	4	4,09	14/14	↔
Transparencia informativa y rendición de cuentas	3,97	3,92	15/16	↑
Uso responsable y eficiente del agua	3,93	3,88	16/17	↑
Impacto sobre la Biodiversidad	3,88		17/	
Contaminación acústica	3,85	3,63	18/21	↑
Alineación corporativa con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)	3,75		19/	
Gestión de la igualdad y la diversidad	3,75	4,25	20/4	↓
Política de proveedores. Gestión responsable de la cadena de suministro (integración de valores de Gobernanza, sostenibilidad y medioambiente (ESG), transparencia etc.)	3,65		21/	
Fomento del desarrollo socioeconómico local	3,64	4,15	22/9	↓
Evaluación de impactos en Derechos Humanos	3,63	3,87	23/18	↓
Alianzas con la sociedad y administraciones públicas	3,62	3,86	24/19	↓
Contaminación lumínica	3,6	3,58	25/22	↓
Relaciones con la comunidad (organizaciones cívicas y solidarias)	3,55	3,79	26/20	↓
Contaminación visual	3,48		27/	



Tras analizar los resultados obtenidos y la matriz de materialidad, las conclusiones fueron las siguientes:

- > Los 27 impactos detectados han resultado materiales (relevantes), con una puntuación igual o superior a 3. Este hecho ha permitido confirmar la adecuación de la percepción de los impactos de UBE a través del estudio de gabinete (FASE 1) y las entrevistas (FASE 3).

- > No existen impactos estratégicos ni para UBE ni para sus grupos de interés, es decir, impactos que solo sean relevantes para una de las partes. Todos los impactos evaluados han obtenido una puntuación de 3 o superior tanto para UBE como para sus grupos de interés.

- > En general, no existen fuertes discrepancias valorativas entre UBE y sus grupos de interés. Las más destacables en este sentido son: **Inversión productiva en innovación**, con una valoración de 3,68 para UBE y de 4,42 para los grupos de interés (0,74 puntos de diferencia); **Mejora continua y sistema de gestión (certificaciones)**, con una valoración de 3,87 para UBE y de 4,45 para los grupos de interés (0,58 puntos de diferencia); y **Evaluación de impactos en Derechos Humanos**, con una valoración de 4,37 para UBE y de 3,89 para los grupos de interés (0,48 puntos de diferencia).

- > Entre los aspectos positivamente más destacables de la valoración de los impactos de 2023, destaca **Buen gobierno corporativo y cumplimiento regulatorio**, que repite como el impacto más valorado por UBE y sus grupos de interés (4,34). También destacan las fuertes subidas en la lista de **Salud y seguridad laboral**, que escala 8 posiciones respecto a 2019 para situarse como el segundo más valorado; **Gestión del riesgo y la siniestralidad**, que sube 7 puestos respecto a 2019 para colocarse como el quinto más valorado, y **Contaminación atmosférica (gestión de emisiones)**, que sube 5 puestos respecto a 2019 para situarse como el décimo más valorado. Finalmente, cabe destacar en este apartado las fuertes entradas de 2 de los 5 impactos nuevos: **Gestión y retención del talento**, que entra como el séptimo impacto más valorado, y **Ciberseguridad y protección de datos**, que irrumpe en la matriz como el noveno impacto más valorado.

- > Cabe recordar que estos resultados no suponen una valoración positiva de la actuación de UBE en cuanto a dichos impactos. Lo que refleja es el interés actual tanto de UBE como de sus grupos de interés por tales impactos. Esta memoria está estructurada por grupos de interés, por lo que, en cada bloque se informa de los temas materiales reflejados en la presente matriz, así como otros indicadores y aspectos relevantes para cada grupo.

4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES



INTRODUCCIÓN

[2.22 / 2.23 / 2.24 / 2.25 / 2.27 / 3.3 / 201.2]

UCE dispone de una **política de Sostenibilidad**, en línea con la de su empresa matriz. Los com-

7 ENERGÍA
ASEQUIBLE Y NO
CONTAMINANTE



12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



promisos identificados son la lucha contra el **cambio climático**, la conservación de la **biodiversidad**, el impulso a la transición a una **economía circular**, la protección de los **recursos hídricos** y el fomento de la **sostenibilidad en la cadena de valor**.

El cuidado del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático son abordados de forma activa para la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y la promoción del uso sostenible de los recursos.

UCE ha plasmado en su Código de Ética y de Conducta y en la Política de Gestión de la compañía, este compromiso que se materializa en un sistema de gestión ambiental, certificado según la norma ISO 14001, tanto en UCE como en Repol, y un sistema de gestión de energía certificado según la norma ISO 50001, para el site de UCE.



Desde 1999 UCE se encuentra adherido al Programa **Responsible Care** (Compromiso de Progreso), que tiene como objetivo la mejora continua de la seguridad, la salud y la protección del medio ambiente en todas sus operaciones y se realiza de acuerdo a los principios del Desarrollo Sostenible.

El cumplimiento de la Política de Sostenibilidad es aplicado por cada persona de la organización dentro de su área de actuación. Y para dar soporte a todo ellos, UCE cuenta con diversos grupos específicos, áreas o personas responsables. Uno de ellos es el Grupo de Descarbonización, un grupo multidisciplinar encargado de definir las estrategias a seguir para conseguir cero emisiones netas en 2050 y en el que también está integrado el área de gestión de energía. Así mismo hay una persona responsable de la implementación de la Economía Circular que también trabaja en colaboración con otras áreas de la compañía, como I+D. Por otro lado, el departamento de medio ambiente es el encargado de velar por el cumplimiento de la adaptación a las Mejores Técnicas Disponibles en el sector químico, el control y la minimización de los impactos ambientales.



En diciembre de 2022 UBE Corporation Europe recibió el certificado **EcoVadis CSR Platino relativo a la evaluación de RSC** (Responsabilidad Social Corporativa). Este esquema abarca 21 criterios agrupados en 4 ámbitos (medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles) basándose en estándares internacionales de RSC como el Pacto Mundial de la ONU, los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los estándares de la GRI (Global Reporting Initiative), la norma ISO 26000 y los principios CERES.

Así mismo, diferentes áreas de la compañía tienen contacto activo con la administración y diversas asociaciones sectoriales, en relación con la gestión medioambiental.

Las inversiones ambientales han sido de 1,49 millones de euros en el AF2022.

La gestión ambiental de la compañía está enfocada hacia la **prevención, evitación y/o minimización de los aspectos ambientales**, mediante la mejora de sus procesos, el seguimiento de indicadores y la implementación de Mejores Técnicas Disponibles (MTD).

A través de los **Comités Ejecutivos y en el Comité de Gestión** la dirección realiza el seguimiento de los indicadores, el grado de cumplimiento de los objetivos fijados y se definen planes de acción para lograr las metas establecidas.

Los datos que aparecen indicados en los diferentes apartados ambientales, incluyen a UCE y a Repol de manera agregada, salvo que se exprese claramente de otra manera.



4.1 CAMBIO CLIMÁTICO

[201.2 / 305.1 / 305.2 / 305.3 / 305.4 / 305.5]

UCE contribuye a la lucha contra el cambio climático y se une a las iniciativas internacionales en esta materia. En la compañía el futuro se plantea considerando el **Pacto Verde Europeo**¹⁴ y el **Acuerdo de París**¹⁵. El **Grupo de descarbonización** trabaja mediante la aplicación de herramientas para la gestión de la eficiencia energética y proyectos de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), con el objetivo de alcanzar la descarbonización, en consonancia con los objetivos de la Unión Europea.



Dentro de su Política de **Neutralidad de Carbono**¹⁶ en vigor, UCE se compromete a alcanzar la neutralidad de carbono antes de 2050. Ello implica alcanzar el objetivo de cero emisiones netas de gases de efecto invernadero (GEI) en todos los procesos productivos que se desarrollan en la planta de Castellón. Igualmente, la empresa aspira a convertirse en un proveedor de soluciones, productos y tecnologías para una sociedad cada día más descarbonizada. En un primer hito, el compromiso de UCE es alcanzar en el año 2030 una reducción de un 40% de la intensidad energética global de sus procesos y de un 55% de la intensidad de sus emisiones de gases GEI (expresadas como CO₂ equivalente), en ambos casos respecto de los valores verificados del año 2010.

Las principales líneas de actuación para alcanzar estos objetivos se basarán en:

- > minimización de la intensidad energética de los procesos
- > maximización de la generación y compra de energías libres de CO₂

- > minimización de la intensidad de consumo de recursos no renovables o extinguidos, especialmente los de origen fósil, y también de recursos naturales como el agua
- > el análisis y desarrollo de medidas de captura y reutilización de CO₂ para compensar las emisiones residuales de GEI que no sea técnicamente viable eliminar
- > la reducción de las emisiones de GEI en la cadena de suministro de nuestros clientes mediante la reincorporación al ciclo productivo de productos que hayan llegado al final de su ciclo de vida, con especial énfasis en el reaprovechamiento de los residuos plásticos
- > el suministro al mercado de un número creciente de productos y soluciones que contribuyan a la reducción de las emisiones de GEI o de residuos por parte de sus usuarios finales.

En relación a las actuaciones realizadas en el año fiscal 2022, cabe destacar las siguientes:

- > Durante el año fiscal 2022 UCE ha realizado el cálculo y ha verificado sus valores de huella ambiental de carbono de la organización. Este cálculo se ha hecho para el año fiscal 2022 para los alcances 1 y 2. El dato verificado del alcance 3 se tendrá posteriormente a la verificación de este informe debido a la complejidad del cálculo.
- > Se ha finalizado la implantación del sistema de gestión de la energía, según la norma ISO 50001 obteniendo la certificación en abril de 2023¹⁷.

En relación a proyectos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, caben destacar:

- > La finalización del proyecto de remodelación de la unidad de azufre, mediante la cual se

(14) https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_es

(15) https://ec.europa.eu/clima/policies/international/negotiations/paris_es

(16) <https://ube.es/es/ube-corporation-europe-s-a-u-anuncia-su-politica-de-neutralidad-de-carbono/>

(17) La auditoría de certificación se llevó a cabo en febrero de 2023, expidiéndose el correspondiente certificado con fecha 28.04.2023, y un plazo de validez hasta el 27.04.2026.

generan 5,5 t/h más de vapor sin utilizar combustible fósil.

> Se ha finalizado la instalación de placas solares sobre el techado del parking de personal, para suministrar electricidad al Centro de I+D de Castellón.

> Otras actuaciones diversas, como son: integraciones energéticas en las unidades de producción de caprolactama y sulfato amónico, con el objetivo de reducir la demanda de vapor de proceso; instalación de control horario en la iluminación del bloque de producción de

ciclohexano; sustitución de pantallas fluorescentes por luminarias LED en planta y renovación, tanto de motores como de equipos de laboratorio, con tecnología de alta eficiencia.

En cuanto a emisiones de gases de efecto invernadero GEI de la organización, durante el ejercicio 2022 y su comparación con el año base 2010, se han obtenido los siguientes resultados¹⁸ (indicadores 305.1 / 305.2 / 305.3 / 305.5)

EMISIONES GEI	2010 (AÑO BASE)	AÑO FISCAL 2021	AÑO FISCAL 2022	Variación sobre año base (%)
ALCANCE 1	t CO_{2e} (Toneladas de CO₂ equivalente)			
Combustión fija	181.370	145.459	93.289	-49
Combustión móvil	15	23	326	2009
Fugas de refrigerantes		236	380	
Emisiones de proceso - Caprolactama	250.121	210.304	171.102	-32
Total Alcance 1	431.506	356.023	265.098	-39
ALCANCE 2				
ELECTRICIDAD con enfoque de mercado	43.980	23	6.203	-86
ELECTRICIDAD con enfoque de localización	33.340	28.267		-100
VAPOR	3.882	1.665	2.603	-33
Total Alcance 2 *	47.862	1.688	8.806	-82
TOTAL ALCANCE 1 + 2 * (* Considerando emisiones por electricidad con enfoque de mercado)	479.368	357.711	273.903	-43
ALCANCE 3				
Total Alcance 3 (categorías 1-12 GHG Protocol)	n.d.	1.147.688	n.d.	

(¹⁸) Los cálculos se han realizado siguiendo los estándares GHG Protocol - <https://ghgprotocol.org> con un enfoque de control operacional. Los factores de emisión se han obtenido de los valores publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) y analíticas de laboratorio acreditado en el caso de combustibles propios; Red Eléctrica de España, para las emisiones de enfoque de localización de energía; y contrato y garantías de origen, para el factor de emisión de la energía con enfoque de mercado. El reparto de gases se ha hecho en función de los valores dados por International Energy Agency (IEA) 2019 Spain y el Reglamento 2019/331 para el cálculo de las emisiones de vapor externo adquirido.

En los datos expresados en la tabla anterior se han tenido en cuenta los siguientes gases de efecto invernadero: CO₂, CH₄, N₂O y HFCs (no hay emisiones de CO₂ de origen biogénico).

Se comparan los valores de emisiones de alcances 1 y 2 con respecto a los del año 2010, que se ha considerado como año base, debido a que es un año representativo en cuanto a la composición de la cartera de productos y dadas las importantes mejoras de eficiencia energética llevadas a cabo a partir del mismo, con la consiguiente reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, GEI.

En relación a las emisiones de GEI de alcance 3, debido a la complejidad en el cálculo, se han verificado las emisiones del año fiscal FY2021, mientras que las del año fiscal FY2022 están en proceso de cálculo.

Desde el punto de vista de compras de energía, se puede observar una **significativa reducción** de emisiones de CO₂ equivalente, del 82%, **respecto al año base 2010**, asociadas a la compra de energía externa, debido a la compra de electricidad de origen renovable tanto en UCE como en Repol¹⁹. Por su parte, es importante destacar que el ejercicio 2022 se ha cerrado con una **disminución del 43% de emisiones netas frente al año base**, en línea con los hitos fijados para alcanzar la plena descarbonización en 2050.

La siguiente tabla recoge la evolución de la ratio de emisiones de gases de efecto invernadero por unidad de producto para venta (indicador 305.4) en relación con el año base 2010. Durante el ejercicio se ha alcanzado una reducción del 42,3%, en comparación con el descenso del 1,2% en el indicador de producción.

EVOLUCIÓN RATIO EMISIONES GEI/PRODUCTO	2010	FY2021	FY2022	VARIACIÓN s/ 2010 (%)
t producción para ventas	500.514	587.660	494.728	-1,2
t CO ₂ equivalente alcances 1 y 2 vs producción para ventas (Cálculo teniendo en cuenta las emisiones de CO ₂ provenientes de la compra de electricidad, siguiendo un enfoque de mercado).	0,958	0,609	0,553	-42,3

No se dispone de información de sustancias que agotan la capa de ozono (indicador 305.6)

(¹⁹) El 77% de la electricidad adquirida en el ejercicio cuenta con certificado de garantía de origen (energía verde)



4.2 ECONOMÍA CIRCULAR

[2.22 / 2.23 / 2.24 / 2.25/ 306.1 / 306.2 / 306.3 / 306.4 / 306.5]

3 SALUD Y BIENESTAR



La industria de los plásticos se está esforzando en transformar la economía lineal tradicional en una economía circular. Según la organización Plastics Europe²⁰, la economía circular de los plásticos es un modelo sostenible donde los plásticos permanecen en circulación durante más tiempo, y son reutilizados y reciclados al final de su vida útil. La estrategia de UCE al respecto está alineada con la Estrategia Europea de Economía Circular²¹ y, en concreto, la Estrategia Europea de Plástico²², que incluyen una serie de medidas y un plan de acción para la transición de la industria hacia una economía circular de los plásticos.

Desde UCE se han impulsado diferentes estudios y certificaciones para demostrar la reciclabilidad de las películas de polietileno coextruido con poliamida. Gracias a estos estudios, UCE obtuvo durante el pasado año la certificación de reciclabilidad²³, a través de la organización americana de recicladores, en sus siglas en inglés, APR (**A**ssociation of **P**lastic **R**ecy**C**lers), para una de las estructuras de película de protección de alimentos multicapa desarrollada en sus laboratorios. Adicionalmente UCE ha continuado realizando numerosos estudios para demostrar la buena reciclabilidad de las películas coextruidas de polietileno y poliamida en la corriente de reciclaje de polietileno flexible.

ISCC PLUS

UCE obtuvo, además, la certificación ISCC PLUS. Con esta certificación, UCE puede producir y vender



productos certificados, utilizando materias primas circulares y de biomasa asignados por el método de balance de masas, contribuyendo a la economía circular y a la bioeconomía.

ISCC PLUS (ISCC - International Sustainability and Carbon Certification) apoya la economía circular y la bioeconomía ofreciendo una certificación que promueve una producción ambiental, social y económicamente sostenible bajo el método de balance de masas en toda la cadena de suministro, incluyendo los procesos de fabricación.

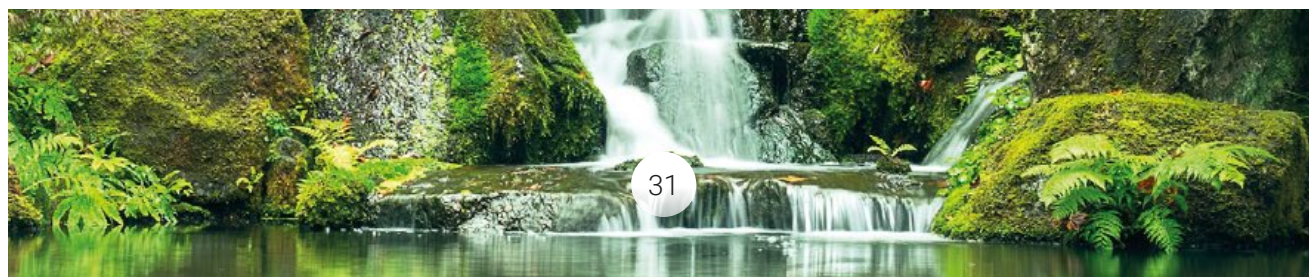


⁽²⁰⁾ <https://plasticseurope.org/about-us/>

⁽²¹⁾ <https://ec.europa.eu/environment/circular-economy/>

⁽²²⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM%3A2018%3A28%3AFIN>

⁽²³⁾ Association of Plastics Recyclers (APR) acknowledges recyclability of PE-based film with UBE's PA6/66 based on Critical Guidance Recognition - UBE Corporation Europe



4.2.1 Residuos

[306.1 / 306.2 / 306.3 / 306.4 / 306.5]

Se dispone de tres centros productivos de generación de residuos: dos centros de producción industrial, que son UCE y Repol y un laboratorio de investigación ubicado en instalaciones de la Universidad de Valencia.

Para llevar a cabo el proceso productivo de UCE o de Repol, las materias primas utilizadas pueden ser líquidas, recibidas a granel, o envasadas. El proceso productivo genera subproductos y residuos propios del proceso de manera continua o de forma puntual como, por ejemplo, en los cambios de carbón activo, o sustitución de catalizadores usados. Así mismo se generan los residuos propios de mantenimiento (chatarra, piezas metálicas, pinturas, trapos, etc.) o residuos urbanos de comedor, oficinas, etc.

Los productos expedidos pueden ser enviados a granel o en diversas tipologías de envases, como bidones, sacos, sacas de gran volumen, etc. Se recogen también residuos de este envasado. Así mismo, también son importantes las actividades de investigación o ensayos de labo-

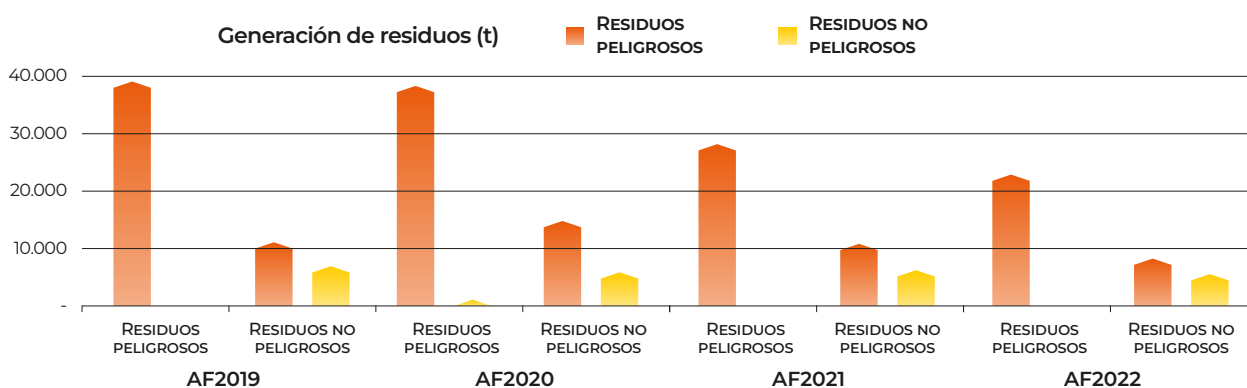
ratorio, no sólo en el laboratorio de Valencia, con lo que se generan productos químicos como residuo específico.

Para llevar a cabo una correcta gestión de residuos se dispone de puntos limpios de recogida selectiva o bien se dispone de contenedores específicos si se requiere. La recogida selectiva es luego dirigida a un centro de transferencia propio, uno por cada uno de los centros productivos, desde el que los residuos se segregan aún más, si es necesario, se preparan y se dispensan para su salida a gestor autorizado.

Cuando se trate de residuos especiales, se determina en la planificación de los trabajos la cantidad y tipología de los que se van a generar y se hace una solicitud especial de recogida al área de medio ambiente. Estos residuos son recogidos en contenedores o cisternas adecuados, según su naturaleza, y gestionados externamente.

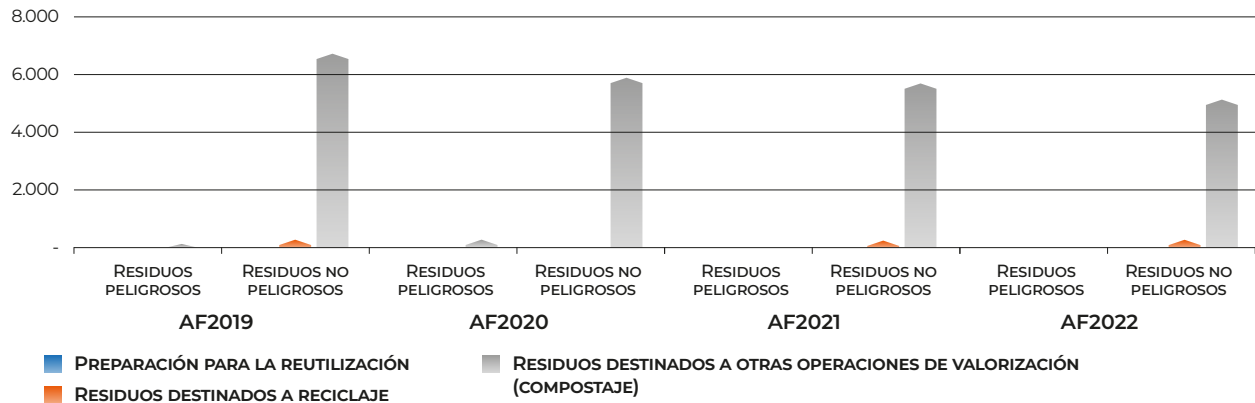
Para minimizar el impacto generado por los residuos, se dispone de procedimientos internos. Se dispone de un plan específico para minimizar la cantidad de residuos que van en vertedero, e incrementar la cantidad destinada a valorización.

RESIDUOS: GENERACIÓN (TONELADAS MÉTRICAS)	AÑO FISCAL 2019		AÑO FISCAL 2020		AÑO FISCAL 2021		AÑO FISCAL 2022	
	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos
Generación total	49.573		52.975		39.103		31.489	
Generación	38.814	10.759	38.304	14.671	28.222	10.881	23.067	8.422
Total residuos no destinados a eliminación	7.129		6.229		6.002		5.559	
Residuos no destinados a eliminación	117	7.012	274	5.955	35	5.966	58	5.501



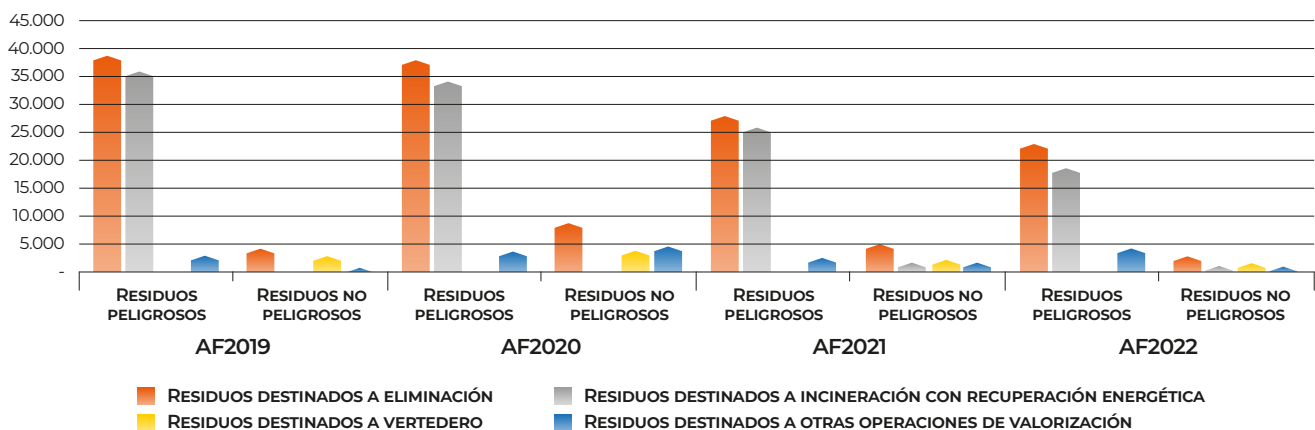
RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN POR OPERACIÓN DE VALORIZACIÓN (TONELADAS MÉTRICAS)	AÑO FISCAL 2019		AÑO FISCAL 2020		AÑO FISCAL 2021		AÑO FISCAL 2022	
	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos
Preparación para la reutilización	-	-	-	-	-	-	-	-
Residuos destinados a reciclaje	0,064	272	0,366	55	0,07	228	-	339
Residuos destinados a otras operaciones de valorización (Compostaje)	117	6.740	274	5.900	35	5.738	58	5.162

Residuos destinados a operaciones de valorización (t)



RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN POR OPERACIÓN DE ELIMINACIÓN (TONELADAS MÉTRICAS)	AÑO FISCAL 2019		AÑO FISCAL 2020		AÑO FISCAL 2021		AÑO FISCAL 2022	
	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos
Residuos destinados a eliminación total	42.444		46.745		33.102		25.930	
Residuos destinados a eliminación	38.697	3.747	38.030	8.716	28.184	4.917	23.006	2.924
Residuos destinados a incineración con recuperación energética	35.821	-	34.670	178	25.666	1.643	18.628	972
Residuos destinados a vertedero	-	3.086	-	3.872	-	2.249	-	1.309
Residuos destinados a otras operaciones de valorización	2.876	660	3.360	4.666	2.519	1.025	4.378	643

Residuos destinados a eliminación (t)



4.2.2 Desperdicio de alimentos

La actividad de UCE contribuye positivamente a minimizar el desperdicio de alimentos.



El uso de envases producidos a partir de poliamidas mejora la calidad y seguridad alimentaria, posibilitando un mayor tiempo de conservación y, por tanto, menores pérdidas, tanto de alimentos como de los recursos destinados a su producción. Al prevenir el desperdicio de alimentos, aumentar la eficiencia energética, reducir las emisiones de CO₂ y favorecer el desarrollo de tecnologías de energía renovable, los plásticos también contribuyen a la sostenibilidad económica y medioambiental (fuente Plastics Europe²⁴).



4.3 EMISIONES

4.3.1 Emisiones atmosféricas

[305.7]

La industria química tiene numerosos documentos de carácter obligatorio o de referencia de Mejores Técnicas Disponibles, MTDs, cuyo objetivo es la prevención, control y minimización de emisiones atmosféricas. Entre estos documentos se encuentran los siguientes: CWW BREF (Sistemas habituales de tratamiento/gestión de aguas y gases residuales en el sector químico), LVOC BREF (Producción de química orgánica de gran volumen), LVIC BREF (producción de química inorgánica de gran volumen) y WGC BREF (Sistemas comunes de gestión y tratamiento de gases residuales en el sector químico) entre otros.



El control de las emisiones atmosféricas se lleva a cabo aplicando Mejores Técnicas Disponibles (MTDs), tecnologías que permiten minimizar la emisión de contaminantes en los focos existentes en la instalación y garantizar el cumplimiento de los límites recogidos en la Autorización Ambiental Integrada en vigor y en la reglamentación aplicable para el caso de Repol.

Así mismo, la adaptación a las MTDs implica también tener bien identificadas las fuentes de emisiones atmosféricas y llevar a cabo una minimización de las mismas dentro de un proceso continuo y de forma integrada al sistema de gestión ambiental. Estas actuaciones se llevan a cabo de manera transversal con la colaboración de diversas áreas implicadas: producción, procesos, inspección, mantenimiento, medio ambiente... Durante el año fiscal **2022** se ha llevado a cabo la implementación del **proyecto de renova-**

(²⁴) <https://plasticseurope.org/knowledge-hub/plastics-the-facts-2022/>

ción de la unidad de producción de óleum, que lleva implícitas varias MTDs.

Los resultados de las emisiones durante este año fiscal permiten ver la **reducción de emisiones de SO_x** con motivo de la implementación de este proyecto.

El cálculo se realiza en base a las mediciones reglamentarias de los focos de emisión, a excep-

ción de uno de los focos, para el que se utilizan las mediciones de autocontroles (llevados a cabo por laboratorio externo acreditado), multiplicando la emisión por la cantidad de horas de funcionamiento del año fiscal. Cuando algún valor registrado es inferior al límite de detección del laboratorio, se valora esa emisión como la mitad del límite de detección (siguiendo la metodología utilizada en el reporte de emisiones PRTR).

EMISIONES ATMOSFÉRICAS	AF2019	AF2020	AF2021	AF2022
NO _x (t)	859	497	443	442
SO _x (t)	78,7	80,3	83,8	7,6
Compuestos orgánicos volátiles (COV, t)	13,4	9,3	6,5	5,6
Partículas (PM, t)	12,4	9,0	8,6	5,6

4.3.2 Ruido

Las instalaciones y configuración del proceso productivo de Repol son básicamente distintos a los de UCE y contribuyen a que la generación de ruido no tenga un impacto significativo. UCE comparte su perímetro con la compañía Bp Energía España S.A.U. por lo que existe un acuerdo para la valoración del ruido ambiental. La empresa ha desarrollado un plan de gestión que contiene numerosas actuaciones dirigidas a minimizar la afección sobre su entorno y adaptar sus instalaciones a las MTD, implantando medidas como:

- > Mediciones anuales en la fachada exterior de las viviendas próximas colindantes
- > Estudio anual de impacto acústico, a partir del cual se identifican los focos sobre los que es necesario realizar intervenciones para reducir su impacto
- > Aislamiento de equipos
- > Plan de mantenimiento de los equipos e instalaciones para que estos funcionen correctamente y con los niveles de emisión acústica garantizados por los suministradores
- > Implantación de especificaciones de compra

de equipos que garanticen unos niveles de ruido máximo

4.3.3 Contaminación lumínica

No existe requisito legal para el control de la contaminación lumínica en las instalaciones de UCE. Las actuaciones en este aspecto se centran en el plan de mantenimiento para el correcto funcionamiento y la sustitución por equipos con menor impacto ambiental.

4.3.4 Otros vectores ambientales

[303.1 / 303.2 / 303.4]

Emisiones al agua

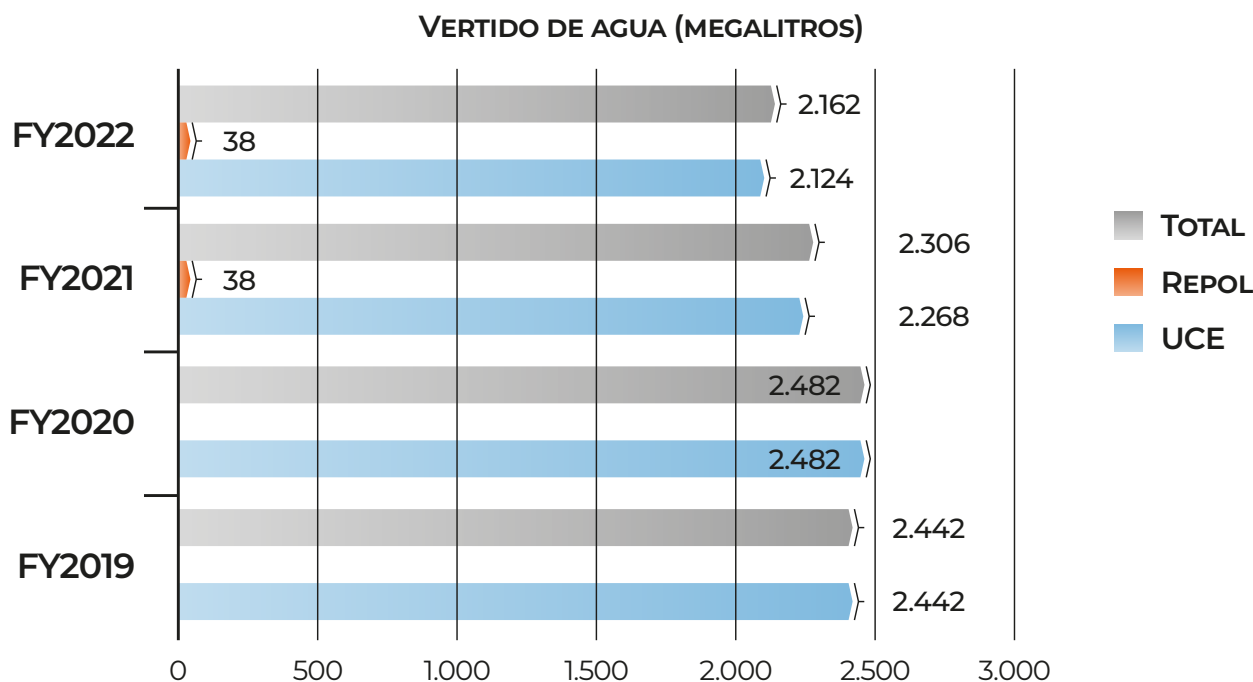
UCE Recibe agua de calidad industrial que trata internamente para adaptarla a los usos necesarios de la planta. El agua es consumida en los diferentes puntos y en el caso de UCE es tratada mediante una depuradora biológica para ser posteriormente vertida al mar. En el caso de Repol, el agua se recibe clorada y es vertida a la red de alcantarillado local. En ninguna de las dos zonas productivas se realizan extracciones de agua.





La gestión de los vertidos en UCE está enfocada a minimizar la cantidad de agua consumida y descargada y asegurar su calidad de manera que su afección al medio receptor sea la menor posible. En todo momento se trabaja para cumplir con los requisitos establecidos en la Autorización Ambiental Integrada y el BREF de Aguas Residuales en la Industria Química, en el caso de UCE, y con los criterios de la Ordenanza de vertidos en Almassora, en el caso de Repol.

La depuradora de UCE es biológica y está diseñada para reducir cargas de nitrógeno, mediante un proceso de anoxia-aerobia-anoxia y, así mismo, disminuir la materia orgánica. Los datos de consumo y vertidos se controlan mediante medidores, externo para el consumo, e interno para el vertido final.



En 2022 las medidas más destacables para la adaptación de la planta a las nuevas MTDs fueron los estudios básicos y de detalle para la implementación de una red de analizadores de caracterización de vertidos y los estudios necesarios para la implementación de un tanque de recogida de vertidos en situación de emergencia. Con estas medidas se optimiza el proceso de la planta de tratamiento de aguas residuales. El vertido en el AF2022 ha sido de **2.162 megalitros** de agua. No se producen vertidos en zonas de estrés hídrico.

Control de olores

La gestión del desempeño ambiental de la organización va más allá de los requisitos legales, con iniciativas que persiguen reducir los impactos en el entorno generados por la actividad. Las empresas del Polígono Industrial El Serrallo, entre las que se encuentra UCE, cuentan con un protocolo de actuación en caso de que se produzca alguna queja por olores entre los vecinos de la zona, ofreciendo una respuesta coordinada a la ciudadanía y a los organismos reguladores.

4.4 USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

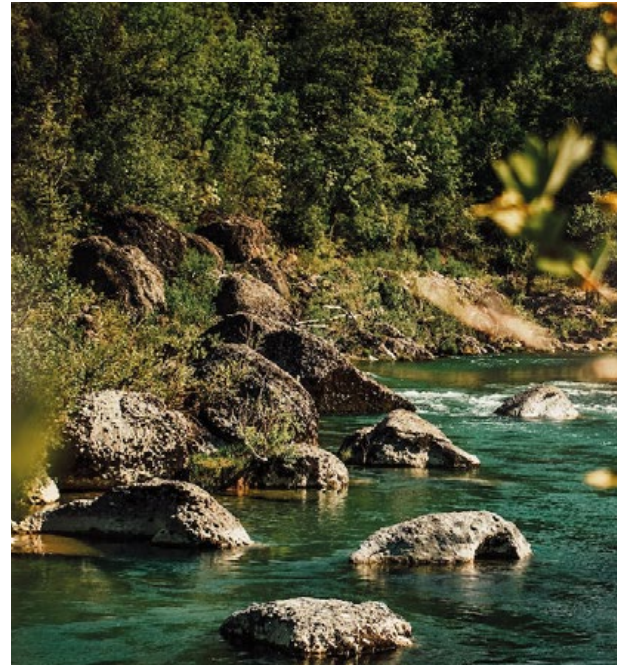
4.4.1 Control de agua

[303.3 / 303.5]

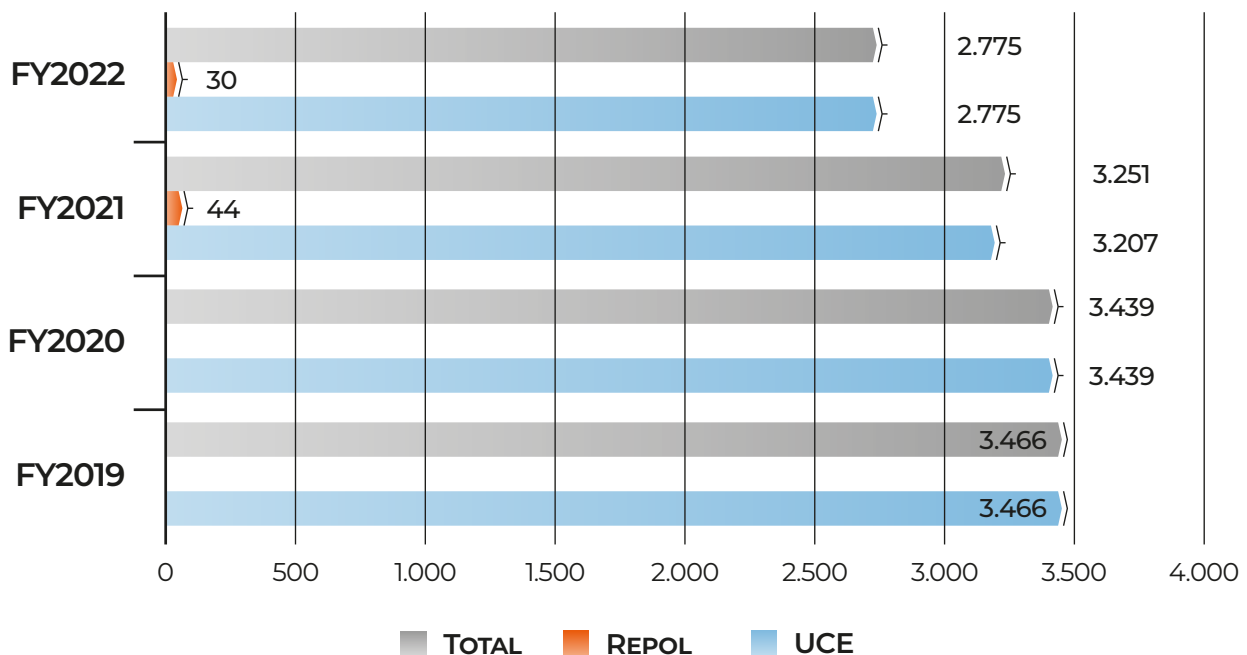
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



La gestión del agua engloba tanto el control de los vertidos generados como el impacto por el consumo de agua en las instalaciones. Se trabaja de forma continua para reducir el consumo de agua en el proceso de producción, que en el AF2022 alcanzó los 2.755 megalitros. La disminución en el consumo de agua se debe a la bajada de carga productiva.



CONSUMO DE AGUA (MEGALITROS)



4.4.2 Suministro de agua

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



El suministro de agua a la compañía se realiza mediante empresa comercializadora, principalmente agua industrial y agua potable para el consumo en edificios. La empresa **no realiza extracciones** de agua de ningún tipo. No hay extracciones de agua en zonas de estrés hídrico.

4.4.3 Consumo de materias primas

La **optimización del consumo de materias primas o intermedias** es un proceso continuo que precisa de la aplicación de mejoras técnicas de las unidades productivas a través de proyectos de inversión cuya ejecución se extiende a plazos superiores a un solo ejercicio fiscal.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



La caprolactama es el producto básico de la planta de UCE, de la cual dependen otros outputs como el nailon (que se obtiene mediante polimerización de la primera) o el sulfato amónico, que surge como coproducto de la misma. En el AF2022 el conjunto de la producción total conjunta para ventas de UCE y Repol ascendió a **494.728 toneladas**.

4.4.4 Consumo de energía

[302.1 / 302.2 / 302.3 / 302.4]

UCE trabaja continuamente siguiendo una estrategia alineada con los objetivos marcados por el Pacto Verde Europeo. Los esfuerzos están centrados en la reducción y optimización del consumo energético, lo que conlleva a la disminución de emisiones. La organización apuesta

por un consumo responsable de la energía y el fomento del uso de energía verde como punto de partida en el camino hacia la neutralidad de carbono.

Para el presente informe el consumo de energía y la intensidad energética se han calculado de manera conjunta para UBE Corporation Europe S.A.U. y Repol S.L.U.

Desde el ejercicio 2010²⁵ la ratio de intensidad energética ha disminuido un 36,9% en planta como consecuencia de la implementación de mejoras de proceso y operativas.

En relación al consumo energético dentro de la organización, durante el AF2022 se han obtenido los siguientes resultados:

CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN		2010 (AÑO NATURAL) (MWh)	2022 (AÑO FISCAL) (MWh)
a. Consumo combustibles fuentes no renovables*	GN+FO+GO+FG	717.687	346.817
b. Fuentes renovables		0	124.832
c. Consumos energéticos			
Electricidad (MWh)	Consumo	141.399	163.198
	Consumo de origen renovable	0	124.832
Calefacción		n.d	n.d
Refrigeración		n.d	n.d
Consumo vapor**		17.217	15.244
d. Ventas energéticas			
Electricidad vendida		113.232	49.707
Calefacción vendida		0	0
Refrigeración vendida		0	0
Vapor vendido		0	0
e. Consumo total de energía dentro de la organización		763.071	475.553
Intensidad energética		1,525	0,961

*Para el cálculo del consumo de combustibles de fuentes no renovables del AF2022, se han tenido en cuenta: gas natural, fuel oil, y gasoil, mientras que el cálculo del año base incluye el fuel gas (combustible no empleado en la actualidad).

**Considerando la compra externa.

(²⁵) A partir de 2010 se abordaron numerosos proyectos para la mejora de la eficiencia energética.

4.4.5 Sustancias químicas



Las principales sustancias químicas empleadas en los procesos de producción de las plantas de UCE, con posible afección al medio ambiente, son catalizadores y disolventes orgánicos.



El catalizador se selecciona teniendo en cuenta varios factores de manera que se alcance un equilibrio entre actividad, selectividad del catalizador, vida útil del catalizador y utilización de metales menos tóxicos. Los disolventes orgánicos se recuperan mediante técnicas adecuadas, se depuran si resulta necesario y se

reintroducen en el proceso o la operación, mejorando así la eficiencia en el uso de recursos.



4.5 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

[304.1 / 304.2 / 304.3 / 304.4]

La actividad de Repol no tiene impacto significativo en relación con la biodiversidad. Por su parte las instalaciones de UCE no se encuentran tampoco en zona protegida o de gran valor para la biodiversidad, situándose en las inmediaciones del puerto de Castellón. Anualmente se lleva a cabo, por parte de un laboratorio acreditado, un estudio para evaluar la calidad del agua y la posible afección de la actividad de UCE a esta zona de influencia de la desembocadura de las aguas tratadas en la estación depuradora propia de la instalación.

El Análisis de Fitoplancton Marino, caracterización de comunidades

bentónicas y cartografía bionómica proporciona datos ambientales sobre la comunidad fitoplanctónica, las biocenosis marinas y el estado de conservación de las comunidades bentónicas infaunales, presentes en la zona de vertido y de influencia del emisario submarino de la empresa, ubicada al sur del puerto de Castellón.



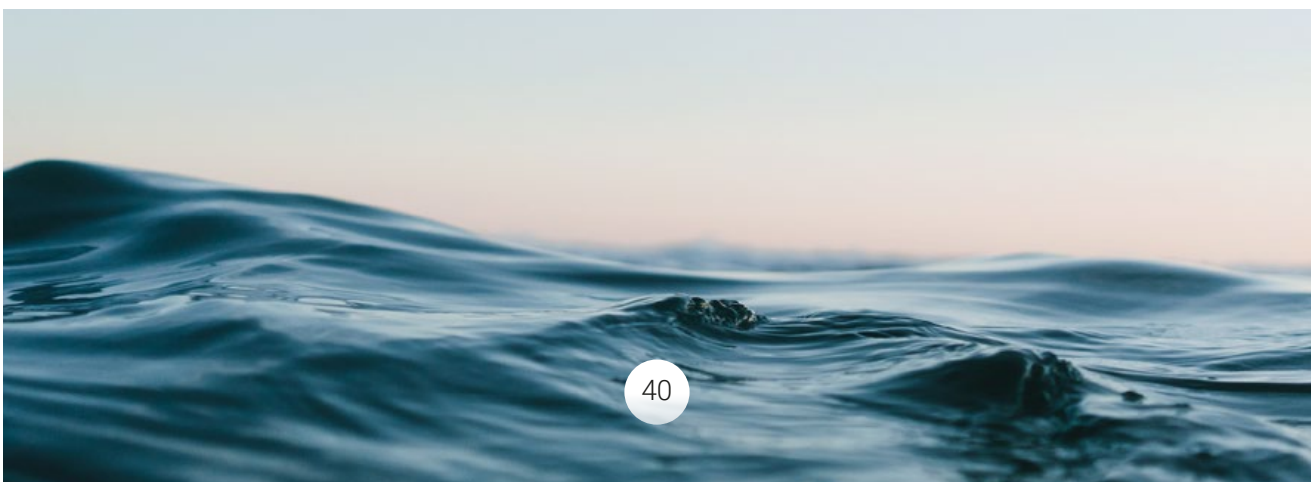
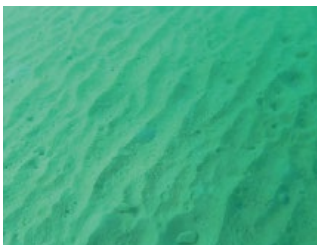
Para la campaña de 2022 se han obtenido las siguientes conclusiones:

- > Las especies potencialmente tóxicas o nocivas identificadas en las muestras no alcanzan concentraciones celulares lo suficientemente elevadas como para mostrar sus efectos negativos sobre el medioambiente y/o la salud humana.
- > Ausencia de Proliferación Algal Nociva o "marea roja".
- > No se detecta deterioro de la masa de agua en base a los resultados del análisis fitoplanctónico.
- > Se ha determinado que el estado ecológico es muy bueno en uno de los cinco puntos muestreados, y bueno en los restantes.

En octubre de 2022 se realizó una jornada de voluntariado de los empleados de UCE con la

Fundación Adecco, para el desarrollo de competencias básicas con personas con discapacidad, a través de una actividad de creación de casetas

para aves insectívoras, que se colocaron en el entorno de la Ermita de Santa Quiteria, en Almasora (Castellón).



5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL



INTRODUCCIÓN

[2.7 / 2.8 / 3.3]

La gestión de los recursos humanos en UCE toma como base la **Política Global de Recursos Humanos del grupo UBE**, formulada



en 2015 por UBE Corporation y que define los valores compartidos por el grupo en la gestión de los recursos humanos. Aunque la normativa, costumbres y sistemas de recursos

humanos pueden variar a través de los diferentes países donde UBE tiene presencia, esta política establece el enfoque fundamental y de largo plazo para la gestión, dado que se considera a cada persona de la plantilla como el activo empresarial más importante y valioso. En razón de todo ello, la empresa se compromete a:

- > **Valorar la diversidad** y respetar la individualidad de cada persona
- > **Mantener la motivación** muy alta, estimulando la creatividad y autonomía

Se espera a su vez que toda la plantilla cumpla con los siguientes requisitos:

- > Ser conscientes de su responsabilidad en sus comportamientos como miembros del grupo UBE
- > Comunicar de forma proactiva dentro y fuera de UBE con una mentalidad global
- > Impulsar la mejora continua del negocio, promoviendo el trabajo en equipo y el pensamiento innovador
- > Mostrar sus especialidades en cada campo y trabajar para conseguir grandes resultados
- > **Buscar el crecimiento personal** a través de la auto-transformación y aceptar el reto de buscar posibilidades infinitas

La empresa tiene una trayectoria de **creación neta de empleo en años recientes** por el aumento de proyectos técnicos y de gestión, y la ampliación de la actividad productiva en la fábrica de Castellón, donde se concentra la mayor parte de la plantilla, con un **impacto socioeconómico positivo en el entorno**.

CREACIÓN DE EMPLEO

	Plantilla total del grupo consolidado	Plantilla de la central en España	Plantilla en filiales
a 31.3.2022	613	475	138
a 31.3.2023	617	495	122

- > **Proporcionar oportunidades** a cada persona para desarrollarse en base a su propia profesionalidad
- > Llevar a cabo una **evaluación y remuneración justa**
- > Esforzarse por **mejorar el ambiente de trabajo**

En el año fiscal 2022 UCE subcontrató servicios diarios en su fábrica superiores a 260²⁶ empleos a jornada completa. Adicionalmente, según las estimaciones de la Federación de la Industria Química Española, existe un factor multiplicador del 0,67 de empleo inducido por cada puesto de trabajo directo en el sector²⁷, contribuyendo a la generación adicional de empleo a través de otras

(²⁶) El personal contratista prestó servicios por un total de 459.600 horas y la jornada anual conforme el convenio colectivo sectorial es de 1.752 horas.

(²⁷) <https://www.feique.org/pdfs/radiografiasectorial.pdf>

prestaciones de servicios como trabajos de ingeniería, consultoría, asesoría legal, servicios logísticos, de transporte y almacenamiento, gestión de residuos, servicios especializados, restauración, banca, etc. Aplicando dicho factor a la plantilla de 495 empleados y empleadas en la fábrica de UCE se obtendrían 332 empleos inducidos.

Los retos de futuro en materia de recursos humanos son:

- > Alinear progresivamente las políticas de personal en las empresas filiales del grupo UCE en los campos de formación, gestión del desempeño y desarrollo profesional
- > Desarrollar el potencial del personal para un liderazgo global dentro del grupo UCE y preservar el conocimiento y expertise acumulados



5.1 SEGURIDAD Y SALUD

[2.26 / 403.1 / 403.2 / 403.4 / 403.8]

UBE Corporation Europe tiene un firme compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores, empleados y contratistas, como expresa su Política de Gestión, promoviendo la consulta y participación. Se enmarca en el sistema de gestión integrado, certificado conforme a la norma **ISO 45001** y se traduce en la realización de los esfuerzos necesarios para prevenir situaciones de riesgos y, ante ellas, estar preparados y actuar de forma eficaz.



Durante el ejercicio 2022 el **Comité de Continuidad de Negocio**, constituido a finales del año 2020 para establecer y supervisar la estrategia de respuesta de UCE ante la pandemia de Covid-19, mantuvo su vigilancia, adaptando las medidas de aplicación en la empresa a la estrategia contra el Covid-19 de las autoridades sanitarias y la incidencia en España en cada momento. Al final del año fiscal el trabajo se desarrollaba de una forma prácticamente normal y no se apreciaban grandes riesgos para el personal, limitándose la incidencia a algunos casos de infección con afección leve.



Continuamente se evalúa el desempeño en seguridad y se establecen planes estratégicos para mejorar los resultados de forma mantenida en el tiempo.

Garantizar unas condiciones de trabajo seguras en todas las áreas y actividades es una prioridad para la compañía, siguiendo los siguientes principios:

- > Uso de herramientas proactivas para identificar los peligros, evaluar y mitigar los riesgos



- > Programas de formación actualizados y empleo de nuevas tecnologías, como simulador de realidad virtual
- > Consulta a los trabajadores y fomento de su participación en materia de seguridad
- > Reporte de incidentes, análisis y divulgación de las lecciones aprendidas
- > Liderar con el ejemplo. Reconocimientos a la dedicación a la seguridad y salud laboral

Se han establecido los siguientes mecanismos y herramientas para la consulta y participación de los trabajadores en relación a la seguridad y salud laboral:

- > Comité de Seguridad y Salud
- > Reuniones de seguridad, salud y medio ambiente de grupo
- > Procedimientos específicos para hacer Comunicado de riesgos y reportar Incidentes-sucesos
- > Análisis de riesgos, Observaciones preventivas de seguridad y medio ambiente, e Inspecciones de seguridad
- > Propuesta de mejoras de seguridad y salud de acuerdo al procedimiento interno de Gestión del cambio

Para favorecer el **proceso de información y consulta** se han creado en UCE diversos canales de comunicación interna:

- > IntraUbe (intranet)
- > Tablones de anuncios
- > UBEConnect (app corporativa, disponible en todo el grupo)
- > Sistema de cartelería digital

La evaluación de riesgos de los puestos de trabajo se realiza utilizando la matriz de riesgos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y aplicando igualmente otras herramientas de análisis y control como las inspecciones de seguridad, observaciones preventivas de seguridad, análisis de seguridad en el trabajo o permisos de trabajo. Desde 2016 UCE cuenta con un software propio para gestionar dichas evaluaciones, con el objetivo de ser más ágiles en la elaboración y modificación de las mismas y mejorar su contenido. Los estudios de seguridad de los procesos se realizan conforme ha sido mencionado en el apartado 2.5 de este informe.

Durante el ejercicio 2022 se ha extendido el uso de UBEConnect y cartelería digital como herramientas de comunicación interna en Repol y se han comenzado evaluaciones y pruebas para la futura adaptación de otros mecanismos de consulta y participación en seguridad y salud laboral, como las observaciones preventivas o las inspecciones de seguridad. El cuadro adjunto muestra las herramientas de análisis y prevención planificadas y ejecutadas en UCE.



OBSERVACIONES PREVENTIVAS		INSPECCIONES DE SEGURIDAD		REUNIONES DE SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE DE GRUPO	
Planificadas	Realizadas	Planificadas	Realizadas	Planificadas	Realizadas
178	176	42	42	236	247



5.1.1 Seguridad y salud en el trabajo

[403.2 / 403.3 / 403.4 / 403.5 / 403.7]

La compañía cuenta con un **Plan estratégico de seguridad** y un Comité Central de Seguridad a través de los cuales se impulsan actividades de mejora continua y se organizan grupos de trabajo multidisciplinares que enriquecen el enfoque de seguridad y salud. Dentro del sistema de gestión de la seguridad, como herramienta para alcanzar la excelencia destaca el **Manual de Normas de Seguridad** que tiene como objetivo establecer indicaciones para desarrollar el programa anual de observaciones preventivas de seguridad y medio ambiente (OPS) y una guía para llevarlas a cabo. El resultado de esta actuación es la identificación de deficiencias que afectan a la seguridad y salud del personal. Otro pilar básico en la prevención de riesgos laborales para proporcionar un entorno seguro a los trabajadores es la **formación en seguridad y salud** en el trabajo. La formación inicial y periódica en esta materia está definida a través de la matriz de formación por puesto de trabajo de todo el personal propio. Para poder llegar a todos los trabajadores, no solo a los propios empleados, todo el personal contratista debe pasar un curso inicial de seguridad sobre los riesgos de la actividad de UCE, medidas de emergencia y principales normas de seguridad y salud en el trabajo, que debe renovarse anualmente. UCE realiza acciones de formación en seguridad y salud para nuevos empleados, formación continua de refresco a los empleados y formación para contratistas.

UCE tiene constituido un **servicio de prevención propio** con la especialidad de vigilancia de la salud, mancomunado con la empresa Bp Energía España S.A.U. El **Servicio médico** o Clínica constituye una Unidad Básica Sanitaria conforme el RD 843/2011 de desarrollo de la actividad sanitaria de los servicios de prevención y realiza la vigilancia de la salud del personal mediante la observación de las condiciones de trabajo y los efectos

de estas sobre el propio trabajador. El objetivo es proporcionar una protección eficaz respecto a los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, cumpliendo con los requisitos legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales.



5.1.2 Accidentes de trabajo

[403.9 / 403.10]

Los objetivos principales en materia de seguridad y salud en el trabajo pasan por alcanzar los cero accidentes con baja y reducir el número de incidentes de seguridad de procesos por pérdida de contención.

En el año 2022 no se han producido accidentes fatales en el grupo ni se ha registrado caso alguno de enfermedad o accidente laboral en las sedes de Alemania, México y Brasil. La ratio de accidentabilidad de UCE reportada indica que, aproximadamente, 1 de cada 5 incidentes que se producen en la planta es susceptible de causar

algún tipo de daño personal, mostrando por una parte que se reporta la gran mayoría de incidentes, y por otra, que es necesario aumentar aún más la cultura de seguridad en UCE, extendiendo el modelo igualmente a Repol.

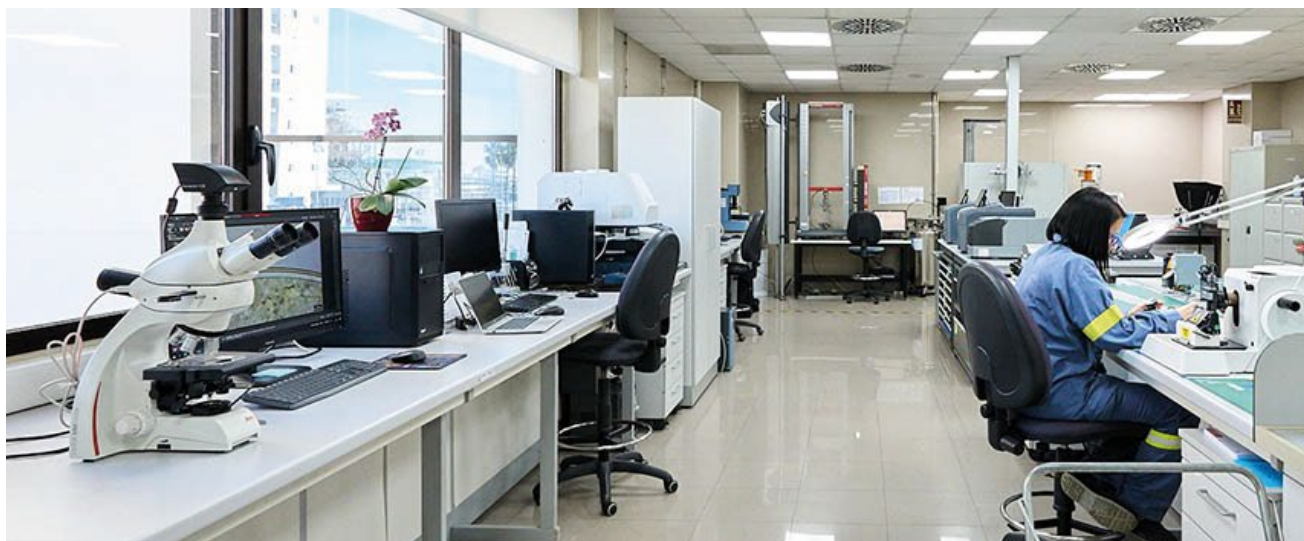
El **Índice de Seguridad de Procesos (Process Safety Events)**, es un indicador establecido voluntariamente, relacionado con la seguridad efectiva de los procesos productivos. Mide el número de incidentes que suponen una fuga o pérdida de confinamiento de materiales. Los incidentes se clasifican como Tier 1 o Tier 2, según la cantidad y la peligrosidad de las sustancias, conforme las recomendaciones de la organización *Center for Chemical Process Safety* (CCPS) basados en el API 754²⁸.

RESULTADOS SEGURIDAD Y SALUD

Indicador UBE Corporation Europe	AF 2020	AF 2021	AF 2022
Índice de Seguridad de Procesos	10,4	9,8	0,83
Ratio accidentabilidad	20,9	21	21,4
Índice de frecuencia	17,92	24,42	18,81
Índice de gravedad	0	0,09	0
Indicador Repol	AF 2020	AF 2021	AF 2022
Índice de Seguridad de Procesos	N/A	N/A	N/A
Ratio accidentabilidad	N/A	N/A	62
Índice de frecuencia	82,68	49,66	101,01
Índice de gravedad	0,03	0,01	0,85

Índice de Seguridad de Procesos	AF 2020	AF 2021	AF 2022
Índice objetivo	8	8	8
Índice efectivo	10,4	9,8	0,83

(²⁸) <https://www.api.org/products-and-services/standards/important-standards-announcements/754>



En el desempeño de seguridad de procesos el año 2022 finalizó por debajo del valor objetivo al producirse una pequeña fuga de líquido inflamable en una tubería, con menores consecuencias (Tier 2). La investigación correspondiente a este incidente reportable concluyó que la causa raíz se debía fundamentalmente a la corrosión bajo el aislamiento de la tubería, que causó degradación del material. La acción correctiva fue la sustitución completa de la línea, para evitar repeticiones, así como la mejora del plan de inspección de las líneas.

Por lo que respecta a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en UBE Corporation Europe, se investigan todos los incidentes utilizando distintas técnicas para determinar las

causas básicas de los mismos. En los incidentes se distingue entre personal propio y contratista, clasificando los accidentes como primeros auxilios, accidentes sin baja y accidentes con baja.

Durante 2022 descendió tanto el número de accidentes laborales con baja y sin baja como las asistencias médicas ocurridas entre el personal propio y contratista en UCE. La empresa ha investigado las causas últimas de cada suceso y ha aplicado una serie de mejoras y refuerzos en la formación para evitar su repetición. En Repol, la accidentabilidad se ha visto incrementada al venir de un año con cero accidentes con baja y sin baja.

TABLA DE RESUMEN DE ACCIDENTES POR SEXO (ESPAÑA)

AÑO FISCAL	PRIMEROS AUXILIOS		ACCIDENTES SIN BAJA		ACCIDENTES CON BAJA		PRIMEROS AUXILIOS CONTRATISTAS		ACCIDENTES SIN BAJA CONTRATISTAS		ACCIDENTES CON BAJA CONTRATISTAS	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
UCE 2020	1	11	0	0	0	0	1	14	0	0	0	1
UCE 2021	1	14	0	1	0	1	1	8	0	0	0	1
UCE 2022	0	7	0	1	0	0	0	7	0	1	0	1
REPOL 2020	3	10	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0
REPOL 2021	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
REPOL 2022	0	7	0	4	0	2	0	0	0	0	0	0

5.1.3 Enfermedades profesionales. Promoción de la salud.

[403.6 / 403.10]

En el año 2022 no se ha registrado ningún caso de enfermedad laboral. UCE dispone de servicio médico mancomunado que ofrece atención a todo el personal, tanto propio como contratista, las 24 horas del día.

El programa **UBE Healthy**, puesto en marcha durante el ejercicio 2017, fue reconocido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) durante el VI Encuentro de la Red Española de Empresas Saludables (REES) celebrado en diciembre de 2021²⁹.

El programa está encaminado a preservar y fomentar la salud facilitando la práctica de hábitos de vida saludable, orientados hacia los tres ámbitos de la salud (mental, social y físico).

En el área física se han definido cuatro líneas de trabajo: Actividad física, Alimentación saludable, Tabaquismo y Prevención de enfermedades. En el área mental se desarrollan actuaciones de carácter preventivo con el fin de proporcionar determinadas herramientas a los empleados y la línea de supervisión para una mejor autogestión. Por último, en el área social, más allá de las relacio-



nes jurídico-laborales, se promueven acciones de voluntariado o participación social que generan un impacto positivo en los propios empleados, sus familias y la sociedad en su conjunto.



(²⁹) <https://www.insst.es/buenas-practicas>

UBE Healthy: buenas prácticas en promoción de la salud. Ejemplos del ámbito mental.

Para la atención y mejora del bienestar mental del personal la empresa cuenta con varias herramientas enmarcadas en el sistema de prevención de riesgos laborales y el programa transversal UBE Healthy. Psicomet es un protocolo integrado en el programa

anual de vigilancia de la salud con el fin de evaluar el nivel de estrés y detectar de forma precoz los riesgos para la salud de naturaleza psicosocial, sean o no de origen laboral. Ello permite activar los medios necesarios para paliarlos antes de que puedan derivar en un problema de salud.

El PAE (Programa de Ayuda al Empleado) ofrece soporte psicológico gratuito a los trabajadores, a través de la consulta con expertos, que procurarán ayudar a reconducir situaciones o relaciones que estén causando malestar emocional, ya sea en el entorno laboral, familiar o social. El número de consultas individuales al servicio ha sido similar al del año fiscal anterior y la mayor parte de ellas, de nuevo focalizadas en el entorno familiar. En este año fiscal, 54 empleados han participado en los webinars de la campaña “Cuidado de la Salud Emocional”, lo que nos muestra un claro aumento del interés por dotarse de herramientas adecuadas para la gestión psicosocial. La campaña ha puesto al alcance del personal una serie de webinars, videos didácticos y ejemplos prácticos para mejora del cuidado de la salud en diversos campos.

En colaboración con el Teléfono de la Esperanza de Castellón se organizó una charla-taller con asistencia de 43 personas, basada en los principios de la Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC), con el fin de entender las características y el origen de los pensamientos irracionales más comunes, aprendiendo a combatirlos y cambiarlos por otros realistas para lograr una gestión emocional más equilibrada.



UBE PARTICIPA EN EL CONGRESO ESTATAL DE EMPRESAS SALUDABLES

Días atrás, Pablo Vera, del Área de Producción de UBE participó en el Congreso Estatal de Empresas Saludables organizado por el Gobierno de Navarra, FCC Medio Ambiente y Matukio, para compartir las buenas prácticas aplicadas dentro del programa UBE Healthy, que desde 2017 despliega múl-

tiples actividades: para la prevención del riesgo cardiovascular y del riesgo psicosocial, la promoción de la alimentación saludable y la actividad física, o la oferta anual de un programa para dejar de fumar. El programa fue reconocido en 2021 por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2 RELACIONES SOCIALES

5.2.1 Diálogo social

[2.26]

8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



Conforme la **Política Global de Recursos Humanos**, y por encima de lo exigido normativamente, existen múltiples canales con los trabajadores y sus representantes legales, para compartir la información e

impulsar una comunicación significativa y fluida, como se ha citado en el apartado 5.1 Estas herramientas son accesibles para todo el personal, publican frecuentemente información relativa a aspectos de seguridad, salud, protección, medidas de bienestar, noticias y actividades de la matriz y de las filiales, temas formativos, empresariales etc. y cuentan con diversas secciones para favorecer la participación.

Además del comité de empresa, se pueden presentar consultas y sugerencias de índole general a través de la línea de supervisión o el personal de Recursos Humanos, pudiendo ser escaladas en su caso a los niveles superiores de decisión o a otros departamentos. Los comités de trabajo de Recursos Humanos y seguimiento económico, Igualdad, Disciplina operacional, Aprobación de mejoras, Seguridad y salud laboral, Seguridad de las operaciones y Mejoras de seguridad, entre otros, permiten conjugar aspectos de la gestión empresarial con una mayor transparencia y fluidez comunicativa y permiten la participación del personal relacionado con ciertas funciones o proyectos.

La página web del grupo es un vehículo de comunicación general que pone al alcance del público información sobre las políticas, principios y certificados de gestión de la empresa, principales objetivos y logros, productos y sus aplicaciones etc.

5.2.2 Convenios colectivos

[2.20 / 2.30 / 401.2]

UBE Corporation Europe está sujeta al **Convenio General de la Industria Química**. Dentro de este marco global se pactan acuerdos de empresa que mejoran las condiciones del citado convenio. Los últimos acuerdos alcanzados con el comité de empresa abarcan los años fiscales 2021, 2022 y 2023. El comité de empresa está compuesto por 13 personas y su funcionamiento queda regulado por el artículo 84 del actual convenio general de la industria química. Igualmente queda reconocida la figura del delegado sindical del centro de trabajo de Castelló, representante de la sección sindical de las organizaciones sindicales con representación en dicho centro, con las atribuciones y obligaciones que resulten de su regulación legal. **Repol** se rige también por el Convenio General de la Industria Química, estando el 100% del personal del grupo UCE en España sujeto a acuerdos empresariales colectivos, con mejoras sobre el convenio general citado. El balance de los acuerdos es positivo y su aplicación equilibrada ha permitido una fluida relación de diálogo social.

UBE Europe GmbH no pertenece a ninguna organización patronal y no existe un convenio colectivo de aplicación obligatoria en su caso, por lo que el personal no está sujeto a un convenio, pero sí lo está a las leyes laborales aplicables en cada región y a nivel estatal, habiendo un acuerdo de condiciones entre la dirección y el personal. Las condiciones salariales particulares son acordadas con la nueva persona empleada en el momento de su contratación según sus circunstancias concretas, pero siempre dentro del rango de otras contrataciones comparables, y con el asesoramiento de compañías de selección externas. Los incrementos anuales para la plantilla, calendario laboral etc. son autorizados por el comité de dirección de la empresa.



UBE Latin America Serviços toma como referencia para la actualización salarial anual el convenio colectivo de la asociación patronal Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, informações e pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo.

UBE México S. de R.L. de C.V. no pertenece a ninguna organización patronal y no existe un convenio colectivo de aplicación obligatoria en su caso, estando el personal sujeto a las leyes laborales aplicables y existiendo un acuerdo de condiciones con la dirección.

Plan de Pensiones.

[201.3]

UCE es el promotor de un **Plan de Pensiones de promoción conjunta** constituido el 10 de julio de 1990 e inscrito en el Registro Administrativo de Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda con el número F0214, siendo partícipes aquellos empleados indefinidos que se adhieran voluntariamente. Su finalidad es mejorar el Régimen General de la Seguridad Social, con el fin de proporcionar beneficios de jubilación, invalidez, viudedad, orfandad y herencia a los beneficiarios del mismo, y se rige por la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, su Reglamento y demás normativa aplicable.

La entidad gestora del fondo es VidaCaixa, S.A.U. de Seguros y Reaseguros, siendo la entidad depositaria CecaBank, S.A y el auditor Mazars Auditores, S.L.P. La vigilancia y control del plan corresponde a una comisión de control compuesta por doce personas.

Puede ser partícipe cualquier empleado que reúna las condiciones y requisitos que se determinan en el reglamento. Para la cobertura de las prestaciones de ahorro (jubilación) la aportación del promotor en 2022 fue del 2,5% del salario total y la del partícipe, el 0,6%. Los partícipes pueden realizar aportaciones voluntarias sin superar el límite fijado por la legislación vigente en cada momento.

Seguro colectivo. Planes de ayuda de estudios. Fondo Social. Otras ayudas.

[401.2]

La empresa tiene contratados seguros colectivos de vida y accidentes.

El sistema de **Planes de ayuda de estudios** aplica al personal con contrato indefinido y permite el reembolso de hasta dos tercios de los gastos de estudio de la persona empleada por UBE, con un máximo de 1.500 euros por curso académico o año. En el caso de la ayuda para estudios escolares o universitarios de hijos de empleados, el tope es de 4.500 euros para la totalidad de los estudios.

El objetivo principal del **Fondo Social** es el de estimular la conciencia colectiva de seguridad, obteniendo en función de los resultados colectivos en seguridad unas aportaciones económicas que constituirán un fondo con finalidad asistencial y conmemorativa. Las aportaciones están supeditadas a la ausencia de accidentes de trabajo con baja, de acuerdo con la filosofía de UCE. El fondo se destina a la concesión de ayudas económicas, no previstas por otro plan social de UCE, y a la conmemoración de hitos relacionados con la seguridad en el trabajo y caracterizadas por la ausencia de accidentes con baja. Con cargo al Fondo Social, los empleados pueden solicitar ayudas en concepto de préstamos hasta una cuantía de 5.000 €.

Otras ayudas existentes para el personal son:

- > Plan de ayuda para **guardería** de hijos de empleados: pago de 70 euros mensuales como máximo por los costes incurridos en la inscripción de los hijos e hijas en guarderías infantiles. También se subvencionan 25 € semanales por la inscripción de hijos e hijas en escuelas infantiles durante periodos no lectivos.
- > Compensación de **intereses de créditos personales**. (Con determinados requisitos de antigüedad en la empresa). Consiste en el pago de parte de los intereses satisfechos por el empleado beneficiario a una entidad financiera,

derivados de la suscripción de un crédito personal. Se subvenciona el 100% de los intereses cuando el préstamo se solicita para sufragar inversiones o bienes de consumo relacionados con la eficiencia energética o medioambiental.

> **Préstamos** para la adquisición de automóviles o de vivienda. (Con determinados requisitos de antigüedad en la empresa).

> **Seguro de salud** para empleados y familiares. La empresa subvenciona 10 € mensuales del coste de salud del empleado.

El **total de capital destinado a estos beneficios sociales** por parte de UCE para el AF2022 fue de **186.718 euros**. De estos, 106.906 euros se destinaron a ayudas a los estudios de los hijos e hijas, de un total de 211 empleados.

BENEFICIOS SOCIALES UCE ESPAÑA

	Total año 2022 (€)	nº empleados beneficiados	Hombres	Mujeres
Ayuda estudio empleados	13.629,92	30	18	12
Ayuda estudios de hijos	106.906,02	211	159	52
Compensación de intereses	32.569,11	86	75	11
Ayuda guardería	33.612,91	104	74	30
Ayuda seguro de salud parte coste subvencionado (10€) y directivos 100%	61.398,17	201	157	44
TOTAL	186.717,96			

DESCRIPCIÓN BENEFICIOS SOCIALES EN EMPRESAS GRUPO UCE

TIPO DE BENEFICIO	UEG	ULA	Repol
Tiques de comida (cuando se come en el trabajo)	Sí	Sí	Sí
Gastos de desplazamiento a la oficina o coste de aparcamiento en garaje	Sí		
Gastos de desplazamiento (parcialmente)		Sí	
Bebidas en la oficina (té, café, agua)	Sí		Sí
Seguro de accidente	Sí		
Seguro de equipaje	Sí		
Mesa ajustable en altura (despacho)	Sí	Sí	Sí
Cursos no identificados como necesidad de formación, pero relacionados con el trabajo	Sí	Sí	
Ayuda financiera para celebración de matrimonio, nacimiento de hijo/a	Sí		
Compensación por gastos de enfermedad de hijos/as	Sí		
Gastos de guardería (con justificación)		Sí	
Seguro de salud y dental		Sí	Sí

5.3 EMPLEO

5.3.1 Empleados

[202.2/ 405.1]

Estructura por grupos profesionales y niveles funcionales.

UBE Corporation Europe cuenta con un total de 617 personas en plantilla con la siguiente distribución.

EMPRESA	TOTAL	% MUJERES
UBE Corporation Europe	495	22,42%
Repol	68	22,06%
UBE Europe GmbH	41	56,10%
UBE Mexico	4	25,00%
UBE Latin America	9	55,56%

Un 88,8% (8 de 9) de los altos ejecutivos han sido contratados en la región o comunidad local de UCE.



El **Manual de Normas de Personal** regula las relaciones de trabajo entre el grupo y sus empleados, con la finalidad de adaptar las características peculiares de la compañía a la legislación y formalizar en un texto

único cuantos detalles sobre la relación laboral de UCE, pautas de conducta y usos concretos enmarcan los derechos y obligaciones de ambas partes.

La estructura profesional da respuesta a las exigencias del régimen de organización del trabajo y de la producción, permitiendo la adaptabilidad y la optimización en la utilización de los recursos disponibles y la progresión económica y profesional del personal. Se potencian la **polivalencia y la capacitación profesional**, con el fin de obtener los mejores niveles de eficiencia

en la asignación de los recursos humanos, y propiciar el máximo grado de versatilidad laboral y desarrollo profesional al objeto de que los trabajadores se sientan integrados y reconocidos profesional y retributivamente.

UCE cuenta con una **clasificación profesional** con nueve categorías, de los que los niveles 0 y 7 incluyen a los niveles directivos y los niveles del 1 al 6, a diferentes grupos profesionales, estando el nivel 55 reservado a situaciones especiales, como personal extranjero o expatriado para prestar sus servicios de manera temporal desde España. En Repol las categorías van del 0 al 8, siendo el grupo 0 el correspondiente a la alta dirección³⁰.

Los niveles funcionales son intervalos de clasificación que posibilitan agrupar horizontalmente diferentes grados de responsabilidad y de contenido organizativo, determinando los grados de promoción profesional y la equivalencia retributiva a las tablas salariales. La pertenencia a un grupo profesional capacita a dichos empleados y empleadas para el desempeño de una tipología de puestos, según la equivalencia entre grupos y niveles establecida. Cada nivel tiene asociado un referente retributivo.

Personal externo.

[402.1 / 403.8]

El número de trabajadores externos en las instalaciones de UCE es muy variable y dependiente del calendario de mantenimiento de las instalaciones, así como de la planificación de los proyectos en curso. La media en el ejercicio 2022 fue superior a 260 personas. Todos los contratistas y subcontratistas que prestan servicios en las instalaciones de UCE cumplen los requisitos establecidos en las condiciones generales de contratación de servicios de UCE, conforme la normativa establecida. La coordina-



(³⁰) Véase la descripción de los grupos profesionales en el Anexo 4.

ción de actividades empresariales y las autorizaciones para trabajos en planta se realizan por medio de la plataforma CTAIMA, que proporciona este servicio al sector químico a nivel nacional.



Promoción y desarrollo profesional.

[402.1]

La evolución profesional y retributiva dentro de la estructura profesional diseñada tiene dos trayectorias:

> Ascendente o promoción profesional.

Supone la subida de nivel funcional como consecuencia del desarrollo de funciones o el desempeño de puestos encuadrados en un nivel de mayor responsabilidad.

> Horizontal o desarrollo profesional.

Consiste en la progresión profesional y económica dentro del mismo nivel de responsabilidad.

Tanto el ascenso de nivel como el desarrollo profesional, supone consolidar la situación profesional y retributiva que se vaya alcanzando.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual:

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por la empresa al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo:

Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

Clasificación profesional por empresas:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL UBE CORPORATION EUROPE (ESPAÑA)

Grupo profesional	0	1	2	3	4	5	6	7	55	Total
Hombres	8	122	89	65	39	35	14	10	2	384
Mujeres		15	36	17	24	13	5	1		111
Total	8	137	125	82	63	48	19	11	2	495
% Mujeres	0,00%	10,95%	28,80%	20,73%	38,10%	27,08%	26,32%	9,09%	0,00%	22,43%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL REPOL S.L.

Grupo profesional	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Hombres		4	12	17	12	3	4	1	53
Mujeres	1		1	5	6		2		15
Total	1	4	13	22	18	3	6	1	68
% Mujeres	100,00%	0,00%	7,69%	22,73%	33,33%	0,00%	33,33%	0,00%	22,06%

UBE EUROPE GMBH**HOMBRES****MUJERES****TOTAL**

Corporativo / Finanzas	2	3	5
Maquinaria	4	1	5
Especialidades & productos	4	8	12
Performance polymer	8	10	18
Liaison Office Turquía		1	1
Total general	18	23	41
%	43,90%	56,10%	

**UBE LATIN AMERICA
SERVIÇOS LTDA.****MUJERES****HOMBRES****TOTAL**

Administración	2		2
Director		1	1
Maquinaria		2	2
Ventas	3	1	4
Total general	5	4	9
%	55,56%	44,44%	

UBE MÉXICO S. DE R.L. DE C.V.**HOMBRES****MUJERES****TOTAL**

Administración		1	1
Director	1		1
Ventas	2		2
Total	3	1	4
%	75%	25%	





5.3.2 Modalidades de contratos

La distribución de la plantilla de UCE por **rangos de edad** muestra una mayor concentración en los rangos de 30 – 40 / 40 - 50 años.

Respecto a las **modalidades de trabajo** destaca el elevado porcentaje de contratación indefinida (99,4% en UCE, 98,53% en Repol). En UBE Corporation Europe, por género, del total de 492 contratos indefinidos, un 21,95% son mujeres. En cuanto a contratos temporales, de 3 contratos, un 100% son mujeres. Hay 1 caso de jubilación parcial (hombre). La siguiente tabla incluye el promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional.

RANGOS DE EDAD	Nº EMPLEADOS	%
20-30	51	10,3%
30-40	156	31,5%
40-50	197	39,8%
50-60	78	15,8%
60-70	13	2,6%
Total	495	100,00%

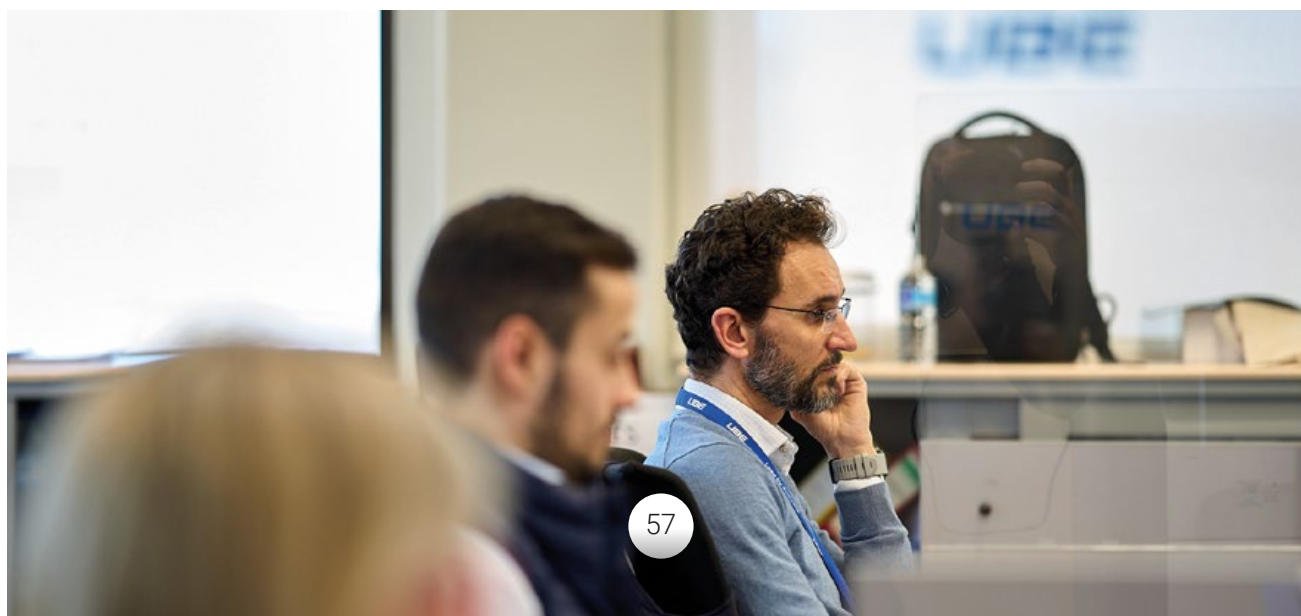
UCE TIPO CONTRATO

GRUPO PROFESIONAL	0	1	2	3	4	5	6	7	55	Total
Indefinido (tipo 100)	8	72	81	67	21	38	16	9	2	314
Hombres	8	62	65	53	10	28	13	8	2	249
Mujeres		10	16	14	11	10	3	1		65
Indefinido (tipo 189)		64	41	14	42	10	3	2		176
Hombres		59	24	11	29	7	1	2		133
Mujeres		5	17	3	13	3	2			43
Temporal (401)			2							2
Mujeres			2							2
Jubilación parcial (540)				1						1
Hombres				1						1
Indefinido (139ª)		1								1
Hombres		1								1
Temporal (410ª)			1							1
Mujeres			1							1
Total general	8	137	125	82	63	48	19	11	2	495

UCE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Indefinidos	383	108	491
Temporales	0	3	3
Jubilación parcial	1		1
			495

REPOL									
GRUPO PROFESIONAL	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Total general
Indefinido (100)		1	1	11	5	3	5	1	27
Hombres		1		11	4	3	4	1	24
Mujeres			1		1		1		3
Indefinido (189)		2	12	11	13		1		39
Hombres		2	12	6	8				28
Mujeres				5	5		1		11
Temporal (401)		1							1
Mujeres		1							1
Indefinido t. parcial (200)	1								1
Mujeres	1								1
Total general	1	4	13	22	18	3	6	1	68

REPOL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Indefinidos	52	15	67
Temporales	1	0	1
	53	15	68



5.3.3 Nuevas contrataciones y despidos

[401.1]

Durante el AF2022 se produjeron en UCE 38 nuevas contrataciones, con un 26,32% de mujeres. De las 18 bajas habidas el 16,67% fueron mujeres. Se despidió un total de cinco personas, todos ellos, hombres. En Repol fueron despedidos dos hombres y una mujer.

DESPIDOS POR SEXO UCE

EDAD

NIVEL

Hombre	62	3
Hombre	62	Dirección
Hombre	43	2
Hombre	61	4
Hombre	62	2

ALTAS Y BAJAS (UCE)

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Nº altas	28	10	38	26,32%
Nº bajas	15	3	18	16,67%

POR PAÍS

	España	Otras
Nº altas	38 (97%)	1 (3%)
Nº bajas	18 (100%)	

ALTAS/BAJAS UCE POR EDAD

	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	TOTAL
Altas	21	10	4	3		38
Bajas	5	3	5	1	4	18
Total general	26	13	9	4	4	56

REPOL

HOMBRES

MUJERES

TOTAL

% MUJERES

Altas		1	1	100%
Bajas	12	5	17	29,41%

REPOL

ESPAÑA

Altas	1 (100%)
Bajas	17 (100%)

ALTAS/BAJAS

REPOL POR EDAD

	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	>70	TOTAL
Altas		1					1
Bajas	6	6	3	1	1		17
Total general	6	7	3	1	1		18

DESPIDOS POR SEXO REPOL

EDAD

NIVEL

Hombre	36	2
Mujer	46	1
Hombre	33	7

5.3.4 Remuneraciones

[2.19 / 2.20 / 2.21 / 202.1 / 405.2]

Todos los empleados cobran de entrada un salario superior al mínimo interprofesional. A continuación, se desglosa el promedio anual por grupos profesionales, para hombres y mujeres, en porcentajes sobre la base 100 de la media general. El cálculo se basa en el salario base, el complemento asignado y el de antigüedad, dejando fuera los complementos por turno o nocturnidad, propios del puesto de

trabajo, independientemente de la persona.

En UCE la mayor diferencia de retribución media sobre el valor base se da en el nivel 1 (Grupo 2, I y II) con un 9,43%. La retribución promedio general del personal femenino representa un 95,32% con respecto a la media, no considerándose esta diferencia significativa. Igualmente, en el desglose por grupos profesionales, las diferencias en un sentido u otro no superan el 25%, no siendo por tanto significativas.

UCE: RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN DE MUJERES FRENTE A HOMBRES

Nivel	Hombres/Total	Mujeres/Total	Total
0	100,00%	0,00%	100,00%
1	101,16%	90,57%	100,00%
2	101,63%	95,92%	100,00%
3	101,01%	96,15%	100,00%
4	98,70%	102,11%	100,00%
5	102,65%	92,86%	100,00%
6	98,97%	102,89%	100,00%
7	100,47%	95,26%	100,00%
55	100,00%	0,00%	100,00%
Total	101,35%	95,32%	100,00%

En la siguiente tabla se muestra el promedio de la remuneración de los grupos profesionales en UCE desglosados por rango de edad y sexo, sobre la base 100 de la media general.

Se aprecian diferencias crecientes respecto a la media general conforme aumenta la edad de las personas.

UCE: PROMEDIO ANUAL DE RETRIBUCIÓN EN PORCENTAJE SOBRE LA MEDIA GENERAL

Rango edad	Hombres/Total	Mujeres/Total	Total
21-31	69,93%	66,52%	68,83%
31-41	81,86%	90,31%	83,74%
41-51	105,82%	101,85%	104,91%
51-61	143,75%	146,00%	144,06%
61-71	232,46%	0,00%	232,46%
Total general	101,35%	95,32%	100,00%

**UCE: PROMEDIO DE LA REMUNERACIÓN
POR NIVELES Y SEXO RESPECTO A LA MEDIA
GENERAL GLOBAL DE LA EMPRESA.**

Nivel	Hombres/Total	Mujeres/Total
0	298,42%	0,00%
1	72,35%	64,77%
2	85,92%	81,09%
3	107,91%	102,72%
4	92,67%	95,88%
5	133,71%	120,95%
6	168,27%	174,94%
7	206,70%	195,97%
55	170,79%	0,00%



Distribución para Repol.

En el caso de Repol la mayor diferencia de retribución media sobre el valor base se da en el Grupo 3, con un 10,39%. La retribución promedio general del personal femenino representa un 95,45% con respecto a la media, no considerándose esta diferencia significativa. Igualmente, en el desglose por grupos profesionales, las diferencias en un sentido u otro no superan el 25%, no siendo por tanto significativas.

**REPOL: RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN
DE MUJERES FRENTE A HOMBRES**

Grupo profesional	Hombres/Total	Mujeres/Total	Total
Grupo 1	0,00%	100,00%	100,00%
Grupo 2	100,00%	0,00%	100,00%
Grupo 3	100,87%	89,61%	100,00%
Grupo 4	102,99%	89,84%	100,00%
Grupo 5	100,10%	99,80%	100,00%
Grupo 6	100,00%	0,00%	100,00%
Grupo 7	101,14%	97,14%	100,00%
Grupo 8	100,00%	0,00%	100,00%
Total general	101,35%	95,45%	100,00%

**REPOL: PROMEDIO ANUAL DE RETRIBUCIÓN
EN PORCENTAJE SOBRE LA MEDIA GENERAL**

Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total general
24-34	84,16%	84,71%	84,30%
34-44	92,09%	104,61%	95,59%
44-54	105,61%	103,65%	105,25%
54-64	123,66%	82,92%	116,87%
Total general	101,35%	95,45%	100,00%

5.3.5 Brecha salarial

No se ha detectado brecha salarial significativa o sistemática conforme los criterios de la legislación española para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Las diferencias observadas en el grupo de edad 54-64 en cuanto al nivel medio salarial entre hombres y mujeres con respecto al salario medio de la plantilla en Repol se deben a la distinta estructura demográfica de la empresa en sus inicios hace casi cincuenta años, y en la actualidad, con la progresiva incorporación de mujeres en todos los grupos de la clasificación.

5.3.6 Políticas de desconexión laboral

La empresa facilita herramientas informáticas (principalmente ordenador y teléfono móvil de compañía) para el desempeño de determinados puestos de trabajo, respetando la denominada **desconexión digital**. A tal efecto, existen diversas instrucciones y recomendaciones internas para la gestión eficiente y no invasiva de dichas herramientas, evitando la generación de estrés, y se respetan los periodos vacacionales descritos en el punto 5.4.1.

En otro orden de desconexión, se puede disponer en determinadas ocasiones de un servicio de **recolocación laboral** (*outplacement*) para facilitar la consecución en el menor tiempo posible de un nuevo trabajo adecuado a su perfil, o ayudar a mejorar las técnicas de búsqueda de empleo, en el caso de que la empresa deba rescindir el contrato de una persona.

REPOL: PROMEDIO DE LA REMUNERACIÓN POR NIVELES Y SEXO RESPECTO A LA MEDIA GENERAL GLOBAL DE LA EMPRESA

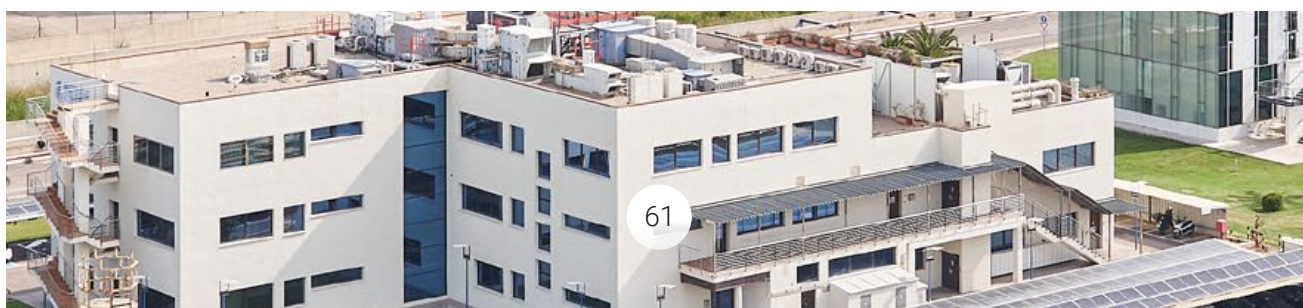
Grupo profesional	Hombres/Total	Mujeres/Total	Total
Grupo 1	0,00%	61,73%	100,00%
Grupo 2	68,81%	0,00%	100,00%
Grupo 3	74,70%	66,36%	100,00%
Grupo 4	90,14%	78,64%	100,00%
Grupo 5	100,54%	100,24%	100,00%
Grupo 6	122,48%	0,00%	100,00%
Grupo 7	178,42%	171,36%	100,00%
Grupo 8	302,82%	0,00%	100,00%
Total general	101,35%	95,45%	100,00%

5.3.7 Empleados con discapacidad

Conforme la normativa española, UBE Corporation Europe está obligada a garantizar una cuota de reserva del dos por ciento para trabajadores con discapacidad. Actualmente hay en la plantilla un empleado con discapacidad, varón y encuadrado en el nivel 1.

La empresa cuenta con un certificado de exención, renovado en 2022 por un plazo de tres años por la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme el Real Decreto 364/2005, ante la imposibilidad de los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación para atender las ofertas de empleo presentadas por UCE, dada la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada. Las medidas alternativas aplicadas en el caso de UCE son las siguientes:

- > Contrato para la prestación de servicios empresariales en las oficinas de Castellón con el Centro Especial de Empleo *Quality Dual Integra*.



> Realización de donaciones de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo en el entorno de Castellón, por parte de las siguientes entidades de utilidad pública: Fundación Adecco, Asociación Escuela El CAU y Asociación Granja Escuela El Rinconet.

Repol no cuenta con ninguna persona en plantilla con discapacidad, teniendo un certificado de exención por cumplimiento de medidas alternativas (donación a la Fundación Adecco), al igual que UCE.

Desde el Área de Recursos Humanos se siguen estudiando activamente otras posibilidades de integración laboral en UCE de personas con discapacidad. Desde 2015 la empresa colabora con el *Networking de Empleo* organizado por la **Mesa de Responsabilidad Social Corporativa de Castellón** para facilitar el encuentro entre empresas y personas desempleadas, el intercambio de experiencias y la empleabilidad de los colectivos con mayor dificultad para hacerse un hueco en el mercado laboral. Además de contribuir a la formación y preparación de los participantes en el *Networking*, UCE ha mantenido entrevistas y ha analizado currículos de personas con discapacidad para seguir estudiando su posible incorporación a la empresa.



5.4 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.4.1 Tiempo de trabajo

Jornadas, horarios, horas extraordinarias y vacaciones

La jornada anual conforme el convenio sectorial es de 1.752 horas³¹. El Manual de Normas de Personal concreta la organización del trabajo de la compañía.

Régimen de jornada normal:

- > **Jornada partida:** de 8.00 a 17.20 horas de lunes a jueves, con una interrupción diaria de 40 minutos para el almuerzo y de 8.00 a 14.00 horas los viernes.
- > **Jornada intensiva:** de 8.00 a 14.00 horas de lunes a viernes en los meses de julio y agosto y desde el 23 de diciembre al 6 de enero del año siguiente, así como los días de junio que sean necesarios para que quede inalterado el número de horas de trabajo en cómputo anual, según la jornada intensiva establecida en acuerdos anteriores.

Horas extraordinarias. Para los empleados que no realicen su jornada en régimen de turnos, se respeta el descanso semanal y el de días festivos con arreglo a los preceptos generales establecidos en la legislación. Los empleados en régimen de turnos que cubran las 24 horas del día (turno largo), disfrutan de los descansos definidos para cada ciclo de 35 días según el acuerdo para la implantación del quinto turno, y además disfrutan de un mínimo de 10 días de descanso adicionales al año, que se va incrementando hasta un máximo de 21, en función del rango de edad de la persona.

Con carácter general el personal fijo de la compañía disfruta anualmente unas vacaciones

(³¹) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11368

retribuidas de 22 días laborables para personal de jornada partida y 23 días laborables para personal a turnos. Además, en ambos casos, los días de vacaciones se ven incrementados en 1 día adicional por cada cinco años de antigüedad reconocida hasta un máximo de 6, al alcanzar los treinta de antigüedad en la empresa.

El acuerdo de quinto turno implantado desde 2015 mejoró las condiciones al reducir al mínimo la realización de horas en horario nocturno y de horas extraordinarias. Favorece la conciliación al hacer coincidir de forma más frecuente los descansos semanales con los fines de semana, asegurando dos fines de semana libres en cada ciclo de 35 días. La empresa entiende que organizativamente resulta más competitivo y mejora la calidad productiva. El acuerdo aplica a los puestos de trabajo que deban tener cobertura las 24 horas del día todos los días del año bajo una organización de trabajo a turnos. El tiempo de trabajo queda regulado en tres turnos, de 06:00 a 14:00 horas (turno de mañana); de 14:00 a 22:00 horas (turno de tarde) y de 22:00 a 06:00 horas (turno de noche).

Ciclo de turnos. Cada turno de trabajadores va cambiando entre los distintos períodos de trabajo y de descanso en un ciclo de 35 días de distribución irregular que comienza en lunes: 3 días en turno de mañana, 4 días en turno de noche, 3 días de descanso; 4 días en turno de mañana, 3 días en turno de tarde, 7 días de descanso; 4 días en turno de tarde, 3 días en turno de noche, 4 días de descanso. Este ciclo de 35 días lo realiza cada uno de los cinco turnos con un desfase de una semana respecto de otro de los cinco turnos de trabajadores. De esta forma

UCE: HORAS PLANIFICADAS PARA LAS DIFERENTES MODALIDADES DE JORNADA

Tipo de turno	Horas
Turno A	70.400
Turno B	70.400
Turno C	70.400
Turno D	68.800
Turno E	72.000
Corretornos	28.800
Turno corto	4.800
Jornada partida	437.497
Total horas	823.097

cada ciclo de 35 días cuenta con 21 días laborables y 14 de descanso. El descanso semanal establecido en el ciclo acumula un exceso anual de 14 descansos, por lo que se establece una mecánica de devolución de días de descanso recortando sistemáticamente los dos primeros o los dos últimos descansos del grupo central de siete descansos de cada dos ciclos, de forma alterna.

El sistema de turnos de Repol es de lunes a jueves en jornada continua, mañanas (de 6:00 a 14:00), noches (de 22:00 a 6:00) y tardes (de 14:00 a 22:00) para el personal de producción, y jornada partida de 9:00 a 14:00 y de 15:00 a 18:00, para el resto del personal. No se trabaja durante los fines de semana.

5.4.2 Absentismo

ÍNDICE DE ABSENTISMO

% de horas de IT y cuidado de menores / total horas trabajadas	AF 2021	AF 2022
Media UBE Corporation Europe	4,10%	4,25%
Media UBE Europe GmbH	3,61%	3,81%
Media Repol	5,73%	5,03%

5.4.3 Conciliación

[401.3]

Con el fin de permitir el equilibrio entre la vida laboral y el desarrollo personal, UCE permite mediante esta fórmula adaptar el horario de entrada y salida, manteniendo la jornada de trabajo y atendiendo siempre a las necesidades

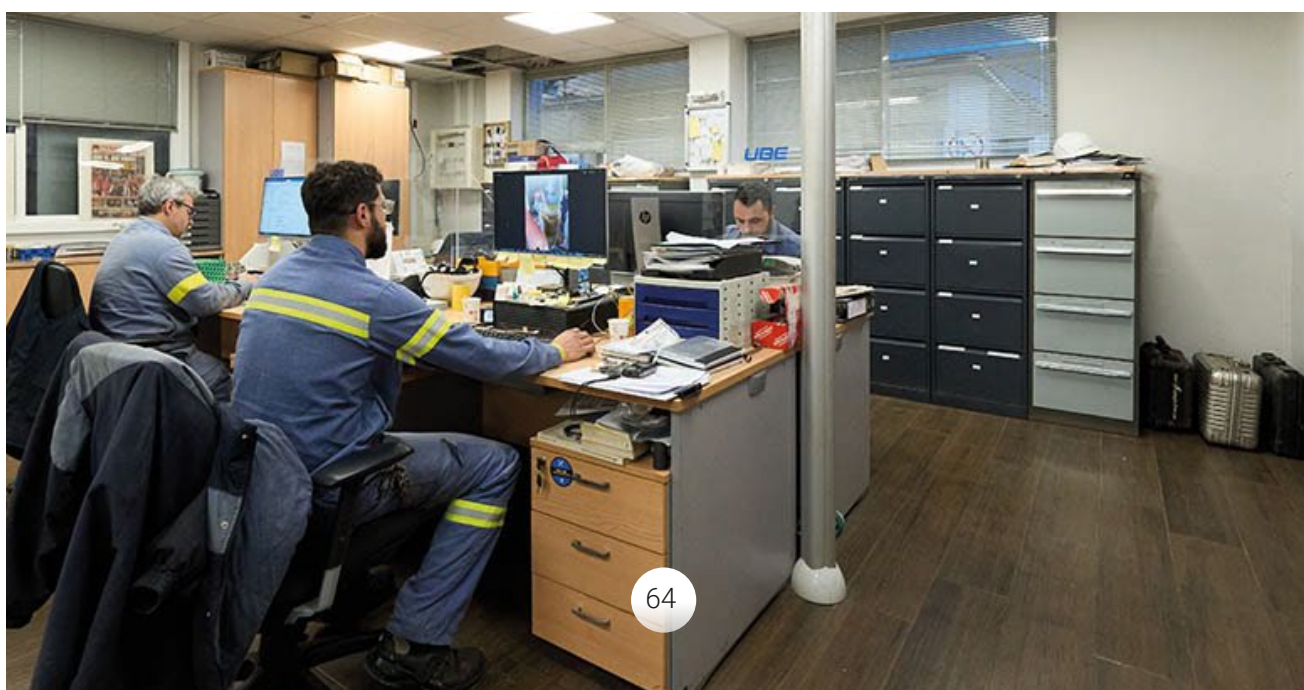
de la compañía. Su aplicación depende de las características de cada área y del puesto de trabajo concreto y se analizan caso a caso, adicionalmente, las personas trabajadoras disponen de manera voluntaria de un día a la semana para el desempeño no presencial de sus funciones como medida de flexibilidad.

	ESPAÑA (UCE+REPOL)			ALEMANIA		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
nº maternidades y paternidades en el año	50	38	12			
nº riesgo por embarazo y lactancia	2	0	2			
Excedencias en el año	0	0	0			
Reducción de jornada	11	2	9	3	0	1
Jornadas flexibles	69	38	31			
Permisos de lactancia	28	19	9			

PERMISOS Y LICENCIAS POR CONCILIACIÓN

%

Porcentaje de vuelta al trabajo	Nº de empleados que [volvieron/ debían volver] al trabajo tras la baja parental	100/100
Porcentaje de continuidad en el trabajo	Nº empleados que siguen trabajando 12 meses después de la baja parental	100
	Nº empleados que regresan de la baja parental	100



El Plan Familia: entre la conciliación y los beneficios sociales

Se trata de un programa social de la Fundación Adecco que proporciona a los familiares con discapacidad de los empleados de UBE la oportunidad de desarrollar habilidades, actitudes y competencias sociales, personales y profesionales con el objetivo de mejorar su integración social y laboral. Las personas participantes pueden incrementar su autonomía y empleabilidad. Durante 2022, **nueve personas con discapacidad, con edades entre los 7 y los 36 años**, familiares de personal de UCE han podido recibir tratamientos especializados para mejorar su calidad de vida, autonomía e integración social.

Inversión del Plan Familia 2022: **35.526 €**



5.5 FORMACIÓN

[404.1 / 404.2 / 404.3]

El plan de formación anual está dirigido a todo el personal con el objeto de incrementar el potencial de la organización, el perfeccionamiento profesional, la competitividad y el cambio. Las actividades de formación son evaluadas tanto por parte del empleado o empleada como por parte de la supervisión y se enfocan a cinco grandes áreas:

- > Formación de *Expertise* técnico: específica para el puesto de trabajo, viene definida por la supervisión de cada área y se gestiona a medida que el puesto lo requiere.
- > Formación de *Expertise* general: de tipo

transversal (programas informáticos, nuevos procedimientos de trabajo, idiomas etc.) La define el Área de Recursos Humanos en colaboración con las restantes.

- > Formación corporativa: es obligatoria para apoyar los objetivos generales de la organización y viene definida por la dirección. Puede incluir temas de cumplimiento, calidad, nuevos procedimientos corporativos etc.
- > Formación en seguridad, prevención y medio ambiente: es obligatoria y la establece el departamento funcional de prevención de riesgos laborales, seguridad y medio ambiente.
- > Formación competencial: definida por el Área de Recursos Humanos como complemento para fortalecer aquellas competencias que la persona necesita para desarrollar su carrera profesional, facilitar la transición a nuevos puestos o para planes de sucesión.

UBE CORPORATION EUROPE. FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO, AF 2022

Horas totales/año	Dirección	Niveles 1 a 3	Niveles 4 a 6	Total general
Hombre	389,0	6.651,0	2.159,5	9.199,5
Mujer	4,0	1.097,0	1.796,0	2.897,0
Total general	393,0	7.748,0	3.995,0	12.096,5
Media total	18,7	22,5	30,4	24,4

UBE CORPORATION EUROPE. FORMACIÓN POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO, AF 2022

Horas totales/año	Competencial	Expertise General	Expertise Técnico	Jornadas, conferencias y foros	Seguridad, Prevención, Medio Ambiente y Corporativa	Total
Hombre	836,0	1.038,0	2.740,5	160,5	4.424,5	9.199,5
Media hombre	2,2	2,7	7,1	0,4	11,5	24,0
Mujer	301,0	954,0	432,5	108,0	1.101,5	2.897,0
Media mujer	2,7	8,6	3,9	1,0	9,9	26,1
Total general	1.137,0	1.992,0	3.173,0	268,5	5.526,0	12.096,5
Media total	2,3	4,0	6,4	0,5	11,2	24,4

Entre las acciones formativas más destacadas durante el ejercicio figuran las siguientes:

> Resolución de problemas

Ante la necesidad de anticiparse a la hora de afrontar eventos que ocurren durante las operaciones de trabajo, la formación perseguía dotar a los participantes de una sistemática de herramientas para la resolución de problemas, que permiten anticipar, analizar y actuar, logrando reducir y controlar la posibilidad de fallo. Durante dos jornadas completas participaron 31 profesionales de ingeniería de procesos.

> Introducción a Operation Clean Sweep (OCS)

38 personas recibieron formación específica para conocer el impacto de la pérdida de pellets en el medio ambiente, estudiar las mejores prácticas disponibles y los procedimientos internos para una adecuada manipulación de pellets,

identificando los puntos de pérdida de cada zona y recopilando la información necesaria para implementar la solución que mejor se acople a cada punto crítico, o proponiendo mejoras alternativas para prevenir la pérdida. Los contenidos del curso abarcaban lo siguiente:

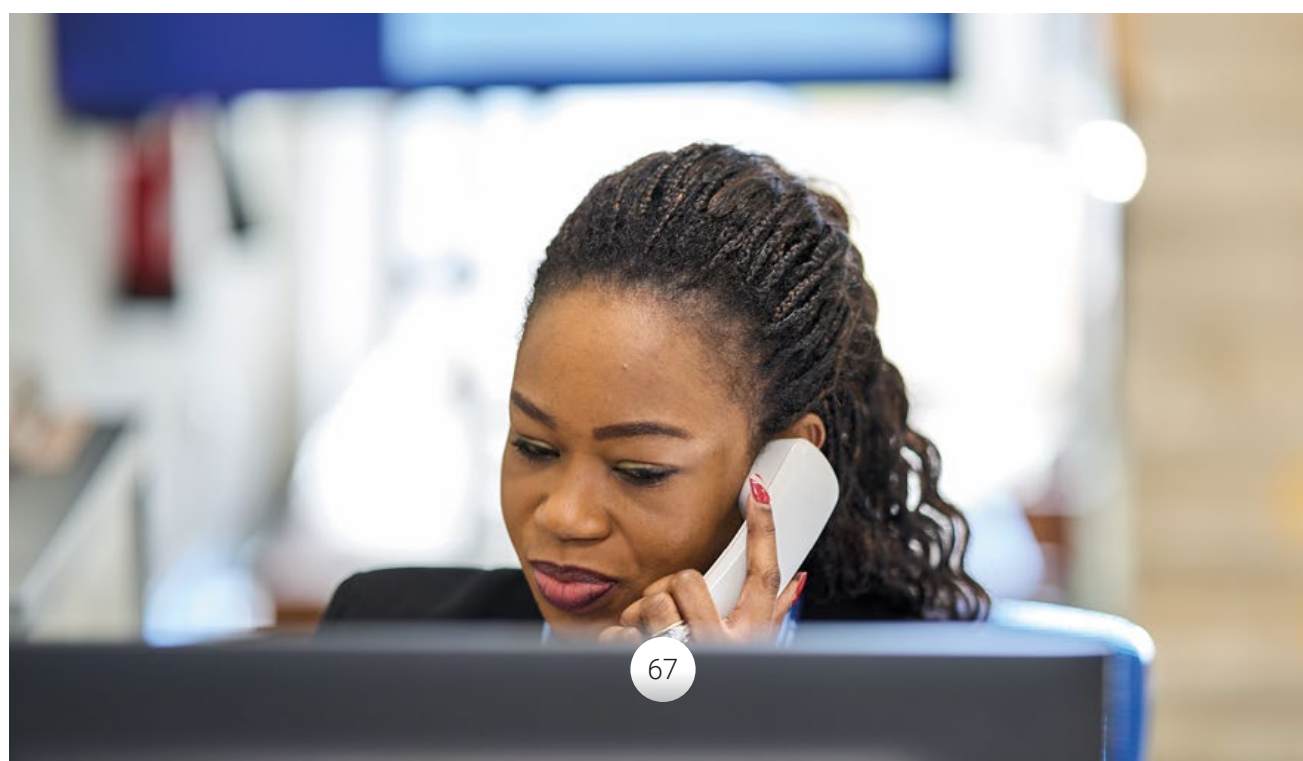
- En qué consiste OCS y cuál es su objetivo
- Marco legal
- Implementación en planta
- Análisis de riesgos para la identificación de puntos críticos y propuesta de soluciones.

Ejemplos:

- Auditorías internas y externas
- Formación
- Campañas de comunicación interna y externa
- Indicadores de seguimiento
- Certificación

REPOL. FORMACIÓN POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO, AF 2022

Horas totales/año	Expertise General	Expertise Técnico	Jornadas, conferencias y foros	Seguridad, Prevención, Medio Ambiente y Corporativa	Total general
Hombre	45,0	54,0		1.060,0	1.159,0
Media hombre	0,8	1,0		20,0	21,9
Mujer	2,0	270,0	11,0	98,5	381,5
Media mujer	0,1	18,0	0,7	6,6	25,4
Total general	47,0	324,0	11,0	1.158,5	1.540,5
Media total	0,7	4,8	0,2	17,0	22,7



> Curso especial de protección contraincendios

Durante tres jornadas, 16 personas realizaron un curso altamente especializado que incluía prácticas de manejo y movimientos con mangueras y lanzas de agua; equipos respiratorios; extinción de fuego en tanque de almacenamiento de combustibles, en estructura a dos niveles con combustible y fuga de gas, en interior de edificio, de fuego confinado de combustibles, de fuego en derrame de combustibles, de torre de unidad de proceso, de fuga en horizontal de gas propano, extinción con polvo químico seco, CO₂, espuma etc.



Proceso de desarrollo actitudinal

Esta herramienta permite favorecer el desarrollo profesional del personal. Para cada persona anualmente se evalúan nueve competencias personales (identificación con la compañía; motivación; orientación al logro; aceptación del cambio; creatividad; orientación al negocio; trabajo en equipo; gestión y disciplina normativa y operativa), obteniendo una ponderación final que permite detectar áreas de mejora para cada persona durante su entrevista individual de valoración. (Este sistema se integrará en Repol en los próximos ejercicios). El proceso consta de las siguientes fases:

- > Autoevaluación: permite conocerse mejor a uno mismo y descubrir las áreas ciegas en el desarrollo (aquellas competencias donde haya mayores diferencias).
- > Evaluación por la supervisión.
- > Evaluación por el cliente interno.
- > Evaluación por los colaboradores: facilitará el proceso de mejora como manager.

UCE: EVALUACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL POR CATEGORÍAS (EL 100% DEL PERSONAL FUE EVALUADO)

Grupo	0	1	2	3	4	5	6	7	55	Total
Hombres	8	122	89	65	39	35	14	10	2	384
Mujeres		15	36	17	24	13	5	1		111
Total	8	137	125	82	63	48	19	11	2	495
% Mujeres	0%	11%	29%	21%	38%	27%	26%	9%	0%	22%

5.6 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las instalaciones de UBE Corporation Europe presentan una complejidad intrínseca, común a otras plantas de fabricación química, por el diseño y disposición de las unidades de producción, que implican riesgos de tipo físico, que se catalogan y evalúan para cada puesto de trabajo. Adicionalmente el acceso de personal a las áreas de producción y almacenamiento de productos químicos requiere de medidas preventivas especiales según el caso (equipos de protección individual, análisis de atmósfera previos, etc.) que son de obligado cumplimiento por motivos de seguridad. Por ello, el acceso de personas con movilidad reducida queda restringido al Centro de I+D, donde se encuentran las dependencias de dirección general, administración, recursos humanos y logística, aparte de las propias de I+D. Este edificio se ubica en la parte de la parcela de la empresa más alejada de las unidades de producción y está equipado con rampa de acceso, ascensor, aparcamiento y cuarto de baño accesibles, recibiendo en él a las personas con movilidad reducida. Repol cuenta con entrada accesible en su edificio de oficinas.



5.7 IGUALDAD

5.7.1 Igualdad entre hombres y mujeres

UCE se rige entre otros por el valor de equidad, que consagra el mantenimiento de condiciones de trabajo justas, basadas en la no discriminación y en la igualdad de oportunidades, reconociendo y potenciando el trabajo de sus profesionales en cualquier situación, y respetando la igualdad de trato en su seno.

El II Plan de Igualdad de UBE Corporation Europe, entró en vigor el 6 de mayo de 2021, llegando su vigencia hasta mayo de 2025. Conforme el Real Decreto-Ley 6/2019, Repol elaboró y registró su propio plan, con plazo de vigencia de marzo de 2022 a marzo de 2026. Cada una de estas dos empresas cuenta con su propio **Comité de Igualdad**, mientras que el resto de empresas filiales en el extranjero no están sometidas a esta exigencia.

Las medidas previsto establecer en UCE durante la vigencia del II Plan de Igualdad son:

- > Evaluar los canales de difusión de las ofertas de empleo y elaborar un protocolo de acción, procurando diversificar en lo posible, con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos.
- > Acuerdos con centros formativos para favorecer las prácticas laborales de mujeres en la empresa.
- > Identificación de las dificultades que tienen las mujeres para incorporarse a los procesos de promoción y definir estrategias para solventarlas.
- > Desarrollo de Planes de Carrera para corregir la infrarrepresentación femenina en los puestos identificados.
- > Formar e informar a la plantilla en Igualdad.
- > Actualizar la información del Comité de Igualdad.
- > Llevar un registro y un estudio del desarrollo profesional, así como la auditoría salarial

conforme el RD 902/2020

- > Ampliar los indicadores de clasificación del informe anual
- > Fomento del Teletrabajo
- > Fomento de la flexibilidad horaria.
- > Identificación e implementación de medidas de prevención específicas para mujeres en los puestos de trabajo que lo requieran.
- > Implementar un sistema EFR (Empresa Familiarmente Responsable)
- > Formación e información en medidas de prevención acoso sexual y/o por razón de género.
- > Campaña de concienciación y charlas de difusión de situaciones reales relacionadas con la violencia de género.
- > Revisar la definición de puestos de trabajo para que no sea sexista.
- > Ampliar los indicadores de clasificación en el informe anual.
- > Identificar los puestos en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.
- > Fomento de la contratación en puestos infrarrepresentados.



Por su parte, el I Plan de Igualdad de Repol desarrollará las siguientes medidas:

- > Incorporación de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo
- > Creación de un protocolo de selección

basado en experiencia y formación

- > Registro de los procesos de selección con enfoque de no discriminación
- > Difusión de las medidas en corresponsabilidad
- > Realización de campañas informativas en corresponsabilidad
- > Crear un registro y realizar el estudio del desarrollo profesional
- > Crear un protocolo de desarrollo profesional no discriminatorio regulado por el principio de Igualdad de género
- > Realización de formación específica para los integrantes del Comité de Igualdad
- > Creación de un protocolo de acceso a la formación basado en el concepto de igualdad de género
- > Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres
- > Creación de un protocolo de gestión de personas sensibles
- > Revisión y modificación en su caso de la posible imagen sexista de la empresa
- > Actualización del procedimiento de comunicación integrando un código de buenas prácticas en relación con la comunicación sexista
- > Realización de un estudio retributivo anual para medir el nivel de igualdad
- > Creación de un protocolo de retribución basado en el concepto de igualdad
- > Modificación del plan de comunicación interna para evitar la invisibilización de mujeres y su infrarrepresentación

5.7.2 Discriminación

[406.1]

La empresa favorece la igualdad de desarrollo y oportunidades de todas las personas y no admite ningún tipo de discriminación personal por causa alguna, como reflejan el Código Ético y de Conducta, el Manual de Normas de Personal y la relación de Conductas Prohibidas del Sistema de Cumplimiento. Las posibles infracciones son denunciabiles a través de la línea de avisos EC Line. En el ejercicio 2022 no se ha producido ninguna denuncia por este concepto.

6. DERECHOS HUMANOS



6.1 EVALUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

[2.22 / 2.23 / 2.24 / 2.25 / 2.27 / 410.1]

Las prácticas laborales de UBE descritas en el capítulo 5 son conformes con la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo* (OIT) en los diferentes aspectos referentes a promoción del empleo, igualdad de oportunidades y trato, seguridad en el empleo, formación, condiciones de trabajo y vida (edad mínima laboral; seguridad e higiene) y relaciones de trabajo (libertad sindical; negociación y consultas).

La empresa cuenta con un **modelo de prevención de delitos**, inspirado en los principios de buen gobierno, proporcionalidad, transparencia y sostenibilidad, y basado en los principales estándares y normativa aplicable. Dicho modelo incorpora diversos instrumentos para asegurar la **integridad y el cumplimiento en el campo de los Derechos Humanos**, como son el Código Ético y de Conducta; el Catálogo de Conductas Prohibidas; el canal EC Line de avisos.

El Código Ético y de Conducta³² establece el **respeto de los derechos humanos**, así como el **principio de no discriminación** a las personas en razón de su nacionalidad, origen étnico, raza, género, sexo, orientación sexual, religión, ideología, cultura, opinión política, condición social, estado civil, embarazo, estado parental, edad, capacidades mentales o físicas diferentes, pertenencia a un sindicato u otra condición personal, física o social. Igualmente, salvaguarda dicho principio, tanto en los procesos de selección como de promoción interna y en el día a día del funcionamiento del negocio. Por otra parte, conforme el código, **UBE no acepta ni directa ni indirectamente el trabajo de menores, ni el trabajo en condiciones precarias, forzadas o inhumanas**, y tiene el compromiso de crear espacios de trabajo seguros, saludables y motivadores en

todas las actividades de producción, suministro y apoyo, tanto de productos, como de servicios, en todas las áreas geográficas donde está presente.

La transparencia y el diálogo presiden las relaciones con el personal, existiendo, como se ha comentado en los puntos 2.2, 5.1 y 5.2.1 anteriores, varios comités para gestionar asuntos relacionados con la negociación colectiva, condiciones laborales, la seguridad, las mejoras en las operaciones de trabajo, los asuntos de igualdad etc. Asimismo, la línea de supervisión o el personal de Recursos Humanos pueden canalizar las consultas y sugerencias, incluidas las relativas a derechos humanos si las hubiere.

Por último, dentro del **Sistema de Ética y Cumplimiento**, se cuenta con el denominado **EC Line**, canal de avisos confidencial para todo tipo de consultas o hipotético incumplimiento, así como con un **Comité de Ética y Responsabilidad Corporativa**, y un **órgano de Compliance** (o Cumplimiento) para prestar apoyo a la empresa y resolver las consultas recibidas, tal como se detalla en el capítulo 6. Las personas integrantes de estos órganos internos cuentan con la experiencia y formación requeridas para estas funciones. **En el ejercicio 2022 no se ha recibido ninguna denuncia ni aviso por incumplimiento de los compromisos con los derechos humanos.**

En relación con las empresas proveedoras de bienes y servicios, UBE requiere su adhesión a códigos de conducta empresarial u otras herramientas que cubran aspectos éticos, sociales y medioambientales similares a los suyos propios, a través del sistema de evaluación de proveedores y las condiciones generales de contratación. Relativo a la necesidad de contar **con personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos**, las instalaciones de UBE forman parte de un núcleo industrial, catalogado como infraestructura crítica por el Centro Nacional de Protección de Infraestructuras y Ciberseguridad (CNPIC). El servicio externo de seguridad es compartido con la empresa Bp

(32) https://ube.es/wp-content/uploads/2022/07/2022-Codigo-Etico-y-de-Conducta-Grupo-UCE_es.pdf

Energía España S.A.U. y está contratado con una empresa de seguridad externa, que se encuentra adherida a la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y manifiesta su compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción a través de un certificado de adhesión, así como su propia Política de Derechos Humanos.³³

Como empresa, **UCE no realiza de manera directa inversiones en activos financieros**, aunque sí actúa como promotor del plan de pensiones FONDOUBE Pensiones, F.P. La comisión de control del fondo ha establecido la inclusión de **criterios ASG** (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) en la gestión de las inversiones, instando a la entidad gestora a aplicarlos en sus inversiones, basándose en los principios de inversión sostenible y transparencia. A tal fin la entidad gestora toma

como referencia principal los criterios PRI (Principios de Inversión Responsable impulsados por Naciones Unidas) así como las siguientes declaraciones internacionales:

- > La Carta Internacional y Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- > La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)
- > Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- > Las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales
- > El Pacto Mundial de Naciones Unidas
- > Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas



(³³) <https://www.prosegur.com/dam/jcr:ceffdd58-b77d-432f-b986-0641d7dd3340/20201022%20-%20Pol%C3%ADtica%20de%20Derechos%20Humanos%20-%20vf.pdf>

7. ÉTICA Y CUMPLIMIENTO



INTRODUCCIÓN

[2.15 / 2.22 / 2.23 / 2.24 / 2.25 / 2.26 / 2.27]

La generación de confianza se considera el activo más importante de la compañía y su mantenimiento y desarrollo ha llevado a avanzar en un comportamiento corporativo honesto y responsable. La estructura del órgano de administración del grupo se configura legalmente como un administrador único, condición que ostenta la sociedad UBE Corporation. Para la adopción y ejecución de decisiones la empresa contaba durante el ejercicio 2022 con una presidencia ejecutiva, un comité ejecutivo, los responsables de las filiales y las unidades de staff y áreas funcionales.

En relación con la función de Ética y Cumplimiento, la empresa cuenta con dos **Compliance Officers**, un **Reporting Committee** (o Comité de Soporte para Cumplimiento), un **Comité de Ética y Responsabilidad Corporativa**. El **Código Ético y de Conducta** y el canal confidencial, **Línea Ética y de Cumplimiento – EC Line**, completan el sistema.

El **Código Ético y de Conducta**, inspirado en diversos estándares internacionales, en las denominadas *UBE Group Action Guidelines*³⁴, establecidas por UBE Corporation y en los principios del programa internacional *Responsible Care*³⁵, fue revisado en 2022. Es de obligado cumplimiento para todas las personas que tienen cualquier tipo de relación contractual con UBE Corporation Europe o sus filiales, incluyendo todo el personal y especialmente, sus directivos y directivas. Cuenta con versiones en español e inglés y está disponible para todo el personal en la web interna del grupo. Se ofrece formación e información sobre el mismo al equipo directivo, que debe firmar su adhesión y velar por su cumplimiento. Se sustenta en los valores de Responsabilidad, Integridad, Sostenibilidad y Equidad, que definen la forma de entender por parte del grupo la responsabilidad corporativa y su compromiso social.

El **Comité de Ética y Responsabilidad Corporativa** (CERC), en la sede central de Castellón, cuenta con cinco integrantes y tiene una doble función: promover y asesorar en aquellos temas relacionados con la aplicación del Código Ético y de Conducta, así como recibir, gestionar y dar respuesta a las consultas y denuncias de irregularidades recibidas en relación con el mismo, con el respeto y reconocimiento de los derechos humanos, o con cualquier hecho que pudiera ser considerado como una infracción de los estándares mínimos de ética de la empresa. Dichos avisos se reciben mediante el canal confidencial Línea Ética y de Cumplimiento - EC Line.

Conforme la legislación española, los **Compliance Officers** constituyen el órgano delegado que establece, promueve y supervisa el modelo de prevención de delitos de UBE Corporation Europe, para que éste opere de manera efectiva, y que vela por su correcta ejecución, control, revisión y actualización. Con autonomía de iniciativa y de control, reportan orgánicamente al administrador único. Adicionalmente asesoran a los órganos de dirección en la toma de decisiones que pudiesen tener consecuencias penales y coordinan el establecimiento de sistemas apropiados de auditoría, vigilancia y control internos.

Los *Compliance Officers* dirigen y coordinan las investigaciones internas de consultas o denuncias relativas al cumplimiento de la legislación, o de normativa interna, que puedan suponer un riesgo legal y que lleguen a través del canal de comunicación confidencial Línea Ética y de Cumplimiento - EC Line, el cual es conjunto para ambos Sistemas. El **Reporting Committee** es un órgano colegiado cuya función es dar asesoría y soporte a los **Compliance Officers**, tanto durante el proceso de gestión de comunicaciones del Canal, como en la implementación de medidas y acciones posteriores al mismo.

⁽³⁴⁾ https://www.ube.es/wp-content/uploads/2021/01/UBE_Group_Action_Guidelines_esp.pdf

⁽³⁵⁾ <https://www.feique.org/programa-responsible-care/>

El **canal confidencial (Línea Ética y de Cumplimiento - EC-Line)** es accesible mediante ordenador o dispositivos móviles en español e inglés y se encuentra alojado externamente a la empresa. Es la herramienta que UBE Corporation Europe pone a disposición de sus colaboradores para comunicar riesgos o incumplimientos, del Código Ético y de Conducta, cualquier otra normativa interna o de la legislación aplicable; así como para plantear cualquier duda o cuestión en materia de ética o de cumplimiento que pudiera ser susceptible de aclaración o mejora. Este sistema de alertas garantiza tanto la indemnidad del comunicante como la efectividad de la notificación. Su objetivo es facilitar la participación de los empleados mediante el desarrollo de la función de detección de posibles irregularidades en el comportamiento ético dentro de la organización. En la intranet del grupo figuran el Código Ético y de Conducta, el enlace a EC Line, las llamadas *UBE Action Guidelines* y el Catálogo de Conductas Prohibidas, desarrollado para la prevención de los riesgos penales de la empresa.

El marco de cumplimiento de los estándares éticos y la prevención de conductas delictivas se concreta tanto a través del Sistema de Ética y Cumplimiento, como a través del resto de procedimientos y protocolos que integran el Programa de Prevención de Delitos (o Programa de *Compliance*), siendo los más importantes los relativos al Sistema de Gestión Integrada (organización y responsabilidades; lista de autorizaciones, compras y contratos, disposición de fondos, seguridad de la información etc.) los apoderamientos legales otorgados por la sociedad, procedimientos de gestión de seguridad o de gestión ambiental.

El procedimiento de gestión integrada de auditorías establece el proceso de auditoría interno, para evaluar las fortalezas y debilidades del Sistema de Gestión Integrada. El alcance del mismo abarca todos los procesos de la corporación y hace referencia tanto a las auditorías de primera parte (internas) como de segunda parte (clientes y proveedores) y de tercera parte (certificación). Por último, el procedimiento de Revisión del Sistema de Gestión por la Dirección garantiza el cumplimiento y mejora continua del sistema.

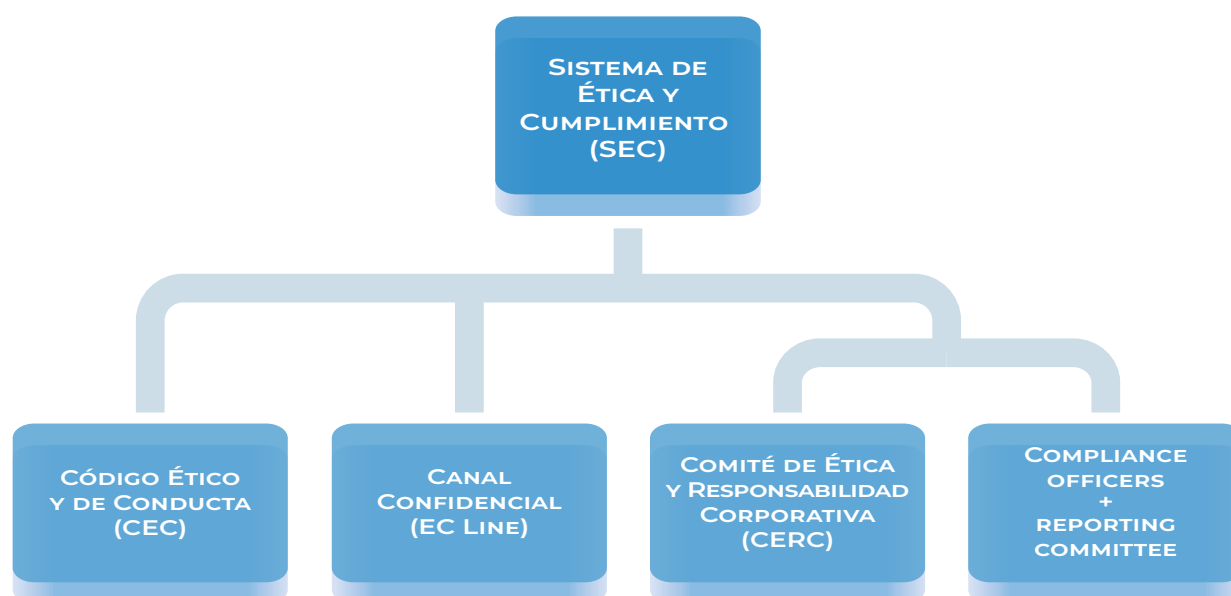


Figura 3. Elementos del Sistema de Ética y Cumplimiento

**Esquema de la asignación de las alertas
o avisos del Canal Confidencial
(Línea Ética - EC Line)**



Funcionamiento del sistema

Una vez que los *Compliance Officers* y el Gestor del Comité de Ética reciben el aviso (consulta o denuncia) a través del EC Line o de cualquier otra vía habilitada, dan acuse de recibo a la persona remitente y realizan una evaluación preliminar, bien para derivar la gestión del aviso al órgano de cumplimiento (*Compliance Officers*) o bien para remitirlo al Comité de Ética y Responsabilidad Corporativa, que lo gestionará cuando no se desprenda del mismo ningún riesgo de carácter legal para la empresa.

Una vez admitido a trámite el aviso, se iniciará su investigación, por uno u otro órgano, practicando las diligencias que sean necesarias y elaborando un informe de conclusiones y una propuesta de resolución, todo ello cumpliendo los plazos indicados, garantizando la confidencialidad de cualquier notificación y velando por la indemnidad de los usuarios.

Durante el ejercicio fiscal 2022 se recibieron cuatro avisos relacionados con el cumplimiento

del Código de Ética y Conducta. Se trataba de consultas relativas a los valores de Equidad e Integridad, ante dudas por la correcta aplicación de normativa interna de UCE. Por su parte, los *Compliance Officers* gestionaron 17 avisos, relativos a consultas sobre sanciones, diligencia debida y competencia. Todas estas consultas quedaron resueltas dentro del ejercicio y en ningún caso supusieron incumplimientos legales o éticos de gravedad, ni perjuicios a terceras personas.



FY2022	Casos pendientes al inicio	Nº de casos presentados	Nº de casos cerrados	Comunicación es mayor gravedad	Comunicación es menor gravedad y consultas	Total
Ética	0	4	4	0	4	4
Compliance	0	17	16	0	17	17
Total	0	21	20	0	21	21

No se ha recibido ninguna denuncia relativa a casos de discriminación de acuerdo con la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ni se ha identificado ninguna otra situación de dicha índole. No se han detectado casos de conflicto de interés.

No se han registrado en el ejercicio 2022 incum-

plimientos expresos de la legislación social o económica en sus ámbitos mercantil y tributario.

No se han registrado incumplimientos de la legislación y normativa ambiental aplicable, cumpliendo la sociedad con todos los requisitos incluidos en la Autorización Ambiental Integrada en vigor para el complejo situado en el polígono El Serrallo.



7.1 CORRUPCIÓN Y SOBORNO

[205.1/ 205.2 / 205.3]

El Código Ético y de Conducta de UBE Corporation Europe incluye en el punto 5.4 la obligación de la empresa y su personal de cumplir con las leyes y reglamentos aplicables, observando siempre la transparencia en las transacciones y oponiéndose a solicitudes antisociales de grupos, individuos o del crimen organizado, que pudiesen buscar ganancias económicas a través de la “violencia, fraude o coacción”. Asimismo, se prohíbe pedir, aceptar, ofrecer o dar ninguna clase de soborno, chantaje u otro beneficio ilegal o no ético a empleados representantes de la empresa o terceros, de forma directa o indirecta. El grupo no mantiene relaciones comerciales con particulares ni administraciones públicas por lo que se reduce el ámbito de control de riesgos de las transacciones comerciales.

Los **mecanismos de protección** al respecto incluyen el Sistema de Ética y Cumplimiento, y el Modelo de Prevención de Delitos, con sus correspondientes elementos, incluyendo su manual, que se integra en el sistema de gobierno de UCE con el fin de dotar a la compañía de un modelo de organización y control que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir la comisión de delitos en el seno de la empresa, incluyendo los relativos a corrupción o soborno. Las medidas de prevención aplicadas incluyen entre otras:

- > Análisis de riesgos
- > Estricto sistema de toma de decisiones
- > Lista de Autorizaciones (incluyendo contratos y pagos)
- > Sistema de poderes notariales
- > Procedimiento de compras y contratos (requerimiento de varias ofertas, comparación y selección colegiada)
- > Procedimiento de compras de materias primas
- > Sistema múltiple de auditoría (del sistema de gestión, interna de UCE y corporativa)
- > Política anticorrupción:
 - Regulación y registro de la recepción de regalos (campaña anual)

- Regulación y control de gastos de viaje y representación
- Regulación de las relaciones con las autoridades y funcionarios de las administraciones públicas y con terceros (proveedores de bienes y servicios)
- Regulación de las relaciones con fuerzas antisociales
- Prohibición de efectuar pagos a partidos políticos y control de donaciones, patrocinios y demás aportaciones a entidades sin ánimo de lucro
- > Política de conflicto de interés y procedimiento de gestión de los mismos

El **órgano de Compliance** presta asesoramiento al personal directivo y cuenta con un **servicio de asesoría legal externa** especializada en cumplimiento. No se ha detectado en el ejercicio ningún incumplimiento debido a casos de corrupción, conflicto de interés, relación inadecuada con administraciones etc.

UCE cumple adecuadamente sus obligaciones aduaneras y ha superado en los últimos años sin incidencia inspecciones por parte de la Dependencia de Control Aduanero y Tributario de la Agencia Tributaria. En relación al comercio ilícito, las medidas de prevención en vigor impiden la posible realización de prácticas incorrectas, como la entrada y salida de mercancías sin abonar los correspondientes derechos de aduana, despachos de mercancía sin documentación etc.

En relación a los riesgos derivados del tráfico ilícito de mercancías prohibidas o importadas o exportadas fraudulentamente, especialmente en caso de productos de doble uso, UCE aplica la directiva *Guideline for Export Control Management of Overseas Group Companies* de UBE Corporation, que abarca tanto la legislación internacional como la europea y nacional. Aunque UCE no sería sujeto obligado por lo que respecta al marco normativo español de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, aplica las medidas de diligencia debida consideradas razonables, mediante procedimientos conocidos como KYC/AML (*Know your custo-*

mer and Anti Money Laundering), a través de un servicio externo de información. Esta base de datos permite la consulta telemática de los datos identificativos de sociedades, incluyendo directivos, accionistas y beneficiarios últimos, y la verificación de las listas internacionales de sanciones, entre las que destacan las de Naciones Unidas, la Unión Europea, la *Office of Foreign Assets Control* (OFAC, EEUU) o el HMT (Reino Unido).

Durante el ejercicio 2022 se llevaron a cabo 120 investigaciones relativas a clientes y proveedores. Una vez efectuados los controles establecidos se procedió con todas las transacciones planteadas sin otras incidencias que el cumplimiento de los trámites documentales necesarios.

El personal considerado en riesgo de exposición a situaciones de fraude, soborno o corrupción recibe formación colectiva y asesoramiento y formación ad-hoc en caso de consultas, respecto a prevención del blanqueo de capitales, comercio ilícito o financiación del terrorismo. Los miembros del comité de dirección y los equipos comerciales de las filiales reciben formación colectiva y ad-hoc en caso de consultas, sobre temas de cumplimiento, libre competencia, corrupción y soborno. El personal de nueva incorporación recibe formación sobre el Código de Ética y Conducta de UCE durante el proceso de incorporación. Durante el ejercicio 2022 se han realizado adicionalmente comunicaciones internas al personal relativas a defensa de la competencia, cimientos del sistema de compliance, prevención de delitos, canal de avisos, registro de regalos y conflicto de interés.

7.2 BLANQUEO DE CAPITALES

El grupo UCE no realiza de manera directa inversiones financieras en valores, títulos o participaciones que puedan ser consideradas como activos financieros. Por otro lado, aplica las medidas preventivas de operaciones susceptibles de ser consideradas blanqueo de capitales o que vayan contra las limitaciones a operaciones de exportación de tecnología de doble uso o armas (elementos que no figuran en la cartera de productos).

Las principales medidas preventivas del blanqueo de capitales son:

- > La empresa no realiza ningún cobro o pago en efectivo
- > Todos los cobros y pagos se realizan mediante transferencia bancaria, lo que asegura su trazabilidad dentro del sistema bancario, quedando excluidas las entidades domiciliadas en paraísos fiscales
- > Los clientes y proveedores pasan un doble filtro para su alta antes de poder operar con ellos (unidades de negocio / área de finanzas y cadena de suministro / área de finanzas, respectivamente)
- > Los cobros y pagos conllevan una serie de operaciones y procesos documentados por el sistema interno de administración, no pudiéndose llevar a cabo sin el registro y autorización de la correspondiente documentación completa (orden de compra/pedido de cliente; entrada/salida de materias del almacén; recepción / emisión de factura)
- > Regularmente se realiza una evaluación del riesgo de los clientes mediante herramientas comerciales especializadas (riesgo económico, normativo, geográfico etc.)

No se han reportado en el ejercicio expedientes al Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (SEPBLAC) ni denuncias de ningún tipo en otras instancias relativas al comercio ilícito, el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.

8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD



8.1 COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA SOCIEDAD

[3.3]

El grupo UCE realiza un activo esfuerzo de ciudadanía responsable en las distintas comunidades donde lleva a cabo sus actividades. Como señala su Código Ético, la empresa debe ser sensible a las preocupaciones sociales y medioambientales y responder adecuadamente a las inquietudes de los grupos de interés, contribuyendo al mismo tiempo al desarrollo de la región en la que está presente.

La gama de productos y servicios ofrecidos tiene el potencial de proporcionar unos beneficios para la sociedad, siendo igualmente importante un comportamiento social y éticamente responsable, mediante el cual UCE muestre su preocupación por las personas que participan en la fabricación y soporte de sus productos o servicios, y pueda mejorar la productividad a la vez que minimiza el impacto medioambiental en la comunidad.

Aunque UCE es una empresa global, perteneciente a su vez a un grupo industrial japonés con una importante presencia multinacional, el impacto de su actividad en las dimensiones socioeconómicas y ambientales incide principalmente en el entorno más inmediato de la sede central y planta productiva de Castellón (España): la ciudad de Castellón y su provincia, la vecina localidad de Almassora, y el ámbito regional de la Comunidad Valenciana.

Ello se debe a la propia naturaleza del impacto ambiental (emisiones, efluentes y residuos sólidos); al impacto visual de las instalaciones industriales; a la afección relacionada con la seguridad de los procesos, productos y materias primas; al impulso económico en la región, por la selección de personal laboral y la realización de compras y contratación de servicios de todo tipo (aprovisionamientos, servicios de consultoría, prevención, mantenimiento, construcción, investigación y desarrollo, ingeniería, etc.) o al impacto positivo de su acción social en la comunidad.

UCE coopera de forma habitual con los diferentes grupos representativos de la sociedad civil mediante el desarrollo de actividades con la comunidad educativa, medios de comunicación, universidades, asociaciones ciudadanas y empresariales, etc. La empresa también alienta a toda su plantilla a que desarrollen individualmente una actividad cívica y de voluntariado.

Asimismo, mantiene una interlocución permanente con las administraciones del entorno próximo municipal, provincial y autonómico, con el fin de informarles de manera transparente, acerca de la evolución del empleo y resultados empresariales, nuevos proyectos de inversión, mejoras técnicas y del impacto ambiental, así como escuchar y dar respuesta a las posibles inquietudes de la ciudadanía o los intereses legítimos de la sociedad, que las instituciones puedan canalizar.

Es importante que la marca UBE siempre esté asociada con el respeto a los derechos humanos, con unas condiciones de trabajo justas y seguras, y con una práctica empresarial respetuosa con el medio ambiente y con el desarrollo económico y el empleo, favoreciendo el bienestar y el desarrollo socioeconómico general y local. Las iniciativas de la empresa en este sentido buscan mejorar el conocimiento de la misma por parte de los grupos de interés, ofreciendo respuestas a las cuestiones que puedan plantear en el desempeño de sus intereses legítimos.

Retos de futuro

Los retos de futuro para hacer frente a los compromisos con el territorio y la sociedad son los siguientes:

- > Seguir contribuyendo junto con organizaciones solidarias de prestigio o instituciones locales a paliar las situaciones de exclusión o precariedad de las capas de la sociedad más desfavorecidas en el entorno de Castellón
- > Mantenimiento de una estrecha relación con la comunidad educativa local para contribuir al interés en las carreras científicas, el estudio de ciclos formativos técnicos y el fortalecimiento

del idioma inglés

> Desarrollo del intercambio cultural, social y económico entre las áreas de Yamaguchi y ciudad de Ube (Japón) y Castelló y su provincia, incidiendo en el ámbito universitario

> Extensión progresiva al personal de Repol de las actividades de voluntariado

8.1.1 Empleo y desarrollo local

El grupo es un activo agente generador de empleo directo e indirecto en la comunidad, como se señala en el capítulo cinco de este informe, contribuyendo al desarrollo local y fomentando la inserción laboral de los diferentes perfiles profesionales en la provincia.



C.A.D.

VISITA DE ESTUDIANTES A UBE. Un grupo de estudiantes y profesores del ciclo medio de Operaciones de Laboratorio del CIPFP Benicarló visitó UBE para conocer las instalaciones y funcionamiento del Laboratorio de Control de Calidad de la empresa.

2018 donó una unidad de destilación continua por valor superior a 16.000 euros y durante el curso 2022-2023, personal de UCE impartió 33 horas de clase a los estudiantes de primer y segundo curso de Química Industrial. Adicionalmente, a lo largo de la formación, varios de los estudiantes realizan sus prácticas tanto en UCE como en Repol, y en años recientes han pasado a formar parte de sus plantillas un total de 15 titulados (3 de la promoción 2018-20; 6 de la 2019-21; y 6 de la 2020-22).

Durante el ejercicio se recibieron varios grupos de visitas escolares y universitarias con más de 260 estudiantes y profesores. En septiembre UCE tomó parte en la **III Jornada d'Ocupació i Presentació d'Empreses** de la **Facultad de Químicas de la Universidad de Valencia**, y en noviembre, en el **Work Fórum**, de la **Cámara de Comercio de Castellón**.

8.1.2 Poblaciones locales y territorio

[203.1/ 203.2]

Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados, en la sociedad.

Colaboración con el Instituto Vicent Castell i Domenech (Castellón)

El 2018 la **Consellería de Educación de la Generalitat Valenciana**, junto con el **Instituto Vicent Castell i Domenech de Castelló** y la **Asociación de Industrias de El Serrallo, Indes**, pusieron en marcha el primer ciclo formativo de grado superior (CFGS) de química industrial de la provincia, ofertando 18 plazas. UCE colaboró en el diseño del currículo y la formación del profesorado funcionario y ha seguido colaborando activamente con este programa que forma jóvenes profesionales para puestos de trabajo como operadores de planta química y similares. En

14 Castellón

16 DE NOVIEMBRE DEL 2020

el Periódico Mediodía

las opiniones de empresas y candidatos

MARÍA SAGARDO Candidata «Busco un perfil de producción y mantenimiento en química industrial»	EMILIA AGUIR Candidato «Me interesa un puesto de trabajo en química industrial»	ANABELA TATU Candidato «Busco un puesto de trabajo en química industrial»	ALONSO GARCÍA Candidato «Me interesa un puesto de trabajo en química industrial»	DANIEL CORTES Candidato «Me interesa un puesto de trabajo en química industrial»	BERNARDINO Candidato «Me interesa un puesto de trabajo en química industrial»	LUIS FERNÁNDEZ Candidato «Me interesa un puesto de trabajo en química industrial»
--	--	--	---	---	--	--

PUNTO DE ENCUENTRO LABORAL EN CASTELLÓ

Las empresas ofrecen en Work Forum 160 empleos para 3.000 aspirantes

● Casi 50 compañías lanzan sus ofertas en un foro organizado por Diputación y Cámara

● Electromecánicos, informáticos y personal sanitario son los perfiles más solicitados

El punto de encuentro laboral que organiza la Diputación de Castellón y la Cámara de Comercio e Industrias de El Serrallo, Indes, se celebró en la Cámara de Comercio e Industrias de El Serrallo, Indes, el pasado viernes 13 de noviembre. En el evento, más de 3.000 aspirantes se presentaron para conocer las ofertas de trabajo de más de 50 empresas. Los perfiles más solicitados fueron los de personal sanitario, informáticos y electromecánicos.

Organizado por la Diputación de Castellón y la Cámara de Comercio e Industrias de El Serrallo, Indes, el punto de encuentro laboral se celebró en la Cámara de Comercio e Industrias de El Serrallo, Indes, el pasado viernes 13 de noviembre.

José Martí, Luis Gualandri y Pau Perdomo, entre otros, recorren las instalaciones de la Cámara de Comercio e Industrias de El Serrallo, Indes.

Impactos económicos indirectos significativos

La aplicación de la política de seguridad de UCE y de las medidas de prevención contribuye día a día al desarrollo de una **cultura de seguridad industrial de alto nivel** entre las empresas contratistas habituales y su personal, si bien este impacto es de difícil cuantificación. La empresa hace un cuidadoso seguimiento de los indicadores de accidentabilidad del personal contratista.

8.1.3 Comunidades locales

[413.1/ 413.2/ 415.1]

En el desarrollo de su política de comunicación con la comunidad, UBE Corporation Europe mantiene una activa relación de comunicación, intercambio y cooperación con diversos actores sociales del entorno próximo, que se relacionan a continuación. La empresa tiene como principio no realizar contribución alguna a partidos ni representantes políticos.

Actuaciones vinculadas con la administración pública

Ayuntamiento de Castellón:

- > Interlocución general como empresa inversora de capital extranjero implantada en la ciudad
- > Participación en la mesa redonda empresarial sobre sostenibilidad energética y las inversiones entre España y Japón, celebrada

en octubre en el marco de las jornadas culturales *El Japó a Castelló*.

Ayuntamiento de Almazora:

- > Interlocución general y patrocinio de 2.200 € para el concurso de emprendimiento para jóvenes de la localidad, celebrado en febrero de 2023.

Generalitat Valenciana:

- > Participación en el IV Ecofórum impulsado por la Consellería de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica, con la presentación **"De residuo a recurso. Transformando nuestro futuro"**, sobre los enfoques y tendencias más recientes para la circularidad y mejora del impacto ambiental de los productos químicos (noviembre 2022)
- > Interlocución permanente con la DG de Calidad Ambiental y seguimiento de posibles episodios ambientales en el entorno del polígono El Serrallo

Puerto de Castellón:

- UCE es concesionaria de una instalación en el puerto para realizar actividades de carga, descarga y almacenamiento de productos químicos. Es colaborador en la Fundación Port Castelló y forma parte del jurado de los Premios Faro otorgados por el Puerto

Actividades de voluntariado

COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN ADECCO

Acción medioambiental de voluntarios de UBE

Participaron en una sesión junto a personas con capacidades distintas

R.D.M.
CASTELLÓN

El grupo de voluntariado de la compañía química UBE participó recientemente en una jornada inclusiva para el desarrollo de competencias básicas con personas con discapacidad, a través de una actividad medioambiental organizada por esta empresa y la Fundación Adecco. En grupos mixtos y a través del trabajo en equipo,

los participantes construyeron cas-nido para las aves insectívoras del entorno de la ermita de Santa Quitèria, en Almazora, contribuyendo a mejorar las competencias personales y profesionales de personas con falta de autonomía y dificultades para acceder al mercado laboral, además de facilitar la reproducción y la supervivencia de algunas aves del entorno.

El personal voluntario de UBE, junto a sus familias, se volcaron con las personas de Fundación Adecco, dentro de una nueva actividad de concienciación y disfrute del medio ambiente. =



El grupo de voluntarios de UBE compartió una jornada de sensibilización en la ermita de Santa Quitèria de Almazora.

El **Grupo de Promoción del Voluntariado** está encargado de planificar y promover las actividades colectivas de voluntariado que se proponen al resto del personal, con el fin de fomentar la conciencia solidaria y la colaboración con el entorno social de Castellón.

Durante el ejercicio se organizó la tradicional campaña de donación de sangre, con el apoyo del **Centro de Transfusiones de la Comunidad Valenciana**, y el grupo de voluntarios colaboró en la organización de la **Carrera Contra el Cáncer de Castellón**, en la construcción de cajas-nido para aves insectívoras en la ermita de Santa Quiteria de Almassora, junto con la **Fundación Adecco**, en los talleres de entrevista de trabajo, con los alumnos de la **Fundación Síndrome de Down de Castellón**, y en la entrega de juguetes a la **Cruz Roja** local.

8.1.4 Asociaciones y patrocinios

Relación con entidades sin ánimo de lucro

En el año fiscal 2022 UBE realizó donaciones a entidades sociales de Castellón para la atención a colectivos vulnerables y personas en riesgo de exclusión social, con un importe total de **86.700 euros**.



Las principales entidades destinatarias para estos fines fueron:

- > **Banco de Alimentos de Castellón.** Prestó asistencia a casi 19.000 personas con dificultades económicas en toda la provincia, en colaboración con 90 organizaciones.
- > **Cruz Roja.** Mantuvo diversas acciones de acogida de refugiados en la Comunidad Valenciana por la invasión de Ucrania, fortaleciendo los itinerarios integrales de apoyo social con las personas acogidas.
- > Aspanion
- > Teléfono de la Esperanza
- > Asociación de Esclerosis Múltiple
- > Cocemfe Castellón
- > Asociación Española Contra el Cáncer
- > Asemi
- > Fundación Síndrome de Down
- > Fundación Adecco
- > Centro El CAU
- > Granja Escuela El Rinconet

Clubes deportivos

La empresa patrocinó los siguientes clubes y pruebas atléticas del área de Castellón, para fomentar actividades deportivas en clubes de base y con presencia infantil y juvenil: Club L'Illa Grau Voleibol, III BTT Mediterranean Epic, Marató de Castelló, CD Almazora, C. Fútbol Sala de Castellón, Club Balonmano Castellón, Club Nou Basket Femení Castelló, Club Esportiu Grau Castello, CD Sant Pere, Club Pilotari Almassora, VI Travessia Platja Almassora; XXI Trofeo Luis Aduara. El importe total fue **30.600 euros**.

Entidades y actividades académicas

Universitat Jaume I (UJI)

La **Cátedra UBE de Plásticos Sostenibles de la Universitat Jaume I**, mantuvo durante el ejercicio 2022 un intenso plan de actividades, promoviendo proyectos y becas de investigación, y desarrollando una activa tarea de formación y divulgación a la sociedad sobre la importancia tecnológica de estos materiales.

En mayo organizó la jornada **"Avanzando hacia**

una gestión sostenible de los materiales plásticos y de sus residuos", junto con la Cátedra Reciplasa de Gestión de Residuos Urbanos y en diciembre participó en el ciclo de conferencias Verdades y Mentiras sobre la crisis medioambiental, de la Escuela Superior de Tecnología y Ciencias Experimentales de la UJI.

Adicionalmente, UBE es empresa colaboradora del **Master de Gestión de Procesos Industriales**, patrocinador del concurso **El Gusto de Investigar**, para jóvenes de institutos de la provincia, y patrono de la **Fundación Universidad Jaume I- Empresa**. Las aportaciones por todos estos conceptos en 2022 ascendieron a **42.800 euros**.

La UJI representa asimismo una fuente de conocimiento y de talento para la empresa y ésta, una oportunidad laboral y formativa importante. En los últimos años más de 40 titulados y tituladas procedentes de la UJI se han incorporado en diversas áreas y la empresa participa activamente en el programa de prácticas curriculares y extracurriculares.

La primera edición del **Premio UBE de Sostenibilidad de los Plásticos** concedió en diciembre de 2022 galardones a los siguientes trabajos de final de Master (TFM):

1er premio: "Desarrollo, compatibilización y caracterización de plásticos que imitan la madera con matriz de biopolietileno y harina de cáscara de argán", de **Jaume Gómez Caturla**.

2º premio: "Optimization of the polycondensation of diols into polyether polyols organocatalyzed by acid base mixtures for polyurethane industry", de **Flore Kilens**.

Promoción cultural

En el ámbito de promoción cultural, UCE patrocinó con **15.970 euros** la feria de arte contemporáneo **MARTE** de Castellón, las jornadas culturales **El Japó a Castelló**, promovidas por el ayuntamiento de Castellón, la **Asociación Cultural de Dolçainers i Tabaleters del Grao**, el **Club de Recursos Humanos de Castellón**, la traducción al japonés del libro de la leyenda local **Tombatossals**, concierto homenaje a **JR Herrero**, el **II Premio de Seguridad Industrial**, otorgado por la Asociación Valenciana de Entidades de Inspección, Aseival y el taller **Workshop for Young Researchers in Chemistry**, de la Universitat de Valencia.

Mesa de la RSC de Castellón

UCE es un activo miembro de la **Mesa de la RSC de Castellón**, foro integrado por cerca de 50 empresas y ONGs de la provincia para la promoción de la Responsabilidad Social Corporativa.

Castellón DOMINGO 30 DE ENERO DEL 2022 el Periódico Mediterráneo 19

TECNOLOGÍA



Laboratorio ▶ Luis Cabedo, en el Departamento de Ingeniería de Sistemas Industriales y Diseño de la UJI.



Envases ▶ La alimentación, un sector que se beneficia del plástico.

Luis Cabedo: «Es imposible imaginar hoy la vida sin materiales plásticos»

El investigador es el director de la **Cátedra UBE de Plásticos Sostenibles de la Universitat Jaume I**, iniciativa que da sus primeros pasos para convertir a Castellón en referencia mundial

JAVIER CABRERIZO
jcabrerizo@uji.es
CASTELLÓN

A finales de diciembre comenzó su andadura en Castellón la nueva Cátedra UBE de Plásticos Sostenibles de la Universitat Jaume I, un proyecto nacido con la voluntad de convertir a la capital de la Plana en un referente en la investigación de este tipo de materiales. Al frente de la iniciativa se encuentra Luis Cabedo, catedrático del Departamento de Ingeniería de Sistemas Industriales y Diseño de la UJI.

Cabedo resalta que la Cátedra UBE «pretende desarrollar actividad en dos aspectos complementarios. El primero de ellos es la investigación en la mejora de la sostenibilidad de los materiales plásticos. En este sentido, la actividad de nuestro grupo de investigación siempre se ha centrado en encontrar soluciones para



Investigación ▶ La Cátedra UBE de Plásticos Sostenibles comenzó su andadura en diciembre del 2021.

Con todo, el director de la Cátedra UBE de la UJI resume que «el problema principal de los plásticos está en sus residuos y es, precisamente ahí, donde se ha de poner el foco. Desde un punto de vista de impacto medioambiental, por lo general sustituir un material plástico por otro tipo de material para la fabricación de un determinado componente suele conllevar un mayor consumo de recursos y una mayor huella de dióxido de carbono. Por tanto, si solucionamos el problema con sus residuos, los materiales plásticos son generalmente los más sostenibles en términos de consumo de recursos y huella de CO₂».

Por lo tanto, Luis Cabedo afirma que «la solución no puede ni debe pasar por sustituir el plástico por otro material, ya que su comportamiento en servicio será mucho peor y su fabricación tendrá un mayor impacto medioambiental».

Hacia el futuro
En cuanto a cómo serán los plásticos del futuro, Cabedo señala

Esta colaboración enlaza con los principios y prácticas del programa de empresa responsable de Responsible Care– Compromiso de Progreso³⁶ y con la filosofía fundacional de UBE Corporation, *coexistence and mutual prosperity with communities* (coexistencia y prosperidad mutua con la comunidad).



8.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

[204.1 / 414.1 / 414.2 / 308.1 / 308.2]

8.2.1 Compras, proveedores y contratistas

La selección de proveedores de bienes o servicios se realiza por personal autorizado y atendiendo a criterios objetivos y definidos, valorando la aplicación de políticas de responsabilidad social, sostenibilidad y cumplimiento en sentido amplio por parte de los mismos. Siempre que sea posible, UCE apuesta por contratar a proveedores locales con el fin de promover el desarrollo de la comunidad local. En aplicación del sistema de gestión todos aquellos identificados como relevantes o críticos para la actividad son evaluados regularmente, teniéndose en cuenta criterios de calidad, responsabilidad social corporativa, salud e higiene y medioambiente. Deberán superar un nivel del 70% en cada una de las categorías, para poder ser homologados como proveedores de la empresa.

PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES (%)

	AF 2020	AF 2021	AF 2022
Nacional	50,7%	47,3%	46,5%
Provincial	10,4%	6,3%	5,3%

Repol incorporó en su sistema de gestión durante el anterior ejercicio, y ha continuado desarrollándolo en el ejercicio 2022, la selección, evaluación y control de los proveedores, estableciendo las directrices para garantizar que los productos comprados están conforme con los requisitos específicos. Durante el último año fiscal los proveedores españoles de Repol supusieron el 77% de sus compras totales y los provinciales, el 17%.

(³⁶) <https://www.feique.org/programa-responsible-care/>

8.3 CONSUMIDORES

[2.22 / 2.23 / 2.24 / 2.25 / 416.1 / 416.2 / 417.1 / 417.2 / 417.3 / 418.1]

8.3.1 Salud y seguridad



La compañía no realiza ventas directamente al consumidor, aunque parte de sus productos se incorporan en procesos de fabricación de productos industriales y también de consumo profesional. El nailon o poliamida es el principal producto de la empresa y cuenta con dos aplicaciones fundamentales: envasado de alimentos y componentes de automoción. A cierre del ejercicio no existía ningún caso abierto de incumplimiento de normativa relacionada con la protección del consumidor. Continúa monitorizándose la normativa regulatoria (genérica y/o de aplicación del material) susceptible de incumplimiento. La última autoevaluación del capítulo de tutela de producto conforme la iniciativa *Responsible Care* alcanzó 95 puntos sobre 100 y sigue vigente hasta la próxima renovación en 2023.

Ante la hipotética detección de algún producto que pudiera suponer un riesgo para el usuario final, y resultar inadecuado para su consumo o estar fuera de especificación, se activaría el **procedimiento de “recall” o retirada**, establecido en el sistema de gestión. A lo largo de 2022 no se ha recibido en UCE ni en Repol ninguna incidencia de producto que haya supuesto el inicio de este tipo de procesos, ni que haya estado relacionada con la seguridad alimentaria o del automóvil, principales mercados de la compañía. La compañía ha realizado un simulacro de retirada (“withdrawal”) con resultado satisfactorio.

Como se ha indicado en el punto 2.5, UCE desarrolla una labor de **tutela** sobre sus productos para asegurar que los mismos se adecúan a su uso correspondiente, cumpliendo siempre los requisitos necesarios para salvaguardar la seguridad y la salud de los consumidores finales y de las personas que intervienen en su transforma-

ción, manipulación o transporte. Esta tutela se lleva a cabo mediante el estudio, análisis y registro de sustancias ante la ECHA (Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas) y la adaptación a la normativa CLP (Clasificación, Etiquetado y Envasado de Sustancias y mezclas peligrosas) así como otros registros y normativas equivalentes para mercados fuera de la Unión Europea.

La evaluación conforme al proyecto voluntario impulsado por CEFIC (European Chemical Industry Council) de actualización de **dosieres de registro REACH** ante la ECHA ha alcanzado un total de 8 registros reevaluados durante 2022.

Las mercancías producidas disponen de un etiquetado según su clasificación de peligrosidad, y en el caso de los fertilizantes u otros productos, por su aplicación. La empresa informa automáticamente a cada cliente de las Fichas de Datos de Seguridad correspondientes a su mercancía. Esta información puede facilitarse previa solicitud a través de los contactos habituales en las unidades de negocio o mediante el buzón de contacto en la web.

No se han registrado incumplimientos durante el ejercicio 2022 de regulación o normativa aplicable relativos a comunicaciones de marketing, publicidad, promoción o patrocinios.

8.3.2 Quejas y reclamaciones

[418.1]

Las incidencias de los clientes son recogidas a través de las distintas unidades de negocio, llegando al departamento de Aseguramiento de Calidad, quien se encarga de coordinar la investigación de las causas con los distintos departamentos involucrados, y el establecimiento de acciones inmediatas de contingencia y/o correctivas.

Todas las incidencias recibidas de los clientes se analizan de forma similar, en el caso de que tras el análisis se concluya que no es responsabilidad de UBE Corporation Europe, se clasifica como

“queja” (o “not claim”). Cuando la incidencia es responsabilidad de la empresa, queda clasificada como “reclamación” (“claim”). Conforme el procedimiento de reclamaciones del sistema de gestión, las reclamaciones se reciben, registran y gestionan hasta su solución y cierre. En abril de 2023, un mes después del cierre del ejercicio 2022, UCE había cerrado el 93%. Repol gestiona quejas y reclamaciones mediante un procedimiento de reclamaciones y en abril de 2023, había cerrado el 92% de las incidencias recibidas. No se han recibido reclamaciones relacionadas con pérdida o privacidad de datos de los clientes.



8.4 INFORMACIÓN FISCAL. FISCALIDAD. ENFOQUE DE GESTIÓN, GOBERNANZA Y CONTROL. EVALUACIÓN EXTERNA. INFORMACIÓN POR PAÍSES.

[207.1 / 207.2 / 207.3 / 207.4]

La política de fiscalidad se basa en el cumplimiento estricto de todas las obligaciones tributarias a las que está sujeta la organización, sin emplear estructuras fiscalmente agresivas. Se deben cumplir los plazos de presentación y pago correcto de los impuestos, y responder de forma adecuada, transparente y completa a los requerimientos que se reciban de la administración tributaria, en todas las empresas del grupo UCE. El objetivo es aportar al presupuesto público en función de la capacidad económica de la empresa y considerar a la administración como un colaborador cualificado en prestación de servicios de infraestructura, servicios públicos, salud, educación, formación, o protección. La gestión de la fiscalidad recae en el Área de Finanzas y el enfoque fiscal se integra con la contabilidad de la organización, las unidades de negocio y el Área de I+D.

Los proyectos de I+D se documentan y certifican, obteniéndose un informe motivado vinculante que da lugar a las correspondientes deducciones fiscales. Se dispone de una autorización para el régimen aduanero de perfeccionamiento activo. La organización está acogida al régimen de diferimiento de IVA de importación establecido por la administración tributaria, y al de devolución mensual del IVA. UCE elabora un informe de precios de transferencia para cada uno de los ejercicios fiscales cerrados, asegurando la fiscalización correcta en cada país de implantación.

El enfoque de gestión fiscal se evalúa cuantificando el número de requerimientos de la administración tributaria en un periodo anual, ponderado por el importe en euros reclamado. En base a este indicador se estudia la necesidad de revisar o no el enfoque de gestión vigente. Los resultados de la evaluación para el ejercicio 2022

han sido aceptables, no siendo necesario modificar el enfoque. Igualmente se analizan las actas de las inspecciones recibidas, para mejorar el cumplimiento de la legislación fiscal.

Los riesgos fiscales se identifican analizando cada uno de los tributos a los que está sujeta la organización, siendo los más importantes: el impuesto sobre sociedades, IVA, IAE, IBI, impuestos especiales sobre la electricidad, precios de transferencia, aranceles e impuestos especiales medioambientales.

Las notificaciones sobre cualquier inquietud relacionada con conductas no éticas o ilegales en relación con la fiscalidad pueden realizarse a través del canal interno de denuncias EC-Line. No se ha recibido ningún aviso en el ejercicio. La auditoría financiera externa verifica el cumplimiento de la normativa fiscal de la organización. El representante persona física del administrador único establece las grandes líneas de la política fiscal, si bien pueden venir condicionadas por la política fiscal y la estrategia de pago de dividendos de la sociedad matriz en Japón.

La Agencia Española de la Administración Tributaria, la Agencia Tributaria Valenciana y el Ayuntamiento de Castellón gestionan la aplicación de los tributos de su ámbito, dependiendo los cambios normativos de la acción legislativa de los gobiernos estatal, autonómico y local, con su correspondiente régimen de participación y consulta. La empresa hace seguimiento de los cambios normativos o creación de nuevos impuestos que puedan aplicarle directamente, canalizando cualquier actuación a través de las organizaciones empresariales a las que pertenece y cuya interlocución está reconocida por las administraciones.

La presentación de informes país por país conforme el indicador 407.4 y la normativa aplicable española no aplica, al ser UBE Corporation Europe parte de otra entidad dominante (UBE Corporation.) conforme los artículos 13 y 14 del Reglamento del Impuesto sobre Sociedades Real Decreto 634/2015, de 10 de julio.

8.4.1 Beneficios

[201.1]

INGRESOS, BENEFICIOS, DIVIDENDOS	ESPAÑA		ALEMANIA		BRASIL		MÉXICO	
(mil €)	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Ingresos consolidados	543.767	619.870						
Ingresos (cifra de negocio)	471.231	540.241	78.240	85.564	963	1.106	586	785
Beneficios obtenidos (Resultado después de impuestos)	33.672	-10.182	1.440	1.730	99	5	12	6
Dividendos	744	2.137	-	3	-	-	-	-

8.4.2 Impuestos y subvenciones

[201.4]

INGRESOS, IMPUESTOS, SUBVENCIONES	ESPAÑA		ALEMANIA		BRASIL		MÉXICO	
(mil €)	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2020	2021
Ingresos (cifra de negocio)	471.231	540.241	78.240	85.564	963	1.106	-	785
Impuestos sobre beneficios	10.636	-3.850	663	865	60	64	6	4
Subvenciones de capital imputadas a resultados	17	6.766	-	-	-	-	-	-
Subvenciones de explotación reconocidas como ingreso	1.721	927	-	-	-	-	-	-
Créditos/deducciones fiscales aplicados al resultado	725	-	-	-	-	-	-	-
Incentivos financieros aplicados al resultado	2.463	927	-	-	-	-	-	-

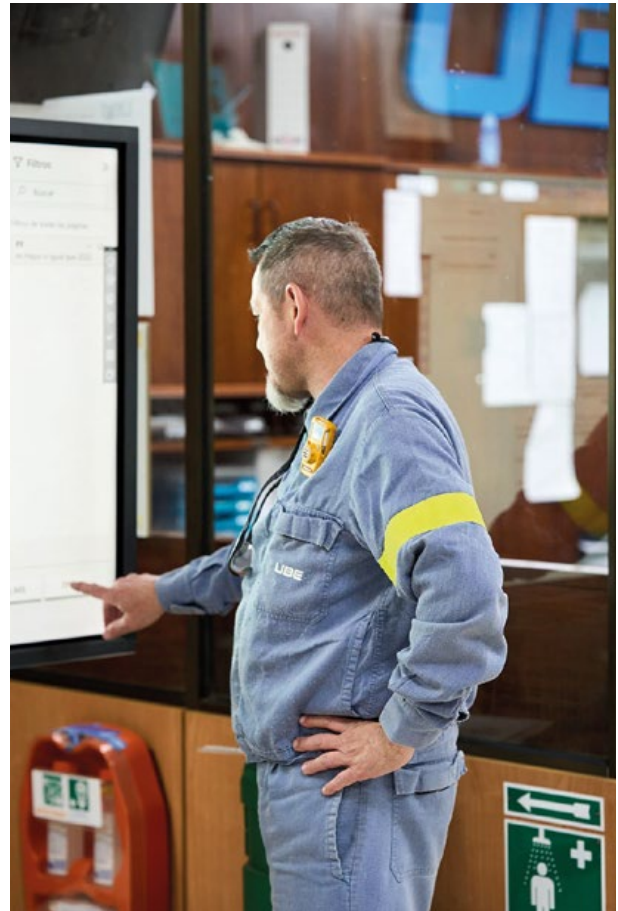
8.5. OTRA INFORMACIÓN SIGNIFICATIVA

8.5.1 Libre competencia

[206.1]

El Programa de Prevención de Delitos y el Sistema de Ética abogan por el mantenimiento de la libre competencia. Cualquier reunión con competidores directos debe ser autorizada previamente en base a la agenda propuesta, quedando prohibido cualquier intercambio de información o comentario que pueda servir para establecer acuerdos de reparto de mercado o fijación de precios. Al inicio de las reuniones organizadas por las asociaciones empresariales se recuerda sistemáticamente la prohibición de hablar sobre asuntos que puedan permitir o sugerir un efecto limitativo de la libre competencia.

El grupo no ha estado involucrado en ninguna acción legal relacionada con prácticas limitativas de la libre competencia.



9. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Parte 1:

Sobre esta memoria.

Declaración de uso.

[2.3 / 2.4 / 2.5]

El presente Estado de Información No Financiera de UBE Corporation Europe S.A. Unipersonal (UCE) responde a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que insta a las empresas a presentar un informe que dé respuesta a la Directiva 2014/95/UE, que solicita la divulgación de información no financiera, en especial en materia social y medioambiental.

UBE Corporation Europe, S.A. Unipersonal ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2022 y el 31 de marzo de 2023, utilizando como referencia los Estándares GRI. Se ha usado el GRI 1: Fundamentos 2021 con el objetivo de reportar una información detallada y precisa sobre sus impactos sociales, ambientales y económicos, más allá de los requerimientos legislativos.

El documento refleja los datos de información no financiera referentes al año fiscal 2022, (AF2022). La razón de tomar esta referencia de año fiscal se debe a que UCE forma parte del grupo japonés UBE Corporation, que trabaja en base a dichos ejercicios fiscales.

El ciclo de presentación de este informe es anual, siendo este el cuarto ejercicio en que UCE publica un documento de estas características. Desde el ejercicio fiscal 2019 se aplica la metodología internacional de elaboración de memorias de responsabilidad social del Global Reporting Initiative (GRI). El presente informe será publicado el 2 de octubre de 2023 en www.ube.es y, junto con los anteriores informes, estará disponi-

ble en la sección de descargas de la mencionada web corporativa³⁷. Los anteriores informes no han sido modificados.

La cobertura geográfica de este documento comprende Europa y Latinoamérica a través de delegaciones y oficinas en Castelló y Almassora (España), Düsseldorf (Alemania), Sao Paulo (Brasil) y México DF (México).

Esta memoria cuenta con una verificación externa de los contenidos realizada de manera independiente por LRQA España S.L.U. según la correspondiente declaración de verificación. No existe ninguna vinculación entre UCE y la empresa verificadora. El proceso de verificación ha contado con la participación de personal técnico de la compañía, incluyendo asimismo una entrevista de los verificadores con el presidente de UCE, centrada en los aspectos estratégicos y las perspectivas de la empresa.

Para cualquier consulta referente a este documento pueden contactar con Pablo Cruz Orozco (p.cruz@ube.com ; UBE Corporation Europe. Teléfono +34 964738000)

(³⁷) <https://ube.es/es/descargas/>

Parte 2:
Índice de contenidos GRI.
Correspondencia con ODS

[102.55]

Apartado del informe	GRI 2 contenidos generales 2021	GRI 3 temas materiales 2021	Económicos GRI 201-2016 GRI 202-2016 GRI 203-2016 GRI 204-2016 GRI 205-2016 GRI 206-2016 GRI 207-2019	Ambientales GRI 301-2016 GRI 302-2016 GRI 303-2018 GRI 304-2016 GRI 305-2016 GRI 306-2020 GRI 308-2016	Sociales GRI 401-2016/GRI 402-2016 GRI 403-2018/GRI 404-2016 GRI 405-2016/GRI 406-2016 GRI 407-2016/GRI 408-2016 GRI 409-2016/GRI 410-2016 GRI 411-2016/GRI 413-2016 GRI 414-2016/GRI 415-2016 GRI 416-2016/GRI 417-2016 GRI 418-2016	Objetivos de desarrollo sostenible
1. Carta del presidente	2.22					
2. Introducción	2.1/2.2		201.1			
2.1 Entorno empresarial	2.1/2.2/2.22 2.23/2.24 2.25/		201.1 201.4			ODS 8 ODS 9
2.2 Organización y estructura de la empresa	2.1/2.2/2.9 2.10/2.11 2.12/2.13 2.14/2.16 2.17/2.18				405.1	
2.3 Modelo de negocio, mercados y productos	2.2/2.2/2.6					ODS 12
2.4 Objetivos y estrategias	2.16/2.18 2.19/2.22 2.23/2.24 2.25					ODS 9 ODS 13
2.5 Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura	2.22/2.23/ 2.24/2.25 2.27/2.28	3.1/3.2				
3. Matriz de materialidad	2.29/	3.1/3.2				
4. Cuestiones medioambientales	2.22/2.23 2.24/ 2.25 /2.27	3.3	201.2			ODS 7 ODS 8
4.1 Cambio climático			201.2	305.1 / 305.2 305.3 / 305.4 305.5		ODS 13
4.2 Economía circular 4.2.1 Residuos 4.2.2 Desperdicio de alimentos	2.22 / 2.23/ 2.24/2.25			306.2 / 306.4 306.1 / 306.3 306.5		ODS 3 ODS 11 ODS 12
4.3 Emisiones 4.3.1 Emisiones atmosféricas 4.3.2 Ruido 4.3.3 Contaminación lumínica 4.3.4 Otros vectores ambientales				305.7 303.1 / 303.2 303.4		ODS 3 ODS 11 ODS 12

Apartado del informe	GRI 2 contenidos generales 2021	GRI 3 temas materiales 2021	Económicos GRI 201-2016 GRI 202-2016 GRI 203-2016 GRI 204-2016 GRI 205-2016 GRI 206-2016 GRI 207-2019	Ambientales GRI 301-2016 GRI 302-2016 GRI 303-2018 GRI 304-2016 GRI 305-2016 GRI 306-2020 GRI 308-2016	Sociales GRI 401-2016/GRI 402-2016 GRI 403-2018/GRI 404-2016 GRI 405-2016/GRI 406-2016 GRI 407-2016/GRI 408-2016 GRI 409-2016/GRI 410-2016 GRI 411-2016/GRI 413-2016 GRI 414-2016/GRI 415-2016 GRI 416-2016/GRI 417-2016 GRI 418-2016	Objetivos de desarrollo sostenible
4.4 Uso sostenible de los recursos 4.4.1 Consumo de agua 4.4.2 Suministro de agua 4.4.3 Consumo de materias primas 4.4.4 Consumo de energía 4.4.5 Sustancia químicas				303.3 / 303.5 302.1 / 302.2 302.3 / 302.4		ODS 6 ODS 12 ODS 3 ODS 12 ODS 14 ODS 15
4.5 Protección de la biodiversidad				304.1 / 304.2 304.3 / 304.4		ODS 14 ODS 15
5 Cuestiones sociales y relativas al personal	2.7 / 2.8	3.3				ODS 8
5.1 Seguridad y salud 5.1.1 Seguridad y salud en el trabajo 5.1.2 Accidentes de trabajo 5.1.3 Enfermedades profesionales. Promoción de la salud	2.26 /				403.1 / 403.2 / 403.4 / 403.8 / 403.3 / 403.5 403.7 403.9 / 403.10 403.6	ODS 3 ODS 8
5.2 Relaciones sociales 5.2.1 Diálogo social 5.2.2 Convenios colectivos	2.26 2.20 / 2.30		201.3		401.2	ODS 8
5.3 Empleo 5.3.1 Empleados 5.3.2 Modalidades de contratos 5.3.3 Nuevas contrataciones y despidos 5.3.4 Remuneraciones 5.3.5 Brecha salarial 5.3.6 Políticas de desconexión laboral 5.3.7 Empleados con discapacidad	2.19 / 2.20 2.21 /		202.1		405.1 / 403.8 402.1 401.1 405.2	ODS 8
5.4 Organización del trabajo 5.4.1 Tiempo de trabajo 5.4.2 Absentismo 5.4.3 Conciliación					401.3	
5.5 Formación					404.1 / 404.2 404.3	
5.6 Accesibilidad universal						
5.7 Igualdad 5.7.1 Igualdad entre hombres y mujeres 5.7.2 Discriminación					406.1	
6. Derechos humanos	2.22 / 2.23/				410.1	
6.5.1 Evaluación de los derechos humanos	2.24/ 2.25 2.27					
7. Ética y cumplimiento 7.1 Corrupción y soborno 7.2 Blanqueo de capitales	2.15 / 2.22 / 2.23/ 2.24 / 2.25 / 2.26 / 2.27		205.1 / 205.2 205.3			

Apartado del informe	GRI 2 contenidos generales 2021	GRI 3 temas materiales 2021	Económicos GRI 201-2016 GRI 202-2016 GRI 203-2016 GRI 204-2016 GRI 205-2016 GRI 206-2016 GRI 207-2019	Ambientales GRI 301-2016 GRI 302-2016 GRI 303-2018 GRI 304-2016 GRI 305-2016 GRI 306-2020 GRI 308-2016	Sociales GRI 401-2016/GRI 402-2016 GRI 403-2018/GRI 404-2016 GRI 405-2016/GRI 406-2016 GRI 407-2016/GRI 408-2016 GRI 409-2016/GRI 410-2016 GRI 411-2016/GRI 413-2016 GRI 414-2016/GRI 415-2016 GRI 416-2016/GRI 417-2016 GRI 418-2016	Objetivos de desarrollo sostenible
8. Información sobre la sociedad		3.3				
8.1 Compromisos con el desarrollo sostenible y la sociedad 8.1.1 Empleo y desarrollo local 8.1.2 Poblaciones locales y territorio 8.1.3 Comunidades locales 8.1.4 Asociaciones y patrocinios			203.1 / 203.2		413.1 / 413.2 / 415.1	ODS 6
8.2 Subcontratación y proveedores 8.2.1 Compras, proveedores y contratistas			204.1 /	308.1 / 308.2	414.1 / 414.2	
8.3 Consumidores 8.3.1 Salud y seguridad 8.3.2 Quejas y reclamaciones	2.22 / 2.23 2.24 / 2.25				416.1 / 416.2 / 418.1 417.1 / 417.2 / 417.3	ODS 12
8.4 Información fiscal 8.4.1 Beneficios 8.4.2 Impuestos y subvenciones			207.1 207.2 / 207.3 207.4 / 201.4			
8.5 Otra información significativa 8.5.1 Libre competencia			206.1			
9. Índice de contenidos GRI Parte 1: Sobre esta memoria. Declaración de uso. Parte 2: Índice de contenidos GRI. Correspondencia con ODS	2.3 / 2.4 / 2.5					
Parte 3: Índice de contenidos GRI					408.1 / 409.1 / 411.1	

Parte 3: Índice de contenidos GRI

Para la elaboración del presente informe se han utilizado como referencia los siguientes estándares:

GRI 1 Fundamentos 2021; GRI 2 Contenidos Generales 2021; GRI 3 Temas Materiales 2021; GRI 201: Desempeño económico 2016; GRI 202: Presencia en el mercado 2016; GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016; GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016; GRI 205: Anticorrupción 2016; GRI 206: Competencia desleal 2016; GRI 207: Fiscalidad 2019; GRI 301: Materiales 2016; GRI 302: Energía 2016; GRI 303: Agua y efluentes 2018; GRI 304: Biodiversidad 2016; GRI 305: Emisiones 2016; GRI 306: Resi-

duos 2020; GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016; GRI 401: Empleo 2016; GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016; GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018; GRI 404: Formación y educación 2016; GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016; GRI 406: No discriminación 2016; GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016; GRI 408: Trabajo infantil 2016; GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016; GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016; GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016; GRI 413: Comunidades locales 2016; GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016; GRI 415: Política pública 2016; GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016; GRI 417: Marketing y etiquetado 2016; GRI 418: Privacidad del cliente 2016;

Estándar GRI	Apartado / respuesta directa
GRI 2 Contenidos Generales 2021	
2.1 Detalles organizacionales	2.1 Entorno empresarial 2.2 Organización y estructura de la empresa 2.3 Modelo de negocio, mercados y productos
2.2 Entidades incluidas	
2.3 Periodo, frecuencia. contacto	
2.4 Actualización de la información	9. Índice de contenidos GRI. Parte 1 Sobre esta memoria
2.5 Verificación externa	
2.6 Actividades, cadena de valor	
2.7 Empleados	5. Cuestiones sociales y relativas al personal
2.8 Trabajadores que no son empleados	
2.9 Gobernanza	2.2 Organización y estructura de la empresa.
2.10 Máximo órgano de gobierno	
2.11 Presidente	
2.12 Función del órgano de gobierno	
2.13 Delegación de responsabilidades	
2.14 Función órgano de gobierno en informes sostenibilidad	
2.15 Conflictos de interés	7. Ética y cumplimiento. Se informa al accionista único.

2.16 Inquietudes críticas	2.2 Organización y estructura de la empresa. 2.4 Objetivos y estrategias
2.17 Conocimientos del máximo órgano de gobierno	2.2 Organización y estructura de la empresa. Formación de directivos.
2.18 Evaluación desempeño o. de gobierno	2.2 Organización y estructura de la empresa. 2.4 Objetivos y estrategias
2.19 Políticas de remuneración o. de gobierno	5.3.4 Remuneraciones. / 2.4 Objetivos y estrategias. Existe un bono ligado a consecución de objetivos, incluyendo los estratégicos, que incluyen gestión de los impactos
2.20 Determinación remuneración	5.2.2 Convenios colectivos 5.3.4 Remuneraciones.
2.21 Ratio compensación total	5.3.4 Remuneraciones.
2.22 Declaración estrategia desarrollo sostenible	1. Carta del presidente (declaración) 2.1 Entorno empresarial (comunicación con grupos de interés) 2.4 Objetivos y estrategias (compromisos y políticas) 2.5 Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura (gestión de riesgos, seguimiento normativo) 4. Cuestiones ambientales. 4.1 Cambio climático (políticas y líneas actuación en clima) 4.2 economía circular 6. Derechos Humanos (compromisos y políticas) 7. Ética y cumplimiento 8.3 Consumidores. Quejas y reclamaciones
2.23 Compromisos y políticas	
2.24 Incorporación de compromisos y políticas	
2.25 Procesos remedio impactos negativos	
2.26 Mecanismos solicitud asesoramiento, inquietudes	5.1 seguridad y salud (participación) 5.2.1 Diálogo social (participación y consulta) 7 Ética y cumplimiento (canal de avisos)
2.27 Cumplimiento legislación y normativa (nº de multas, casos de incumplimiento)	2.5 Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura (gestión de riesgos, seguimiento normativo) 4 Cuestiones medioambientales 6.1 Evaluación de los derechos humanos 7. Ética y cumplimiento 7.1 Corrupción y soborno 7.2 Blanqueo de capitales
2.28 Afiliación a asociaciones	2.5 Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura
2.29 Enfoque para participación grupos de interés	3. Matriz de materialidad
2.30 Convenios de negociación colectiva	5.2.2 Convenios colectivos (100% del personal en España. 80% del total)

GRI 3 Temas Materiales 2021	
3.1 Proceso de determinación de los temas materiales	2.5 Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura 3. Matriz de materialidad
3.2 Lista de temas materiales	
3.3 Gestión de los temas materiales	4 Cuestiones medioambientales 5 Cuestiones sociales y relativas al personal 8 Información sobre la sociedad
ECONÓMICOS 200	
GRI 201: Desempeño económico 2016	
INDICADOR	APARTADO / Respuesta
201.1 Valor económico directo generado y distribuido	2.1 Entorno empresarial
201.2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	4 Cuestiones medioambientales
201.3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	5.2.2 Convenios colectivos Plan de pensiones
201.4 Asistencia financiera recibida del gobierno	8.4.2 Impuestos y subvenciones
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	
202.1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	5.3.4 Remuneraciones
202.2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	5.3.1 Empleados
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	
203.1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	8.1.2 Poblaciones locales y territorio
203.2 Impactos económicos indirectos significativos	
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	
204.1 Proporción de gasto en proveedores locales	8.2.1 Compras, proveedores y contratistas
GRI 205: Anticorrupción 2016	
205.1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	7.1 Corrupción y soborno
205.2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
205.3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
GRI 206: Competencia desleal 2016	
206.1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	8.5.1 Libre competencia

GRI 207: Fiscalidad 2019	
207.1 Enfoque fiscal	8.4 Información fiscal
207.2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	
207.3 Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes	
207.4 Presentación de informes país por país	<u>No aplica</u> conforme la normativa española del Impuesto de Sociedades. (8.4)
MEDIOAMBIENTALES 300	
GRI 301: Materiales 2016	
INDICADOR	APARTADO / Respuesta
301.1 Materiales utilizados por peso o volumen	<u>No disponible</u> por confidencialidad. No se desglosa en aplicación de la política de seguridad de la información. Supondría revelar rendimientos técnicos.
301.2 Insumos reciclados- utilizados	<u>No disponible</u> . El % de insumos reciclados sobre el total no es un indicador incluido en el sistema de gestión de UCE en la actualidad
301.3 Productos y materiales de envasado recuperados	<u>No disponible</u> . No existe estadística de embalajes reciclados en el sistema de gestión
GRI 302: Energía 2016	
302.1 Consumo energético dentro de la organización	4.4.4 Consumo de energía
302.2 Consumo energético fuera de la organización	
302.3 Intensidad energética	
302.4 Reducción del consumo energético	
302.5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	<u>No disponible</u> . Pendiente del análisis de ciclo de vida de los productos. Se dispone de la huella de carbono de la organización del ejercicio 2021 (punto 4.1) (Alcance 3)
GRI 303: Agua y efluentes 2018	
303.1 Interacción con el agua como recurso compartido	4.3.4 Otras contaminaciones. Emisiones al agua
303.2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	
303.3 Extracción de agua	4.4.1 Consumo de agua 4.4.2 Suministro de agua
303.4 Vertido de agua	4.3.4 Otras contaminaciones. Emisiones al agua
303.5 Consumo de agua	4.4.1 Consumo de agua 4.4.2 Suministro de agua

GRI 304: Biodiversidad 2016	
304.1 Centros ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	4.5 Protección de la biodiversidad
304.2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	
304.3 Hábitats protegidos o restaurados	
304.4 Especies en lista roja IUCN, que se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	
GRI 305: Emisiones 2016	
305.1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.1 Cambio climático
305.2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
305.3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
305.4 Intensidad de las emisiones de GEI	
305.5 Reducción de las emisiones de GEI	
305.6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	<u>No disponible.</u>
305.7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	4.3.1 Contaminación atmosférica
GRI 306: Residuos 2020	
306.1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	4.2.1 Residuos
306.2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	4.2 Economía circular
306.3 Residuos generados	4.2.1 Residuos
306.4 Residuos no destinados a eliminación	4.2.1 Economía circular / Residuos
306.5 Residuos destinados a eliminación	4.2.1 Residuos
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	
308.1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	8.2 Subcontratación y proveedores
308.2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	8.2.1 Compras, proveedores y contratistas

SOCIALES 400	
GRI 401: Empleo 2016	
INDICADOR	APARTADO/ Respuesta
401.1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	5.3.2 Nuevas contrataciones y despidos
401.2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.2.2 Convenios colectivos
401.3 Permiso parental	5.4.3 Conciliación
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	
402.1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	5.3.1 Empleados
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	
403.1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.1 Seguridad y salud 5.1.1 Seguridad y salud en el trabajo
403.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
403.3 Servicios de salud en el trabajo	
403.4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	
403.5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
403.6 Promoción de la salud de los trabajadores	5.1.3 Enfermedades profesionales. Promoción de la salud
403.7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo vinculados a través de las relaciones comerciales	5.1.1 Seguridad y salud en el trabajo
403.8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.1 Seguridad y salud 5.3 Empleo. Personal externo
403.9 Lesiones por accidente laboral	5.1.2 Accidentes de trabajo 5.1.3 Enfermedades profesionales. Promoción de la salud
403.10 Dolencias y enfermedades laborales	
GRI 404: Formación y educación 2016	
404.1 Media de horas de formación al año por empleado	5.5. Formación
404.2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	
404.3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	
405.1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	2.2 Organización y estructura 5.3.1 Empleados
405.2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres frente a hombres	5.3.4 Remuneraciones
GRI 406: No discriminación 2016	
406.1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5.7.2 Discriminación
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	
407.1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	5.2.1 Diálogo social 5.2.2 Convenios colectivos
GRI 408: Trabajo infantil 2016	
408.1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	<u>No aplica</u> al estar en vigor la normativa de España y la UE en el ámbito laboral
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	
409.1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	<u>No aplica</u> al estar en vigor la normativa de España y la UE en el ámbito laboral
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	
410.1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	6.1 Evaluación de los Derechos humanos
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	
411.1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	<u>No aplica</u> al estar en vigor la normativa de España y la UE en el ámbito laboral
GRI 413: Comunidades locales 2016	
413.1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.1.3 Comunidades locales
413.2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	8.1.3 Comunidades locales
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	
414.1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	8.2.1 Compras, proveedores y contratistas
414.2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	

GRI 415: Política pública 2016	
415.1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	8.1.3 Comunidades locales
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	
416.1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad	8.3 Consumidores
416.2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	8.3.1 Salud y seguridad
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	
417.1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	8.3 Consumidores 8.3.1 Salud y seguridad
417.2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	
417.3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	
418.1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	8.3.2 Quejas y reclamaciones

ANEXO 1: Descripción grupos profesionales

Grupo I Especialistas y operadores:

Personal capacitado para la realización de tareas de ejecución que pueden requerir un mayor o menor grado de autonomía e iniciativa y pueden comportar, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. La formación requerida es Educación Secundaria, Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión equivalentes.

Nivel 1 (UCE)	Son puestos que ejecutan tareas técnicas y/o administrativas rutinarias
Grupos 1-2 (Repol)	

Nivel 2 (UCE)	Son puestos que desarrollan actividades específicas técnicas y/o administrativas muy metódicas.
Grupos 3-4 (Repol)	

Grupo II Encargados y Técnicos operativos:

Incluye al personal capacitado para la realización de funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas de contenido homogéneo realizadas por un conjunto de colaboradores y para la realización de tareas que tienen un contenido de actividad intelectual y/o de interrelación humana medio y que comportan autonomía dentro del proceso. La formación requerida para este grupo es de Técnico medio, Ciclo Formativo de Grado Superior o experiencia profesional equivalente.

Nivel 3 (UCE)	Son puestos que realizan funciones que suponen la integración y supervisión de tareas de contenido homogéneo realizadas por un conjunto de colaboradores
Grupo 5 (Repol)	

Grupo III Técnicos:

Incluye al personal capacitado para la realización de funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas en una misma unidad funcional, realizadas por un conjunto de colaboradores. También incluye a personal capacitado para funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. La formación requerida en este caso es una titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior y/o medio con experiencia suficiente.

Nivel 4 (UCE)	Son puestos que realizan actividades de tipo técnico dentro de un proceso, actuando con autonomía y pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por terceros.
Grupo 6 (Repol)	

Nivel 5 (UCE)	Son puestos responsables de la programación y gestión de una función parcial con un grado de desarrollo medio/bajo, cuyos resultados afectan de un modo contribuyente a los de un área.
Grupo 7 (Repol)	

Nivel 6 (UCE)	Son puestos responsables de la programación y gestión de una función parcial con un alto grado de desarrollo, cuyos resultados son importantes para los de un área de negocio o de soporte.
Grupo 8 (Repol)	

Niveles 7 - 0 (UCE)	Es puesto de dirección, abarca diferentes áreas funcionales y supone la participación en el Comité de Dirección de la compañía y en los comités de estrategia.
Grupo 0 (Repol)	

ANEXO 2: Declaración de verificación



DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA UBE CORPORATION EUROPE Y SOCIEDADES DEPENDIENTES 2022

Términos del Contrato

LRQA España S.L.U. (en adelante LRQA) ha sido contratada por UBE Corporation Europe, S.A.U. (en adelante UCE) para verificar su **Estado de Informe de Información no financiera 2022** (en adelante el **Informe**), correspondiente a su ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2023, con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de fecha 2 de julio y la Ley 22/2015, de 20 de julio de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad y aplicable a UCE y sociedades participadas que forma parte del Informe consolidado del Grupo. Las sociedades incluidas y sus actividades se describen en el Capítulo 2.1 del Informe.

Esta declaración de verificación ha sido preparada para el grupo de UBE Corporation Europe.

Criterios

Este Informe se ha preparado de acuerdo y teniendo en cuenta:

- > Los requisitos incluidos en la Ley 11/2018
- > La guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (estándares GRI)
- > Norma ISO 17029

Responsabilidades y procedimiento seguido

La formulación del Informe, así como el contenido de éste es responsabilidad del Administrador de UCE, quien también es responsable de definir y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información para asegurar que el Informe esté libre de incorrección material debida a fraude o error. Nuestra responsabilidad es emitir una declaración de verificación independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

UCE preparó el Informe que fue verificado en su redacción final de fecha 29 de mayo de 2023; dicho Informe incluye información y datos sobre las cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal, incluyendo su seguridad y salud, derechos humanos, incluyendo diversidad e igualdad de oportunidades, lucha contra la corrupción y soborno y desempeño social externo.



Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, y responsables de diferentes Áreas que han participado en la elaboración del Informe y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- > Entrevistas con los responsables de la elaboración del Informe con objeto de obtener un conocimiento sobre cómo los objetivos y políticas son considerados, implementados o integrados en la estrategia global de UCE.
- > Análisis de los procesos para recopilar y validar la información contenida en el Informe adjunto.
- > Revisión de la adecuación de la estructura y contenido del Informe a la Ley 11/2018 y GRI.
- > Comprobación mediante pruebas de revisión en base a selecciones muestrales de la información cualitativa y cuantitativa de los indicadores y sus fuentes de información. Las pruebas se han definido para un nivel de aseguramiento limitado.
- > Contraste de que la información financiera incluida en el Informe ha sido validada por un tercero independiente.

Estos procedimientos han sido aplicados para el alcance definido en el punto 2.1 del Informe para los parámetros (información y datos) requeridos para la Ley 11/2018 y teniendo en cuenta los indicadores GRI.

Conclusiones

Como resultado de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que la información incluida en el Informe no haya sido preparada en todos los aspectos significativos de acuerdo con la Ley 11/2020, incluyendo la fiabilidad de los datos, la adecuación de la información presentada y la ausencia de desviaciones y omisiones significativas.

Fecha: 7 junio 2023

Firmado:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Olga Rivas'.

Olga Rivas Castillón
LRQA España, S.L.U.