

An aerial photograph of a vast, dense green forest. In the background, several mountain peaks are visible, partially shrouded in a light mist or fog, creating a sense of depth and tranquility. The lighting is soft, suggesting early morning or late afternoon.

# Memoria de sostenibilidad

2024 - 25

Alfa Laval Ibérica

Carta de Javier Ortiz, Director General de Alfa Laval Ibérica.....	3
La identidad de Alfa Laval .....	4
Datos clave de Alfa Laval .....	4
Nuestra historia .....	6
Nuestro negocio .....	6
Alfa Laval: Líder en la transición .....	8
Principios de negocio .....	9
Alfa Laval Ibérica.....	10
Nuestra propuesta de valor .....	13
Estrategia de sostenibilidad .....	14
Nuestra contribución a los ODS.....	18

Cuidado: cultura inclusiva y segura .....	22
Inclusión, igualdad y diversidad .....	24
Atracción, gestión y retención del talento .....	28
Formación y desarrollo .....	30
Bienestar y conciliación de la vida familiar y laboral.....	31
Salud y seguridad de nuestra plantilla.....	32
Compromiso: Integridad Empresarial.....	34
Nuestro Código Ético .....	36
Derechos Humanos.....	36
Ciberseguridad, privacidad y protección de datos.....	38
Clima: carbono neutral .....	40
Circularidad en el negocio.....	44



“Sabemos que nuestro mayor activo son las personas. Por eso, fomentamos una cultura empresarial inclusiva y segura.”

**Estimados colaboradores,**

Estoy muy orgulloso de poder compartir con vosotros la Memoria de Sostenibilidad de Alfa Laval Ibérica correspondiente al año 2024. Este informe es una clara muestra de nuestro compromiso con la sostenibilidad y refleja los esfuerzos realizados para alcanzar nuestros objetivos.

El mundo se enfrenta a grandes retos sociales y ambientales que requieren soluciones innovadoras, sostenibles y escalables. En Alfa Laval, optimizamos los procesos actuales con tecnologías disponibles mientras desarrollamos soluciones innovadoras que ayudan a resolver los retos de aquellas industrias de las que depende nuestra sociedad, generando un impacto positivo y duradero.

Somos pioneros en proporcionar a nuestros clientes tecnologías y soluciones que les permiten aprovechar el verdadero potencial de los recursos, ayudando a miles de personas a obtener la energía, alimentos y el agua que necesitan. Al mismo tiempo, cooperamos en la descarbonización de la industria marítima.

Uno de nuestros mayores retos es reducir nuestra huella de carbono y ser más eficientes en el uso de recursos para alcanzar los objetivos 2027 y 2050. Estamos comprometidos con la mejora continua de nuestros productos y servicios, fomentando la innovación y adoptando nuevas tecnologías sostenibles.

Promovemos prácticas responsables y apoyamos iniciativas locales que mejoran la calidad de vida de las personas y el medio ambiente.

Sabemos que nuestro mayor activo son las personas. Por eso, fomentamos una cultura empresarial inclusiva y segura, creando equipos globales altamente cualificados que nos ayudan a ser un lugar atractivo para trabajar, liberar nuestro potencial y mejorar la productividad.

En Alfa Laval Ibérica, creemos firmemente que la sostenibilidad es clave para el éxito a largo plazo de nuestra empresa y de la sociedad. Continuaremos trabajando junto a nuestros colaboradores, clientes y stakeholders para avanzar hacia una sociedad más sostenible, responsable y justa.

Este informe de sostenibilidad de Alfa Laval Ibérica se enfoca en las principales acciones puestas en marcha y objetivos conseguidos en 2024. Todo ello alineado con la estrategia de sostenibilidad global de la compañía y adaptado a nuestro contexto local, siguiendo el estándar internacional del Global Reporting Initiative (GRI).

Gracias por tu compromiso y apoyo en esta importante tarea.

Atentamente,  
**Javier Ortiz**  
Director General

# La Identidad de Alfa Laval

## Datos clave de Alfa Laval

Fundada en

1883

140 años de experiencia desarrollando soluciones de ingeniería e innovación

Empleados

22.000+

Operamos en más de 100 países

Tecnologías clave

3

- Intercambio de calor
- Separación
- Manejo de fluidos

Patentes

4.200+

Inversión continua en R&D

# Nuestras fortalezas



## Diversidad de aplicaciones

Trabajamos en las industrias de marina, energía, alimentación y tratamiento de aguas



## Enfocados en la sostenibilidad

Nuestro compromiso radica en aportar soluciones sostenibles a lo largo de toda la cadena de valor, liderando la sostenibilidad en las áreas de energía, medio ambiente y alimentación sostenible



## Centrados en nuestros clientes

Ofrecemos soluciones a medida que aporten eficiencia, productividad y rendimiento



## Calidad y fiabilidad

Reconocidos por nuestros productos de alta calidad que cumplen con rigurosas normativas internacionales

# Alfa Laval: una compañía global

Actualmente, en la compañía contamos con **37 plantas de producción**, además de plantas de producción y ensamblaje menores, **más de 100 centros de servicio**, compañías de ventas en 55 países y representantes de ventas en 45 países.

## Nuestra historia

Alfa Laval se fundó en 1883 por Gustaf de Laval y su socio su socio Oscar Lamm quienes establecen la compañía AB Separator para fabricar y vender la primera separadora centrífuga, que separaba la leche de la crema.

Gustaf de Laval fue apodado como “El hombre de las velocidades”, consiguiendo a lo largo de su trayectoria 200 proyectos e invenciones, 92 patentes, incluyendo la separadora de leche (1878) y la turbina de vapor (1883) e inició 37 compañías.

## Nuestro negocio

### 3 Divisiones de negocio



#### Energía

Esta área cubre una amplia gama de industrias tales como HVAC, petróleo y gas, química, biocombustibles – con especial foco en eficiencia energética.



#### Alimentación y Aguas

Ofrece productos, soluciones y sistemas en las áreas de procesamiento de alimentos y tratamiento de aguas.



#### Marina

La compañía ha servido a la industria marina desde 1917 y hoy cuenta con una amplia oferta de productos.



## Tecnologías clave y productos

Proporcionamos soluciones innovadoras y sostenibles para la **separación**, la **transferencia de calor** y el **tratamiento de fluidos**, con el objetivo de mejorar la eficiencia y la rentabilidad de los procesos de nuestros clientes, al tiempo que reducimos su impacto ambiental.

En Alfa Laval ofrecemos una amplia gama de productos y servicios clave, incluyendo intercambiadores de calor, separadoras, válvulas, bombas, sistemas de limpieza y purificación, así como servicios de mantenimiento y soporte técnico.

Las tecnologías innovadoras de Alfa Laval están dedicadas a purificar, refinar y reutilizar materiales, promoviendo un uso más responsable de los recursos naturales. Contribuyen a mejorar la eficiencia energética y la recuperación de calor, mejorar el tratamiento del agua y reducir las emisiones.

Estos productos y servicios se utilizan en diversas industrias, como la alimentaria, la química, la energética, la farmacéutica, la marina y la de tratamiento de aguas, entre otras.

Destacamos por nuestro foco en la innovación y la colaboración con nuestros clientes proporcionando soluciones personalizadas y adaptadas a sus necesidades específicas.

Además, nuestro compromiso con la sostenibilidad se refleja en la oferta de productos y servicios que ayudan a nuestros clientes a reducir su huella de carbono y mejorar su eficiencia energética.

# Alfa Laval: Líder en la transición

En 2023 Alfa Laval establece una **nueva dirección estratégica** en la compañía: actuar como “Líder en la transición”.

## Pioneering Positive Impact

El mundo se enfrenta a grandes retos. Hay una creciente demanda de energía, agua limpia, alimentos sostenibles y la descarbonización en el transporte marítimo. Hacer frente a estos retos requiere un cambio significativo, y Alfa Laval está en una posición única para contribuir a ello.

Nuestra trayectoria empresarial comenzó hace más de 140 años. Desde entonces hemos cuestionado las ideas convencionales sobre calidad, eficiencia e innovación. Los productos y soluciones de Alfa Laval permiten a nuestros clientes, a la sociedad y a nosotros mismos, cumplir los objetivos de sostenibilidad, impulsar el negocio circular y desarrollar cadenas de valor sostenibles.

## Nuestro papel como “Líder en la transición”

Con nuestra visión y experiencia globales, estamos en una posición única para asumir el liderazgo en la transición. Esto conlleva una gran responsabilidad.

## Cumplir con nuestros objetivos y compromiso

Mientras ayudamos a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos, también nos comprometemos a cumplir los nuestros.

## Asociarnos

La colaboración facilita la comprensión y solución de los retos a los que nos enfrentamos. Es clave para fortalecer nuestro negocio y construir una sociedad más sostenible.

## Soluciones que cambian las reglas del juego

Desarrollamos continuamente nuestra propuesta de valor mejorando nuestras soluciones y expandiendo las tecnologías y aplicaciones existentes y emergentes.

# Nuestra Dirección Estratégica 2030

Nuestra Dirección Estratégica 2030 es la guía hacia el éxito de nuestros objetivos a largo plazo. Alinea nuestros esfuerzos, mejora la eficiencia y nos ayuda a ser competitivos hoy y mañana.

Se sostiene sobre cuatro pilares fundamentales:

## Personas, Clientes, Tecnología y Servicio



### Personas

Integración en la compañía, formación constante y análisis de datos.



### Clientes

Acompañarlos en el viaje digital, comprensión de la transición, necesidad de asociarse.



### Tecnología

Soluciones escalables, comprender las fronteras técnicas, soluciones digitales, nuevas plataformas que favorezcan la transición.



### Servicio

Expandir la oferta de servicio, infraestructuras de servicio digitales, red de socios de servicio.

# Principios de negocio

Nuestros cuatro principios de negocio: **Cuidado, Compromiso, Transparencia y Planeta** describen la manera en la que debemos actuar en sociedad mientras conseguimos nuestros objetivos de negocio.

Estos principios aplican a **todas las personas que forman parte de Alfa Laval**: empleados, incluyendo temporales, consultores, canales, socios de negocio que trabajan en nombre de Alfa Laval y todos los proveedores.

## Cuidado

Nos preocupamos por los derechos y oportunidades de cada persona, incluyendo su seguridad y bienestar.

## Compromiso

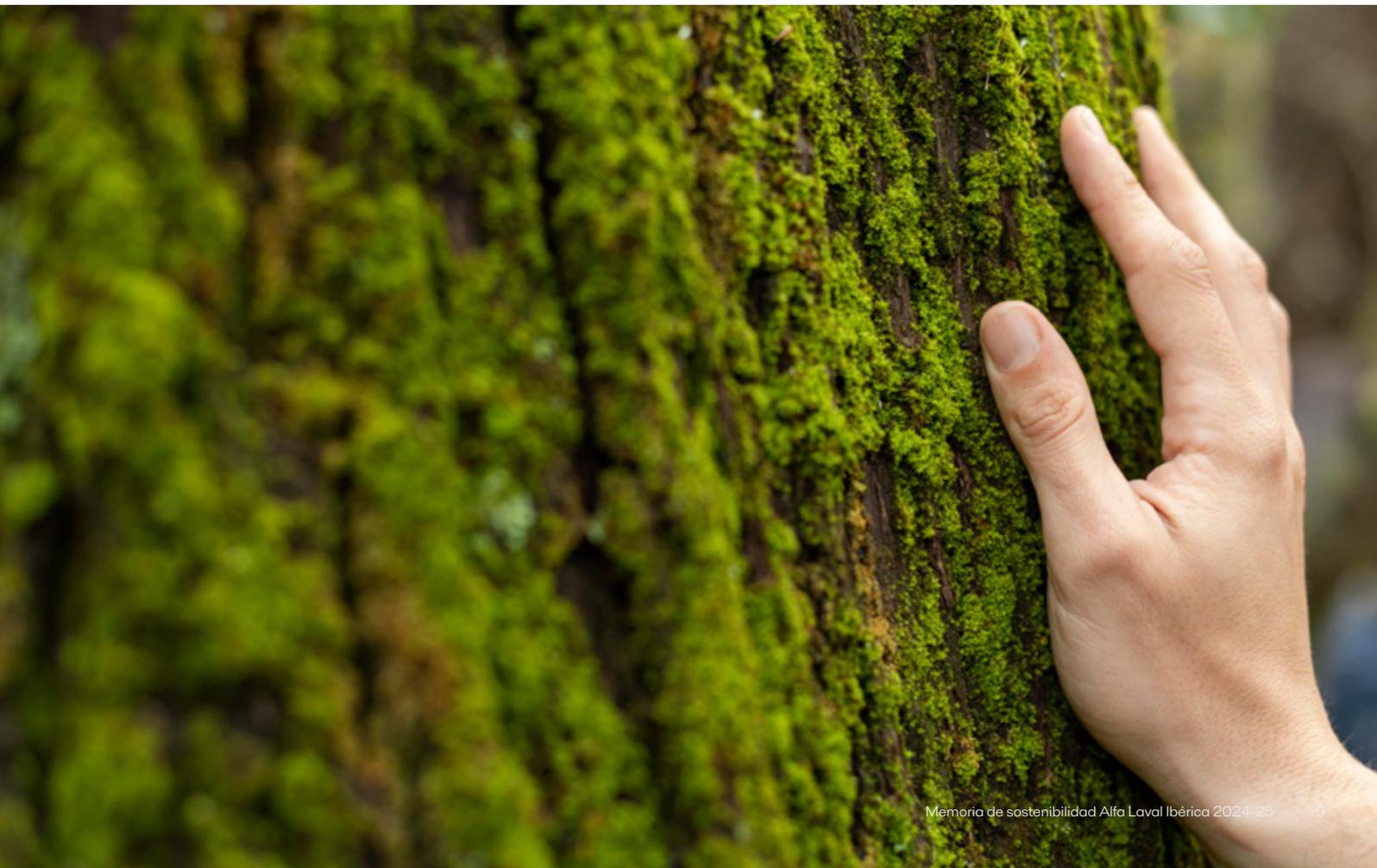
Estamos comprometidos con una conducta ética dentro de nuestra organización y en todas las relaciones comerciales externas. La honestidad, la integridad y el respeto por los demás son valores que nos identifican y por los que trabajamos.

## Transparencia

Mantenemos un diálogo abierto con todas las partes interesadas para desarrollar relaciones comerciales basadas en la confianza.

## Planeta

Nos encontramos en una posición única, ya que nuestros productos contribuyen significativamente a reducir el impacto medioambiental de los procesos industriales. También tenemos la responsabilidad de reducir continuamente el impacto medioambiental en todos los ámbitos de nuestra cadena de valor.



# Alfa Laval Ibérica

Alfa Laval en España, hoy Alfa Laval Ibérica SA, se fundó en el 1958 con una compañía de ventas ubicada en Madrid. Años más tarde, se constituyó la compañía de ventas Alfa Laval Ibérica con la anexión de Alfa Laval Portugal Lda, cuya sede está en Lisboa.

Alfa Laval Ibérica se expandió en 2016 con una oficina de ventas y ejecución de proyectos enfocado al mercado del aceite de oliva, en Córdoba.

Cuenta además con un moderno centro de Servicio en Madrid (Algete) donde se realizan tareas de reacondicionamiento de intercambiadores de calor y decanters.

Nuestra cultura corporativa es abierta, solidaria e informal. Al dar responsabilidad, demostramos confianza, lo que hace que las personas crezcan. Ponemos un foco muy importante en la seguridad y el respeto.

En Alfa Laval Ibérica somos **121 personas entre España y Portugal**, de los cuales: 95 son hombres y 26 mujeres (21% del total).

## Cifras de Alfa Laval Ibérica 2024

Beneficio 2024

1.553.518 €

IS 2023

477.572 €

Estas personas se distribuyen en nuestras regiones operativas (España y Portugal) de la siguiente manera:

empleadas en España

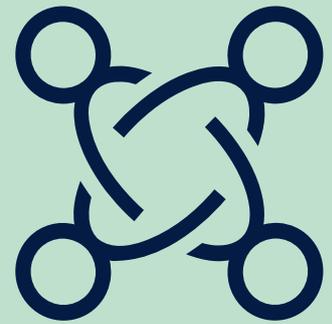
93,38%

empleadas en Portugal

6,62%

Nº Personas por País (FTE)	2024
España	113
Portugal	8
<b>Total a 31 Diciembre 2024</b>	<b>121</b>

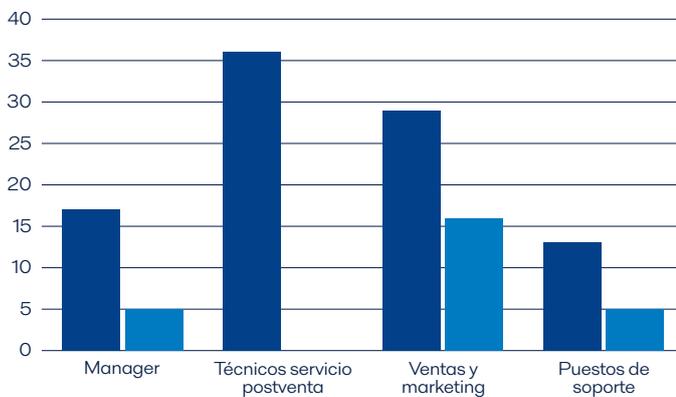




La edad media de la plantilla es de 43 años, con la mayoría (59,50%) entre 41 y 60 años de edad.

Contamos con una estructura organizacional diversificada y especializada en cada área clave, con enfoque equilibrado y orientado hacia la excelencia en todas nuestras áreas de negocio.

La distribución de nuestra plantilla en grandes grupos profesionales es la siguiente: el 19,01% tienen puestos de *manager*, el 32,23% son técnicos de servicio postventa, el 35,54% representan los equipos de ventas y marketing y el 13,22% ocupan otros puestos de soporte.



La distribución de tipos de empleo y contrato se refleja en la siguiente tabla. Se puede observar una tendencia positiva en la estrategia de contratación de Alfa Laval Ibérica, la cual se enfoca en la selección de profesionales altamente capacitados y comprometidos con los valores de la empresa, para ofrecerles oportunidades de empleo a tiempo completo e indefinido, promoviendo la contratación diversa, lo cual se refleja hoy en día con más del 10% de la plantilla de origen cultural y perfiles profesionales y personales diversos.

**Creemos firmemente que en la diversidad radica el éxito.**

En 2024, la antigüedad media de la plantilla fue de 11 años y la tasa de nuevas contrataciones fue del 18% sobre el total de la plantilla. Estos datos reflejan la decidida voluntad de nuestra empresa de enriquecer constantemente nuestro equipo humano con perfiles diversos, tanto a nivel personal como profesional. Buscamos fortalecer y fomentar las competencias de nuestros equipos a través de la diversidad de pensamiento. Esta diversidad impacta de manera significativa en las soluciones innovadoras y sostenibles que ofrecemos a nuestros clientes.

Los puestos cubiertos con promoción interna en 2024 fue un 32% sobre el total de nuevas contrataciones, lo que sugiere que ofrecemos un entorno de trabajo atractivo y dinámico, que permite el desarrollo y crecimiento personal y profesional de nuestra plantilla.

Grupos Profesionales	Mujeres	Hombres
Manager	5	17
Técnicos Servicio Postventa	0	36
Ventas y Marketing	16	29
Puestos de Soporte	5	13
<b>Totales</b>	<b>26</b>	<b>95</b>

	Mujeres	Hombres
<b>Por tipo de empleo</b>		
A tiempo completo	26	95
A tiempo parcial	0	0
<b>Por tipo de contrato</b>		
Indefinido	26	95
Temporal	0	0
<b>Total a 31 Diciembre 2024</b>	<b>26</b>	<b>95</b>

Nuevas contrataciones	2024
Nuevas contrataciones (%)	18%
Promoción interna sobre las nuevas contrataciones(%)	32%



La distribución de la plantilla de Alfa Laval Ibérica por los distintos grupos de edad se muestra a continuación:

Grupo de edad	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Porcentaje (%)	Número de personas	Porcentaje (%)	Número de personas	Número total de personas	Porcentaje (%) sobre el total
21 - 30	25%	2	75%	6	8	7%
31 - 40	24%	8	76%	26	34	28%
41 - 50	18%	9	82%	41	50	41%
51 - 60	25%	7	75%	21	28	23%
61 - 64	0%	0	100%	1	1	1%
<b>Total</b>	<b>21%</b>	<b>26</b>	<b>79%</b>	<b>95</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

# Damos forma a un mundo más sostenible

## Nuestra propuesta de valor

La **sostenibilidad** es tanto una necesidad como una oportunidad de negocio.

Nuestras tecnologías permiten un uso responsable de los recursos naturales y reducción del impacto ambiental en los procesos industriales. Además de una mayor eficiencia energética y recuperación de calor, facilitan la transición a combustibles alternativos, mejoran la recuperación y reutilización del agua, y reducen las emisiones.

Nuestro enfoque en soluciones sostenibles e innovadoras se centra en 4 áreas: eficiencia energética, energías limpias, alimentos sostenibles y agua, y todo comienza con una mentalidad circular, que es la base de la sostenibilidad.

Uno de los principales motores de nuestro éxito en estas cuatro áreas es nuestra capacidad para establecer alianzas con nuestros clientes.





# Estrategia de **sostenibilidad** de la compañía

Nuestra visión es construir una empresa, que conviva en armonía con su entorno social y ambiental, buscando contribuir en el desarrollo y evolución de las personas, fuera y dentro de las organizaciones, y en el cuidado del medio ambiente.

La estrategia de sostenibilidad de Alfa Laval está basada en cuatro áreas fundamentales -**Clima, Circularidad, Cuidado, Compromiso**- y establece la agenda y las prioridades clave de sostenibilidad en las que se centrará la compañía hasta 2030.

Estas cuatro áreas abordan los temas más relevantes de medio ambiente, sociedad y gobernanza (ASG) en los que Alfa Laval puede aportar más:



### **Clima - Carbono neutral**

Alfa Laval tiene el objetivo de convertirse en carbono neutral en las emisiones de Alcance 1 y 2 y lograr una reducción absoluta en las emisiones de Alcance 3 en un 50 por ciento para 2027. Así mismo, tenemos como objetivo alcanzar emisiones netas cero en todos los alcances para 2050. Tanto los objetivos a corto como a largo plazo fueron validados por la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi) en 2023.



### **Circularidad - Negocios circulares**

Alfa Laval se dedica a salvaguardar el valor de los recursos naturales a lo largo de su cadena de valor. Utilizar los recursos de manera eficiente y adoptar modelos de negocio más circulares, son ambiciones importantes para Alfa Laval y factores clave para cumplir con varios objetivos de sostenibilidad. Estamos comprometidos a:

- Aumentar la eficiencia en los procesos
- Prolongar la vida útil de los equipos
- Reutilizar / reciclar



### **Cuidado - Cultura inclusiva segura**

Alfa Laval promueve una cultura segura e inclusiva tanto dentro de la empresa como en sus relaciones con socios externos, en los siguientes aspectos:

- Salud y seguridad
- Inclusión y diversidad
- Derechos humanos



### **Compromiso - Negocios éticos**

Alfa Laval está comprometida con una conducta honesta, respetuosa y ética dentro de su organización, así como en todas las relaciones comerciales externas. Para ello nos apoyamos en:

- Nuestros principios de negocio
- Políticas de anticorrupción y soborno
- Canal de denuncias

Desde Alfa Laval Ibérica hemos adaptado la estrategia global de sostenibilidad a nuestro contexto local y hemos establecido objetivos específicos para el periodo 2022-2025.

**1** Construir un sistema marco de sostenibilidad donde se introduzcan criterios sociales y ambientales.

**2** Alcanzar la participación activa de las personas asegurando su compromiso con los objetivos de la empresa.

**3** Definir e iniciar una estrategia de comunicación de los aspectos ambientales y sociales de la empresa.

**4** Definir unos indicadores y establecer un sistema de seguimiento del desempeño para medir los avances de la estrategia de sostenibilidad.



Creemos, que estos objetivos permitirán a Alfa Laval Ibérica contribuir activamente a la estrategia global del grupo Alfa Laval, así como a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y reforzar nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa.

Desde 2022 hemos conseguido adaptar la estrategia global a nuestro contexto, con la implantación de numerosas iniciativas medioambientales y sociales, tanto dentro de la compañía como hacia fuera.

Nuestro propósito es seguir trabajando en esa línea en los próximos años, y seguir trabajando en la implementación de políticas y estrategias de sostenibilidad.



# Nuestra contribución a los ODS

Contribuimos al progreso gracias a la implementación de nuestros principios de negocio y facilitamos el cambio a través de nuestros productos y soluciones que permiten a nuestros clientes mejorar la eficiencia de sus procesos de producción, a través de la mejora de la eficiencia energética, reutilización del agua o reducción los residuos.

La Organización de Naciones Unidas (ONU) ha adoptado 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030, conocidos como ODS, que los líderes mundiales se han comprometido a alcanzar. La colaboración intersectorial entre la sociedad civil, el mundo académico y la comunidad empresarial es fundamental para lograr estos objetivos. El negocio de Alfa Laval contribuye fuertemente al logro de 15 de estos Objetivos Globales.

En particular, en Alfa Laval Ibérica hemos contribuido y contribuimos de manera significativa a los siguientes objetivos:



## Objetivo 4: Educación de calidad para todos.

En Alfa Laval Ibérica hemos desarrollado programas de capacitación y formación para nuestros/as empleados/as y para la comunidad en general. La empresa tiene una plataforma de formación que permite a las personas acceder a cursos y en áreas clave, como la seguridad, la calidad, liderazgo, producto, tecnología, sostenibilidad, y el medio ambiente. Además, hemos establecido alianzas con instituciones educativas y universidades para promover la formación de nuevos talentos en el campo de la ingeniería o formación profesional. En nuestro compromiso con la sociedad, hemos construido un modelo de voluntariado corporativo orientado al apoyo formativo a colectivos vulnerables a través de un convenio de colaboración con la Fundación Prodis.

Asimismo, participamos en el máster universitario de PRODIS impartiendo una clase para presentar Alfa Laval, qué hacemos, para qué y qué tipo de puestos de trabajo ofertamos. Acudimos 4 personas de Alfa Laval Ibérica. Esta clase se impartió durante 2 horas.



## Objetivo 5: Igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En Alfa Laval Ibérica hemos creado un ambiente de trabajo inclusivo y diverso que promueve la igualdad de oportunidades para todos nuestros/as empleados/as, independientemente de su género u origen. Tenemos desarrollado un Plan de Igualdad (presentado al Ministerio) donde se definen acciones concretas hasta 2024, para ir mejorando en este aspecto.

**Hemos definido e implementado políticas salariales que promueven la igualdad en su sentido más amplio, no presentando brecha alguna por razón de género en la compensación.**

Nos hemos comprometido a aumentar la representación de mujeres en nuestra fuerza laboral y en posiciones de liderazgo. En este sentido, esta apuesta se traduce en alcanzar hasta un 35% la presencia femenina en la plantilla, y el 25% en posiciones de managers, en 2027.

*Alfa Laval forma a su vez parte del programa Universo Mujer III (UMIII), promovido por el CSD (Consejo Superior de Deportes) y que tiene por objeto la promoción y el incremento de la participación femenina en todos los ámbitos del deporte, para contribuir a la mejora y transformación social a través de los valores del deporte.*





## Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

En Alfa Laval Ibérica hemos adoptado prácticas laborales responsables y sostenibles en todas sus operaciones. Hemos establecido políticas de trabajo seguras y saludables, hemos implementado programas de capacitación y desarrollo profesional para nuestros/as empleados/as, y hemos promovido la innovación y la creatividad en el lugar de trabajo.

Además, hemos creado oportunidades de empleo para personas en situación de vulnerabilidad. Muestra de ello es un acuerdo a largo plazo con la Fundación Prodis contratando personal con discapacidad intelectual dando prestación de servicios *ad hoc* a la empresa, fomentando así su inclusión laboral.



## Objetivo 15: proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de manera sostenible, combatir la desertificación, detener la degradación del suelo y revertir la pérdida de la biodiversidad.

En 2022 desarrollamos una jornada de reforestación, como parte de nuestro programa de voluntariado corporativo, para repoblar una zona degradada de Madrid. Esta actividad tuvo lugar en noviembre de la mano de la ONG Reforesta en la que participaron casi 20 personas. Se plantaron 30 árboles y arbustos de especies como encinas, pinos, romero, enebro negro, etc.

Esta acción permitirá no solo ayudar a la restauración paisajística del entorno natural y hacer frente a la crisis climática del planeta, sino que también a recuperar los ecosistemas de fauna y flora de la zona, brindando refugio a pequeños animales como conejos y liebres, atraer aves rapaces y pequeños cazadores como halcones y zorros, y ayudar a las abejas y otros insectos polinizadores durante la época de floración. Algunos comentarios de los voluntarios que participaron en la actividad:

**Enrique Villamil: “La participación fue muy gratificante porque es un esfuerzo por algo, cuya evolución y resultados podremos ver con los años y además podremos contar nuestra experiencia. Creo que debemos compartir los aciertos que seguramente tendremos para educar a otras personas, además de ser una excusa para juntarnos”**



## Objetivo 16: Promoción de la paz, la justicia y las instituciones sólidas.

En Alfa Laval Ibérica hemos adoptado prácticas empresariales responsables y éticas que promueven la transparencia, la integridad y el respeto a los derechos humanos.

Hemos establecido políticas de cumplimiento y anticorrupción, garantizando de esta manera que desde Alfa Laval Ibérica cumplimos con las leyes y regulaciones aplicables, protegiendo nuestra reputación y la de nuestras personas, y protegiendo contra posibles riesgos legales y financieros. Contamos con un canal de denuncias disponible tanto para toda nuestra plantilla como para la sociedad en general en el que puedan informar sobre cualquier vulneración de los valores que recogemos en nuestro Código Ético.

Asimismo, Alfa Laval Ibérica ha colaborado en iniciativas sociales y comunitarias, donde el empleado es el eje fundamental para la puesta en marcha, contribuyendo así al desarrollo social de las zonas donde opera. Participamos con Altius en la campaña 1kg de comida y colaboramos en la ayuda por el desastre ocasionado por la “DANA” en Valencia en Octubre del 2024, también a través de la colaboración con la Fundación Altius.

La promoción de Alfa Laval en el mercado ibérico, a través de distintas colaboraciones y eventos gira en torno a la propuesta de valor de la compañía, “Pioneering Positive Impact”, tomando como referencia las cuatro áreas de desarrollo sostenible en soluciones e innovación: **eficiencia energética, energías limpias, alimentos sostenibles y agua.**

Una de las piedras angulares de la compañía es establecer alianzas con organizaciones y entidades que promuevan nuestros mismos valores como el progreso, la igualdad social y la innovación como motor principal hacia un planeta más sostenible.

# Nuestras alianzas

Formamos parte de la **Cámara Hispano Sueca (CHSS)**.

Somos miembros de la iniciativa **“Swedish Spain Green Alliance”** liderada por “Business Sweden” y la Embajada Sueca que promueve la colaboración entre las principales instituciones y empresas suecas y españolas, de cara a acelerar la transición ecológica. Esta iniciativa comprende un plan de acción compuesto por conferencias, jornadas de trabajo y eventos con actores de primer nivel. Comenzó en 2022 y seguirá en marcha durante los próximos años.

## Asociaciones

Durante 2024 y 2025 formamos parte de asociaciones tanto nacionales como internacionales en las que nos apoyamos para impulsar y liderar la transición hacia los objetivos 2030 y 2050.

Estas asociaciones son:

---

**Clúster Marítimo Español:** La mar nos une.

---

**ASHRAE:** Asociación Americana de Calefacción, Refrigeración y Aire Acondicionado.

---

**AeH2:** Asociación Española de Hidrógeno.

---

**A3E:** Asociación Nacional de Empresas de Eficiencia Energética.

---

**AFEC:** Asociación de Fabricantes de Equipos de Climatización.

---

**SpainDC:** Asociación de data centers en España.

---

**AINIA:** Centro tecnológico en áreas como la alimentación del futuro, la salud y el bienestar, la transición verde y la transición digital.

---

**CTAEX:** Centro Tecnológico Nacional Agroalimentario Extremadura.

---

**Fundación I+E:** Representa el compromiso de empresas multinacionales con el desarrollo de inversiones y actividades I+D+i en España.

---

## Alianzas con clientes

En 2022 creamos una alianza con **Moeve** (anteriormente CEPSA) para impulsar la descarbonización, suministrando servicios de optimización de procesos e intercambiadores de calor a los dos Energy Parks de Moeve durante los siguientes 3 años, formando parte de la estrategia Positive Motion de Moeve. En 2024 se firmó un acuerdo para el suministro de soluciones innovadoras para el pretratamiento de biocombustible de aviación (SAF) para la nueva planta de Moeve Huelva que se pondrá en marcha en 2026.



**DONOSTICUP**

International football tournament

## Eventos y ferias en los que estuvimos presentes en 2024 mostrando nuestra propuesta de valor

**Mercado aceite de oliva:** Agroexpo, Congreso nacional AEMODA, Futurooliva

**Mercado proteína:** Food for Future y AINIA Alimentación del futuro

**Mercado hidrógeno:** Congreso Hidrógeno (EHEC – European Hydrogen Conference)

**Industria marítima:** Foro innovación tecnológica y NAVALIA

**Industria HVAC y REF:** Conferencias ASHRAE

**Industria agua:** AINIA gestión integral del agua e IBERAQUA

**Swedish Spain Green Alliance** a través de Business Sweden y la CCHS

## Eventos online organizados por nuestra casa central con la participación de expertos de Alfa Laval y ponentes externos de primera clase

El foco está en dar a conocer soluciones innovadoras y escalables en las que apoyamos para liderar la transición y casos de éxito reales.

**Eventos Net Zero:** promovidos por la división central de energía

**Eventos online** promovidos por la división central de alimentación y agua

**Marine Innovation Summit:** promovido por la división de marina

## Alfa Laval y el deporte femenino: Donosti Cup

Donosti Cup es el torneo internacional de fútbol base más grande de España y uno de los más prestigiosos del mundo del que somos patrocinadores en la categoría de fútbol base femenino.

La edición de 2024 coincidió con el trigésimo aniversario de la participación femenina en el torneo en el que participaron más de 2.500 niñas y 175 equipos femeninos de un total de 910 equipos y 15.000 participantes de distintas nacionalidades.

Con esta iniciativa nos acercamos más a los objetivos de sostenibilidad que nos hemos marcado como compañía, fomentando un entorno más inclusivo y equitativo para todos

## Alianzas, acuerdos y adquisiciones de compañías con foco en sostenibilidad y que complementan la ya extensa cartera de productos Alfa Laval

A nivel global la compañía forma parte de iniciativas y organizaciones como SBTi, Circular Initiative, HOPE (Hydrogen Offshore Production for Europe), Global CCS Institute, Open compute project (data centers), First mover coalition, Shell (GCU), eventos COP, entre otros.

Integramos la sostenibilidad en toda la cadena de valor gracias a acuerdos con compañías como SSAB o Outokumpu..

Adquisición de compañías que amplían y complementan nuestra cartera de productos: DESMET, SCANJET, BUNKER METRIC o Marine Performance Systems, entre otras.

Concluyendo, en Alfa Laval Ibérica demostramos un fuerte compromiso con el desarrollo sostenible a través de nuestras iniciativas y prácticas empresariales responsables, contribuyendo activamente al objetivo de llegar a ser neutra en carbono en 2027 y cero emisiones en 2050.

# Cuidado: cultura inclusiva y segura

Promovemos una cultura segura e inclusiva tanto dentro de nuestra empresa como en la relación con nuestros grupos de interés. Los pilares que refuerzan nuestra cultura son los **valores de Alfa Laval**:



el **Trabajo en Equipo**,



...la **Dedicación**,



...el **Respeto**



...y la **Exploración**.

El éxito de Alfa Laval se basa en ser una empresa que se mantiene fiel a sus valores. Estas son las creencias y principios fundamentales que guían cómo actuamos y lideramos. Influyen en la forma en que interactuamos con los demás, tomamos decisiones y establecemos prioridades. Y se han desarrollado durante más de 140 años.

Somos una empresa global que trabaja por construir equipos globales altamente cualificados que den cabida y representen la realidad social de los entornos donde desarrollamos nuestra actividad. Entendemos que este liderazgo inclusivo constituye la clave del éxito para los retos a los que nos enfrentamos.

Para nosotros, la inclusión implica todas aquellas políticas y prácticas que brindan acceso a oportunidades y recursos para cumplir este compromiso. Contamos con una **Política de Reclutamiento Global**, la cual secundamos en nuestros procedimientos de selección de personal en Alfa Laval Ibérica, fomentando la igualdad de oportunidades, y asegurando el cumplimiento en materia de diversidad e inclusión.

A nivel global, disponemos de una **Política de Inclusión y Diversidad**, la cual, hemos concretado en Alfa Laval Ibérica con la firma del **Plan de Igualdad y Diversidad**.

Igualmente, es necesario crear espacios seguros en todos los niveles de nuestra estructura. Somos conscientes de la importancia, para una compañía como la nuestra, de evolucionar hacia estándares cada vez más robustos que garanticen nuestra madurez en seguridad laboral. El resultado de esto es la aprobación en 2022 de la **Política Global de Seguridad y Salud**. Una buena noticia que pone en relieve el foco de la empresa por mejorar la tasa de frecuencia de accidentes con baja.



## Objetivos 2025

- Aumentar la presencia femenina en todas las categorías profesionales que estén subrepresentadas.
- Incorporar más mujeres a los procesos de selección de la Compañía.
- Fomentar la contratación inclusiva.
- Realizar actividades formativas encuadradas dentro del Plan de Igualdad y Diversidad.
- Seguir favoreciendo el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar.
- Seguir aplicando el principio de igualdad de retribución.
- Reducir en un 30% la tasa de accidentes con baja.
- Implementar las medidas aprobadas del Plan de Seguridad y Salud.

## Políticas 2025

- Política de Inclusión y Diversidad.
- Política de prevención de delitos contra trabajadores y acosos.
- Política de reclutamiento Global.
- Plan de Igualdad y Diversidad.
- Política de Seguridad y Salud.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

# Inclusión, igualdad y diversidad

Fomentamos comportamientos y valores únicos que hacen que las personas se sientan valoradas, respetadas, e involucradas en sus puestos de trabajo, promoviendo su máximo potencial en base a competencias, experiencia y desempeño.

Por nuestra condición de empresa internacional, en Alfa Laval aspiramos a ser una organización diversa e inclusiva. Desde 2022, contamos con una **política de Inclusión y Diversidad**, dotando así a todas las personas de la organización independientemente de su rango, de un marco común que asegure el cumplimiento de los compromisos en inclusión, diversidad, acoso y discriminación.

## Valores

Los valores que fomentamos en este aspecto son:

- Sentido de pertenencia
- Oportunidades iguales
- No discriminación
- No acoso en el lugar de trabajo

## Ambiciones

Nuestras ambiciones para 2027 son:

35% de la **plantilla** serán **mujeres**

25% de los **gerentes** serán **mujeres**

70% de **homogeneidad** (género y diversidad) en los equipos de **alta dirección**



En 2024, el 21% de nuestra plantilla de Alfa Laval Ibérica eran mujeres y el Comité de Dirección contaba con un 15% de representación femenina.

Para mejorar nuestro desempeño en este sentido, el itinerario de nuestra estrategia Global de Inclusión y Diversidad se construye sobre una larga lista de iniciativas como son: gestión del cambio, educación y formación, cultura y liderazgo, y talleres a nivel de equipos directivos que impulsen la inclusión, que derivan en un despliegue de actividades y planes a nivel local en Alfa Laval Ibérica.

Es por ello que, en 2021, desde Alfa Laval Ibérica firmamos el **Plan de Igualdad y Diversidad**, una apuesta por fijar objetivos medibles y alcanzables para un marco de acción *top-down* que empieza desde la alta dirección.

Para facilitar una mayor presencia femenina en las categorías o grupos profesionales donde están subrepresentadas, contamos con un paquete de medidas que garanticen ese objetivo. Por ejemplo, en 2022 se puso en marcha el Plan de Jubilación parcial para el 2023 y 2024, el cual se complementará con una segunda fase en 2025 y 2026 cuya finalidad es generar más oportunidades de incorporación femenina y rejuvenecer a medio plazo la plantilla.

Desde los inicios de dicho plan, se ha priorizado su difusión a través de los canales de comunicación habituales en la empresa, informando a todas las personas trabajadoras de la empresa, indicando su finalidad y objetivos, así como las acciones y medidas contempladas en el mismo.

Todas estas medidas han ido acompañadas de acciones de sensibilización en materia de igualdad, diversidad e inclusión. Se han organizado eventos, formación específica a todos los managers, talleres y jornadas cuyo fin ha sido siempre potenciar la sensibilidad de todas las personas integrantes de la organización hacia las situaciones de desigualdad o discriminación entre mujeres y hombres.

Además, en 2022 la compañía obtuvo el sello de Fundación Diversidad, distinción que se otorga a las empresas por su buena gestión en esta materia.

## En el 2024 hemos renovado la **Carta de la Diversidad 2024 & 2025**.



La **CARTA COMPROMISO DE 10 PRINCIPIOS** que firman las empresas e instituciones de un mismo país, y que, con ello, asumimos el compromiso de fomentar los principios de la **igualdad, diversidad e inclusión** en el ámbito laboral.

Esta iniciativa promueve que las empresas e instituciones se sumen a la causa de la diversidad e inclusión, y formen parte de una comunidad de organizaciones privadas y públicas que comparta los mismos principios de diversidad e inclusión laboral en Europa.

La **Comisión Europea** apoya la misión y la labor de las Cartas de la Diversidad que existen en la Unión Europea a través de la Plataforma Europea de Cartas de la Diversidad y del Mes Europeo de la Diversidad, entre otras iniciativas.

### Los 10 principios son:

**1** **Sensibilizar** sobre los **principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad**.

**2** Avanzar en la construcción de una **plantilla diversa**, fomentando la integración de personas con perfiles diversos, independientemente de su género, orientación sexual, etnia, nacionalidad, procedencia, religión, creencias, edad, discapacidad, o cualquier otra circunstancia personal o social.

**3** **Promover la inclusión de toda la plantilla**, favoreciendo la integración efectiva y evitando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, en el trabajo.

**4** **Considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas**, gestionándola de manera **transversal**, como base de todas las decisiones que se tomen en este ámbito.

**5** **Promover la conciliación y corresponsabilidad** a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia, y ocio, estableciendo mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la familiar y personal de toda la plantilla.

**6** **Reconocer la diversidad de los clientes**, que es también una fuente de innovación y desarrollo.

**7** **Extender y comunicar el compromiso a todo el personal**, haciéndole participe a toda la empresa u organización de la responsabilidad adquirida como firmante de la Carta de la Diversidad.

**8** **Extender y comunicar el compromiso a las empresas proveedoras**, invitándolas a unirse a la comunidad de empresas que en España se adhieren de forma voluntaria a la Carta de la Diversidad.

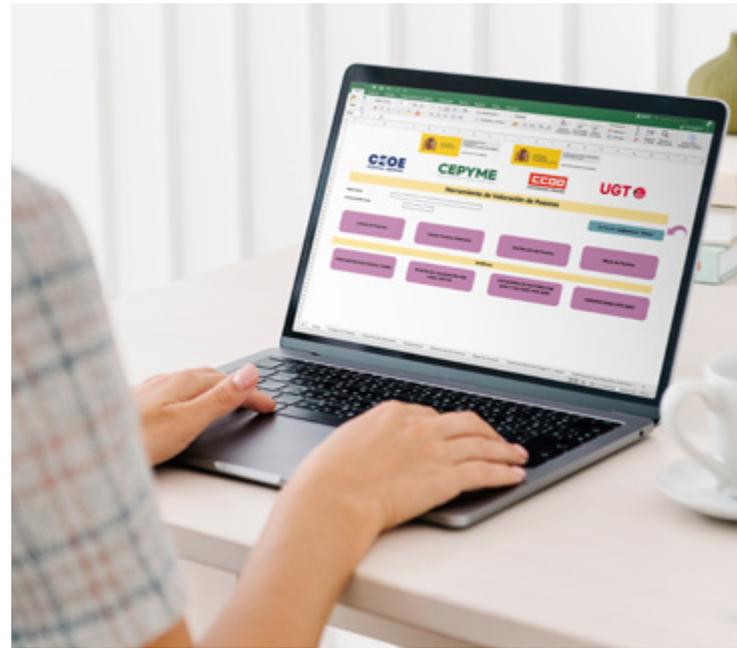
**9** **Trasladar y hacer llegar este compromiso a entidades terceras**: administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos y demás agentes sociales.

**10** **Difundir las políticas de D&I y los resultados** obtenidos, a través de la web, memoria anual de la empresa, eventos, etc

En el marco de dicho Plan, consideramos prioritario reforzar el principio de igualdad de oportunidades y retribución entre hombres y mujeres. En 2024 en Alfa Laval Ibérica no existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, sólo existe una desviación media en todos los niveles laborales de 6%.

Desde hace años hemos trabajado en varias estrategias de compensación:

- **Revisión de la política salarial para la medición de la brecha.** El objetivo es armonizar el nivel retributivo de los puestos de trabajo sin discriminación de género.
- **Evaluación de puestos.** En 2022 se trabajó con una herramienta de valoración de puestos de trabajo. La herramienta ha sido desarrollada por la Dirección General de Trabajo, el Instituto de las Mujeres, las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y permite medir el desempeño de las categorías laborales en función de una batería de factores relacionados con la actividad del trabajo conforme a una escala definida.



## El sector donde opera Alfa Laval Ibérica es un sector masculinizado, tanto en España como en Portugal.

Tras el análisis llevado a cabo con la herramienta, se comprobó que solo el 26,6% de las categorías profesionales analizadas estaban igualadas o con mayor presencia femenina, siendo estas, áreas de la organización orientadas al apoyo de nuestro negocio como son Financiero, Recursos Humanos, Marketing, Soporte al cliente y gestión de pedidos.

El Plan de Igualdad y Diversidad tiene previsto seguir trabajando en esta línea para mejorar esta ratio. Contempla también otras dimensiones de la diversidad como son la diversidad cultural, generacional o personas con discapacidad. Los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades aplicados en el grupo también hacen referencia a cualquier discriminación por motivos de discapacidad.

Los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades aplicados en el grupo también hacen referencia a cualquier discriminación por motivos de discapacidad.

Para dar cumplimiento con lo requerido en la Ley General de Discapacidad, y acogiéndonos a la declaración de excepcionalidad aprobada por el Gobierno, en 2022 Alfa Laval Ibérica firmamos un convenio de colaboración con la **Fundación Centro Especial de Empleo PRODIS** que continúa hoy en día.

El personal de PRODIS que presta dicho servicio tienen en su mayoría discapacidad intelectual por lo que, a su vez, proporcionamos a este colectivo las herramientas, formación, etc. necesario para su adecuada adaptación a sus responsabilidades y correcto desempeño de su trabajo.

Actualmente hay contratada 1 persona para tal fin, en concreto, un puesto de técnico de nuestro centro de servicio donde reacondiciona intercambiadores, con el firme compromiso de contratar a más personas con el mismo fin durante los ejercicios 2025 & 2026.

Con el **Centro Especial de Empleo Wonest** tenemos contratado el apoyo y asesoramiento para las personas de Alfa Laval Ibérica, en asuntos legales, sociales, cuidado de mayores, niños, presentación de documentos oficiales, psicológicos, etc., con el objetivo de facilitar ayuda y apoyo a las personas en aquellos aspectos que no conocen, generan incertidumbre y mucha inversión de tiempo.

Con el **Centro Especial de Empleo LA AMISTAD MONTESOL** contamos para que nos hagan todas las cestas de navidad que regalamos a nuestros empleados por Navidad.

Asimismo, con el **Centro Especial de Empleo ACCESA** contamos con la prestación del servicio de "Limpieza y jardinería" de nuestros centros.



# Atracción, gestión y retención del talento

Impulsamos el potencial de nuestro equipo, apoyando su desarrollo y apostando por su futuro, impulsando su camino para un crecimiento dentro de la empresa.

Nuestras expectativas como compañía en la **gestión del talento** son:



Procesos de selección que garanticen el éxito para la compañía y el candidato/a en cuanto a encaje competencial y cultural.



Procesos de On Boarding que aseguren una rápida y correcta integración en Alfa Laval a todas las nuevas incorporaciones.



Desarrollo del conocimiento y construcción de capacidades futuras.



Crecimiento competencial de líderes y técnicos especialistas.



Asegurar el relevo generacional y crecimiento profesional de todos los equipos.



Generar un clima de trabajo motivador, inclusivo y de desarrollo profesional.

Contamos con una **metodología de gestión del talento que asegure el futuro de la empresa**, a través de un capital humano eficazmente preparado, para impulsar los retos a los que nos enfrentamos. Para ello, **analizamos las necesidades a las que hace frente el negocio a largo plazo y encontramos a las personas idóneas que puedan liderarlo**.

La metodología se sustenta bajo los siguientes principios: fomento de la promoción interna, diversidad de género, identificación y gestión de los perfiles de alto potencial y capacidad para anticiparse a las necesidades y competencias futuras.

La Gestión del Talento es un proceso de abajo hacia arriba, que promueve la consolidación y retención del potencial de nuestro equipo, apoyando su desarrollo y apostando por su futuro, dentro de la empresa y para liderar el futuro de nuestra compañía.



## Carrera en Alfa Laval

Para mantener a nuestros equipos motivados es importante **promover una cultura de crecimiento profesional** y contar con un plan de carrera adecuado.

Alfa Laval es una compañía que ofrece muchas oportunidades de crecimiento profesional. El equipo humano se desarrolla y crece a través de retos y experiencias, dentro del puesto y con posibilidad de cambios dentro de la organización.

Promover el potencial y desarrollo de los equipos es imprescindible para lograr nuestros objetivos de negocio. Para que esto suceda, cada individuo debe actuar de acuerdo con nuestros principios empresariales. Cada uno es responsable de su propio desarrollo para empoderarse y generar resultados. Alentamos a cada individuo a reflexionar sobre sus expectativas profesionales para el futuro, en función de sus propios intereses, fortalezas y disponibilidad.

Nuestra política de selección abierta promueve que todos los puestos estén abiertos a candidatos internos en todo Alfa Laval.

Además, buscamos y creamos activamente oportunidades de crecimiento a partir de un diálogo y retroalimentación constante, como de otros modelos de desarrollo: participación y liderazgo en proyectos globales y locales; asignaciones temporales a otros puestos dentro y fuera de Alfa Laval Ibérica; y movilidad internacional, entre otros.

## Promovemos un modelo de selección universal que incluya **candidatos con perfiles profesionales diversos** que se ajusten a las competencias requeridas.

En Alfa Laval Ibérica, secundamos este modelo de crecimiento profesional y la política global de selección abierta.

Así, el 32% de las vacantes totales, y el 100% de las posiciones de managers, se han cubierto internamente. Cifras que sirven de claro indicador de la apuesta por el desarrollo e impulso de la carrera interna.

En 2021, el Grupo Alfa Laval firma la Política Global de Selección ó Adquisición de Talento, la cual se encuentra enmarcada dentro de las Políticas del Grupo de Gobierno Corporativo de Alfa Laval.

El propósito de esta Política es proporcionar una visión general transparente de nuestros procesos de contratación interna y externa, así como garantizar los estándares de conducta que se esperan de todos nuestros/as empleados/as en todo el Grupo.

Alineados con nuestros Principios Empresariales y como empresa comprometida con la diversidad y la inclusión, no existe discriminación por motivos de religión, posición social, origen étnico, género, capacidades físicas, edad, orientación sexual, raza o cualquier otra.

En 2024 y 2025, como ejemplo, Alfa Laval Ibérica contrató a 4 personas procedentes de Alfa Laval Latinoamérica.



## Formación y desarrollo

Trabajamos para **construir equipos de personas altamente cualificados**, adaptándonos a las nuevas necesidades que requiere estar al día en nuestro sector.

Sabemos que la formación continua es un elemento clave para impulsar la productividad, innovación y la competitividad de nuestros profesionales. Contamos con un modelo sólido de formación que llega a todos los niveles profesionales. Esta firme apuesta por el aprendizaje se ha traducido durante 2024 en más de 5.300 horas de formación a nuestra plantilla de Alfa Laval Ibérica.

El promedio de formación entre hombres y mujeres es la misma, reflejando el interés por dotar de igualdad de oportunidades entre todas las personas de cada categoría.

### Horas de formación 2024

Categoría laboral	MUJERES	HOMBRES
No Managers	204	4.528
Managers	94	570

**Total horas de formación: 5.396**



# Bienestar y conciliación de la vida familiar y laboral

## Cuidamos del bienestar emocional de nuestra plantilla.

Aprobamos anualmente las medidas de conciliación de las que pueden beneficiarse toda la plantilla de Alfa Laval Ibérica. Éstas contemplan un paquete de opciones para garantizar la flexibilidad horaria, facilidad en disfrute de vacaciones, así como los días de libre disposición.

Además, las personas que trabajamos en Alfa Laval Ibérica contamos con 14 días al trimestre de teletrabajo, de libre elección, proporcionando un entorno flexible y adaptable a las necesidades de cada empleado.

En diciembre de 2022 la Dirección de empresa de Alfa Laval Ibérica y los miembros del comité de empresa acordaron las nuevas medidas aplicables para 2023 y 24.

Entre los incentivos que ofrecemos en la compañía, se encuentran los siguientes:

El servicio **Más Vida Red (Wonest)**, un catálogo de prestaciones para favorecer la conciliación a través de la consolidación de los lazos entre la empresa y sus trabajadores. De esta manera, se contribuye a cuidar la calidad de vida y bienestar de las personas de nuestro equipo.

Posibilidad de destinar parte de la nómina de manera flexible a la adquisición de tiques guardería y de estudiante (Portugal) y **beneficiarse de la exención fiscal** en el dinero destinado a este fin.

**Jubilación parcial** para aquellas personas que cumplan los requisitos de establecidos, **reduciendo la jornada hasta un 75%** hasta la edad oficial de jubilación.

**Favorecer el apoyo** a las personas de nuestro equipo en **situaciones familiares especiales**, con acuerdos puntuales e individuales, como, por ejemplo, acompañamiento a visitas médicas de un familiar, asistencia a tutorías, etc.

En el 2024, se ha tomado la decisión de que las oficinas principales de Alcobendas, todos los viernes del año, estén cerradas y toda la plantilla pueda teletrabajar, fomentando así la conciliación y el Bienestar de todos los empleados/as de Alfa Laval. Por supuesto, si cualquier trabajador/a lo requiera, puede usar las oficinas cualquier viernes que lo requiera.

# Salud y seguridad de nuestra plantilla

**Facilitamos un entorno laboral atractivo, seguro y saludable para todos nuestros trabajadores;** así como para nuestras contratadas, subcontratadas y clientes. Nuestra ambición es convertirnos en un lugar de trabajo libre de accidentes y enfermedades laborales.

La **prevención de riesgos laborales es primordial** y supone un requerimiento indispensable para el desarrollo de nuestra actividad. Por ello, Alfa Laval Ibérica tiene una clara **Política de Seguridad y Salud**:

- 1** **Facilitar un ambiente laboral seguro y saludable** para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- 2** **Cumplir con la legislación nacional e internacional,** así como con los requisitos que suscriba.
- 3** **Facilitar los recursos necesarios para** establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente el **Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.**
- 4** **Formar e informar a todos los trabajadores en cómo trabajar de forma segura y saludable,** así como en los procedimientos de emergencia.
- 5** **Identificar todos los peligros** y evaluar aquellos que no hayan podido ser eliminados, adoptando los principios de la acción preventiva para su control.
- 6** **Desarrollar una Cultura Preventiva.**
- 7** **Promover la integración de la actividad preventiva** en el conjunto de sus actividades y decisiones en todos los niveles organizativos.

El objetivo de Alfa Laval Global en el área de Seguridad y Salud era reducir la tasa de frecuencia de accidentes con baja (LTIFR, sus siglas en inglés) a un valor de 1,80 para 2024.

Durante el año 2024, en Alfa Laval Ibérica tuvimos 1 accidente con baja con un total de 20 jornadas perdidas. Esto supone un índice de frecuencia de 1,0 y un índice de gravedad de 0,1.

En el 2024 el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud fue auditado y certificado al no encontrarse ninguna no conformidad mayor.





# Compromiso: Integridad Empresarial

Nuestra conducta empresarial se basa en la **honestidad, integridad y respeto** por los demás.

Nos comprometemos a mantener los estándares más elevados de integridad y comportamiento ético en nuestra conducta empresarial. Nuestro objetivo es hacer lo correcto en todo momento. En este sentido, realizamos un seguimiento cuidadoso de la evolución de la legislación internacional, las normas sociales y las iniciativas voluntarias relacionadas con la lucha contra el soborno, la corrupción y los conflictos de intereses.

Durante 2022, reforzamos y continuamos con el desarrollo de un programa de cumplimiento y ética, que incluye los Principios de Negocio de Alfa Laval, los documentos rectores y el marco de cumplimiento. Los documentos rectores son políticas, directivas y procedimientos. El cumplimiento de los documentos rectores es obligatorio para todas las personas del Grupo Alfa Laval. El marco de cumplimiento es un conjunto de estándares que deben implementar las empresas locales, y en lo que estamos trabajando actualmente desde Alfa Laval Ibérica.



## Objetivos 2025

Continuar con la implantación efectiva del programa de cumplimiento y ética.  
Asegurar que todas las nuevas contrataciones estén formadas en el Código ético dentro de un tiempo estipulado a partir de su fecha de incorporación.

## Políticas 2025

Política de delitos contra trabajadores y acoso.  
Código ético.  
Protocolo de Delitos de Blanqueo.  
Protocolo de Delitos de Soborno y Corrupción.  
Protocolo de Delitos Económicos, Fraude y Estafa.  
Política de Privacidad y Protección de Datos.

En Alfa Laval Ibérica, la lucha contra el blanqueo de capitales, el fraude, el soborno y la corrupción es una prioridad. Tenemos una política de tolerancia cero frente a estas prácticas delictivas, y nos aseguramos de cumplir con las leyes y las regulaciones aplicables en estas materias.

La empresa tiene un código ético que establece los principios y los valores que rigen nuestra actividad y que se aplican a toda nuestra plantilla y colaboradores.

Además, contamos con un sistema de denuncias internacional (Speak Up) que permite a todas las personas de Alfa Laval Ibérica y colaboradores reportar cualquier comportamiento o actividad sospechosa de estar relacionado con el blanqueo de capitales, fraude, soborno o corrupción.

# Nuestro Código Ético

Nuestro código ético establece un marco empresarial sólido y coherente que **garantiza una gestión y operativa ética y responsable en todas las áreas de nuestra empresa**. Este compromiso con la integridad y la sostenibilidad es un valor fundamental para la Compañía y se refleja en todas sus acciones y decisiones.

Contamos con un Código Ético, el cual ha sido confeccionado conforme a los criterios generales establecidos en los Principios Empresariales de la Compañía. El Código Ético define el marco empresarial hacia una operativa ética y responsable entre nuestra plantilla con clientes y proveedores, evitando caer en situaciones que puedan ser entendidas como actos de corrupción y/u otorgamiento de privilegios, a cambio de lograr operaciones u obtener algún tipo de beneficio. Recopila los valores y pautas que deben seguir las personas de Alfa Laval entre sí, poniendo especial foco en el rechazo de la corrupción y actos de soborno, confidencialidad durante la relación laboral, relación en

los negocios y aceptación de regalos, relación con funcionarios públicos, entre otras.

Asimismo, contamos con una política de delitos contra trabajadores y acoso para prevenir y abordar cualquier tipo de conducta inapropiada o delictiva en el ámbito laboral, especialmente aquellas relacionadas con el acoso, la discriminación, la violencia, intimidaciones, coacciones o el abuso de poder en alguno de los departamentos y/o servicios; donde se deberá reportar al Órgano de Supervisión y Control o mediante el uso del canal de denuncias.

## Derechos Humanos

**El respeto a los derechos humanos es un valor fundamental** para Alfa Laval Ibérica. La empresa reconoce la importancia de proteger y promover los derechos humanos en todas sus operaciones y de trabajar para evitar cualquier impacto negativo que pueda surgir de su actividad empresarial.

Los Principios Empresariales de Alfa Laval incorporan los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los preceptos de la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido. Por tanto, adoptamos un modelo de conducta empresarial responsable asumiendo la importancia por los

derechos humanos en el ADN de nuestra forma de trabajar. De esta manera, dos de los cuatro principios empresariales de Alfa Laval promulgan el respeto fundamental de las personas y los derechos humanos tanto de nuestra plantilla como de nuestros grupos de interés, suministrando nuestros productos y servicios a través de un negocio honesto, íntegro y de respeto por los demás.



## Nuestro canal de denuncias

Alfa Laval alienta tanto a nuestra plantilla como a sus grupos de interés a informar cualquier inquietud sobre violación real o potencial de los Principios Empresariales o de la ley. Existe una herramienta global para toda la compañía que permite de manera anónima a las partes interesadas tanto internas como externas denunciar sospechas de infracciones que puedan poner en riesgo la integridad de la empresa. El sistema cumple con el Reglamento Europeo de protección de datos (GDPR), así como la Directiva Europea de protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Se puede acceder libremente a este Código de Ética y la herramienta Speak up! a través del sitio de internet de la Compañía, tanto por parte de las personas de Alfa Laval como los grupos de interés de Alfa Laval Ibérica.

Más allá de la herramienta central, en Alfa Laval Ibérica existe un canal de denuncias local, dentro de nuestro Compliance Penal, que garantiza a todas las personas de Alfa Laval Ibérica la posibilidad de denunciar cualquier comportamiento contrario a nuestro Código ético y de comportamiento.

En 2024 no ha habido casos denunciados a través de este canal, relacionados con la discriminación, acoso o cualquier otra infracción recogida en nuestro Código Ético.

## Nuestros principios

Nos comprometemos a defender el cumplimiento y protección de estos derechos en todas nuestras actividades y áreas geográficas donde estamos presentes, adoptando los siguientes principios:

Respetar los derechos humanos tanto de nuestros equipos como de nuestros grupos de interés. Además, debemos establecer mecanismos para mitigar los impactos sobre los derechos humanos en caso de que se produzcan.

Asegurarse de no ser cómplice de abusos a los derechos humanos y buscar formas de prevenir o mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos que puedan estar vinculados a nuestras operaciones, productos o servicios.

Disponer de un sistema de diligencia debida en materia de derechos humanos según corresponda al tamaño, la naturaleza y el contexto de las operaciones y la gravedad de los riesgos de impactos adversos en los derechos humanos.

Proporcionar, o cooperar a través de procesos legítimos, en la remediación de impactos en caso de vulneración de los derechos humanos.

En Alfa Laval Ibérica contamos con políticas y procedimientos específicos para garantizar el respeto a los derechos humanos en nuestras operaciones. Por ejemplo, en el Código Ético incluimos entre nuestras normas generales, velar y garantizar el cumplimiento de los principios sociales básicos y el derecho a la libertad de sindicación, rechazar la explotación de los trabajadores, el trabajo forzado y promulga la eliminación del trabajo infantil y la discriminación por cualquier causa.

# Ciberseguridad, privacidad y protección de datos

Nos preocupamos por **garantizar la seguridad, privacidad y protección de datos de todos los actores implicados en nuestra actividad**, y para ello hemos desarrollado un enfoque proactivo y riguroso que nos permite cumplir con la legislación, regulaciones y estándares internacionales en estas materias.

En primer lugar, la empresa cuenta con un equipo especializado en ciberseguridad que realiza evaluaciones periódicas de los riesgos a los que se enfrenta la organización y los sistemas de información que utiliza. Asimismo, se llevan a cabo auditorías internas y externas para asegurar el correcto funcionamiento de los sistemas y detectar posibles vulnerabilidades.

Por otro lado, Alfa Laval Ibérica ha desarrollado políticas claras y transparentes en relación con la privacidad y protección de datos. La empresa cumple con la legislación vigente en materia de protección de datos, como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), y se asegura de que sus empleados/as y colaboradores conozcan y apliquen estas políticas. Existe un canal específico para la tramitar cualquier petición o denuncia relativa al tratamiento de datos personales por parte de Alfa Laval.

Además, la empresa dispone de herramientas y sistemas de seguridad avanzados para proteger la información que maneja, tales como firewalls, sistemas de detección de intrusiones y autenticación de usuarios.

En 2024 no ha habido denuncias sobre violaciones de la privacidad o pérdidas de datos personales o pérdidas monetarias, como resultado de procesos judiciales asociados con la seguridad y privacidad de los datos.



# Clima: carbono neutral

Priorizamos la reducción de nuestra huella de carbono y la transición a fuentes de energía limpias, trabajando en toda la cadena de valor y ofreciendo tecnologías energéticamente eficientes a nuestros clientes.

En Alfa Laval hemos tenido durante mucho tiempo un **claro enfoque en la reducción de nuestra huella de carbono**, y ahora es una piedra angular de la estrategia de sostenibilidad de Alfa Laval.

**El objetivo final es que en el año 2027 Alfa Laval alcance la neutralidad de carbono**, esto es, que las emisiones de dióxido de carbono generadas por nuestras actividades sean absorbidas íntegramente de forma natural.

## Retos 2025

Seguir aumentando la **flota de coches eléctricos/híbridos**.

Analizar la viabilidad de **sustituir el consumo de gas natural**.

## Consumo de energía 2024

**Consumo total de energía**  
Alfa Laval Ibérica (MWh)

225

**Consumo de energía por países**  
Alfa Laval Ibérica (MWh)

ESPAÑA

210

PORTUGAL

15

Nota: estos datos incluyen los consumos relativos a todos los centros de trabajo de Alfa Laval Ibérica

Con el objeto del control y mejora relacionada con la gestión de la huella de Carbono de Alfa Laval Ibérica, es utilizada anualmente la herramienta del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico de España.

#### EMISIONES DIRECTAS (Alcance 1)

t CO<sub>2</sub>e 2024

Instalaciones fijas	30
Transporte por carretera <sup>(1)</sup>	150,5
<b>Subtotal</b>	<b>180,5</b>

#### EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (Alcance 2)

t CO<sub>2</sub>e 2024

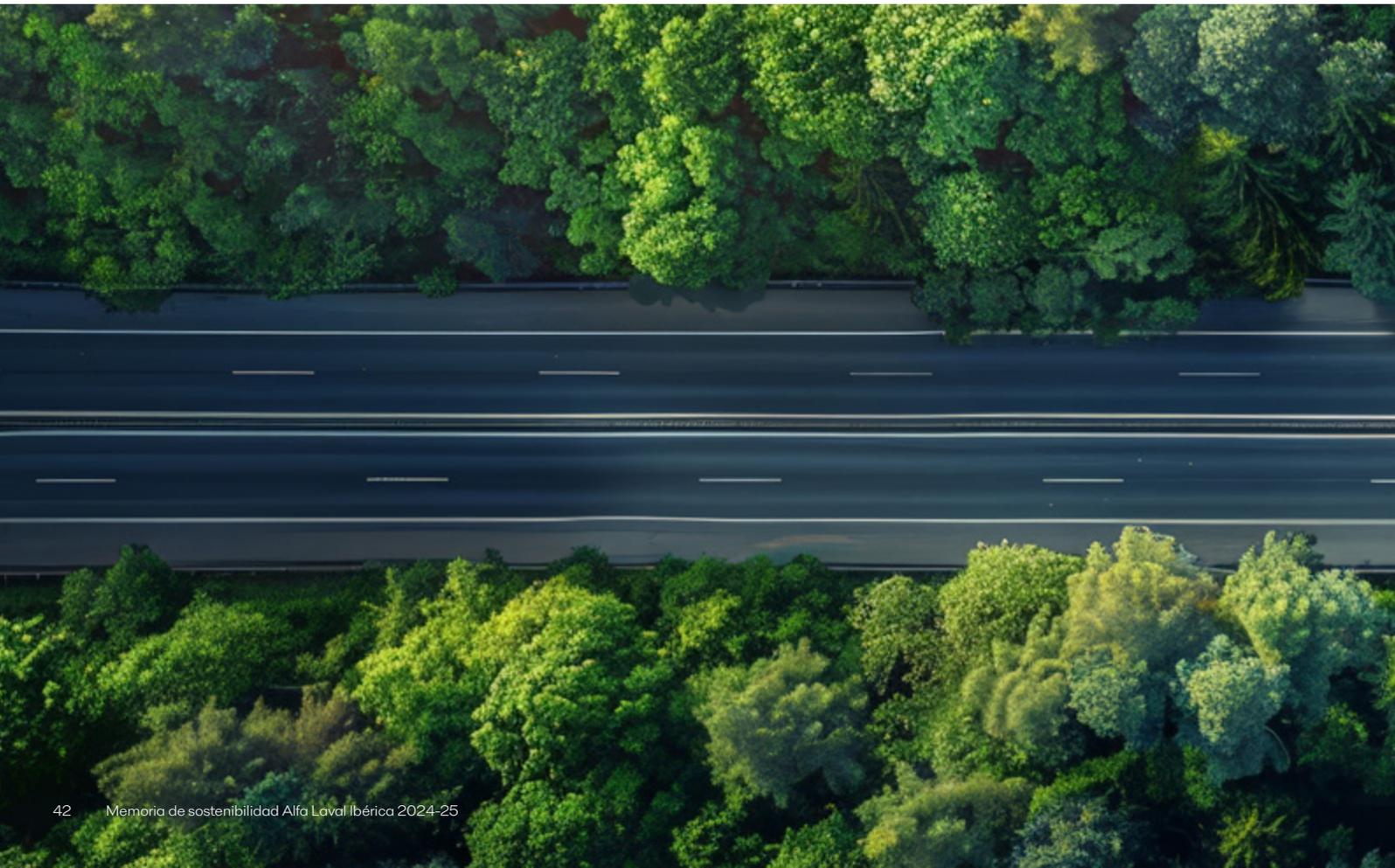
Electricidad edificios	70
<b>Subtotal</b>	<b>70</b>

#### TOTAL

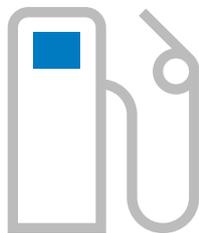
250

Nota: El cálculo de la huella de carbono solo se realiza para las oficinas de Alcobendas y el taller de Algete.

(1) Las emisiones de los vehículos eléctricos se engloban en emisiones indirectas debidas al consumo de electricidad.



A continuación, se muestra la evolución en el consumo de combustibles para nuestra flota de vehículos, de fuentes no renovables en el último año.



### Consumo de combustibles en ESPAÑA 2024

DIÉSEL (litros)

59.422

GASOLINA (litros)

14.112

Nota: estos datos incluyen los consumos relativos a todos los centros de trabajo de Alfa Laval Ibérica

### Consumo de combustibles en PORTUGAL 2024

DIÉSEL (litros)

6.852

GASOLINA (litros)

1.499

Nota: estos datos incluyen los consumos relativos a todos los centros de trabajo de Alfa Laval Ibérica

Tras el estudio para mejorar sistema de iluminación en las oficinas de Alcobendas se sustituyeron los tubos fluorescentes por LED, que son más eficientes y no son residuos peligrosos. Además, se ha sustituido el sistema de climatización de las oficinas de Alcobendas por uno de última generación que mejorará significativamente la eficiencia y reducirá el consumo.



# Circularidad en el negocio

Creemos en la economía circular como base del desarrollo de un **nuevo modelo económico de producción y consumo sostenible** que nos permita maximizar nuestros recursos y asegurar un futuro digno para las nuevas generaciones.

Por ello, en Alfa Laval Ibérica identificamos los principales aspectos ambientales asociados a nuestros procesos para analizar las posibles mejoras que permitan reducir nuestro impacto ambiental.

## Retos 2025

**Recuperar agua** en ciertos procesos de nuestro centro de servicio para **poder reutilizarla**

---

Implementar un **Sistema de Gestión Medio Ambiental** basado en la **ISO 14.001**





# Gestión y reducción de residuos

Gestionamos los residuos de manera responsable y sostenible, aplicando prácticas de economía circular y trabajando en colaboración con nuestros clientes y proveedores para minimizar el impacto ambiental.

El enfoque de gestión de residuos de Alfa Laval se basa en la circularidad, favoreciendo de esta manera la prevención y reducción de residuos y aumentando la reutilización y el reciclaje.



## Tipo de residuo

RESIDUOS PELIGROSOS (toneladas)

46,01

RESIDUOS NO PELIGROSOS (toneladas)

22,97

Todos los residuos han sido gestionados con los gestores autorizados con los que trabaja Alfa Laval para su correcto tratamiento.





# Conservación y gestión del agua

Optamos por un enfoque integral en su gestión y conservación, con el objetivo de minimizar su consumo y preservar la calidad y disponibilidad del recurso para las generaciones futuras.

Alfa Laval opera en todo el mundo y el 40 por ciento del agua que consumió en 2020 provino de sitios ubicados en áreas con escasez de agua. Es por ello, que Alfa Laval se ha fijado el objetivo a largo plazo de reciclar el 100 % del agua utilizada en los Centros de Servicio ubicados en áreas con escasez de agua para 2030.

Los datos de consumo de agua en 2024 de los distintos centros de trabajo de Alfa Laval Ibérica han sido los siguientes:

**Consumo de agua (m3) en 2024 en los Centros de trabajo ALFA LAVAL IBÉRICA**

**ALGETE (MADRID)**

**679**

**ALCOBENDAS (MADRID)**

**98**

**CÓRDOBA**

**28**

**PORTUGAL**

**24**

**TOTAL**

**829**

Durante el 2024, se ha avanzado en la búsqueda de opciones técnicas para conseguir la recirculación de agua que pueda usarse en operaciones como las pruebas de presión de los intercambiadores de calor en el Centro de Servicio.





Contacta con nosotros

#### **Identidad de Alfa Laval**

La capacidad de aprovechar al máximo lo que tenemos es ahora más importante que nunca. Junto a nuestros clientes, creamos soluciones innovadoras que ayudan a resolver los retos de aquellas industrias de las que depende nuestra sociedad, generando un impacto positivo duradero. Ayudamos a miles de millones de personas a obtener la energía, alimentos y el agua que necesitan. Al mismo tiempo, cooperamos en la descarbonización de la industria marítima, columna vertebral del comercio mundial.

Somos pioneros en proporcionar a nuestros clientes tecnologías y soluciones que les permiten aprovechar el verdadero potencial de los recursos. El objetivo de alcanzar un mundo verdaderamente sostenible va de la mano del desarrollo y fortalecimiento de sus negocios. Alfa Laval está comprometida a optimizar los procesos, creando un crecimiento responsable y liderando el progreso para ayudar a nuestros clientes a conseguir sus objetivos de negocio y de desarrollo sostenible. Juntos, creamos un impacto positivo.

**Together, we're pioneering positive impact.**