

The background of the page is a landscape photograph of rolling hills and mountains. The hills are covered in dense green forest. The sky is a mix of soft blue and orange, suggesting a sunrise or sunset. The overall tone is serene and natural.

# 2022

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

Alfa Laval Ibérica

1	<b>CARTA DEL DIRECTOR GENERAL ALFA LAVAL IBÉRICA</b>	<b>4</b>
2	<b>ALFA LAVAL</b>	<b>6</b>
2.1	Historia y negocio	6
2.2	Grupo Alfa Laval en cifras	7
2.3	Principios de negocio	8
2.4	Alfa Laval Ibérica	10
2.5	Propuesta de valor	14
3	<b>ENFOQUE DE LA SOSTENIBILIDAD</b>	<b>16</b>
3.1	Nuestra contribución a los ODS	20
4	<b>CUIDADO – Cultura inclusiva y segura</b>	<b>28</b>
4.1.	Inclusión, igualdad y diversidad	30
4.2	Atracción, gestión y retención del talento	36
4.3	Formación y desarrollo	40
4.4	Bienestar y conciliación de la vida familiar y laboral	41
4.5	Salud y seguridad de nuestra plantilla	42
5	<b>COMPROMISO – Integridad Empresarial</b>	<b>44</b>
5.1	Código Ético	46
5.2	Derechos Humanos	48
5.3	Ciberseguridad, privacidad y protección de datos	49
6	<b>CLIMA – Carbono neutral</b>	<b>50</b>
6.1	Renovación de la flota de coches	53
6.2	Uso de energías renovables	55
6.3	Compra de energía renovable 100%	55
6.4	Optimización de la iluminación de las oficinas	55
7	<b>CIRCULARIDAD en el negocio</b>	<b>56</b>
7.1	Gestión y reducción de residuos	58
7.2	Conservación y gestión del agua	60

# 2022

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD  
Alfa Laval Ibérica

# 01 Carta del Director

" Optimizando el hoy para innovar en el mañana "

Estimados colaboradores, clientes y stakeholders,

Me complace presentarles la Memoria de Sostenibilidad de Alfa Laval Ibérica correspondiente al año 2022. Esta memoria es el resultado de nuestro compromiso con la sostenibilidad y refleja los esfuerzos que hemos realizado para avanzar en la consecución de nuestros objetivos.

Como muchos saben, el sector industrial de las soluciones de transferencia de calor, separación y manejo de fluidos enfrenta una serie de retos sociales y ambientales que requieren de un enfoque innovador y sostenible para poder enfrentarlos de manera adecuada.

#### **Optimizando el hoy para innovar en el mañana.**

Existe la necesidad global de preservar los recursos naturales al mismo tiempo que se satisfacen las demandas de una población mundial en crecimiento. Es por ello por lo que desde Alfa Laval optimizamos los procesos actuales utilizando las tecnologías ya disponibles hoy y, al mismo tiempo, innovamos e implementamos soluciones más limpias para el mañana.

Ofrecemos una amplia cartera de soluciones de vanguardia capaces de reducir el consumo de energía y las emisiones en una amplia gama de industrias y procesos industriales diferentes. Como resultado de nuestras tecnologías, nuestros productos pueden minimizar los residuos y maximizar los recursos naturales en la producción de alimentos y bebidas, así como obtener aguas residuales limpias y reutilizables.

Asimismo, entre los principales desafíos que afrontamos como empresa, se encuentra la necesidad de reducir nuestra huella de carbono y ser más eficientes en el uso de los recursos. Estamos comprometidos en trabajar en la mejora continua de nuestros productos y servicios, fomentando la innovación y la adopción de nuevas tecnologías más sostenibles.

Además, como empresa líder en nuestro sector, asumimos el compromiso de contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos. Es por ello por lo que nos enfocamos en fomentar prácticas responsables y en apoyar iniciativas locales que mejoren la calidad de vida de las personas y el medio ambiente.



Sabemos que nuestro mejor activo son las personas, y por esta razón, fomentamos una cultura empresarial más inclusiva y segura. Es por ello por lo que en Alfa Laval Ibérica ponemos todo nuestro empeño en la creación de equipos globales altamente cualificados que nos ayuden a ser un lugar atractivo donde trabajar, liberar todo nuestro potencial y mejorar nuestra productividad.

En Alfa Laval Ibérica, estamos convencidos de que la sostenibilidad es un elemento clave para el éxito a largo plazo de nuestra empresa y de la sociedad en su conjunto. Por eso, continuaremos trabajando en conjunto con nuestros colaboradores, clientes, stakeholders y comunidades en las que operamos, para seguir avanzando hacia una economía más sostenible y responsable.

Por tanto, este primer informe de sostenibilidad, del que tan orgullosos estamos, cubre el año 2022 y se enfoca en temas y actividades materiales en línea con las preocupaciones de las partes interesadas, siguiendo el estándar internacional del Global Reporting Initiative (GRI).

Gracias por su compromiso y apoyo en esta tarea.

Atentamente,

Javier Ortiz  
Director General Alfa Laval Ibérica

"Impulsamos el cambio para garantizar un futuro más sostenible.  
Gracias a nuestras tecnologías clave y a nuestra cultura innovadora y abierta, conseguimos empoderar a nuestros clientes y nuestra gente para construir un planeta mejor para nosotros y las generaciones venideras"

# 02

## ALFA LAVAL

### 2.1 Nuestra historia y negocio

Alfa Laval se fundó en 1883 por Gustaf de Laval y 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", iniciando 37 compañías y consiguiendo, a lo largo de su trayectoria, 200 proyectos e inventos y 92 patentes, incluyendo la separadora de leche (1878) y la turbina de vapor (1883).

#### 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.

#### Las 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.

### 2.2 Grupo Alfa Laval en cifras

20.300  
Personas

4,9 billones €  
Ventas anuales 2022

OMX  
Cotización Nasdaq

#### Tecnologías clave y productos

Proporcionamos soluciones innovadoras y sostenibles para las tecnologías de transferencia de calor, separación y 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: alimentaria, química, energética, farmacéutica, marina y 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.

## 2.3 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.

Esta forma de trabajar nos ayuda a identificar oportunidades para construir un futuro más sostenible y acelerar el éxito de nuestros clientes, las personas y el planeta.

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



"Aplicamos nuestros principios de negocio en nuestro día a día".



## 2.4 Alfa Laval Ibérica

Alfa Laval en España, hoy Alfa Laval Iberia SA, se fundó en 1958 y se componía de fábrica y compañía de ventas. Tras el cierre de la fábrica en 2006, 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 enfocada al mercado del aceite de oliva, en Córdoba.

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

### Número de personas por país (FTE)

En Alfa Laval Ibérica somos 110 personas entre España y Portugal, de los cuales 79 somos hombres y 31 mujeres (28,2% del total).

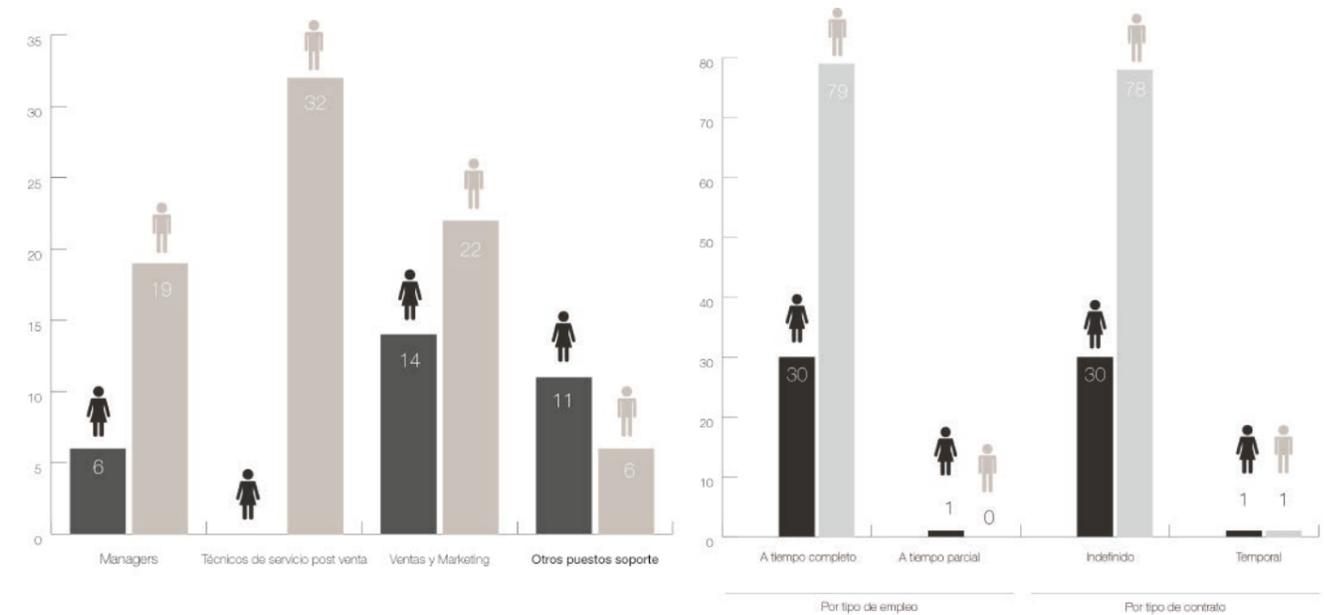
La edad media de la plantilla es de 44 años, con la mayoría (64,5%) entre 41 y 60 años de edad.

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 22,5% tienen puestos de manager, el 28,8% son técnicos de servicio postventa, el 32,4% representan los equipos de ventas y marketing, y el 16,2% ocupan otros puestos de soporte.

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.



### Cifras de Alfa Laval Ibérica 2022

1.461.849 €

Beneficio 2022

333.812 €

IS 2021

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.

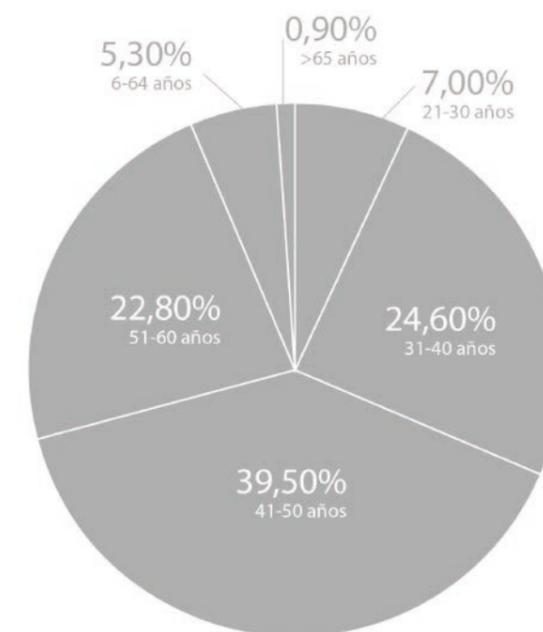
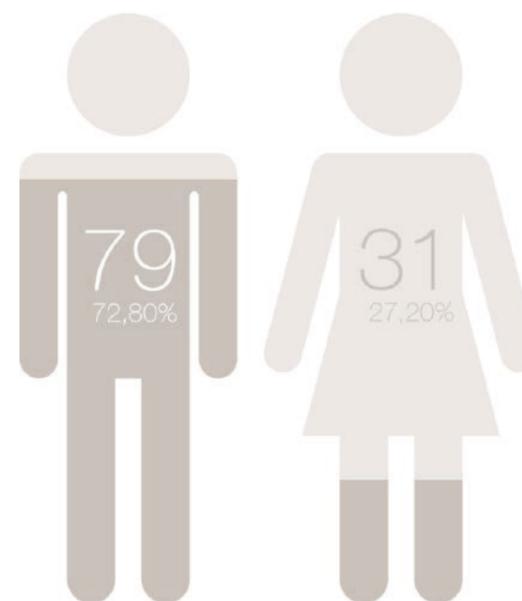
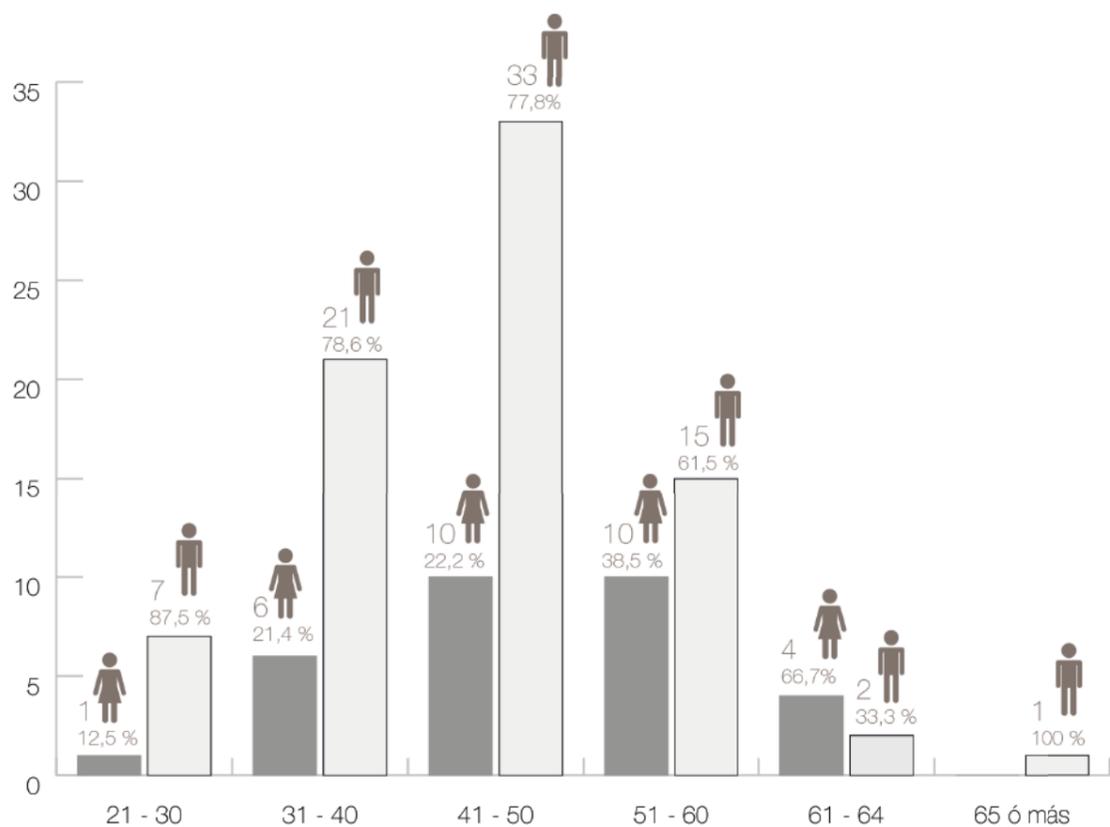
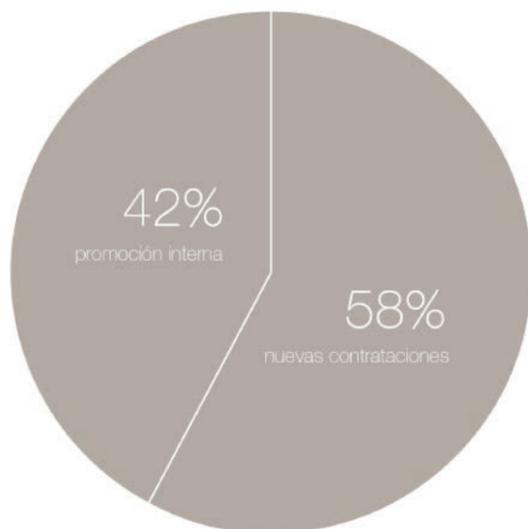
**Creemos firmemente que en la diversidad radica el éxito.**

En 2022, la antigüedad media de la plantilla fue de 12 años y de todas las vacantes cubiertas, el 58% han sido nuevas contrataciones.

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.

En 2022 el 42% de las vacantes fueron cubiertas internamente, lo que sugiere que ofrecemos un entorno de trabajo atractivo y dinámico que permite el desarrollo y crecimiento, personal y profesional, de nuestra plantilla.

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



## 2.4 Nuestra propuesta de valor



### Hacemos del mundo un lugar cada día mejor

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

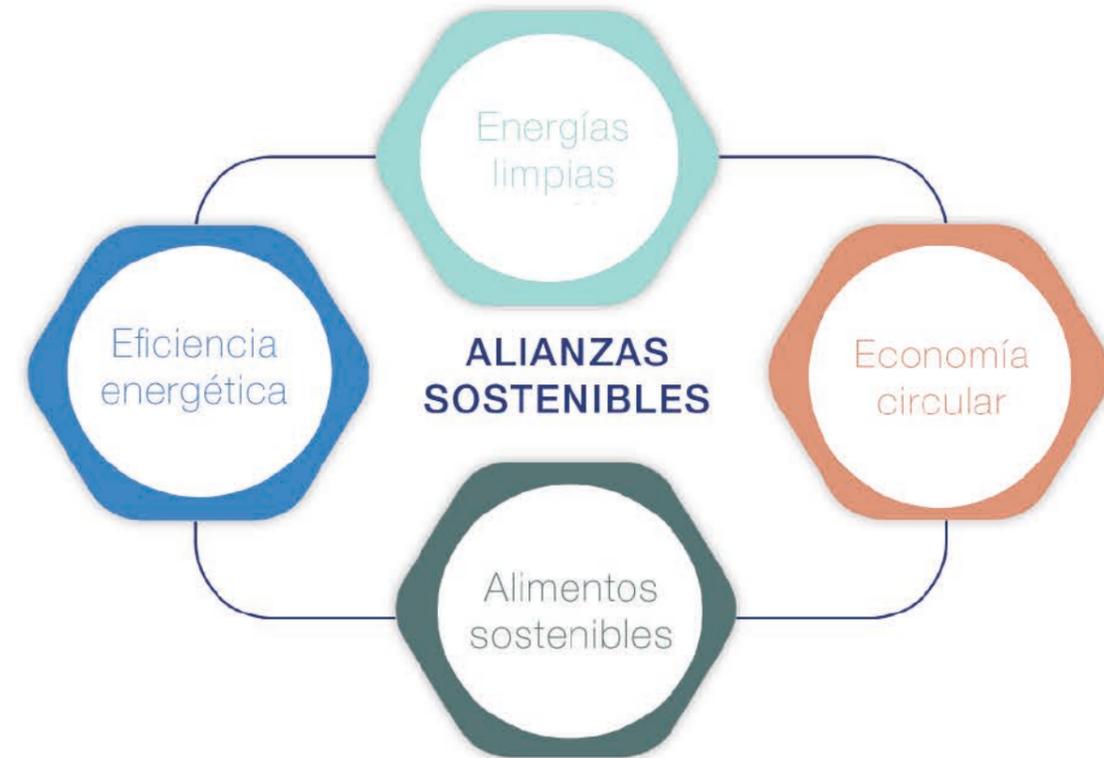
Nuestras tecnologías permiten un uso responsable de los recursos naturales y una reducción del impacto ambiental en los procesos industriales. Además de una mayor eficiencia energética y recuperación de calor, mejor tratamiento del agua y reducción de emisiones.

Estrategia de sostenibilidad centrada en el cliente.

Los cuatro pilares sobre los que Alfa Laval contribuye al desarrollo sostenible se enfocan en:

- Eficiencia energética
- Energías limpias
- Economía circular
- Alimentos sostenibles.

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





“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”.

# 03

## Nuestro enfoque de la sostenibilidad

En 2021 lanzamos la nueva estrategia de sostenibilidad del grupo, que fue aprobada por el Consejo de Administración y el Top Management. Esta estrategia incluye las áreas más destacadas en las que Alfa Laval se centrará antes de 2030. Estas han sido identificadas a través de evaluaciones y diálogos con las partes interesadas, a través de la priorización interna y el análisis de cuáles serán las áreas más importantes para la competitividad y continuidad de la empresa.

El objetivo de la estrategia de sostenibilidad de Alfa Laval es centrarse en las áreas donde la empresa tiene un mayor impacto y desea mostrar liderazgo. La estrategia se compone de cuatro áreas principales que 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% para 2030.



### Circularidad

Negocios circulares

Alfa Laval se dedica a salvaguardar el valor de los recursos naturales a lo largo de su cadena de valor. En concreto:

- Manufactura eficiente
- Extensión del ciclo de vida del producto
- 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 concreto:

- 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. En concreto:

- Principios de negocio
- Anti corrupción y soborno.
- Whistleblowing o canal de denuncia.

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.

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

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



## 3.1 Nuestra contribución a los ODS

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 activamente 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:



Contribuimos al progreso gracias a la implementación de nuestros principios empresariales.

Facilitamos el cambio mediante nuestros productos y soluciones, que permiten a nuestros clientes optimizar la eficiencia de sus procesos de producción, a través de la mejora de la eficiencia energética, reutilización del agua o reducción de residuos.



## Objetivo 4: Educación de calidad para todos

En Alfa Laval Ibérica hemos desarrollado programas de capacitación y formación para nuestros equipos y la comunidad en general. Contamos con una plataforma de formación que permite acceder a cursos en áreas clave: seguridad, calidad, liderazgo, producto, tecnología, sostenibilidad y 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 PRODIS.

Asimismo, participamos en el máster universitario de PRODIS impartiendo una clase de dos horas de duración por parte de 4 empleados de la Compañía para presentar Alfa Laval: qué hacemos, para qué y qué tipo de puestos de trabajo ofertamos.





## 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 salarial.

Además, 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 2025.



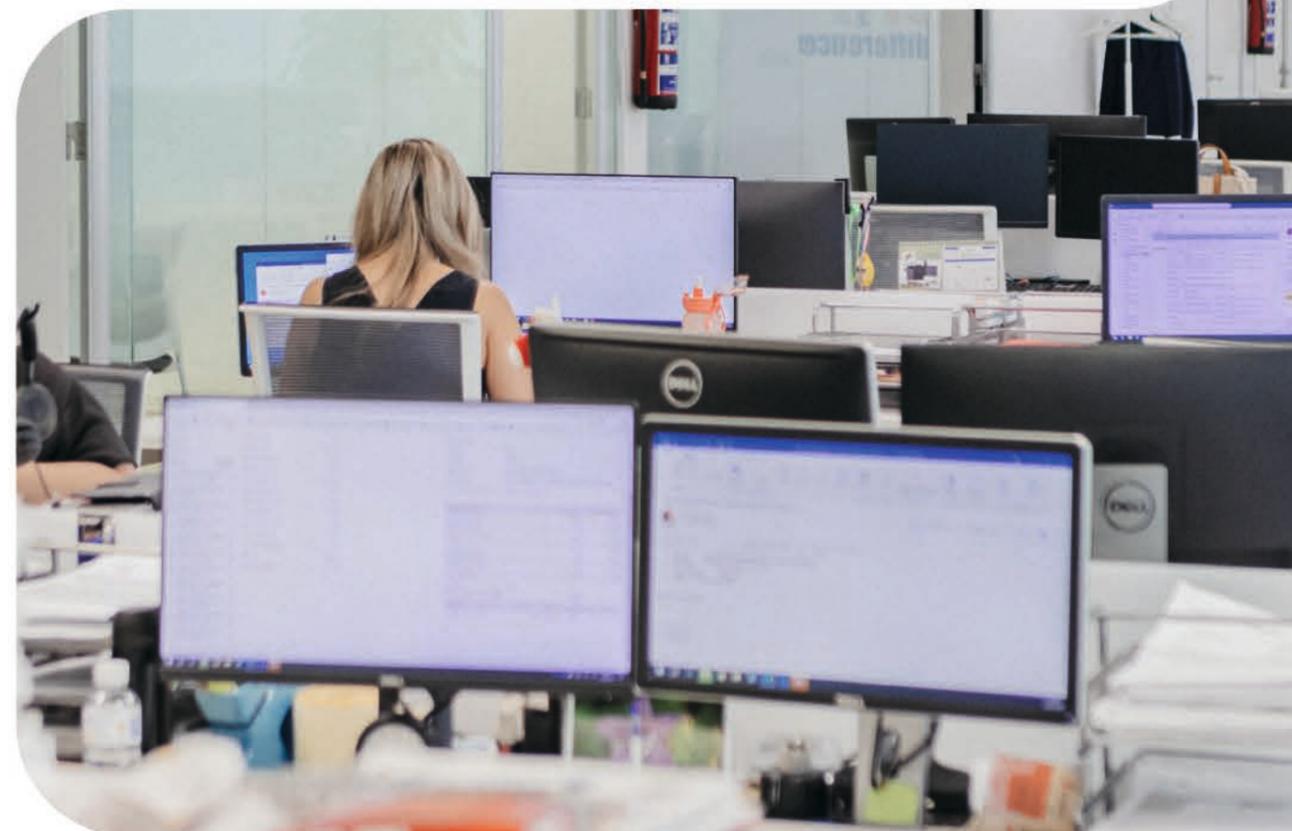
Hemos definido e implementado políticas salariales que promueven la igualdad en su sentido más amplio, no presentando brecha alguna por razón de género en la compensación salarial



## 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 seguro y saludable, implementado programas de capacitación y desarrollo profesional para nuestros/as empleados/as, y 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 PRODIS para la contratación de personal con discapacidad intelectual, dando prestación de servicios ad hoc a la empresa, fomentando así su inclusión laboral



“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”

Enrique Villamil  
Manager de IT



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 20 personas. Se plantaron 30 árboles y arbustos de especies como encinas, pinos, romero, enebro negro, etc.

Esta acción permitirá ayudar a la restauración paisajística del entorno natural, hacer frente a la crisis climática del planeta, y servirá también para 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



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 que cumplimos con las leyes y regulaciones aplicables, protegiendo nuestra reputación y la de nuestras personas, y protegiéndonos 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.



Del mismo modo, establecemos alianzas con organizaciones y entidades que promueven el desarrollo sostenible y la justicia social. Tenemos una colaboración continua con entidades suecas en España, Cámara Hispano Sueca (CHSS), Business Sweden y la Embajada Sueca.

Parte de esta colaboración es la iniciativa "Sweden + Spain Green Alliance", con un plan para el 2022 que seguirá en el 2023, que incluye desde conferencias de sostenibilidad hasta foros específicos y jornadas de trabajo con la industria sueca y española.



Del mismo modo, en 2022 creamos una alianza con **CEPSA** para impulsar la descarbonización, suministrando servicios de optimización de procesos e intercambiadores de calor a los dos Energy Parks de Cepsa en España.

### Asociaciones de las que somos miembro en 2022

La Plataforma enerTIC.org tiene por misión "Contribuir al desarrollo del potencial de transformación de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones en el ámbito de la eficiencia energética en España (Presentación - Plataforma enerTIC.org)	Clúster Marítimo Español - La mar nos une (clustermaritimo.es)	Asociación Técnica Española de Climatización y Refrigeración	Asociación Española del Hidrógeno - AeH2 -	Protermosolar, Asociación Española para la promoción de la industria termosolar.



Hemos contribuido significativamente a los objetivos 4, 5, 8, 15 y 16 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y consideramos que estamos estableciendo los pasos adecuados para convertirnos en referente para otras empresas del sector en su compromiso con la sostenibilidad.

### Eventos en los que estuvimos presentes en este ámbito de sostenibilidad en 2022

- **Data Center Dynamics Madrid** - eficiencia energética, refrigeración y recuperación de calor en data centers, que es una de las industrias que más energía consumen y consumirán en un futuro.
- **Congreso Hidrógeno (EHEC – European Hydrogen European Conference)**. Transición de modelo con combustibles tradicionales petróleo y gas a modelo con hidrógeno verde como combustible futuro.
- **Sweden + Spain Green Alliance**
- **MMH Seville - Mining and Minerals Hall** – promocionando nuestra tecnología para reducir residuos y ayudar en el camino al residuo cero.
- **Eventos centrales**. Apoyamos en 2022 dos grandes eventos de nuestra central en Suecia, que fueron online.
  - **Netzero** evento organizado por la división de energía con claro enfoque en tecnologías Alfa Laval que ayudarán a la industria en su camino a netzero.
  - **Marine Summit** evento organizado por la división de marina con nuestras soluciones dirigidas a la descarbonización y a la sostenibilidad de la industria marítima.

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

Adquisición de compañías **DESMED, SCANJET, BUNKER METRIC** o **Marine Performance Systems**, entre otras. Además de acuerdos de colaboración y participación como, por ejemplo: **Global CCS Institute, Open compute proyect** (data centers), **First mover coalition, Science Based Targets initiatives, Shell (GCU), COP 27**, entre otros.

## CUIDADADO Cultura inclusiva y segura

Promovemos una cultura segura e inclusiva tanto dentro de nuestra empresa como en la relación con nuestros grupos de interés.

Somos una empresa global que trabaja para 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 aterrizado 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 2023

- 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 2023

- 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

## 4.1. 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 Ibérica aspiramos a ser una organización diversa e inclusiva. Desde 2022 contamos con una **política global 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.

Los valores que fomentamos en este aspecto son:

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

Nuestras ambiciones para 2025 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 2022, el 28.2% de nuestra plantilla de Alfa Laval Ibérica eran mujeres y el Comité de Dirección contaba con un 28,5% de presencia 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 la gestión del cambio, educación y formación, cultura y liderazgo, y talleres a nivel de equipos directivos que impulsen la inclusión, que a su vez derivan en un despliegue de actividades y planes a nivel local en Alfa Laval Ibérica.

Es por ello por lo 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 y de distintas generaciones en las categorías o grupos profesionales donde están subrepresentadas, contamos con un paquete de medidas que garanticen ese objetivo. Por ejemplo, en 2022 se continuó el **Plan de Jubilación parcial**, 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, 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 marco de dicho Plan, consideramos prioritario reforzar el principio de igualdad de oportunidades y retribución entre hombres y mujeres. En 2022 en Alfa Laval Ibérica no existe una brecha salarial entre hombre y mujeres, sólo existe una desviación media del 6%.

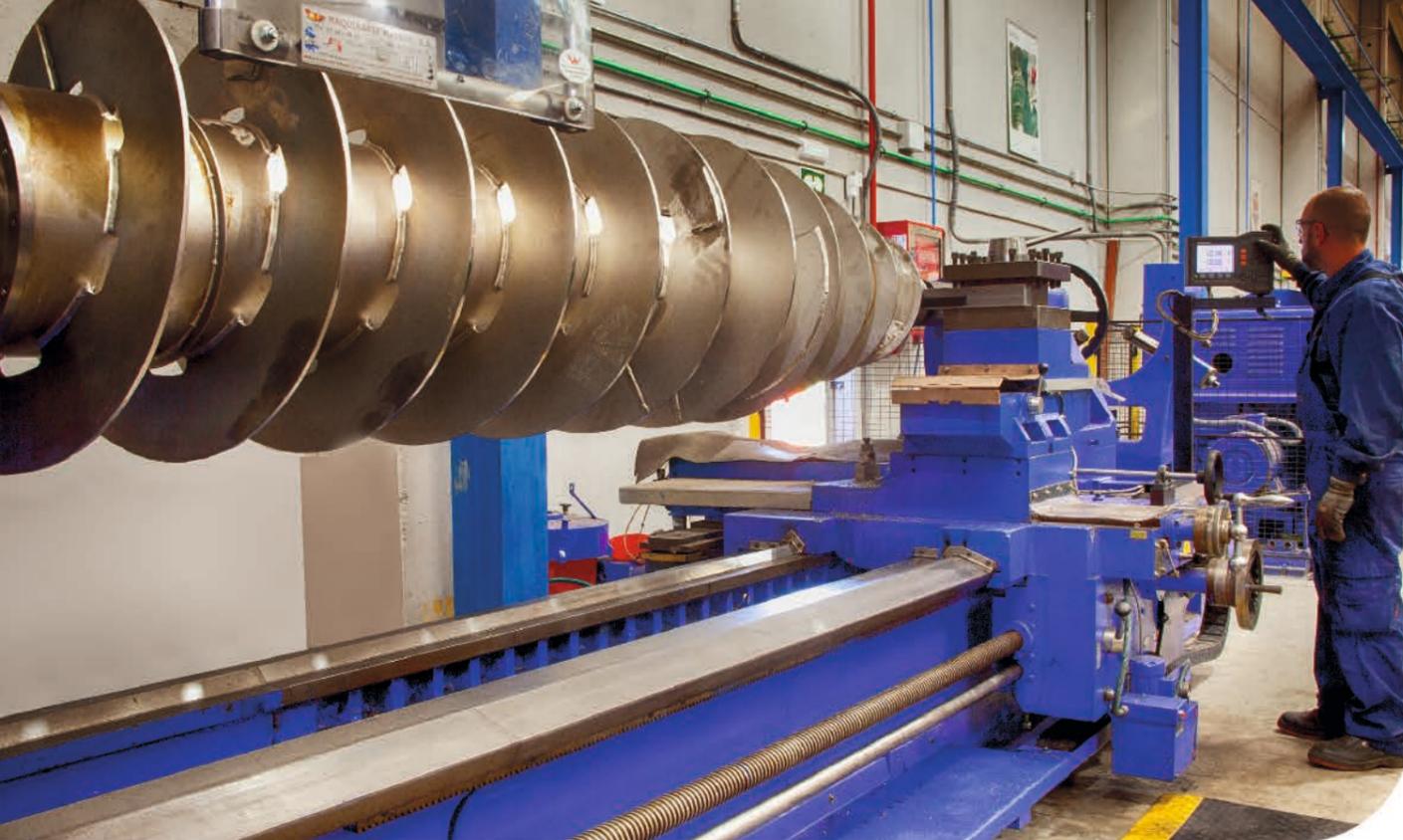
Desde hace años trabajamos en varias estrategias de compensación:

- **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 CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME. 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 está masculinizado, tanto en España como en Portugal. Tras el análisis llevado a cabo con la herramienta, se comprobó que sólo el 26,6% de las categorías profesionales analizadas estaban igualadas o con mayor presencia femenina, siendo éstas las áreas de la organización orientadas al apoyo de nuestro negocio, como 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 y 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.

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 la empresa proporciona a este colectivo las herramientas, formación, etc. necesarias para su adecuada adaptación a sus responsabilidades y correcto desempeño de su trabajo.

Durante 2022 se contrataron a 2 personas para tal fin, en concreto, un puesto de técnico de nuestro centro de servicio donde reacondiciona intercambiadores de calor y un puesto de soporte en contabilidad.



Con el Centro Especial de Empleo INSERTA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS (actualmente 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.



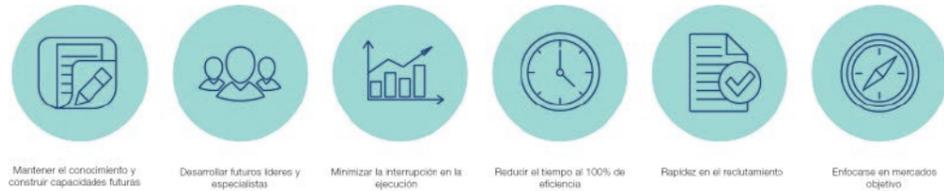
Con el Centro Especial de Empleo LA AMISTAD MONTESOL contamos para que nos hagan todas las cestas que regalamos a nuestros empleados por Navidad.



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

## 4.2 Atracción, gestión y retención del talento

Nuestras expectativas como compañía en la gestión del talento son:



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 la plantilla, apoyando su desarrollo y apostando por su futuro, dentro de la empresa y para liderar el futuro de nuestra compañía.

Impulsamos el potencial de nuestra plantilla, apoyando su desarrollo y apostando por su futuro, abonando su camino para un crecimiento dentro de la empresa y que acaben siendo los líderes del futuro.



### 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 del diálogo y retroalimentación constantes, así 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.



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

Así, el 42% 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 o 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 2022, como ejemplo, Alfa Laval Ibérica contrató a 3 personas procedentes de Alfa Laval Latinoamérica.

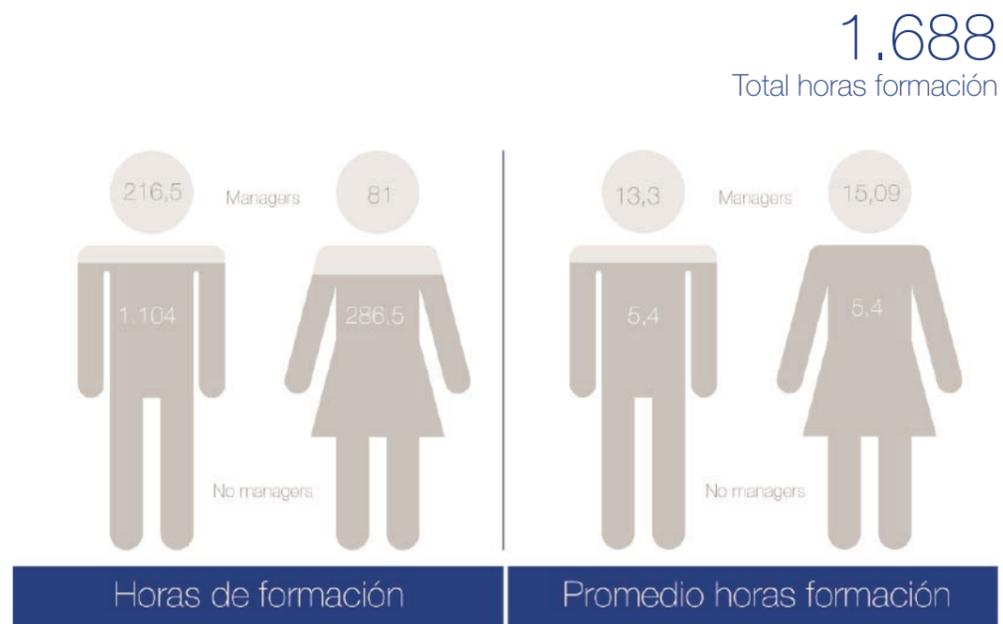
Promovemos un modelo de selección universal que incluya candidatos con perfiles profesionales diversos que se ajusten a las competencias requeridas.

## 4.3 Formación y desarrollo

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

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 2022 en más de 1.688 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.



## 4.4 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, tanto en la entrada como en la salida, facilidad en disfrute de vacaciones, así como los días de libre disposición.

Además, las personas que trabajan en Alfa Laval Ibérica cuentan con 16 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.

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

- El servicio 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 establecidos, reduciendo la jornada hasta un 75% respecto a 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

## 4.5 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

Facilitar un ambiente laboral seguro y saludable para prevenir accidentes y enfermedades profesionales

Cumplir con la legislación nacional e internacional, así como con los requisitos que suscriba

Facilitar los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Formar/Informar a todos los trabajadores en cómo trabajar de forma segura y saludable, así como en los procedimientos de emergencia.

Identificar todos los peligros y evaluar aquellos que no hayan podido ser eliminados, adoptando los principios de la acción preventiva para su control.

Desarrollar una Cultura Preventiva.

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 es reducir la tasa de frecuencia de accidentes con baja (LTIFR, sus siglas en inglés) en un 30% para 2023 en comparación con 2020.

Durante el año 2022, Alfa Laval Ibérica tuvo 2 accidentes con baja con un total de 37 jornadas perdidas. Esto supone un índice de frecuencia de 9,7 y un índice de gravedad de 0,2.

Respecto al objetivo global, Alfa Laval Ibérica ha conseguido reducir un 48% su índice de frecuencia respecto al período de referencia.

Total	2
Con baja	2
Sin baja	2
Índice de frecuencia	9,7
Índice de gravedad	0,2

Durante el año 2022 las principales actividades relacionadas con la Seguridad y Salud han sido:

- Actualización del Plan de Seguridad y Salud.
- Consolidación del programa "I Care" para la correcta implementación de una cultura preventiva en la empresa.
- Desarrollo e implementación de instrucciones de trabajo estandarizadas en el taller, integrando los principales aspectos de seguridad y salud.
- Revisión de los "Manual CAE" y checklists asociados. Estas herramientas se han convertido en un elemento básico para garantizar la eficiencia y seguridad de los trabajos realizados por los Técnicos de Asistencia en los clientes



## COMPROMISO Integridad Empresarial

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

### OBJETIVOS 2023

- 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 2023

- 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.



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 se está trabajando actualmente desde Alfa Laval Ibérica.

En Alfa Laval Ibérica, la gestión del blanqueo de capitales, fraude, soborno y corrupción es una prioridad. La empresa tiene una política de tolerancia cero frente a estas prácticas delictivas y se asegura de cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en estas materias.

La empresa tiene un código ético que establece los principios y 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 que pueda estar relacionado con el blanqueo de capitales, fraude, soborno o corrupción.

## 5.1 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.

En Alfa Laval Ibérica 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.



### Nuestro canal de denuncias

Alfa Laval Ibérica alienta tanto a su 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 Ético 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 nuestra empresa, la posibilidad de denunciar cualquier comportamiento contrario a nuestro código Ético y de comportamiento.

En 2022 no ha habido casos denunciados a través de este canal, relacionados con la discriminación, acoso o cualquier otra infracción recogida en nuestro código ético.



## 5.2 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 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.

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 en caso de que se produzcan.
- Asegurarse de no ser cómplice de abusos 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 mismos.
- 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.

## 5.3 Ciberseguridad, privacidad y protección de datos

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 local 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 2022 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.

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.



# 06

## 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.

Desde Alfa Laval Ibérica tenemos el compromiso de que todas las personas de nuestra plantilla "vivan el mensaje" y es por ello por lo que durante el 2022 se han realizado comunicaciones internas a toda la empresa donde se les ha compartido los retos que tenemos como Compañía y hacia dónde queremos ir en materia ambiental.

El objetivo final es que en el año 2030 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.

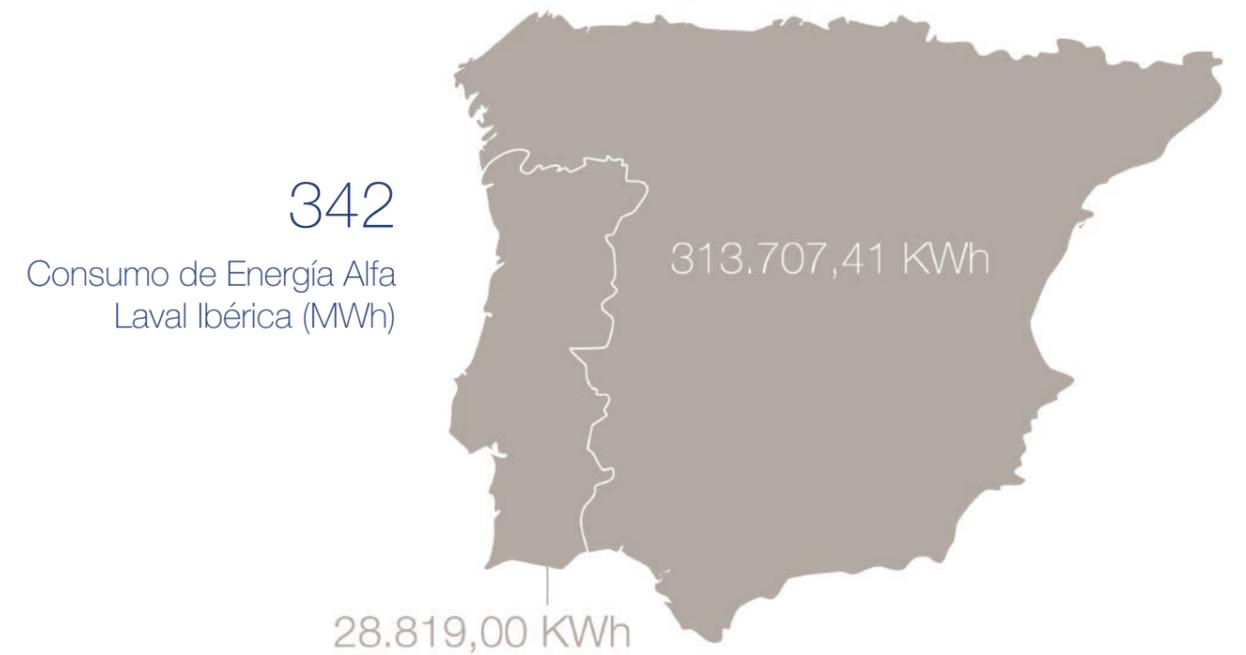
#### RETOS 2023

- Seguir aumentando la flota de coches eléctricos/híbridos.
- Mejorar el sistema de iluminación de las oficinas de Alcobendas.

#### POLÍTICAS EN MARCHA

- Política de flota de automóviles.
- Política Ambiental.

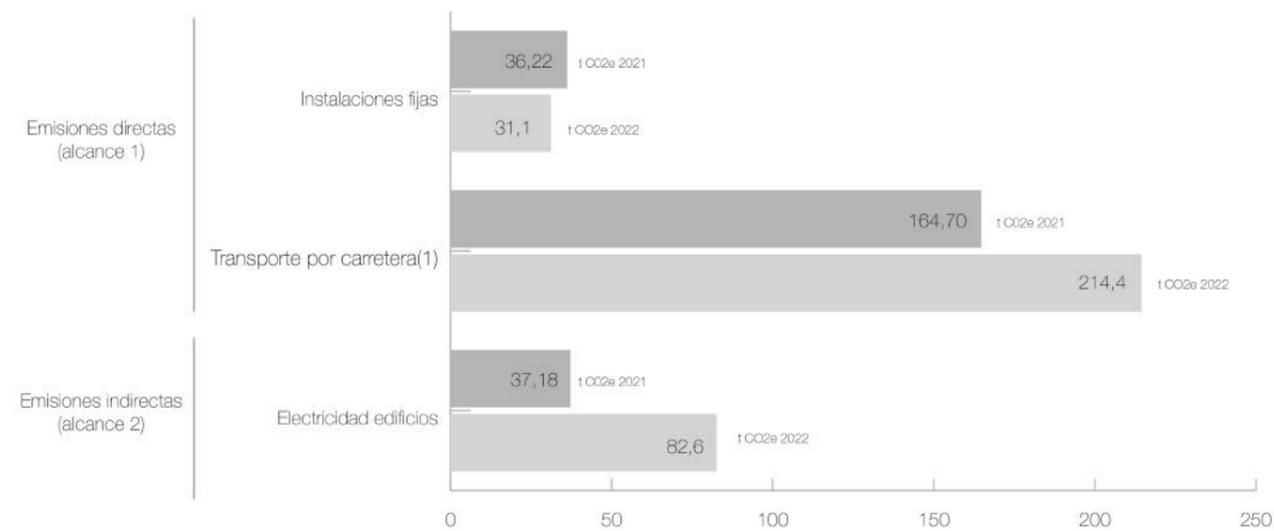
#### Consumo de Energía Alfa Laval Ibérica (MWh) 2022



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.



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.



Actualmente en Alfa Laval Ibérica ya hemos implantado algunas iniciativas para reducir nuestras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, que a continuación detallamos:

- 1. Renovación de la flota de Alfa Laval Ibérica.** Disponemos de una flota de 51 vehículos. En los últimos años se ha apostado por la renovación del parque automovilístico hacia una solución más sostenible. En la actualidad se cuenta con un 10% de la flota con alguna tecnología híbrida (10 coches en 2022) y esperamos que para 2023 estemos en el 16% (16 coches en total). Asimismo, hemos instalado un punto de carga para coches híbridos en las oficinas de Alcobendas.

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

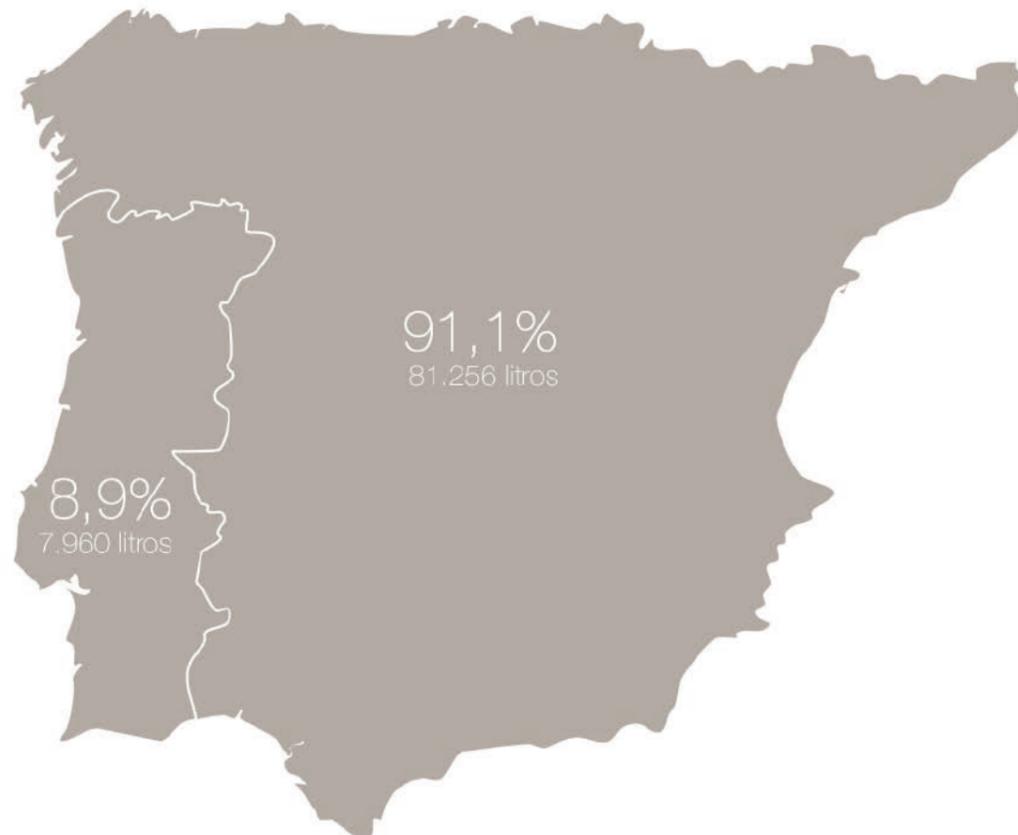
Consumo de combustibles	2022
Gasóleo (litros)	89.216
Gasolina (litros)	4.514

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



El reparto de consumo de combustibles (%) del año 2022 por país es el siguiente

## Reparto del consumo de combustibles (%) 2022



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

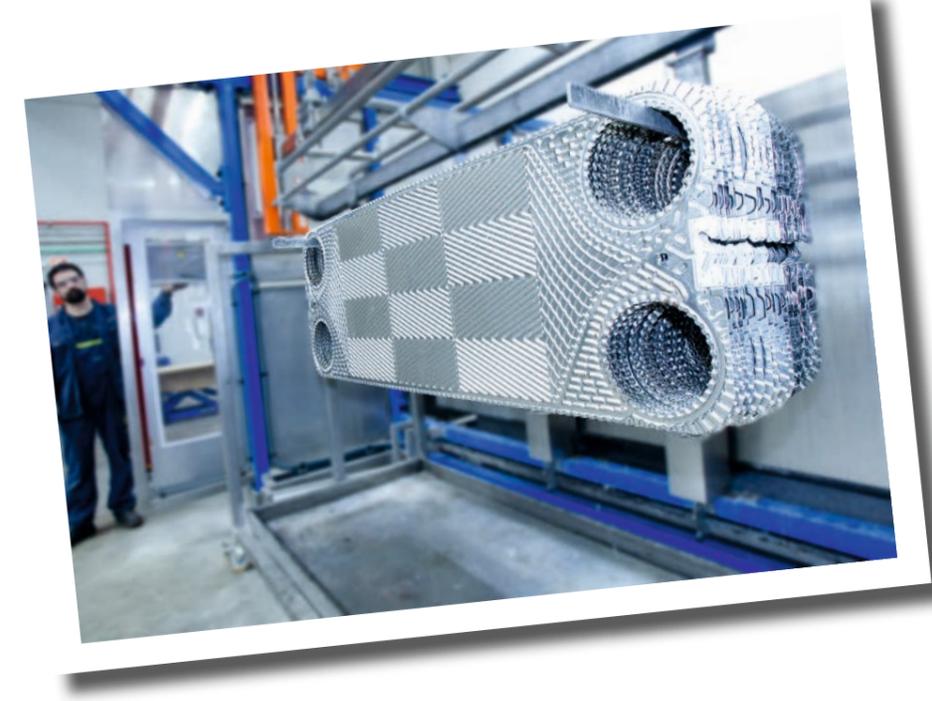
- 2. Uso de energías renovables.** Se han instalado paneles fotovoltaicos en el tejado del Service Center de Algete con el objetivo de autogenerar nuestra propia energía y reducir el consumo de la red. Se ha instalado una planta fotovoltaica que consta de 90 paneles de 550Wp, conformando una potencia de 49,5 kilovatios (kW), que se espera que genere 50MWh/año y provea el 25% del consumo que necesita el Service Center en base a datos de consumo real..
- 3. Compra de energía renovable 100%.** Se está gestionando con los suministradores de electricidad la compra de energía renovable 100% para todos nuestros centros de trabajo (tanto en España como en Portugal).
- 4. Estudio de optimización de la iluminación de las oficinas de Alcobendas.** Se ha iniciado el estudio de optimización de la iluminación para las oficinas de Alcobendas, para de esta manera reducir el consumo y conseguir que sea más eficiente. Se ha contactado con varias empresas para analizar la mejor propuesta y poder así implementarlo este año.



# 07

## 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 2023

- Reducir la cantidad de residuos generados tanto en oficinas como en taller.
- Recuperar agua en ciertos procesos del taller para poder reutilizarla.
- Reducir el consumo de agua.

### POLÍTICAS

- Política Ambiental.
- Guía de gestión de residuos.

## 7.1 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.

La ambición es desviar la mayor cantidad posible de desechos del vertedero y, para 2030, el objetivo es ser net zero (y reducirlo en un 50 por ciento para 2026).

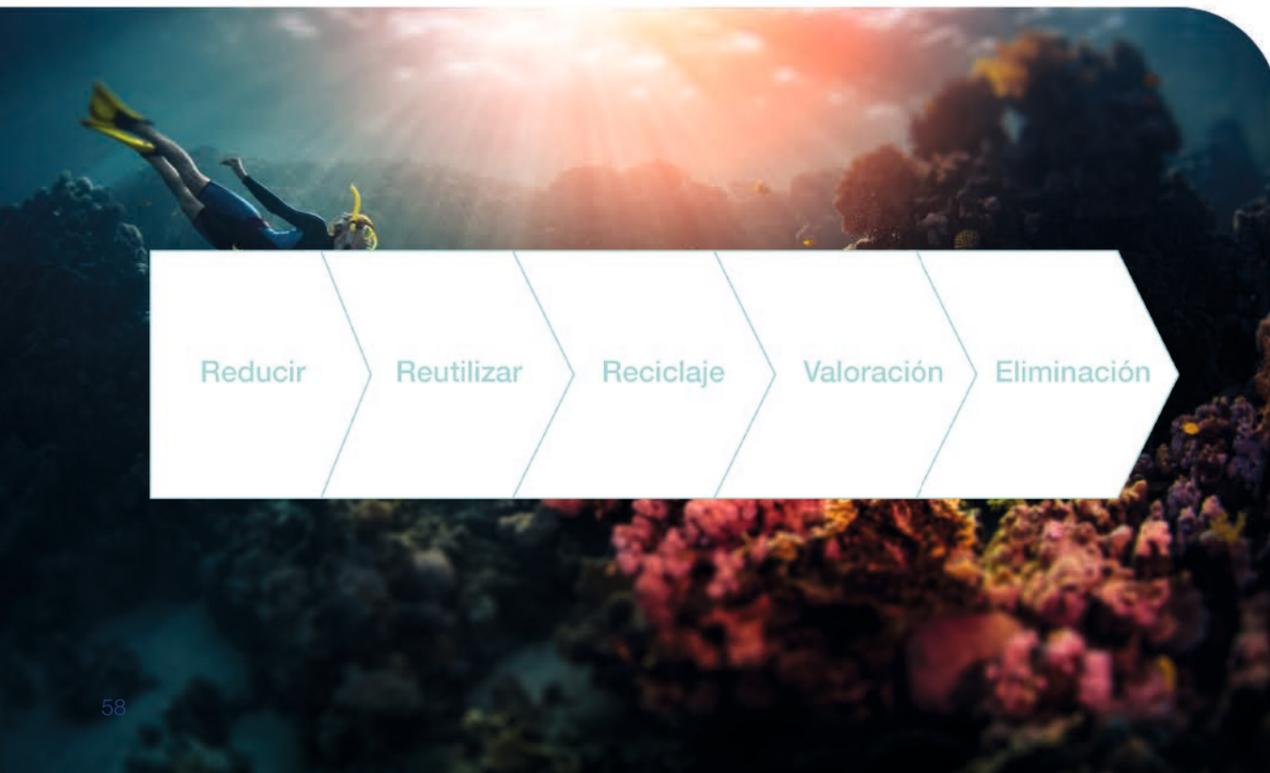
Alineado con el enfoque y las ambiciones de gestión de residuos del grupo, el enfoque en las medidas de reducción de residuos está aumentando en Alfa Laval Ibérica y durante el 2022 hemos trabajado en mejorar los procesos de gestión de residuos:

- Se ha redactado e implantado un procedimiento específico.
- Se han realizado mejoras en los contenedores para reciclaje.
- Se ha desarrollado una guía de gestión de residuos para los trabajadores.

Los residuos Peligrosos (RP) y los No peligrosos (RNP) generados, tanto en nuestras oficinas como en nuestro taller durante el 2022 han sido los siguientes:

Residuos no Peligrosos (RNP)	2022 (kg)	Residuos Peligrosos (RP)	2022 (kg)
Maderas	15.512	Disolvente de pintura	225
Papel y Cartón	2.847	Disolvente orgánico no halogenado	495
Plástico no contaminado (Film y Garrafas)	1.288	Soluciones acuosas de limpieza	36.100
Plástico	10.000	Aerosoles vacíos	166
Metales mezclados	9.000	Envases metálicos contaminados	106
Metales y chatarra	198	Envases plásticos contaminados	594
		Lodos de separadores de agua	421

Todos los residuos han sido o bien tratados por el gestor autorizado o enviados a valorización, de acuerdo con las leyes vigentes.



Trabajamos de manera activa en la investigación y desarrollo de tecnologías y soluciones innovadoras que permitan una gestión más eficiente y sostenible del agua en toda la cadena de valor.

## 7.2 Conservación y gestión del agua

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.

Desde Alfa Laval Ibérica y debido a que por nuestra ubicación geográfica estamos en una zona con tendencia al estrés hídrico, estamos comprometidos con la reducción del consumo de agua en todas nuestras instalaciones y centros de trabajo. Es por ello, que, en el corto plazo, el objetivo que nos hemos marcado es reducir el consumo de agua en un 5 % para 2023 (línea base 2020).

Los datos de consumo de agua en 2022 de los distintos centros de trabajo de Alfa Laval Ibérica han sido los siguientes:

Consumo de agua de centros de trabajo Alfa Laval (m<sup>3</sup>) 2022



Durante el 2022, se ha trabajado 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 Service Center. Con esta posible recirculación, se ha estimado un ahorro del 50%.



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



"Esta memoria es el resultado de nuestro compromiso con la sostenibilidad y refleja los esfuerzos que hemos realizado para avanzar en la consecución de nuestros objetivos."

Javier Ortiz  
Director General Alfa Laval Ibérica



## La identidad de Alfa Laval

Alfa Laval, compañía de origen sueco, contribuye activamente al desarrollo de las áreas de Energía, Marina, Alimentación y Aguas. Nuestro conocimiento y experiencia, nuestros productos y servicio abarcan un amplio abanico de industrias en más de 100 países. Estamos comprometidos a optimizar el rendimiento de los procesos de nuestros clientes, creando un crecimiento responsable y fomentando el progreso. Nuestro propósito es superar las expectativas de nuestros clientes para que alcancen sus objetivos de negocio y medioambientales.

La innovadora tecnología de Alfa Laval se basa en purificar, refinar y reciclar materiales, promoviendo el uso responsable de los recursos naturales. Contribuimos a mejorar la eficiencia energética y recuperación de calor, el tratamiento de aguas y la reducción de emisiones CO<sub>2</sub>.

Nuestro compromiso es formar parte del éxito de nuestros clientes, las personas y el planeta. Hacemos del mundo un lugar cada día mejor para vivir. Este es el significado de Advancing better™.

## Cómo contactar con Alfa Laval

Los datos de contacto de cada país están actualizados en nuestra web [www.alfalaval.com](http://www.alfalaval.com)

