

Lontana
Group

**ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA**

2023

© 05/2024, Lontana Group

C/Bizkargi, 6 (Pol. Ind. Sarrikola)
48195 - LARRABETZU (Bizkaia) - SPAIN
Tel. +34 94 473 22 12
info@lontanagroup.com
lontanagroup.com

Índice

1. Somos Lontana Group.....	4
1.1 Quiénes somos.....	4
1.2 2023 en datos	5
1.3 Hitos destacados en 2023.....	6
2. Modelo de Negocio.....	7
2.1 Nuestra historia.....	7
2.2 Estructura organizativa y principales líneas de negocio.....	8
2.3 Nuestra presencia en el mundo.....	10
2.4 Nuestra respuesta al entorno económico, social y sectorial actual.....	11
3. Estrategia Sostenible y Buen Gobierno	12
3.1 Estrategia Sostenible	12
3.2 Buen Gobierno.....	14
3.3 Gestión de los Riesgos.....	18
3.4 Diálogo con los Grupos de Interés.....	19
4. Buena gente buena	20
4.1 Líneas de trabajo 2023 / Hechos y retos destacados del 2023 Sostenible.....	20
4.2 Lontana Group, un equipo en el que crecer	22
4.3 Salud y Seguridad laboral.....	27
4.4 Diversidad, igualdad e inclusión.....	30
4.5 Relaciones Laborales y organización del tiempo de trabajo.....	32
5. Fijación en el cliente y relación con proveedores	34
5.1 Fijación en el cliente.....	34
5.2 Relación con proveedores.....	35
6. Gestión ambiental sostenible.....	36
6.1 Sistema de gestión ambiental	36
6.2 Hacia una economía circular	37
6.3 Emisiones y cambio climático.....	39
6.4 Protección y conservación de la biodiversidad.....	41
7. Contribución a la Sociedad.....	42
8. Acerca de la Memoria.....	44
9. Anexos	46

Somos Lontana Group

1.1 Quiénes somos

LONTANA GROUP, es un grupo industrial que nace en el año 1948 con una visión centrada en el cliente.

Durante estos 75 años, nuestro grupo se ha enfrentado a desafíos, y ha sabido crecer y adaptarse a un mundo en constante cambio.

El Grupo ha destacado por una apuesta decidida por el desarrollo de la cultura corporativa y por ser capaz de generar prosperidad y confianza en la sociedad impulsando el desarrollo sostenible del mundo industrial.

Hemos conseguido crecer de forma continuada, diversificándonos hasta convertirnos en un proveedor global de productos metálicos semitransformados, tornillería y sistemas de fijación.

El Grupo se encuentra dividido en 5 líneas de negocio abarcando sectores tan diversos como construcción, energía, industria, automoción, aeronáutico, ferroviario o naval.

La historia de Lontana Group, mezcla emprendimiento, cultura, valores, cercanía en los equipos y visión a largo plazo. Mantenemos la vocación de seguir creciendo gracias a la ambición, el esfuerzo, la perseverancia, y la profesionalidad del equipo de personas que forman parte de Lontana Group.

Contamos con 1.034 profesionales que han logrado, como consecuencia de su acertada gestión, seguir haciendo sostenible el negocio del Grupo y creando oportunidades y retos para el futuro en el año 2023.

SOMOS BUENA GENTE BUENA



Felipe Villano Cámara
CEO Lontana Group

1.2 2023 en datos

Económicos (millones de €)	2023	2022	2021
CIFRA DE NEGOCIOS	504,4	517,5	411,1
MARGEN BRUTO	122,2	144,2	126,0
EBITDA	42,5	67,7	56,8
EBIT	36,7	62,3	51,6
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS - BAI	31,5	61,8	49,5
RESULTADO NETO ATRIBUIBLE	24,6	48,0	37,8

Sociales	2023	2022	2021
PLANTILLA A FINAL DE AÑO	1.034	969	951
PLANTILLA FEMENINA A FINAL DE AÑO	371	339	337
ÍNDICE DE ABSENTISMO AT/EP	0,27%	0,37%	0,26%

Medioambientales		2023	2022	2021
CONSUMO DE AGUA (M3)	L1,L2, Trápaga, Amorebieta, Vitoria, Barcelona, Logroño, Getafe, Valencia, Agoncillo	5.269	4.172	4.123
CONSUMO DE ENERGÍA (KWH)	L1,L2, Trápaga, Amorebieta, Vitoria, Barcelona, Logroño, Getafe, Valencia, Agoncillo	3.257.410	3.221.940	3.174.968
KG RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS	L1,L2, Trápaga, Amorebieta, Vitoria, Barcelona, Logroño, Getafe, Valencia, Agoncillo	17.033	13.252	-
KG RESIDUO DE MADERA GENERADO	L1, L2, Trápaga, Vitoria, Barcelona, Logroño y Agoncillo	707.454	487.090	193.060
KG RESIDUO DE PAPEL Y CARTÓN GENERADO	L1, L2 Trápaga, Vitoria, Logroño, Agoncillo	378.056	320.981	368.003
KG RESIDUO DE PLÁSTICO GENERADO	L1, L2 Trápaga, Vitoria, Logroño, Agoncillo	73.714	61.283	67.443
KG CHATARRA GENERADA	L1,L2, Trápaga, Amorebieta, Vitoria, Barcelona, Logroño, Getafe, Valencia, Agoncillo	1.927.982	1.987.071	1.962.454

1.3 Hitos destacados en 2023

En el año 2023 seguimos viviendo importantes acontecimientos tanto desde el punto de vista geopolítico como económico donde los cambios y la adaptación a los mismos sigue siendo constante.

La economía mundial ha mantenido a lo largo del año una pausada recuperación después de la pandemia generada por el Covid-19, la invasión rusa de Ucrania, los efectos generados por la inflación y con el comienzo, al final del ejercicio, del conflicto bélico entre Israel y Hamás.

Ha sido un año de incertidumbre, donde en Lontana Group hemos tenido que realizar importantes esfuerzos para adaptarnos a las condiciones del mercado en un entorno macroeconómico nada favorable.

Ante un inicio del año 2023 de moderado optimismo, posteriormente la actividad y la rentabilidad ha ido descendiendo especialmente debido a:

- Políticas monetarias restrictivas para el control de la inflación, que han supuesto una bajada de actividad y una subida de tipos de interés que han provocado un deterioro en el resultado financiero del ejercicio.
- Mercados con baja actividad o estancados como es el caso alemán.
- Bajada continua en los precios de las materias primas más importantes para el grupo: cobre, aluminio, níquel y acero.
- Tensiones en la demanda y excesos de stocks en el mercado en algunas de las líneas de negocio.

Nuestro balance del año 2023, a pesar de estar por debajo de nuestras previsiones iniciales, es positivo en relación con los Objetivos marcados.

De cara a los próximos años, captar más y mejor negocio y poner el foco en el valor añadido de nuestros productos y nuestras capacidades internas, guiarán la estrategia del Grupo.

En Lontana Group seguimos apostando por:

- Nuestra expansión en mercados internacionales
- Mayor integración vertical
- Diversificación hacia nuevas líneas de producto
- Ampliación de nuestra gama
- Desarrollo de servicios
- Mejora de la efectividad de los procesos.
- La digitalización e inteligencia artificial.
- Personas. Captar y mantener talento, así como, disponer de una estructura de personas alineada a las necesidades del negocio.
- Evolucionar para seguir favoreciendo entornos saludables.

Modelo de negocio

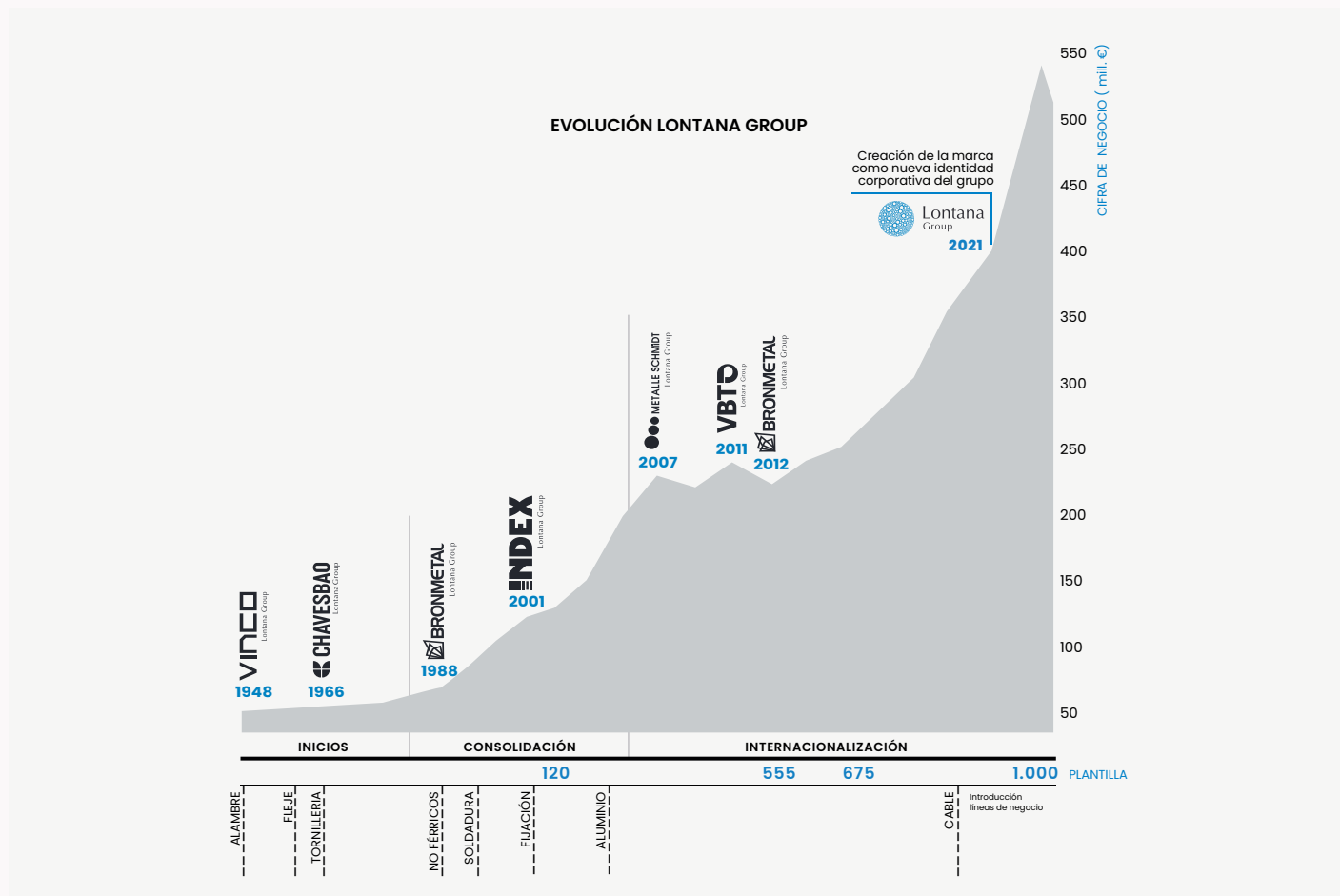
2.1 Nuestra historia

Lontana Group tiene sus inicios en el año 1948 con la constitución de la sociedad “Vizcaína de Industria y Comercio, S.L.” (Vincó) dedicada al comercio al por mayor de metales. En 1966 comienzan a ampliarse las líneas de negocio con la adquisición de una participación en “Chaves Bilbao, S.L.” dedicada al suministro industrial de artículos de ferretería.

La consolidación del Grupo en España tras la incorporación de nuevas líneas de producto y de adquisiciones inorgánicas tiene lugar entre los años 1985 y 2006. Tras esta etapa, se produce una mayor diversificación de nuestro negocio con la creación de nuevas plantas en el exterior que consolidarán nuestra internacionalización.

Lontana Group sigue avanzando durante los últimos años en el proceso de ordenación de sus estructuras de gobierno basadas en principios de Buen Gobierno Corporativo focalizadas en empresas no cotizadas.

Durante el año 2023 se han ido desplegando acciones enmarcadas en el plan director de sostenibilidad del Grupo y con el foco puesto en nuestro Propósito. Se ha iniciado asimismo un proceso para acelerar el crecimiento, con un ambicioso plan de transformación en los ámbitos nucleares del negocio.



2.2 Estructura organizativa y principales líneas de negocio

2.2.1 Estructura organizativa

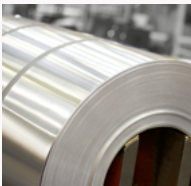
En la actualidad, el Grupo se compone de la sociedad matriz Lontana S.A. y de las siguientes sociedades filiales.

Logotipo	Denominación social	Domicilio	Línea de negocio
 ALU-STOCK Lontana Group	ALU-STOCK S.A.	Vitoria-Gasteiz (Álava) ESPAÑA	• Aluminio
 Bilontec Lontana Group	BILONTEC INDUSTRIAL S.L.	Larrabetzu (Bizkaia) ESPAÑA	• I+D+I y empresa patrimonial
 CHAVESBAO Lontana Group	CHAVES BILBAO S.L.	Larrabetzu (Bizkaia) ESPAÑA	• Tornillería y soldadura
 BRONMETAL Lontana Group	INTERNATIONAL BRON METAL GmbH	Ratingen ALEMÁNIA	• Metales no férricos (cobre y aleaciones)
	INTERNATIONAL BRON METAL S.A.	Larrabetzu (Bizkaia) ESPAÑA	• Metales no férricos (cobre y aleaciones)
 METALLE SCHMIDT Lontana Group	METALLE SCHMIDT GmbH	Ratingen ALEMÁNIA	• Fleje, alambre y cable
 LONDEX Lontana Group	NINGBO LONDEX INDUSTRIAL CO. LTD.	Cixi City CHINA	• Fijación • Fleje, alambre y cable
 INDEX Lontana Group	TÉCNICAS EXPANSIVAS S.L.	Logroño (La Rioja) ESPAÑA	• Fijación
 VBT Lontana Group	VBT INDUSTRIAL S.A. DE C.V.	Celaya MÉXICO	• Fleje, alambre y cable • Metales no férricos (cobre y aleaciones) • Aluminio • Fijación
 VINCO Lontana Group	VIZCAÍNA DE INDUSTRIA Y COMERCIO S.L.	Larrabetzu (Bizkaia) ESPAÑA	• Fleje, alambre y cable

2.2.2 Líneas de negocio

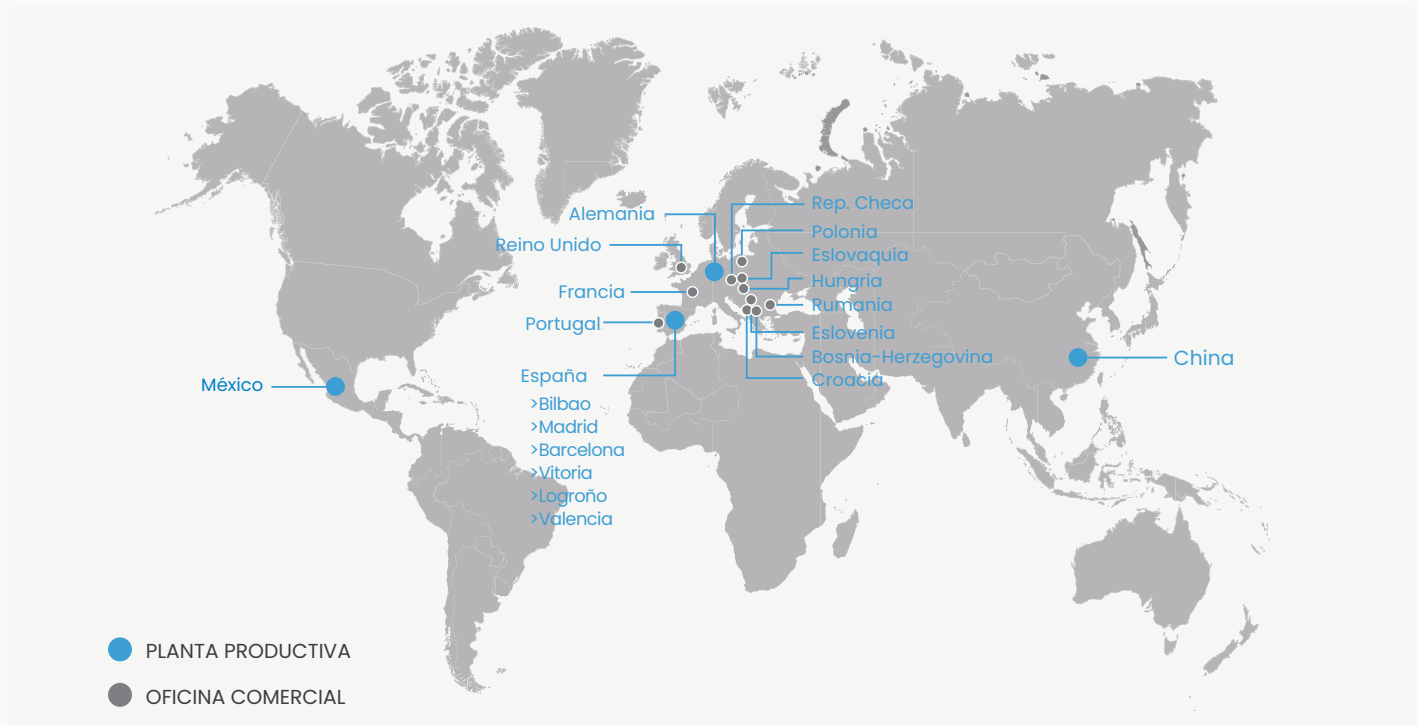
Las empresas de Lontana Group ofrecen una amplia gama de productos como distribuidores, transformadores y fabricantes siendo su objeto social la comercialización de productos metálicos férricos y no férricos, así como la fabricación y distribución de tornillería y sistemas de fijación.

A continuación, se indican las principales líneas de negocio, con el porcentaje que representan sobre el volumen total de actividad del grupo, los productos que desarrollan, los sectores industriales a los que sirven y la evolución durante el ejercicio 2023.

Línea de negocio		Actividad / Productos / Sectores	Evolución 2023	% Cífra de negocio sobre total Grupo
FLEJE, ALAMBRE Y CABLE		Actividad: Transformación y comercialización. Productos: Fleje, alambre y cable. Sectores: Automoción, línea blanca y marrón, eléctrico.	El desempeño de esta línea de negocio no ha cubierto las expectativas debido a un mercado complejo en lo que a volúmenes respecta así como a la evolución decreciente de los precios de las materias primas. Ambos factores han contribuido negativamente en el comportamiento general de las cifras globales luego de no cumplirse las previsiones de recuperación de la demanda que se auguraban a finales del ejercicio 2022. Se completa el traslado a nuevos almacenes del producto de alambre y cable, tanto en España como en Alemania sin afección en el cliente.	25,7%
ALUMINIO		Actividad: Comercialización. Productos: Perfiles industriales de extrusión, barras, tubos, discos y productos laminados. Sectores: Sectores de actividad industrial y manufacturera, incluido construcción, que necesiten el aluminio como materia prima para sus procesos.	En esta línea de negocio se han dado dos factores que han condicionado el resultado. De un lado una reducción sustancial de los precios del aluminio (LME) y de las bases de los productos y, de otro, la capacidad para compensar en parte esa caída con un incremento de volumen a pesar de un mercado relativamente débil. Con ello, se han logrado unos altos índices de rotación y renovación de stocks que permiten encarar el 2024 con buenas expectativas.	12,5%
METALES NO FÉRRICOS (COBRE Y ALEACIONES)		Actividad: Transformación y comercialización. Productos: Pletina, Barra, Chapa, Tubo, Fleje, Cable. Sectores: Energético (Eléctrico, renovables).	La cotización del cobre ha tenido un comportamiento bajista durante el primer semestre de 2023, corrigiendo a una gráfica lateral durante el segundo. Unido esto a una demanda favorable, los resultados de la línea de negocio han sido satisfactorios. La tendencia general de los sectores donde se opera permiten mantener el optimismo, a pesar de la normalización de los precios del electricidad y el gas. El desarrollo de productos de mayor valor añadido cobra más importancia y afianza la rentabilidad de las últimas inversiones realizadas.	30,2%
FIJACIÓN		Actividad: Fabricación y comercialización. Productos: Anclajes Metálicos, Químicos, Plásticos y Sistemas de fijación directa. Sectores: Ferretería y suministro industrial y Sistemas de instalación.	En 2023 esta línea de negocio vuelve a sorprender positivamente en todos los aspectos y contribuye de manera clave a los resultados generales del Grupo. La demanda responde de manera favorable y se es capaz de defender unos precios de venta adecuados, a pesar de la reducción de precios de materia prima. El desarrollo de nuevos productos y la integración vertical en la producción de determinados artículos estratégicos se torna esencial en el futuro de esta línea.	18,9%
TORNILLERÍA Y SOLDADURA		Actividad: Comercialización. Productos: Tornillos, Tuercas, Espárragos, Varilla Roscada, Arandelas, Accesorios de cable y elevación, Tornillería Inoxidable, electrodos hilo de soldadura y accesorios. Sectores: Línea blanca y marrón, bienes de equipo, equipamiento de movilidad sanitaria, máquina-herramienta, sector eléctrico y electrónico, aplicaciones médicas y agricultura.	La sensibilidad que presentan los productos de esta línea de negocio al factor coste de materia prima es sustancial; en un mercado bajista como el que se ha mantenido a lo largo del 2023 ha condicionado de manera importante el resultado obtenido. El enfoque hacia sectores de valor añadido viene a suplir en parte esa dependencia, si bien determinadas industrias donde se están tomando posiciones han venido sintiendo una situación de calma y de relativa escasa demanda.	12,7%

2.3 Nuestra presencia en el mundo

Las principales instalaciones industriales del Grupo se encuentran situadas en Larrabetzu (Bizkaia), donde está la sede social y fiscal de Lontana S.A. Además de la sede cuenta con Plantas industriales y Oficinas comerciales en los siguientes países y ciudades españolas:



En la actualidad Lontana Group distribuye sus productos en más de 113 países de diferentes continentes, si bien la mayor parte de la actividad se localiza en el continente Europeo. El Grupo en 2023 alcanza una cuota de exportación del 49,3%.

Países	Cifra de negocio (€)		Beneficio antes de impuestos consolidado (€)		Gasto impuesto sobre sociedades consolidado (€)	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
España	457.211.741	468.611.179	28.508.629	52.703.126	6.458.984	11.580.992
Europa	17.761.580	23.102.837	(120.510)	3.614.385	99.797	1.033.393
Fuera UE	29.419.809	25.798.895	3.109.692	5.516.369	385.152	1.233.500
Total	504.393.130	517.512.911	31.497.811	61.833.880	6.943.933	13.847.885

Nota: Se ponen los datos en función del origen de la venta (datos consolidados)

Lontana Group ha recibido en el año 2023 subvenciones por importe total de 402.647€ cuyo desglose por sociedad es el siguiente:

Sociedad	
Vízcaína de Industria y Comercio, S.L.	101.239€
Lontana, S.A.	9.052€
Técnicas Expansivas, S.L.	194.308€
Otras Sociedades	98.048€
Total	402.647€

2.4 Nuestra respuesta al entorno económico, social y sectorial actual

La economía mundial ha mantenido a lo largo del año 2023 una pausada recuperación después de los embistes del Covid-19, la invasión rusa de Ucrania y la crisis de inflación.

Se ha producido la recuperación prácticamente absoluta del sector servicios y la vuelta a la normalidad en las cadenas de suministro mundiales.

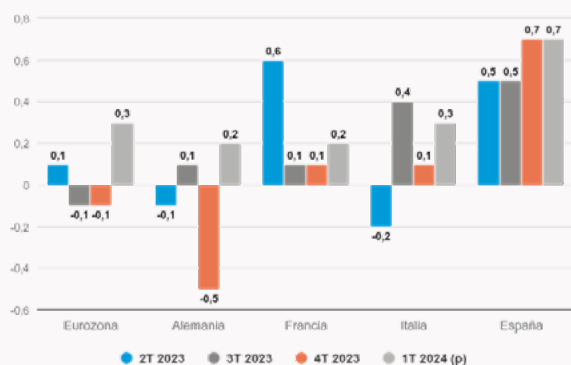
No obstante, el crecimiento es desigual y viene acompañado de un endurecimiento de las condiciones monetarias no visto en décadas. Se da por superado el valle de actividad global y la inflación —tanto la general como la subyacente— evoluciona gradualmente hacia valores objetivo.

En contraposición, los índices manufactureros en la Eurozona se han mantenido bajos y reflejando una situación de letargo en la industria del viejo continente.

Las diferentes velocidades en los países y sectores donde opera Lontana Group han propiciado también desarrollos diferenciales en nuestros negocios.

El PIB de la eurozona se estancó en el 4º trimestre de 2023, posicionando el crecimiento anual en tan solo el 0,5% y con valores diferenciales por países.

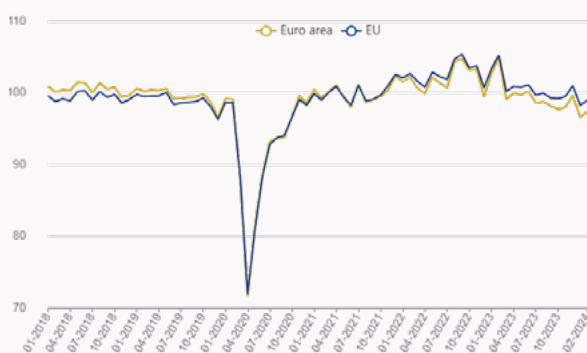
PIB EUROZONA (VARIACIÓN INTERTRIMESTRAL %)



Fuente: CaixaBank Reserach, a partir de datos de Eurostat. Mayo 2024

En particular, la producción industrial ha sufrido también de manera importante, lastrada en gran medida por la situación de Alemania.

PRODUCCIÓN INDUSTRIAL EUROZONA



Fuente: Eurostat. Feb. 2024

Todo ello acaba teniendo un impacto considerable en la capacidad del Grupo para su crecimiento y expansión, así como para ser capaz de revertir en un entorno de altos inventarios globales y demanda contenida una situación desfavorable de precios.

El ejercicio 2023 ha implicado un importante esfuerzo para salvar la situación poco favorable a la que nos hemos enfrentado en varias líneas de negocio y productos, condicionados en gran medida por una situación macroeconómica nada favorable.

Mantenernos fieles al compromiso con un ambicioso crecimiento sostenible y posicionar a las personas en el centro de la mejora han sido claves para impulsar las acciones paliativas a lo largo de este pasado ejercicio.

Alcanzamos con todo ello unos resultados alejados de las cifras del ejercicio anterior y frente a los presupuestos aunque en términos generales satisfactorios.

A la situación antes expuesta de debilidad de varios de los mercados donde opera el Grupo y las fuertes caídas en las materias primas, ha de añadirse —y no es menor— la subida gradual de tipos de interés a lo largo de 2023.

Las perspectivas que maneja el grupo para 2024 son favorables, apuntando a un crecimiento ambicioso en nuestro volumen de ventas acompañado de mayores índices de rentabilidad. El proceso de mejora en que nos encontramos inmersos debe permitir una transformación gradual hacia cotas mayores de excelencia.

Seguiremos potenciando la sostenibilidad en sus cuatro ámbitos principales:

- Vertiente económica y de rentabilidad.
- Gobernanza.
- Aspectos sociales.
- Cuidado del medioambiente.

Nuestra estrategia persigue captar más y mejor negocio con el foco puesto en el valor añadido de nuestros productos, desarrollando capacidades internas para:

- Nuestra expansión en mercados internacionales.
- Mayor integración vertical.
- Diversificación hacia nuevas líneas de producto.
- Ampliación de nuestra gamas.
- Desarrollo de servicios.
- Mejora de la efectividad de los procesos.
- Evolucionar para seguir favoreciendo entornos saludables.

Estrategia Sostenible y Buen Gobierno

3.1 Estrategia Sostenible

Las empresas se enfrentan hoy en día a un panorama más complejo y desafiante que nunca, caracterizado por nuevos riesgos, responsabilidades y expectativas en materia económica, social, ambiental y de gobernanza.

En este contexto, Lontana Group ha definido y puesto en práctica un proceso específico de reflexión para la definición de las estrategias del Grupo, así como de los objetivos de mejora fundamental para alcanzarlas.

Esta planificación, que se hace a tres años vista, parte de la revisión por la Dirección del “Sistema integrado de gestión”, en cuanto a logros y mejoras obtenidos.

Asimismo, se lleva a cabo un análisis del proyecto de empresa, en cuanto al Propósito, la Misión, la Visión y los Valores que conforman la identidad de Lontana Group.

En dicho análisis se tiene en cuenta la visión interna y externa, para integrar todas las perspectivas y garantizar que la identificación de nuevas necesidades abarque las de todas las partes interesadas.

Y es que el nuevo contexto empresarial exige una creciente transparencia y compromiso por parte de las organizaciones, lo que en la práctica se traduce en la necesidad de dar cumplimiento a normativas impulsoras de una adecuada gestión de la sostenibilidad, como las Directivas europeas sobre información no financiera e información hacia accionistas e inversores o el marco establecido por Naciones Unidas a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Actualmente, Lontana Group ha incorporado a su Cultura corporativa y a su proyecto de empresa (Propósito, Misión, Visión, Valores y Propuesta de valor) su propio modelo de sostenibilidad a través del Plan Director 2022-2025, como marco de actuación alineado con la estrategia de negocio y de gestión de grupo.

El Plan Director de Sostenibilidad contiene 36 iniciativas vinculadas a 3 pilares estratégicos: acciones vinculadas al Buen Gobierno, acciones vinculadas a las Estrategias de Gestión y acciones vinculadas a Estrategias Sostenibles de Negocio y que impactan de forma más directa en los ODS 3, 5, 8, 9, 12, 13 y 16 e indirectamente en el resto.

Cada iniciativa es monitorizada a través de indicadores de desempeño (KPIs) que nos ayudan a medir su éxito.

Con la adopción de estas iniciativas, las empresas industriales contribuimos al crecimiento económico sostenible, minimizando nuestro impacto en el medio ambiente y mejorando nuestra contribución a la sociedad.



Lontana Group dispone de un proceso estratégico específico donde trabajamos diferentes puntos para la definición de las Estrategias del Grupo con una visión a tres años.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad del Consejo de Administración supervisa la Estrategia y el Plan Director de Sostenibilidad establecido, orientando las directrices y los objetivos.

La Comisión de Auditoría y Riesgos supervisa el proceso de elaboración de la información de sostenibilidad y establece las oportunas relaciones con los verificadores de la información de sostenibilidad (EINF).

En Lontana Group estamos seguros de que esto nos va a permitir: maximizar el valor de nuestra actividad, crear una cultura empresarial responsable, salvaguardar la reputación, identificar y mitigar riesgos e identificar y aprovechar las oportunidades.

De acuerdo con este ejercicio las estrategias sostenibles son clasificadas como:

3.1.1 Estrategias de Negocio

Se encuentran localizadas en tres ejes estratégicos que tienen como foco el crecimiento sostenible:



Durante el año 2023 se han priorizado dentro del Grupo las siguientes estrategias de negocio: la rentabilidad y actualización de la gama de nuestros productos, impulsar nuestro crecimiento en los países prioritarios, incrementar cuota en el mercado nacional y integrar tecnologías digitales adaptadas a las necesidades del negocio.

3.1.2 Estrategias de Gestión

Se encuentran localizadas en tres ejes estratégicos que tienen como foco la mejora continua:



Durante el año 2023 se han priorizado dentro del Grupo las siguientes estrategias de gestión: impulsar la cultura corporativa, potenciar un entorno laboral saludable y sin accidentes, promover la atracción, fidelización y desarrollo de las personas, fortalecer la cercanía con los Grupos de Interés, mejorar la experiencia de cliente, gestionar de forma efectiva los procesos aplicando la digitalización en los mismos, optimizar nuestro circulante a las necesidades de nuestros Grupos de Interés y mejorar la competitividad de nuestro Grupo.



3.2 Buen Gobierno

Lontana Group es un grupo familiar. Las seis familias accionistas que componen la segunda generación formalizaron en el mes de mayo de 2019 un Protocolo Familiar en el que todos los firmantes adoptaron una serie de normas que regulan las siguientes cuestiones:

- Gestionar las actividades empresariales.
- Garantizar la igualdad de derechos y obligaciones de las seis ramas familiares que hoy integran la segunda generación.
- Regular la relación de unos órganos de gobierno familiar y empresarial que garanticen los derechos de todos los socios con independencia de su vinculación profesional con la empresa familiar.
- Definir un modelo de profesionalización que marque la política de incorporación laboral de los miembros de la familia (3ª y sucesivas generaciones).
- Garantizar la máxima transparencia en el esquema de relaciones económicas de los socios de la empresa familiar.

En la actualidad, se está revisando dicho Protocolo, teniendo como objetivo temporal contar con la nueva versión en el mes de junio de 2024.

La familia empresaria se rige por un Consejo de Familia, órgano de gobierno que lidera el proceso de organización de las Relaciones Propiedad-Familia-Empresa.

3.2.1 Estructura de Gobierno

Lontana Group sigue firmemente comprometido con el Buen Gobierno Corporativo y progresivamente va adoptando prácticas de Buen Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas, adaptadas a su condición de empresa no cotizada y familiar.

El modelo de Gobierno Corporativo de Lontana está formado por la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración. El Consejo se encuentra asistido por dos comisiones: la Comisión de Auditoría y Riesgos, y la Comisión de Nombramiento, Retribuciones y Sostenibilidad.

El Consejo de Administración de Lontana, con el objetivo de añadir valor al Grupo y garantizar su continuidad y éxito a largo plazo, revisa periódicamente la gestión del Buen Gobierno Corporativo del Grupo, identificando los objetivos de mejora para los órganos de gobierno y estableciendo las acciones a llevar a cabo para lograr dichos objetivos.

Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas es el principal órgano de Gobierno de la compañía y donde está representada la propiedad de la empresa. Las principales competencias de la Junta General son, entre otras:

- La modificación de los estatutos.
- El nombramiento y separación de los consejeros y auditores.
- Acordar la adquisición o enajenación de activos operativos esenciales.
- La ampliación y reducción de capital.
- La transformación, fusión o escisión de la sociedad.
- La aprobación de las cuentas anuales.

La Junta General se encuentra compuesta en la actualidad por personas físicas y jurídicas, siendo el capital social 100% privado.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración tiene encomendada la representación de la sociedad y centra su actividad en la supervisión, organización y coordinación estratégica de Lontana.

Lontana, S.A., como sociedad dominante de Lontana Group, cuenta con un Reglamento del Consejo de Administración en el que se establecen como competencias del Consejo de Administración, las siguientes:



Liderar Lontana Group al máximo nivel



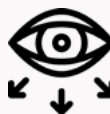
Definir la estrategia corporativa de Lontana



Formular las Cuentas anuales y responder ante accionistas y terceros



Controlar la gestión



Supervisar al ejecutivo y su equipo directivo

Con periodicidad anual, el Consejo de Administración realiza un informe de evaluación del funcionamiento del propio Consejo, del Presidente, del Consejero Delegado y de las Comisiones del Consejo. En base al resultado de la evaluación se describen las áreas de mejora del Consejo.

La composición del consejo al finalizar el ejercicio 2023 es de seis miembros, dos Consejeros Dominicales, dos Consejeros Ejecutivos y dos Consejeros Independientes.

Asimismo, el Consejo de Administración cuenta con una Secretaria del Consejo (que no tiene la condición de consejera), y un asesor externo que apoya y asesora al Consejo en sus funciones.

Las Comisiones son órganos internos constituidos por el Consejo de Administración con carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación.

En cuanto a la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, en el año 2023, la remuneración media en euros ha sido de 23.052 euros (mujeres, 56.034 euros y hombres, 13.629 euros). Por otra parte, su remuneración media como ejecutivos miembros de dirección ha sido de 315.844 euros (solo hombres).

Por último, hay que mencionar que la retribución para el año 2023 del resto de miembros de dirección, asciende a 1.086.691 euros (mujeres, 204.598 euros y hombres, 882.093 euros).

Comisiones

El Consejo de Administración cuenta con dos comisiones de cara a lograr una mayor eficiencia en el trabajo de éste. Se trata de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y la Comisión de Auditoría y Riesgos.

Anualmente, ambas comisiones presentan al Consejo de Administración una memoria de actividades en la cual se exponen los asuntos tratados y las actividades realizadas por cada Comisión a lo largo del ejercicio.

Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad:

Esta Comisión es la encargada de elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de los consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación. Asimismo, entre otras funciones, revisa periódicamente la Política de Remuneraciones, comprueba su observancia, vela por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la

independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión y examina el cumplimiento de las Normas de Gobierno Corporativo y hace las propuestas necesarias para su mejora, proponiendo, asimismo, al Consejo de Administración, el nombramiento y retribución de la Alta Dirección.

Al cierre del ejercicio 2023 la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad está formado por:

- Presidenta: Susana Marcos Pérez
- Vocal: María García Nielsen

Ambas son Consejeras independientes dentro del Consejo de Administración.

Comisión de Auditoría y Riesgos

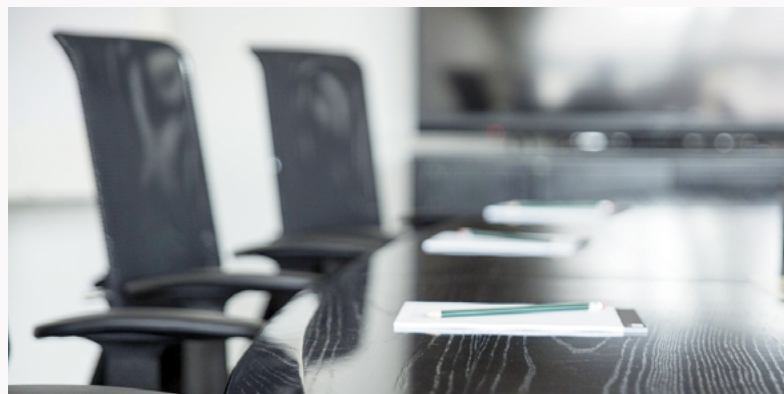
Es la encargada de servir de apoyo al Consejo de Administración en sus funciones de supervisión y, en particular, sobre el resultado de la auditoría, supervisar el proceso de elaboración de la información financiera preceptiva relativa a la Sociedad y, en su caso, al Grupo.

Asimismo, entre otras funciones, revisa periódicamente las políticas de riesgos y supervisa la eficacia del control interno, supervisa el proceso de elaboración de la información de sostenibilidad preceptiva y establece las oportunas relaciones con los verificadores de la información de sostenibilidad (EINF), así como de sus sistemas de gestión de riesgos, y aprueba la política relativa a la selección, contratación y relaciones con el auditor externo.

Al cierre del ejercicio 2023 la Comisión de Auditoría y Riesgos está formado por:

- Presidenta: Eva Fernández Góngora
- Vocal: María García Nielsen

Eva Fernández Góngora actúa, a esta fecha, como asesora externa del Consejo de Administración y María García Nielsen como consejera independiente.



3.2.2 Políticas y compromisos

Propósito, Misión, Visión y Valores

La política de Gobierno Corporativo de Lontana Group se basa en el Propósito, la Misión, Visión y Valores definidos por el Grupo.

En este sentido, Lontana Group hace entrega de un manual de acogida y de un reglamento interno a todas las nuevas incorporaciones al Grupo en el cual se recogen, entre otros, la presentación del Grupo, su Propósito, Misión, Visión y Valores, el organigrama y la Cultura Corporativa.

El PROPÓSITO es el marco de referencia para todas las decisiones y acciones de la empresa y sirve de guía a la estrategia y la cultura, proporcionando un sentido de dirección y cohesión a los empleados y otros Grupos de Interés, siendo el del Grupo:



El Propósito es el marco de referencia para todas las decisiones y acciones de la empresa y sirve de guía a la estrategia y la cultura.

La MISIÓN del Grupo nos dice qué somos: Un equipo de personas que aporta valor a nuestros clientes ofreciendo soluciones globales como proveedor de productos metálicos semitransformados, tornillería y sistemas de fijación. Para todo ello nos apoyamos en una sólida cultura corporativa y nos centramos en:

- Mercados, clientes, productos y servicios. Crecer de manera sostenible en países, sectores y canales.
- Asegurar la competitividad de nuestras compras y servicios y buscamos la efectividad de nuestros procesos.
- Desarrollamos relaciones a largo plazo con nuestros Grupos de Interés, disponiendo de entornos de trabajo seguros y respetuosos con el medio ambiente.

Por otro lado, la VISIÓN de Lontana Group es "Crecer sin fronteras siendo competitivos a través de la excelencia".

Los VALORES de Lontana Group son:



Orientación al cliente



Orientación a resultados



Superación



Interés por las personas



Trabajo en equipo



Integridad

Cumplimiento normativo

Durante el ejercicio 2023 se ha trabajado en diversas acciones para la consecución de los Objetivos específicos de Cumplimiento normativo, destacando las siguientes líneas de actuación.

Desarrollo de la estructura de control

Se avanza en los elementos fundamentales que constituyen una adecuada estructura de control, con una mayor implicación de la segunda línea de defensa, la designación de personas responsables en Cumplimiento normativo debidamente capacitadas, el seguimiento sistemático de indicadores por los órganos de gobierno y la actualización de la documentación del sistema de Cumplimiento.

Mayor compromiso de la organización

Se trabaja en una comunicación más clara y transparente del compromiso de la organización con el Cumplimiento normativo, a través de la publicación en la web de las Políticas corporativas, el Código de Conducta ética y la puesta a disposición de un nuevo Canal ético, todo ello de forma integrada en el marco general de Sostenibilidad, Compromiso ético y Buen Gobierno de Lontana Group.

Capacitación para el Cumplimiento basada en riesgo

Continúa el despliegue de la concienciación de las personas vinculadas a Lontana Group sobre la Cultura de Cumplimiento normativo, mediante acciones formativas específicas según el nivel de exposición al riesgo de cada equipo formado.

Durante 2023 Lontana Group ha elevado su compromiso con el Cumplimiento Normativo.

Política anticorrupción y blanqueo de capitales

Adicionalmente, Lontana Group cuenta con una Política anticorrupción aplicable a todas las empresas del Grupo, así como a las empresas filiales y participadas sobre las que la empresa tenga un control efectivo o bien ocupe cargos en los órganos de administración. Dicha política es aplicable a todos los niveles corporativos, incluyendo la propiedad, el Consejo de Administración, el Comité de Dirección, los cargos directivos, los órganos de control y la totalidad del personal.

En la Política anticorrupción se declara que no se toleran comportamientos que puedan poner en riesgo al Grupo, a sus activos o a su reputación, a sus empleados y demás Grupos de Interés. En este sentido, las relaciones de Lontana Group se basan en los principios de transparencia, de libre competencia e igualdad de oportunidades, evitando situaciones de conflictos de interés.

Asimismo, se limita, en la medida de lo posible, el uso de efectivo en los pagos realizados por el Grupo y se aplica un protocolo de verificación del destino real de los fondos antes de realizar cualquier donación, patrocinio, mecenazgo, etc.

Lontana Group cuenta con una Política anticorrupción aplicable a todas las empresas del Grupo.

Respeto de los derechos humanos

Lontana Group, en relación con la OIT, Naciones Unidas y ONU, se apoya en los siguientes pilares fundamentales, en cuanto a los Derechos Humanos se refiere:

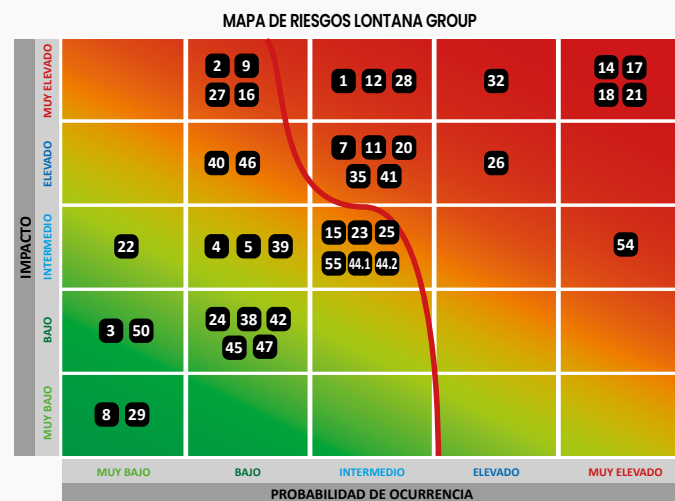
- La explotación o trabajo infantil. El Grupo se encuentra comprometido a cumplir la legalidad vigente en todos los países en los que opera, respetando los derechos humanos y rechazando cualquier tipo de trabajo infantil, forzoso u obligado.
- La falta de libertad sindical y negociación colectiva: El Grupo apoya la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- La discriminación: El Grupo apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, erradicando cualquier indicio de desigualdad por raza, género o religión.
- Medio Ambiente: El Grupo mantiene un enfoque preventivo para cuidar y proteger el medio ambiente. Asimismo, lleva a cabo iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental, un favorecimiento del desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- Corrupción: El Grupo trabaja con medidas que evitan la corrupción y la castiga en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el chantaje o soborno.
- Medidas que impulsan el respeto a los derechos humanos y de los trabajadores: Como medio de control y prevención de los Derechos Humanos, Lontana Group vela por que todos los empleados trabajen conforme a estos estándares y normas laborales, haciendo respetar horarios, bajo un estricto cumplimiento de la contratación laboral y las obligaciones tanto sociales como sindicales.

Durante el ejercicio 2023 no se han recibido denuncias por vulneración de derechos humanos.

3.3 Gestión de los Riesgos

Durante el ejercicio 2023, el Grupo ha avanzado en la consolidación del sistema de gestión de riesgos como herramienta fundamental para la toma de decisiones informadas y la reducción progresiva de los riesgos.

La consiguiente actualización del Mapa de Riesgos y la identificación de aquellos riesgos prioritarios que puedan afectar al negocio y a la gestión, se ha llevado a cabo desde una perspectiva integral y teniendo en cuenta todos los procesos clave del negocio.



Durante 2023 Lontana Group ha avanzado en la consolidación del Mapa de Riesgos como herramienta para la toma de decisiones.

A continuación, se detallan los diferentes órganos de gobierno y cargos donde los riesgos están identificados, gestionados, supervisados y aprobados:



Los riesgos identificados son clasificados de acuerdo con la siguiente tipología:

- **Negocio:** accidentes graves con afección en el negocio, desplome de materias primas y divisas, obsolescencia y sobredimensionamiento de stock.
- **Financiero:** irregularidades contables, fiscales, laborales y legales, limitaciones de crédito por parte de las entidades.
- **Regulatorio:** accidentes graves que puedan afectar a las personas, accidentes vinculados al medioambiente, suplantación de clientes y proveedores, implantación del modelo de prevención penal.
- **Operacional:** inseguridad en países donde se opera, necesidad de inversiones logísticas, caída del mercado inmobiliario ante necesidades de liquidez, adaptación ante las oportunidades tecnológicas, pérdida de personas clave, riesgos reputacionales y ataques en materia de ciberseguridad, confidencialidad, integridad y privacidad de los datos.
- **Información:** ciberseguridad, seguridad en los sistemas de información que garanticen la sostenibilidad de la actividad y adaptación a las nuevas tecnologías de la información.

Estos riesgos son evaluados en función de dos factores:

- Probabilidad de ocurrencia (muy elevada, elevada, intermedia, baja y muy baja).
- Impacto en el negocio (muy elevada, elevada, intermedia, baja y muy baja).

En consecuencia, una vez definida la matriz de riesgos, se establecen los responsables de los mismos, la periodicidad de su seguimiento y control, y la respuesta a cómo queremos gestionar el mismo, en cuanto a la forma de actuación durante el año en curso.

3.4 Diálogo con los Grupos de Interés

Lontana Group ha identificado a los Grupos de Interés que pueden estar relacionados con el Grupo a lo largo de la cadena de valor y en el entorno en el que desarrolla la actividad, siendo éstos: la sociedad, competencia, propiedad, bancos, clientes, personas, transporte y proveedores.

Los Grupos de Interés, una vez identificados, se priorizan en base al modelo de negocio y cadena de valor, teniendo en cuenta tanto su implicación como los posibles impactos que les puede suponer este modelo.

Para cada Grupo de Interés se elabora una estrategia concreta en base a sus características y necesidades. Se definen objetivos, compromisos y herramientas de diálogo específicas, cuyos elementos comunes son el diálogo permanente y la transparencia.

Para cada Grupo de Interés se elabora una estrategia concreta en base a sus características y necesidades.



Buena gente buena

4

4.1 Líneas de trabajo 2023 / Hechos y retos destacados del 2023

75 años de historia, 75 años de esfuerzo y de dedicación, 75 años de retos y superación

Continuando con el afán de fomentar la comunicación de nuestra cultura y nuestro proyecto de empresa, el 24 de noviembre celebramos el 75 aniversario del Grupo. Se rindió un cálido homenaje a todas las personas que han sido parte de la historia del Grupo y se impulsó nuestro compromiso con quienes a día de hoy forman parte de la organización y son pieza fundamental para el desarrollo sostenible del Grupo.

El acto celebración fue además la ocasión perfecta para presentar el Propósito de la compañía a toda la organización.

En resumen, a nuestros 75 años, seguimos fieles a nuestro compromiso con las personas y con la sociedad y, de este modo, el Propósito atiende al compromiso de Lontana Group de ser proactivo y coherente en la creación de una sociedad más próspera, más transparente, ética y sostenible dentro de la Industria.

Fruto del crecimiento sostenido en países, sectores y canales, Lontana Group ha alcanzado unos niveles de facturación y rentabilidad que le han permitido dar un salto, no solo cuantitativo, sino cualitativo en sus procesos de gestión y sus capacidades para competir en el mercado, siempre con calidad, excelencia y fiabilidad. Para dar respuesta a esta necesidad, la Dirección de la Compañía decidió acometer una auditoría del grado de consecución del PDGP finalizado que, sobre todo, le ha permitido disponer de un diagnóstico de situación y una sólida base para el diseño del nuevo Plan Director de Gestión de Personas 2023-2025.

En este sentido, en 2023 y tras dar por finalizado el Plan Director 2017-2022, publicamos un nuevo Plan Director de Gestión de Personas [PDGP] 2023 - 2025 en el que los ejes estratégicos de actuación están directamente relacionados con la reflexión estratégica del Grupo, cuyos focos de atención se concretan en los Objetivos de Mejora Fundamental [OMFs] y Actuaciones Relevantes [ARs] definidas.



En línea con lo anterior, definimos el propósito de RRHH como “Potenciar una función de Gestión de personas que aporte valor a Lontana Group a través de una cultura de crecimiento sostenible y rendimiento organizativo convirtiéndose en socio estratégico del negocio”. E impactamos en nuestras áreas de actuación, como son: organización, compromiso, gestión del talento, liderazgo y retribución y recompensa, a través de los Ejes estratégicos del PDGP 2023-2025:

- Mejorar la efectividad comercial y de compras.
- Continuar con la mejora de la eficiencia operativa y organizativa.
- Disponer de áreas de soporte con alta contribución al negocio.
- Fomentar una cultura que facilite el crecimiento sostenible y rendimiento organizativo.
- Asegurar la sostenibilidad del liderazgo.

Todos estos principios consolidan un marco de actuación para el Plan Director orientado a trabajar la adecuación de la estructura y formas de trabajo de todas las áreas del Grupo, focalizándose en áreas de gran impacto en el negocio, así como la atracción, consolidación y fidelización del talento, enfocándose en la propuesta de valor al empleado, la cultura corporativa, y la formación y desarrollo de las personas; con el objetivo de lograr un equipo humano comprometido y motivado en sus funciones.

Adicionalmente a estos ejes de trabajo, conservamos del PDGP 2017-2022 las iniciativas facilitadoras, las cuales se han afianzado durante el 2023: digitalización del Cuadro de mando de RRHH, dotar al departamento de RRHH de una estructura robusta, orientada al negocio y cumplimiento normativo. Esta última iniciativa, continúa reforzando el compromiso de Lontana Group con sus empleados para con la ética y la transparencia. Así, en el año 2023, se avanza desarrollando y desplegando a todo el grupo las políticas y protocolos definidos: Código de Conducta Ética, Política de Cumplimiento Normativo, Política Anticorrupción y Protocolo de Acoso.

En línea con la planificación, las acciones abordadas en el 2023 han sido:

- Análisis y desarrollo de un procedimiento de Reclutamiento y Selección más eficiente y eficaz.
- Implantación de los módulos de talento, gestión de la formación y evaluación del desempeño. Formación y despliegue a la plantilla.
- Desarrollo de Mandos Intermedios de operaciones.
- Diagnóstico cultural. Contraste y valoración de la redefinición del Modelo de Cultura Corporativa.
- Consolidación del cuadro de mando de gestión de personas.
- Aun cuando la acción sea continúa tras su implementación, se produce la consolidación del programa de desarrollo profesional para directivos y responsables, centrado en la ejecución del Programa de Coaching entre pares, con el objetivo de materializar las habilidades de liderazgo en la gestión, asimiladas en capacitaciones anteriores.

El 2023 ha sido un año centrado en la consolidación de procesos recientemente puestos en marcha, hacer balance del progreso de la función de Recursos Humanos y definir el nuevo Plan Director 2023-2025, concretando el modo de llevar a la práctica varias de sus iniciativas y siendo mucho más ambicioso, en lo que a implementación de acciones se refiere, en el año 2024 y 2025.

Lontana Group dispone de un Plan Director de Recursos Humanos, alineado con el Plan Estratégico del Grupo.

4.2 Lontana Group, un equipo en el que crecer

4.2.1 Empleo estable y de calidad

Lontana Group manifiesta en su política el compromiso de sus empresas con el empleo digno, en línea con los derechos laborales reconocidos en las legislaciones de todos los países en los que opera. Así, el empleo indefinido en el grupo representa un 97,7% de los empleados (1.010 contratos indefinidos), frente al 2,3% de contratos temporales (24 contratos eventuales). A pesar de no existir ningún contrato de colaboración educativa a final de año durante el año 2023 ha habido 3 personas contratadas mediante esta modalidad, fruto de la colaboración con entidades tales como Escuela de Empresa o Universidad de La Rioja. Adicionalmente, se han realizado 37 promociones internas, muestra del compromiso de las empresas del Grupo por la formación y desarrollo de sus empleados y empleadas.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

Contratos indefinidos

97,7%

Contratos temporales

2,3%



Desagregado por sexo, edad y clasificación profesional los datos de los años 2023 y 2022 serían los siguientes:

			2023				2022			
Franja de edad	Sexo	Contrato	DIRECCIÓN	MANDO INTERMEDIO	STAFF	TOTAL	DIRECCIÓN	MANDO INTERMEDIO	STAFF	TOTAL
<30	TOTAL			1,41	101,11	102,52	0,15	2,85	111,36	114,36
	Hombre	Indefinido		0,41	61,73	62,14		1	63,28	64,28
		Temporal			4,72	4,72	0,15		6,01	6,16
	Mujer	Indefinido		1,00	32,77	33,77		1,85	39,73	41,58
		Temporal			1,88	1,88			2,34	2,34
30-50	TOTAL		6,58	53,86	678,05	738,49	7	54,07	615,38	676,45
	Hombre	Indefinido	5,58	37,48	428,70	471,76	6	37,53	390,69	434,22
		Temporal			7,30	7,30			13,48	13,48
	Mujer	Indefinido	1,00	16,38	238,47	255,85	1	16,54	208,83	226,37
		Temporal			3,58	3,58			2,38	2,38
>50	TOTAL		5,29	26,74	115,40	147,43	6	25,9	106,53	138,43
	Hombre	Indefinido	4,29	24,74	70,84	99,87	5	23,9	65,2	94,1
		Temporal			0,49	0,49			0,38	0,38
	Mujer	Indefinido	1,00	2,00	43,16	46,16	1	2	40,87	43,87
		Temporal			0,90	0,90			0,08	0,08
	TOTAL		11,87	82,01	894,56	988,44 *	13,15	82,82	833,27	929,24

*Datos de FTE

Durante el 2023, el 99,7% de los empleados tenían un contrato a jornada completa, mientras que una parte minoritaria tenían contratos a jornada parcial, dentro de los cuales, se incluyen los contratos de los jubilados parciales, ya que el Grupo es consciente de la importancia que puede suponer el relevo generacional en el sector, y en las propias empresas, existiendo un solo contrato a tiempo parcial en el Grupo a cierre de año.

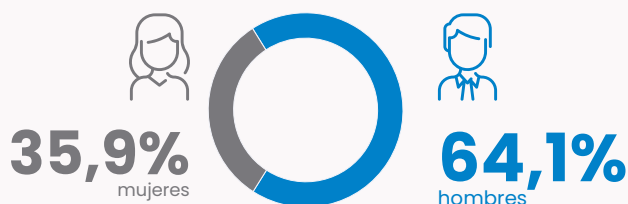
PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO



A finales del año 2023, el Lontana Group empleaba a un total de 1.034 profesionales (Dato Head Count).

A su vez, el Grupo incentiva la diversidad de género en su plantilla, aspecto a tener en cuenta dado el sector especialmente masculinizado en el que opera. Por ello, en el año 2023, el personal femenino se ha incrementado hasta ocupar el 35,9% de la plantilla, lo que supone un ligero incremento en la proporción de mujeres en relación con el anterior ejercicio 2022, tratando así de lograr la equidad de forma paulatina.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR GÉNERO



Por su parte, la antigüedad media de la plantilla es de 10,15 años, contando las personas trabajadoras del Grupo con una edad media de 40,91 años.

Lontana Group cuenta con emplazamiento en 5 países (España, Portugal, Alemania, China y México), aun cuando da servicio a clientes distribuidos en más de cien países. A cierre del ejercicio 2023, un 83,7% de la plantilla estaba contratada en Europa, un 13,8% en China y el restante 2,50% en Latinoamérica.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ÁREA GEOGRÁFICA



A continuación, se describe la distribución promedio de la plantilla por género, país, grupo profesional y edad en el año 2023:

EUROPA

	2023						2022					
	DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF		DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF	
Franja de edad	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30				1,00	42,53	23,48					44,71	24,38
30-50	4,58	1,00	25,38	13,38	397,38	191,60	5	1	23,98	11,54	371,34	163,42
>50	4,29	1,00	23,15	2,00	61,47	33,07	5	1	22,9	2	59,36	32,37
Total	8,87	2,00	48,53	16,38	501,37	248,15	10,15	2	46,88	13,54	475,41	220,17
Total Europa	10,87		64,91		749,52		12,5		60,42		695,18	

LATAM

	2023						2022					
	DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF		DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF	
Franja de edad	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30					4,00	0,35					4	2
30-50			1,00		11,57	5,22			2		9,39	4,07
>50			0,59		1,78						0,21	
Total			1,59		17,36	5,57			2		13,6	6,07
Total LATAM			1,59		22,93				2		19,67	

CHINA (RMB)

	2023						2022					
	DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF		DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF	
Franja de edad	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30			0,41		19,93	10,82			1	1,85	20,58	15,69
30-50	1		11,10	3	27,05	45,23	1		11,55	5	23,44	43,72
>50			1,00		8,09	11,00			1		6,01	8,58
Total	1		12,52	3,00	55,06	67,05	1		13,55	6,85	50,03	67,99
Total China	1		15,52		122,11		1		20,40		118,02	

* Para el cálculo de la distribución promedio de plantilla se han utilizado los siguientes parámetros:

- Ponderado tiempo de alta en la compañía.
- Afectado por las reducciones de jornada.

En cuanto a los ceses, en el año 2023 se han extinguido 57 contratos de trabajo con motivo de desvinculación forzosa*, lo que supone un ligero de decremento en relación con el anterior ejercicio 2022 en que se produjeron 63 ceses forzosos.

Este número de desvinculaciones, nos sitúa en datos del 2021 -56 desvinculaciones-, mayoritariamente vinculadas a finalizaciones de contratos temporales. Entonces, la situación de incertidumbre en el mercado derivada de la pandemia llevó a la realización de un gran número de contratos temporales para acumulación de tareas puntuales, situación que se replica en 2023, en este caso, motivado por la consolidación en nuevos emplazamientos y las tareas puntuales que de ello se derivan.

NÚMERO DE CESES FORZOSOS EN 2023

POR GÉNERO		POR EDAD			POR CATEGORÍA PROFESIONAL		
Hombre	Mujer	<30	30-50	>50	Dirección	Mandos intermedios	Staff
39	18	10	38	9	0	1	56

* Incluye despidos disciplinarios, despidos objetivos, fin de contratos temporales y ceses por incapacidad permanente o invalidez.

La política retributiva del Grupo, en línea con los objetivos de la organización y conforme a lo expuesto en el apartado Desarrollo profesional, está basada en la equidad interna, la competitividad externa y fundamentada en incrementos salariales anuales derivados de la evaluación del desempeño -con seguimiento continuo-, excelencia y rendimiento de todos sus profesionales. Ello, sin perjuicio de la observancia de las distintas normativas de cada país y del cumplimiento de las disposiciones colectivas previstas en los convenios colectivos de empresa y sectoriales de aplicación, cuyos incrementos constituyen una subida mínima garantizada en la política retributiva de la empresa.

EUROPA (EUROS)

Edad	Género	DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022
<30	Hombre					25.703,27	27.243,92
	Mujer					25.316,06	24.894,61
	Diferencia*					1,51%	8,62%
30-50	Hombre	129.245,41	179.445	56.964,51	65.478,90	35.650,82	36.531,32
	Mujer	---	---	53.345,04	60.948,93	31.189,96	32.318,85
	Diferencia*		38,61%	6,35%	6,92%	12,51%	11,53%
>50	Hombre	404.275,42	476.064,70	69.252,28	80.349,19	43.802,61	45.867,58
	Mujer	---	---	79.256,80	---	38.974,31	41.052,77
	Diferencia*		67,51%	-14,45%	-10,90%	11,02%	10,50%
PROMEDIO TOTAL		231.960,4	293.163,30	60.796,94	71.033,44	34.437,41	35.543,96

LATAM (PESOS MEXICANOS)

Edad	Género	DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022
<30	Hombre					174.863,09	156.384,30
	Mujer					---	---
	Diferencia*						
30-50	Hombre			---	---	307.427,65	285.020,90
	Mujer					274.437,98	240.540,40
	Diferencia*					10,73%	15,60%
>50	Hombre			---	---	---	---
	Mujer						
	Diferencia*						
PROMEDIO TOTAL				598.100,50	546.781,20	273.099,89	242.570,60

CHINA (RMB)

Edad	Género	DIRECCIÓN		MANDO INTERMEDIO		STAFF	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022
<30	Hombre			---	---	89.021,80	84.911,03
	Mujer			---	---	80.446,91	71.345,87
	Diferencia*					9,63%	15,98%
30-50	Hombre	---	---	176.028,79	157.793,12	115.228,38	95.529,03
	Mujer			172.514,60	173.599,50	95.828,71	79.728,51
	Diferencia*			2,00%	-10,02%	16,84%	16,54%
>50	Hombre			---	---	107.566,08	104.708,38
	Mujer					76.205,04	61.627,15
	Diferencia*					29,16%	41,14%
PROMEDIO TOTAL		---	---	173.567,00	156.874,16	96.662,29	83.207,88

* Diferencia = (Media Salario Hombres - Media Salario Mujeres) / Media Salario Hombres

** Para el cálculo de la retribución se han utilizado los siguientes parámetros:

- Salario fijo teórico al 100% y complementos salariales variables reales, extrapolados al año completo.
- Excluidas las regularizaciones.
- México y China - moneda país.
- En aquellos grupos profesionales en los que solo existen una o dos personas se ha ocultado la retribución por motivos de confidencialidad.

*** El promedio de retribución se ve minorado en 2023 respecto a 2022, fruto del impacto de la consecución de la retribución variable.



4.2.2 Formación

En Lontana Group la formación es un pilar fundamental en la gestión de todos los profesionales, siendo un elemento clave en el enriquecimiento personal y profesional cuyo impacto se refleja directamente en sus resultados y en su evolución hacia una mejora en la productividad y desarrollo profesional. Es por ello que, en la filosofía del Grupo, se encuentra el fomentar la curiosidad de sus empleados y potenciar que los mismos tengan interés por ampliar sus conocimientos y aprender de otras áreas o materias.

Tras retomar con normalidad en el 2022 la actividad formativa presencial tras la pandemia y teniendo en cuenta el resultado positivo de la inclusión de la modalidad virtual, el 2023 se caracteriza por mantener la formación troncal en modalidad presencial, rasgo destacado de nuestra cultura corporativa; además de consolidar e incentivar la formación virtual, como forma de llegar a colectivos objetivo de forma masiva sobre todo en formaciones transversales, por ejemplo formación en cumplimiento normativo o formación en idiomas.

Como dato, la formación en idiomas en el 2023 ha llegado a duplicar los valores del 2022, resultado alineado con la apuesta del grupo por la internacionalización y el crecimiento sin fronteras.

A lo largo de 2023 se ha trabajado para potenciar el desarrollo y crecimiento de todos los profesionales, en línea con sus necesidades, capacidades y las funciones desempeñadas en cada categoría. En este sentido, durante el año 2023 se han impartido 26.113,50 horas de formación siendo la distribución de las horas por categorías profesionales la siguiente:

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA

		2023		2022	
CATEGORÍA PROFESIONAL		Nº HORAS FORMACIÓN	% HORAS POR CATEGORÍA	Nº HORAS FORMACIÓN	% HORAS POR CATEGORÍA
Dirección	HOMBRE	734,21	2,81%	1.044,50	3,83%
	MUJER	318,16	1,22%		
Mandos Intermedios	HOMBRE	4.725,14	18,09%	5.773,91	21,20%
	MUJER	1.313,81	5,03%		
Staff	HOMBRE	11.828,77	45,30%	20.414,89	74,96%
	MUJER	7.193,41	27,55%		
TOTAL		26.113,50	100%	27.233,30	100%

En Lontana Group la formación es un pilar fundamental en la gestión de todos los profesionales, siendo un elemento clave en el enriquecimiento personal y profesional.



4.2.3 Desarrollo profesional

El objetivo de la gestión del desempeño profesional es garantizar que la organización cuenta con el talento necesario en las posiciones adecuadas para traducir la Visión de Lontana Group en la realidad actual y futura; “crecer sin fronteras siendo competitivos a través de la excelencia”.

En línea con los últimos años, el Grupo continúa realizando una fuerte apuesta por mejorar sus procesos de gestión de personas, realizando procesos de evaluación de desempeño a la totalidad de la plantilla; con foco en directivos y responsables previos al inicio de los programas de desarrollo, determinantes en el camino a la excelencia.

Con el objetivo de homogeneizar los criterios de evaluación de desempeño dentro del Grupo, en el año 2019 se incorporaron al sistema de gestión de personas y desarrollo profesional, las mesas de calibración, en las que participan los mandos que conocen del desempeño y desarrollo de las funciones del personal a evaluar.

Al ser la valoración del desempeño un proceso crítico en la gestión de personas, estrechamente vinculado con los principales procesos nucleares, las mesas de calibración aseguran criterios objetivos de valoración compartidos en todo el Grupo, los cuales impactan directamente en la capacidad de atraer, y sobre todo comprometer y fidelizar a los profesionales clave para el negocio.

Destacar que, tras recibir anualmente formación los participantes en las mesas de calibración, estas se consolidan como un proceso maduro, siendo los mandos intermedios conscientes de nuestros sesgos personales que pueden influir en la evaluación de otros, así como de los beneficios de la herramienta correctamente utilizada. En este proceso, es importante destacar el papel de RRHH como agente moderador de las sesiones.

El sistema de evaluación del desempeño actual se estructura en cuatro fases, realizándose una reunión de seguimiento a mitad del ejercicio, sin perjuicio de que el feedback sea continuo y adaptado a la situación concreta. Las fases consisten en:

1. Preparación por parte del responsable, y basada en lo efectivamente observado durante el año, de la valoración del desempeño de cada persona de su equipo.
2. Mesas de calibración, en que se homogenizan los criterios de valoración de los colectivos definidos.
3. Preparación individual y entrevista personal, en la que se analiza el cierre del año en relación con los objetivos previstos, se evalúa la eficacia de la formación recibida y se detectan las necesidades a cubrir en el próximo ejercicio. Asimismo, se realiza una valoración exhaustiva de las competencias de cada persona, enfocada fundamentalmente al desarrollo profesional de la misma.
4. Reunión de seguimiento de objetivos, compromisos y evolución general con cada colaborador.

Este proceso aporta a los responsables con personas a su cargo el conocimiento necesario sobre sus fortalezas y áreas de mejora para trabajar en su desarrollo profesional dentro de la organización, aportando valoraciones objetivas, constructivas y ajustadas a las características y circunstancias individuales de cada persona evaluada. La exhaustividad del sistema de gestión del desempeño es crucial para impulsar la mejora del rendimiento de la organización, la potenciación del talento y el refuerzo de los valores y la cultura de Lontana Group.

El objetivo de la gestión del desempeño profesional es garantizar que la organización cuenta con el talento necesario en las posiciones adecuadas para traducir la Visión de Lontana Group a la realidad actual y futura.

La exhaustividad del sistema de gestión del desempeño es crucial para impulsar la mejora del rendimiento de la organización, la potenciación del talento y el refuerzo de los valores y la cultura de Lontana Group.

4.3 Salud y Seguridad laboral

4.3.1 Enfoque preventivo

Es una prioridad para Lontana Group seguir avanzando en el marco estratégico de prevención, con un enfoque proactivo en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Este enfoque se traduce en planes y acciones adaptadas al tamaño de cada empresa y a la diversidad y singularidades de nuestros centros en los distintos países.

Es un compromiso que forma parte de la visión y los valores del Grupo y cuyo objetivo básico es el de avanzar en la reducción de los índices de accidentabilidad.

Trabajamos en torno a 6 ejes directores:



- Generar una cultura preventiva mediante una mayor concienciación e integración, fomentando el trabajo en equipo con la involucración de la línea de mando.
- Integrar la actividad preventiva de forma global y en cada una de las tareas que realizamos.
- Mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo haciendo lugares de trabajo más seguros.
- Mejorar continuamente la seguridad de los equipos de trabajo.
- Trabajar en los riesgos psicosociales, buscando un equilibrio de bienestar social, basándonos en la escucha activa y en la participación e involucración de todas las personas.
- Mejorar nuestros sistemas de gestión incluyendo una mayor simplificación y digitalización.



Lontana Group implementa una cultura de comunicación, consulta y participación de los temas relacionados con la seguridad y salud laboral por diferentes vías: comités de seguridad y salud, canales formales e informales para la consulta por parte de los trabajadores, planes de formación en materia preventiva, paneles, uso de intranet corporativa, etc.

A nivel nacional contamos en cada centro con un interlocutor con el Servicio de Prevención Ajeno con titulación de prevención de riesgos laborales para la comunicación bidireccional (SPA- Empresa).

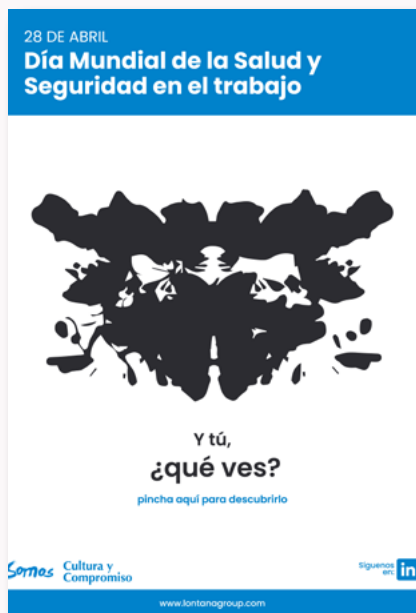
El servicio de prevención ajeno realiza la prestación del servicio en las 4 especialidades: Seguridad, Higiene, Ergonomía-Psicología y Medicina del Trabajo, dando el asesoramiento y apoyo que se precise y analizando la información que se le aporta para realizar modificaciones o revisiones en la documentación en materia preventiva.

Lontana Group cumple el compromiso de realizar un desarrollo formativo en materia preventiva a todos los niveles de responsabilidad ya que estamos firmemente convencidos de que constituye uno de los pilares básicos en la mejora continua de la salud y seguridad de las personas.

Durante el ejercicio 2023, Las empresas del Grupo han seguido los planes y acciones de formación planificados, destacando los cursos teórico-prácticos de todo tipo de actividades. Se ha impartido un total de 5.962,5 horas de formación en cursos de primeros auxilios, reanimación y desfibrilación, extinción de incendios, manejo de carretillas elevadoras, trabajos en altura, riesgo eléctrico, plataforma elevadora, puente grúa, herramientas manuales, gestión e integración de la ergonomía, auditor interno de sistemas de gestión de seguridad y salud, etc.

Otro de los hitos relevantes conseguidos en materia formativa es que el 100% de los mandos intermedios en las áreas productivas y de almacén disponen del curso básico en materia de prevención de riesgos laborales.

También se ha trabajado la concienciación mediante campañas realizadas sobre la baja percepción del riesgo, causa común en la accidentabilidad.



Otras campañas realizadas están relacionadas con emergencias, conducción segura, uso de EPIs, almacenamiento seguro, circulación de máquinas y personas, manipulación manual de cargas, investigación de incidentes, uso de eslingas, etc.

Se han realizado actividades de participación del personal como el concurso de mejor sugerencia de mejora en prevención de riesgos laborales y el concurso de carteles.

Se sigue avanzando en las mejoras de los puestos tanto en aspectos relativos a condiciones de seguridad, como ambientales y ergonómicas:

- Condiciones de seguridad:
 - Eliminar línea de fuego (útiles de guiado, espejos, señalización horizontal de delimitación, protecciones para evitar acceso a instalaciones, etc.).
 - Orden y limpieza (paneles de herramientas, carros de almacenamiento de rollos).

- Señalización (delimitación circulación en pasillos, largos admitidos en estanterías, delimitación zona carga/descarga).
- Mejora de la maniobrabilidad con carretillas (aumentar espacio para maniobras).
- Condiciones ambientales de iluminación de instalaciones y puestos de trabajo, térmicas (ventiladores).
- Condiciones ergonómicas (barredora, útiles, herramientas manuales, compactador cartón, etc.).

En este 2023 se ha avanzado en la implementación del proyecto de evaluación de riesgos psicosociales a nivel nacional. Se ha finalizado la fase correspondiente a los círculos de prevención y se ha iniciado la siguiente fase en la que los equipos de trabajo desarrollan un plan de acción con el fin de disminuir y eliminar las dimensiones psicosociales desfavorables para salud.

Se han desarrollado herramientas para avanzar en la digitalización del sistema de gestión preventiva (plataformas ENVIRA, WORDLEX) ayudando así al análisis en materia de seguridad.

Se sigue avanzando en la consolidación del software INTEGRA de coordinación de actividades empresariales y la gestión de los requisitos legales en materia de seguridad laboral, seguridad industrial y medio ambiente.

Lontana Group ha actualizado el Sistema de Gestión de la seguridad y salud laboral siguiendo las directrices de la norma internacional ISO 45001:2018, donde quedan identificadas, las funciones y responsabilidades, objetivos e indicadores, estándares y recursos necesarios.

Se está trabajando para que este Sistema de Gestión se integre con los Sistemas de Gestión ISO 9001 y 14001, y se unifique a nivel de todos los centros del Grupo con el objetivo de certificarnos según la Norma ISO 45001:2018.

En el momento que se informa de un incidente en cualquier centro o país, se procede a investigar sus posibles causas raíz y factores contribuyentes, y se aplican procedimientos estándares para dar seguimiento, cierre de acciones derivadas de la investigación y verificación de su eficacia.

4.3.2 Accidentes laborales

A lo largo del 2023 se registraron un total de 149 accidentes, de los cuales 30 cursaron baja laboral y 119 no precisaron baja. Respecto al 2022, ha habido un incremento del 3% en la accidentabilidad. Es preciso tener en cuenta la apertura de nuevos centros y actividades dentro del Grupo.

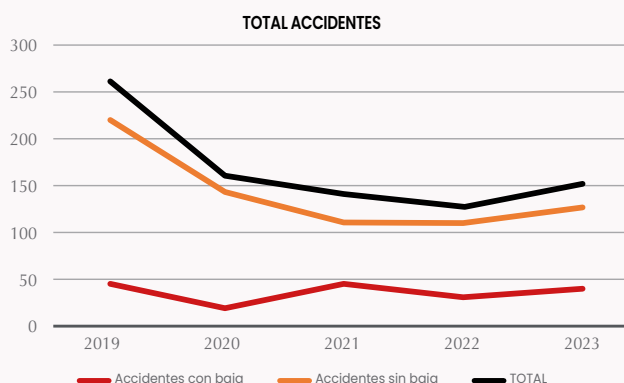
El 100% de los accidentes han sido calificados como leves. Se confirma la tendencia descendente en el total de accidentes con una reducción del 13% respecto al promedio de los últimos 4 años anteriores.

Destaca la reducción de la accidentabilidad en los centros de Larrabetzu (L1 y L2) y Trápaga.

El 53% de los accidentes con baja son por línea de fuego, el 30% musculoesqueléticos y el 7% por caídas al mismo nivel. Londex supone el 27% del total seguido de Index con el 17%. Un 33% están vinculados a manipulación de pesos y un 20% a intervenciones en máquinas, especialmente Londex.

En los ASB el 75% son por la línea de fuego, el 13% musculoesqueléticos y el 8% in itinere.

En 2023 el índice de frecuencia de accidentes global se sitúa en 18,2. En cuanto al índice de gravedad se sitúa en 0,37, similar a años anteriores.



Nº ACCIDENTES CON BAJA Y SIN BAJA

	Nº Accidentes con baja		Nº Accidentes sin baja	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2019	21	10	191	35
2020	11	4	130	10
2021	25	8	95	13
2022	23	2	93	14
2023	24	6	103	16

A lo largo del año 2023 no se ha registrado ninguna enfermedad profesional.

El índice de absentismo derivado de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ha descendido al 0,26%, frente al 0,37% del año 2022, situándose en resultados del 2021.

En relación con enfermedades comunes, en los centros de Europa, 470 personas trabajadoras estuvieron a lo largo del año 2023 en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, de las cuales, un 10.21% han sido de larga duración. En el centro de México 6 personas trabajadoras estuvieron en situación de incapacidad temporal, 1 de ellas de larga duración, y en el centro de China se registraron 16 situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, ninguna de larga duración.

Por su parte, englobando las diferentes contingencias, profesionales y comunes, el número de horas de absentismo en el total del Grupo ha ascendido a un total de 80.940 horas, de las cuales 78.639 corresponden a las sociedades con sede Europa; 904 horas a las sociedades con sede en México y 1.397 horas a la sociedad con sede en China.

En consecuencia, los índices totales de absentismo, por todas las contingencias, han sido los siguientes:

ÍNDICES TOTALES DE ABSENTISMO

	EUROPA	CHINA	LATAM	TOTAL GRUPO
2022	5,90%	0,94%	1,13%	4,90%
2023	5,60	0,40%	1,91%	4,50%

* Incluye Contingencias Comunes y Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales.

La protección de la salud de las personas y el establecimiento y mantenimiento de entornos seguros de trabajo son prioritarios para Lontana Group.

4.4 Diversidad, igualdad e inclusión

“Crecer sin fronteras siendo competitivos a través de la excelencia”. Esa es nuestra Visión y guía nuestro compromiso con la internacionalización. En esta línea, Lontana Group cuenta con una plantilla inclusiva e internacionalizada. Apuesta por la diversidad, y su actividad global permite que, dentro de su plantilla de más de 1.000 profesionales, existan hasta 20 nacionalidades diferentes.

Asimismo, tal y como se ha señalado en el apartado El personal del grupo, en Lontana Group existe un porcentaje de mujeres trabajadoras inferior al de hombres, 35,8% frente a 64,2%, debido principalmente a la masculinización del sector en el que operan las compañías del Grupo. Sin embargo, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos nacionales e internacionales, y es también parte de la cultura e identidad del Grupo y, por ello, para la materialización de esta igualdad de trato y de oportunidades, desde el 2021, se ha trabajado en el desarrollo de los diagnósticos de situación en materia de igualdad; paso previo para la realización de los Planes de Igualdad, los cuales cuentan con una programación con las medidas objetivo necesarias para resolver las carencias detectadas, problemas y áreas de oportunidad para los próximos 4 años, estableciendo indicadores de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los mismos.

Dichos diagnósticos de situación en materia de igualdad han incluido la valoración de los puestos de trabajo de las empresas de España, de acuerdo con la nueva legislación recogida en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, evidenciando el compromiso de Lontana Group en materia de igualdad.

Por su parte, el Grupo rechaza explícitamente cualquier situación de acoso, englobando aquellas acciones de acoso laboral (mobbing), acoso físico o verbal, por cualquier medio, o acoso sexual y/o por razón de género. Por ello, el Lontana Group garantiza un entorno laboral libre de acoso a través de un procedimiento de denuncia puesto a disposición de toda aquella persona trabajadora que detecte conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, en su propia persona o en terceros. Dicho procedimiento y su guía rápida se distribuye a toda la plantilla, con la inclusión del mismo en el Manual de Bienvenida en el 2023.

En el Protocolo de Investigación de Conductas de Acoso, se detalla la composición de la asesoría confidencial y del comité investigador, además de los pasos por los que la Dirección del Grupo iniciará un proceso de investigación con las máximas garantías para todas las partes: confidencialidad; protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas; prioridad; investigación de los hechos; aplicación del régimen disciplinario e indemnidad frente a represalias.

Lontana Group sigue abogando por la inclusión, apostando por la incorporación del mejor talento, independientemente de su edad, género o nacionalidad, así como por promover la inserción en el ámbito laboral de personas con capacidades distintas. De hecho, en relación con la accesibilidad universal al empleo de las personas con diversidades funcionales, desde el año 2019, Lontana Group adquirió diferentes compromisos, tanto desde una perspectiva interna, fomentando la contratación directa de personas con capacidades diferentes, como desde una perspectiva externa, a través de la suscripción de convenios de colaboración con Centros Especiales de Empleo.

En esta línea, el Grupo cuenta con un centro especial de empleo integrado dentro de una de sus sociedades, denominado Ceteyma, que es el centro especial de empleo interno de Técnicas Expansivas, donde la totalidad de las personas trabajadoras cuentan con un grado de discapacidad de un mínimo del 33%.

Adicionalmente, de manera indirecta y a partir de la colaboración con otras organizaciones y Centros Especiales de Empleo, Lontana Group contribuye a la empleabilidad de las personas con diversidades funcionales y a la erradicación de la discriminación directa e indirecta de este colectivo.

Tanto es así, que en el año 2023 la colaboración con 21 Centros Especiales de Empleo de La Rioja, ocupando alrededor de unos 208 empleados. Esta misma iniciativa es desarrollada en los centros ubicados en Larrabetzu y Trápaga los cuales colaboran con otros dos centros especiales de empleo, destacando la participación de Lantegi Batuak

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

2022	19
2023	18

Lontana Group cuenta con una plantilla inclusiva e internacionalizada. Plantilla con más de 20 nacionalidades.



4.5 Relaciones Laborales y organización del tiempo de trabajo

Lontana Group potencia el diálogo social, existiendo diferentes representaciones legales de las personas trabajadoras en función de las distintas normativas y usos y costumbres de los distintos países en los que opera, con los que mantiene una comunicación fluida. Las formas habituales de llevar a cabo el diálogo social no varían demasiado entre las sociedades, siendo las reuniones periódicas con los delegados de personal o comités de empresa la forma más habitual de desarrollar las relaciones laborales entre las partes. En aquellas sociedades donde existe representación de los trabajadores se mantienen reuniones periódicas y existe una relación cordial basada en el consenso, donde se tratan temas de interés mutuo.

En las compañías donde no existe representación legal de personas trabajadoras, los procedimientos de recursos humanos facilitan la información y diálogo con la plantilla. En este sentido cobran especial relevancia los procesos de evaluación de desempeño y desarrollo y las comunicaciones departamentales periódicas, mencionados en el apartado Desarrollo Profesional. Asimismo, en cuanto a las comunicaciones que las personas trabajadoras, a título individual, pudieran requerir con las empresas, el Grupo cuenta con un buzón de sugerencias, denominado "Solicitud de mejora", en el que las personas trabajadoras pueden realizar sugerencias, proponer iniciativas o reportar quejas.

En términos generales, Lontana Group tiene como objetivo crear un modelo de relación de confianza con sus interlocutores en el ámbito social. Así, las compañías del grupo mantienen contacto permanente con los representantes legales de las personas trabajadoras, negociando y alcanzando acuerdos cuando la situación lo requiere.

En la actualidad, prácticamente la totalidad de personas trabajadoras se encuentran bajo la cobertura de un Convenio Colectivo, a excepción de China y Alemania, que representan un 15,51% de la plantilla. Así, en España se aplican 4 Convenios Colectivos de Empresa, estando el resto de las empresas bajo la cobertura de diferentes convenios colectivos sectoriales, para la industria siderometalúrgica, comercio del metal y oficinas y despachos, en función del ámbito funcional y territorial de cada centro de trabajo.

Asimismo, la compañía del Grupo localizada en México, VBT, cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, en el que se regulan diferentes materias laborales, como los requisitos de ingreso, jornada de trabajo, vacaciones, permisos, etc.

La ordenación del tiempo de trabajo se ajusta a las jornadas establecidas en los convenios colectivos, adecuando la misma al tipo de trabajo.

En producción, debido a la naturaleza de las funciones y las necesidades de los puestos, los centros de trabajo, de forma general, se organizan según un sistema de turnicidad, con cuadrantes horarios en los que las personas trabajadoras ven reflejados los días y horas de trabajo efectivo y descanso, siguiendo una rotación equitativa que garantiza que no se superen el número de horas de jornada anual establecidas en cada convenio colectivo de aplicación.

Para el Grupo es fundamental crear un entorno de trabajo donde los empleados puedan prosperar, promoviendo un espacio diverso y multicultural, manteniendo a su vez un equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Para ello, en el 2023 se consolida en los centros de España, para el personal administrativo y de oficina, la Política de Teletrabajo, adicional a la flexibilidad horaria ya existente apostando por el compromiso, la motivación y la eficiencia los equipos. En función de cada centro de trabajo, existe una flexibilidad en los horarios de entrada, comida y salida, para que cada persona trabajadora pueda conjugar su horario de trabajo con sus necesidades personales.

Asimismo, el Lontana Group cuenta con un sistema de registro de jornada y control horario. En el año 2022 con la implementación del ERP de Recursos Humanos se incorpora, con el fin de adaptarnos a las necesidades de cada colectivo y tipos de jornada, un nuevo sistema de fichaje digital que posibilita a cada trabajador, de una forma ágil, visualizar su propio registro horario, hacer seguimiento y solicitar modificaciones del mismo.

Igualmente, el Grupo deja claro su posicionamiento en cuanto a la desconexión laboral; estableciendo y comunicando a la plantilla, el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso de la persona trabajadora, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. En este sentido, el Grupo sigue trabajando en elaborar una política moderna y adaptada a nuestra realidad. El objetivo es diseñar e implantar una política de desconexión digital con pautas y procedimientos que contribuyan a una mejor calidad de la conciliación y bienestar de las personas a la vez que se asegura la existencia de un equilibrio adecuado de soporte para la productividad y la correcta prestación de los servicios de todos los integrantes del Grupo junto con la protección de la información.

En cuanto a la conciliación laboral de los colaboradores, en Lontana Group se utilizan todos los sistemas previstos tanto en la normativa vigente como en los convenios colectivos de aplicación. Así, nuestros profesionales tienen la posibilidad de solicitar una adaptación del horario en ocasiones puntuales y temporales en pro de facilitar la conciliación, siendo ya varios los profesionales que se han acogido a esta posibilidad.

Además, las personas trabajadoras del Grupo tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por diferentes motivos, como pueden ser la atención y/o cuidado de familiares.

Cabe destacar en concreto, durante el año 2023, en Lontana Group 18 hombres y 58 mujeres se han acogido a medidas de reducción de jornada por guarda legal de menores.

Por último, cabe mencionar que en el año 2023 se ha solicitado un total de 48 permisos por nacimiento y cuidado de menores, correspondiendo 8 a mujeres y 40 a hombres.

Lontana Group potencia el diálogo social, existiendo diferentes representaciones legales de los trabajadores en función de las distintas normativas y usos y costumbres de los distintos países en los que opera, con los que mantiene una comunicación fluida.



Fijación en el cliente y relación con proveedores

5.1 Fijación en el cliente

5.1.1 Nuestra aportación de valor

En Lontana Group ponemos el foco en el cliente y su satisfacción es el objetivo principal de nuestra estrategia de aportación de valor.

El despliegue de esta estrategia pasa por mejorar la experiencia de cliente, garantizar una calidad excelente de nuestros productos y servicios, adecuar nuestros plazos de entrega y seguir reforzando las relaciones de confianza.

5.1.2 Calidad en todo lo que hacemos

La calidad de los productos y los servicios que proporcionamos a nuestros clientes es un elemento clave de nuestra propuesta de valor. Disponemos de varios indicadores que nos permiten medir la satisfacción de nuestros clientes con el objetivo de mejorar continuamente y alcanzar la excelencia en los servicios prestados. Además, contamos con herramientas que nos permiten anticiparnos a posibles desviaciones en los productos y servicios que ofrecemos.

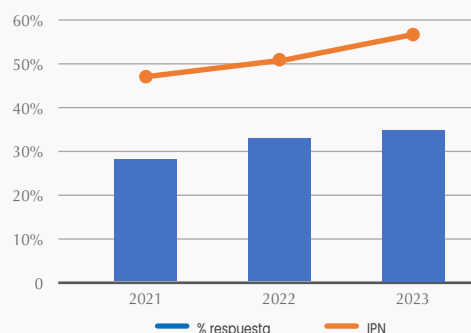
A pesar de ello, cuando se produce una reclamación, la gestionamos en el mínimo tiempo posible y promovemos acciones de mejora. Registramos las reclamaciones en el sistema informático, las categorizamos, analizamos las causas raíz y detallamos las acciones contenedoras, de corrección y de mejora, que automáticamente llegan a cada responsable. En la tabla siguiente se

recogen las reclamaciones registradas en el año 2023 y su comparativa con el año 2022 para 10 Sociedades del Grupo, mostrando una evolución positiva con una reducción cercana al 3%.

	Nº de Reclamaciones		% de Recamaciones		Evolución vs. 2021
	2023	2022	2023	2022	
Alustock	976	1.035	1,21%	1,33%	-5,7%
Chavesbao	2167	2.819	0,40%	0,64%	-23,1%
Bronmetal	857	812	0,58%	1,75%	5,5%
Bronmetal GmbH.	37	39	1,56%	2,19%	-5,1%
Linemetal	20	11	4,81%	1,54%	81,8%
Metalle Schmidt	145	130	2,02%	1,83%	11,5%
Londex	31	39	0,30%	0,47%	-20,5%
Index	4121	3.944	0,43%	0,43%	4,5%
VBT	317	254	1,77%	1,38%	24,8%
VINCO	1073	944	3,79%	3,20%	13,7%
TOTAL	9744	10.027	0,54%	0,65%	-2,82%

La relación personalizada con cada cliente es una de las palancas de excelencia para Lontana Group; entender sus necesidades, responder con flexibilidad y ser brillantes en lo fundamental constituye la base de nuestra actividad.

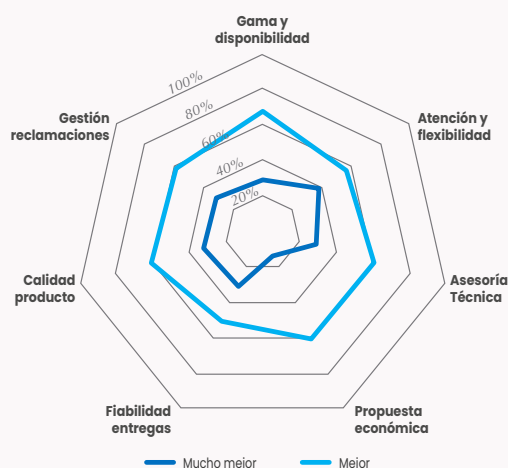
El seguimiento continuo de diferentes parámetros cuantitativos, así como la confianza generada, permite mantener el pulso al mercado y a cada uno de nuestros clientes. En el Grupo, tenemos establecidos varios mecanismos para medir el nivel de satisfacción con el objetivo de mejorar y alcanzar la excelencia con el cliente. Una de estas herramientas es el índice promotor neto (IPN), que permite valorar la satisfacción en base a las encuestas realizadas. En el año 2023, hemos enviado encuestas a 2.486 clientes. Los resultados muestran una mejora sobre ejercicios precedentes, tanto en el número de respuestas como en las puntuaciones recibidas, con un índice promedio de IPN del 56,3%.



El cliente está en el centro de todas las actividades de Lontana Group. Nuestro objetivo es fortalecer las relaciones de confianza proporcionando la mejor experiencia de cliente con productos y servicios de calidad excelente.

Las valoraciones que se obtienen con relación a otros actores del mercado son también altamente positivos y atestiguan la idoneidad de las estrategias puestas en marcha en ejercicios precedentes.

En estas encuestas los clientes nos valoran en 7 dimensiones. El promedio para las Sociedades evaluadas indica altas valoraciones en las 7 dimensiones destacando en gama y disponibilidad, atención y flexibilidad, asesoría técnica y calidad de producto.



Durante el 2023 se ha trabajado en una Guía interna de resolución de respuestas a diferentes cuestiones de relevancia en cuanto a dar cumplimiento a los requisitos de nuestros clientes con diferentes objetivos internos:

- Agilizar la resolución de las consultas de cara al cliente. Mejorar el tiempo de respuesta a las consultas de nuestros clientes a través de los diferentes canales de comunicación de las líneas de negocio.
- Garantizar el conocimiento de los requisitos del cliente en todas las áreas de la organización implicadas en el cumplimiento de los mismos. Formación a las diferentes áreas de los requisitos más estandarizados que nuestros clientes nos demandan, así como los nuevos requisitos de sostenibilidad para garantizar aguas arriba, y aguas abajo la correcta comunicación y respuesta.
- Reducir tareas administrativas mediante el uso de certificados estándar, minimizando tiempos de respuesta. Lograr canalizar las FAQs de nuestros clientes/ productos y Líneas de negocio de manera más automatizada y estandarizada.

5.2 Relación con proveedores

5.2.1 Compromiso de largo plazo

Lontana Group es consciente de que la adecuada gestión del proceso de compras y de los proveedores garantiza nuestra sostenibilidad y apunala factores clave de nuestro proyecto.

Cinco principios básicos gobiernan la gestión ética de compras con el objetivo final de generar valor para Lontana Group:

1. Desarrollar y mantener relaciones de largo plazo con los proveedores.
2. Garantizar la competitividad global de las fuentes de suministro.
3. Contribuir de forma diferencial a la óptima gestión del circulante.
4. Tener una clara vocación de servicio hacia el cliente.
5. Trabajar con criterios de diligencia debida con el fin de identificar oportunidades y prevenir o minimizar riesgos en cualquier ámbito de la cadena de suministro.

5.2.2 Gestión de proveedores

La situación geopolítica mundial y las consecuencias de nuevas situaciones vienen impactando de lleno en la incertidumbre global y, en particular, del aprovisionamiento de materias primas.

2023 ha supuesto nuevamente un reto para los negocios y para las cadenas de suministro. Las diferentes velocidades y respuesta del mercado a las expectativas de consumo han requerido ajustes continuos a lo largo de todo el ejercicio.

Todo ello ha implicado un replanteamiento en los parámetros de reaprovisionamiento, la consecuente revisión continua y profunda de las tuberías de suministro y constantes negociaciones con proveedores para lograr la necesaria adaptación a la demanda real de cada mercado.

Asimismo, en todas las líneas de negocio se impulsó la gestión externa en proveedores y contactos, para ampliar nuestras opciones y con el fin de asegurar procesos de homologación más sustentados y robustos.

La competitividad de los negocios se vio condicionada en gran medida por la evolución de los precios de la materia prima, tanto por el efecto de los metales como por las bases. A pesar de esta coyuntura el Grupo fue capaz de estar alineado en todo momento con unos precios de compra conformes a mercado y actuó con suficiente anticipación para mitigar en gran medida el efecto negativo de esta situación.

Gestión ambiental sostenible

6.1 Sistema de gestión ambiental

La gestión ambiental se realiza siguiendo las directrices de la central, pero son los diferentes centros los responsables de implementar las medidas y velar por el cumplimiento de los estándares medio ambientales.

En el año 2023 se ha sumado una nueva certificación medioambiental ISO 14001:2015 en el nuevo centro aperturado en Agoncillo para la Sociedad VINCO.



Esta certificación se suma a la ya existente en los centros de referencia para el Grupo: Larrabetzu 1 sede de Vinco y Central, Larrabetzu 2- Bronmetal y Trápaga- Chavesbao.

En este alcance de certificación, realizamos diferentes campañas de concienciación, destacando en el año 2023:

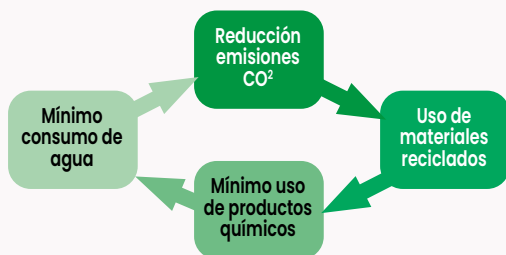
- 2ª edición nacional de los Premios a la Mejor Sugerencia de Medio Ambiente.
- Aspectos ambientales significativos del 2022.
- Objetivos y mejoras ambientales para el 2023.
- Día mundial del agua.
- Día mundial del ahorro energético.
- Día mundial del reciclaje.
- Día internacional contra el cambio climático
- Logros medioambientales obtenidos durante el 2022.
- Evolución trimestral de los indicadores medioambientales.
- Semana Europea de la movilidad.



6.2 Hacia una economía circular

Desde Lontana Group se está trabajando en un modelo de producción y consumo responsable, a través de la implantación de las "5R"s en la medida de los posible.

Las cinco R son las siglas de reducir, reutilizar, reparar, recuperar y reciclar. En su conjunto, forman una iniciativa más integral por medio de la cual todas las organizaciones podemos preservar el medio ambiente y, al mismo tiempo, fomentar la economía circular: que los productos permanezcan en la cadena de valor el mayor tiempo posible, se incremente su reutilización y la generación de residuos se reduzca al mínimo.



Fomentamos en las cadenas de suministro de materias primas el empleo de materiales reciclados, siempre velando por que se reduzca la incorporación de sustancias nocivas ya que dificultan su reutilización.

Evitamos la generación de residuos y en su caso velamos por su adecuada gestión. Trabajamos para que los consumos de agua y energía se realicen de la forma más eficiente posible.

6.2.1 Gestión de residuos

En el año 2023 se han generado 3.294 Tn de residuos en los 10 centros principales nacionales, de los cuales el 99,5% son no peligrosos.

Fieles al compromiso de sostenibilidad y economía circular de Lontana Group, el 99,7% de los residuos tienen como destino final el reciclado. Garantizamos de esta forma la valorización (reutilización, reciclado o valorización energética) de los residuos generados, evitando así la gestión de los mismos mediante depósito en vertedero.

Llevamos a cabo diferentes actuaciones hacia el objetivo de 0 residuos:

- Formación en gestión de residuos (personal propio y subcontratas).
- Correcta separación en origen de los residuos en sus distintas fracciones.
- Utilización de contenedores de gran volumen.

- Compactación de los residuos de baja densidad.
- Búsqueda del mejor gestor para cada fracción de residuos – evitando tratamiento vertedero.

Gestión de residuos peligrosos

En el año 2023 se han generado 17 Tn de residuos peligrosos en los 10 centros principales nacionales.

Los Centros de Larrabetzu (L1 y L2), Trápaga, Logroño y Vitoria representan el 70% del total de los residuos peligrosos generados. Se ha experimentado una ligera reducción del 1,3% respecto al año 2022; sin embargo, la ratio de residuos generados frente a Tn vendida se incrementa en el 1,6%.



-1,3% 11,86 Tn
+1,6% 0,159 kg/Tn vendido

Centros de L1, L2, Trápaga, Logroño y Vitoria (el 70% del total en España).
Reducción de la cantidad generada un 1,3% vs 2022.
Ligero incremento en la ratio frente a Tn vendida.

Gestión de residuos no peligrosos

Los principales residuos no peligrosos generados en el año 2023 en los Centros en España son la chatarra de materiales férricos (acero) y no férricos (aluminio, cobre, latón, etc.) así como el embalaje (madera, papel y cartón y plástico).



-3,0% 1.927.982 Tn
-4,1% 20,93 kg/Tn vendido

Reducción vs 2022 tanto en la cantidad total generada como en la ratio frente a las Tn vendidas.

La generación de chatarra se ha reducido un 3,0% frente al año 2022 así como la ratio frente a las Tn vendidas.

En el caso de los residuos de embalaje, se incrementan un 36% especialmente en la madera. Los centros con un mayor incremento son Vitoria y Larrabetzu (L1).

6.2.2 Uso sostenible de los recursos

En año 2023 se han identificado los aspectos ambientales en los centros de Larrabetzu (L1, L2), Trápaga y Agoncillo y se determinan como más significativos, en mayor medida los relativos al consumo de embalajes (madera y plástico), y en menor medida, la generación de residuos.

Se han puesto en marcha diferentes iniciativas destacando el empleo de embalaje de plástico con menor espesor y mayor % de reciclado.

Energía

El consumo absoluto total de energías eléctricas se incrementa un 1,1% respecto a 2022. Se ha incluido el nuevo Centro de Agoncillo.

Los centros de Logroño, Vitoria, Barcelona, Amorebieta y Valencia registran una reducción del consumo frente a L1 y Getafe que lo incrementan.



+1,1% 3.257.410 kWh
+1,5% 35,35 kWh/Tn vendido

El consumo absoluto total se incrementa un 1,1% respecto a 2022.
Se ha incluido el nuevo centro de Agoncillo.
Centros de L1, L2, Trápaga, Logroño, Vitoria y Barcelona (el 90% del total en España). Ligeró incremento en la ratio de consumo vs Tn vendidas.

Larrabetzu (L1), Logroño, Vitoria y Trápaga son los Centros con mayor consumo relativo. Entre los 4 Centros consumen el 80% del total.

REPARTO CONSUMO ELÉCTRICO EN CENTROS DE ESPAÑA



En el año 2023 hemos instalado en el Centro de Logroño placas paneles fotovoltaicos que permiten una reducción de 39.852 kg de emisiones de CO².

Toda la electricidad consumida en los centros en España es de origen renovable.

Agua

El consumo de agua en los centros en España ha experimentado un incremento del 26%. Teniendo en cuenta que en nuestros procesos productivos no se emplea agua, el consumo viene asociado por un mayor número de centros y por el incremento de la plantilla. El consumo de agua por persona se mantiene estable respecto a 2022.

En el centro de Amorebieta registramos un mayor consumo debido a una fuga de agua, localizada y reparada.



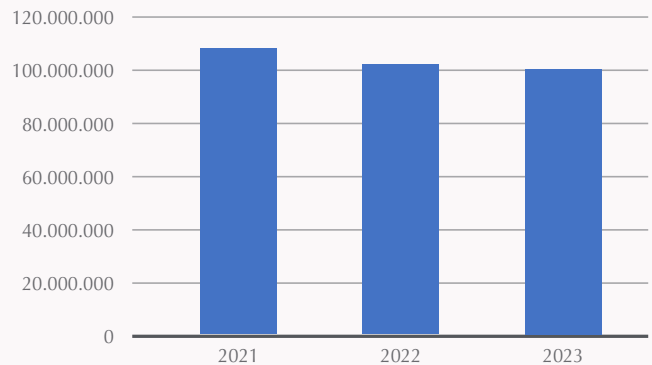
+26,3% 5.269 m³
+0,5% 4,78 m³/persona

El consumo total se incrementa un 26,3% vs 2022 principalmente por el nuevo centro de Agoncillo y por una fuga de agua en el de Amorebieta. El consumo por persona es similar al de 2022.

Materias primas

Las materias primas compradas en el año 2023, para los Centros a nivel nacional, se han reducido respecto al año 2022 un 2,8%.

KG MATERIA PRIMA COMPRADA EN CENTROS DE ESPAÑA



Los materiales que se transforman en nuestros procesos productivos son principalmente acero, aluminio y cobre. Se controla la merma generada con el objetivo de reducir su producción además de ser gestionada a través de gestores autorizados, entrando así en el proceso de reciclaje.

6.3 Emisiones y cambio climático

6.3.1 Emisiones contaminantes

El 100% de la energía eléctrica consumida por Lontana Group a nivel nacional es renovable y muy mayoritariamente verde (eólica y solar fotovoltaica) por lo que no se generan emisiones de carbono en relación a estos consumos.

6.3.2 Emisiones contaminantes

Aunque los diferentes centros se encuentran ubicados en zonas industriales, y por nuestra actividad la contaminación lumínica y acústica es un asunto no material, velamos por que se reduzca al mínimo posible.

Dentro del control operacional del sistema integrado de gestión, realizamos mediciones de ruido ambiental en los Centros ubicados en País Vasco por parte de entidades acreditadas que se van revisando de forma planificada. Durante el 2023 se ha realizado medición en el centro de Trápaga con resultado favorable.

6.3.3 Lucha contra el cambio climático

Según un informe de la Organización Meteorológica Mundial sobre el estado del clima, se confirma que el año 2023 fue el más cálido desde que hay registros. En el año 2022 las concentraciones de los tres principales gases de efecto invernadero alcanzaron niveles sin precedentes y en particular, los niveles de CO² son un 50% superiores a los de la era preindustrial.

Las organizaciones tenemos una gran responsabilidad para liderar el proceso de mitigación del cambio climático. Calcular la huella de carbono es un paso crucial en esta lucha, ya que permite cuantificar y controlar las emisiones para evolucionar hacia un mundo más sostenible y con menores impactos ambientales.

Gracias a estos cálculos vamos a poder definir objetivos de reducción de emisiones, así como disponer de una herramienta de gestión en la orientación del Grupo hacia el proceso de descarbonización, adaptación y mitigación al cambio climático.

Las estrategias para reducir la huella de carbono son numerosas si bien hay un consenso en que la mejora en la eficiencia energética y el uso de energías renovables se revelan como líneas de actuación eficaces en la reducción de los gases de efecto invernadero.

En Lontana Group llevamos tiempo alineados con este enfoque como así lo demuestran las inversiones realizadas orientadas a esta reducción de la huella de carbono en el plano energético. A modo de ejemplo:

- La gran mayoría de nuestro parque de carretillas son eléctricas y no emplean combustibles fósiles.
- La electricidad que empleamos en todos los centros de España proviene de fuentes de origen renovable habiendo conseguido 0 emisiones de alcance 2.
- Hemos instalado paneles de energía fotovoltaica en uno de nuestros Centros.
- Tenemos instalados sensores de luz en los almacenes y oficinas, así como luces LED en la mayoría de Centros.

En el año 2022 realizamos la medición de la huella de carbono de alcances 1 y 2 referida a la actividad del año 2021 para 8 Centros en España. En el año 2023 teníamos el reto de medir también el alcance 3 e incluir a todos los Centros a nivel nacional e internacional y lo hemos conseguido.

El cálculo se ha realizado según la Norma ISO 14064-1:2019, planteando un análisis de las emisiones GEI derivadas de la actividad durante el año 2022.

Las emisiones son expresadas en toneladas de CO² equivalente, determinando así la contribución al cambio climático. La tonelada de CO² equivalente es la unidad universal de medida que indica el Potencial de Calentamiento Global (PCG) de cada uno de los GEI.

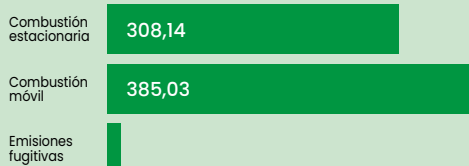


ALCANCES EN LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

ALCANCE 1
EMISIONES DIRECTAS**712,6** _{TN} (0,31%)

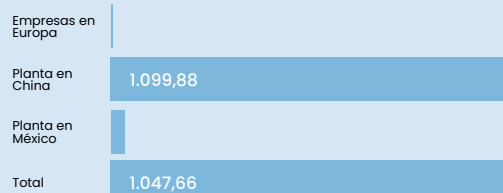
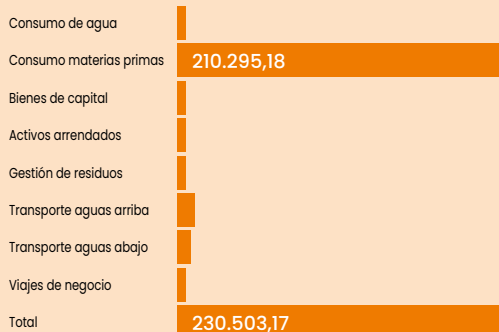
Las emisiones de Alcance 1 son las emisiones directas provenientes de fuentes propiedad de la Organización.

La combustión móvil tiene una contribución significativa por los vehículos en propiedad de Lontana Group, seguida de la combustión estacionaria por el consumo de gas natural, butano y propano. La suma total alcanza las 712,6 TCO₂e, un dato relativamente bajo teniendo en cuenta todos los Centros incluidos en el cálculo.

EMISIONES DE ALCANCE 1 (TCO₂e)**ALCANCE 2**
EMISIONES INDIRECTAS**1.047,66** _{TN} (0,45%)

Las emisiones de Alcance 2 son las emisiones indirectas que provienen de la generación de electricidad consumida por la Organización.

Para las empresas en España y Alemania hemos alcanzado 0 emisiones gracias a la compra de energía con Garantías de Origen Renovable (GDO).

EMISIONES DE ALCANCE 2 (TCO₂e)**ALCANCE 3**
OTRAS EMISIONES INDIRECTAS**230.503,17** _{TN} (99,24%)EMISIONES DE ALCANCE 3 (TCO₂e)

El 91,2% de las emisiones de alcance 3 corresponden al consumo de materias primas.

Una de las principales materias primas que empleamos es el acero cuya producción requiere grandes cantidades de energía con un alto impacto en las emisiones de CO₂. En este sentido, y para reducir esta huella de alcance 3, apoyamos iniciativas como la del acero verde lo que nos ha llevado a adquirir en el año 2023 las primeras bobinas de acero verde.

El acero verde es una innovación en la industria del acero iniciando el camino hacia la descarbonización de su

Las emisiones de Alcance 3 son las emisiones que ocurren en fuentes que no son propiedad ni están controladas por la empresa pero que son consecuencia de su actividad.

Este alcance, representa la mayor parte de las emisiones con el 99,24% del total



Recepción en las instalaciones de VINCO en Larrabetzu, Bizkaia, de las dos primeras bobinas de fleje de acero verde de ARANIA. Equipo de colaboración ARANIA y VINCO.

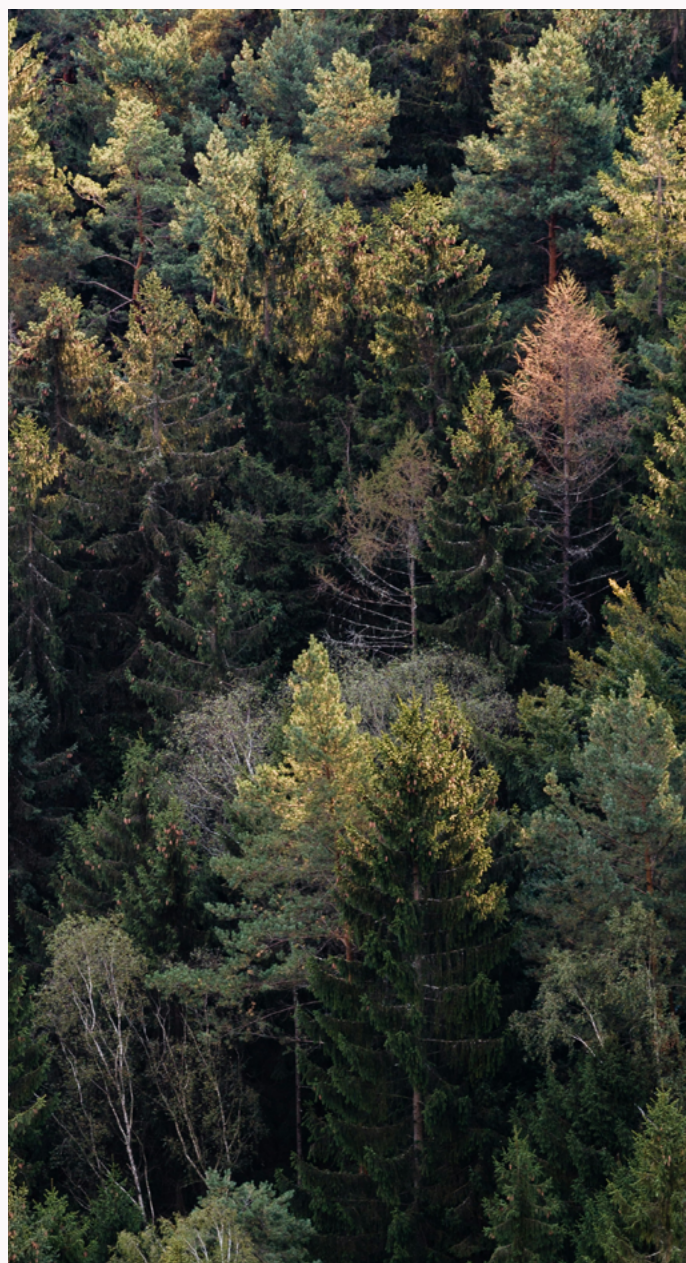
fabricación. Está producido con cero emisiones de CO₂ gracias al empleo de energía renovable y a la sustitución de carbono por hidrógeno producido también mediante energía renovable.

Las bobinas se han producido partiendo de material laminado en caliente fabricado por fundición de chatarra de acero reciclada y fuentes de energía respetuosas con el medio ambiente. Con ello se consigue una huella de CO₂ un 71 % inferior que mediante la producción convencional en la ruta del alto horno para la materia prima del proceso de laminación en frío.

- El total de emisiones de la Organización alcanza las 232.263,43 tCO₂e.
- Bronmetal, Vinco e Index son las Sociedades que más huella de carbono representan (el 67% del total del Grupo).
- La casi totalidad de la huella se concentra en el alcance 3.
- Todas las Sociedades (excepto Londex y VBT) tienen 0 emisiones de alcance 2 gracias a la compra de energía de origen renovable.

6.4 Protección y conservación de la biodiversidad

Las actividades que desarrolla Lontana Group no presentan un impacto significativo directo sobre la biodiversidad; no obstante, somos conscientes de que es necesaria nuestra contribución para producir el mínimo impacto sobre los ecosistemas, evitando la sobreexplotación de los recursos naturales y evitando cualquier foco de contaminación (derrames, generación de residuos, etc.).



En Lontana Group cuidamos nuestro entorno. Por eso, establecemos una serie de pautas de comportamiento encaminadas a prevenir o reducir el impacto ambiental que podamos tener en nuestro ámbito de trabajo en el día a día.

Contribución a la Sociedad

El Grupo aporta valor a la sociedad en aquellos países en los que opera a través de la actividad y del empleo de calidad que genera. Asimismo, el Grupo favorece el desarrollo industrial de las empresas de las localidades cercanas a sus plantas industriales.

Lontana Group colabora con la inclusión de un Centro Especial de Empleo propio "CETEYMA", integrado dentro de Técnicas Expansivas, en el que en la actualidad cuenta con 14 trabajadores con una discapacidad mínima del 33 %. De igual manera, consideramos de vital importancia las aportaciones a Sociedades sin ánimo de lucro, su responsabilidad con el impacto social y su apuesta por la mejora del rol del Grupo como parte activa de la Sociedad. La mayor iniciativa se encuentra en el apartado de Diversidad, Igualdad e Inclusión con la colaboración con 21 Centros Especiales de Empleo del territorio nacional, dando ocupación a 208 empleados.

Esta misma iniciativa es desarrollada en los centros ubicados en Larrabetzu y Trápaga, los cuales colaboran con otros dos centros especiales de empleo, destacando los trabajos realizados por la fundación Lantegi Batuak.



Además, el Grupo trabaja con la fundación Adecco dedicada a la inclusión laboral de las personas con más dificultades de acceso al empleo: con discapacidad, mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración, personas mayores de 55 años, familias monoparentales, personas víctimas de la violencia de género y otras personas con certificado de riesgo de exclusión social.



Durante el año 2023 continuamos trabajando en proyectos de colaboración del Grupo con Centros Educativos de Formación Profesional y con Universidades.

Este año se han realizado 3 colaboraciones educativas en Lontana Group. Destaca en este punto el Convenio de colaboración que tenemos firmado con la Universidad de La Rioja, con el fin de llevar a cabo un programa de formación práctica de estudiantes en la empresa, becas para estudios de nivel de posgrado en la Universidad u otras acciones que faciliten la empleabilidad y la captación y retención de talento en la empresa, como parte de una estrategia y un compromiso con el empleo estable y de calidad.



En Lontana Group consideramos importante la contribución a Sociedades sin ánimo de lucro, su responsabilidad con el impacto social y su apuesta por la mejora del rol del Grupo como parte activa de la sociedad.

Por último Lontana Group, ha realizado diversas aportaciones a organizaciones sin ánimo de lucro a lo largo del año 2023 por los siguientes importes: DYA (320€), Cruz Roja (250€) y Cáritas (720€).

En línea con estas aportaciones, y como hecho destacable en el año 2023, en el XII Concurso de Postales de Navidad, dirigido a los hijos de los empleados del Grupo con edades comprendidas entre los 0 y los 14 años, se ha implementado un nuevo procedimiento para la compra y entrega de los habituales juguetes otorgados como premio a todos los participantes. Como paso adicional en la contribución de Lontana Group a la sociedad y dando continuidad a la iniciativa implantada el 2022, donde se daba la posibilidad de donar a los participantes la cuantía del regalo a la CRUZ ROJA, este año 2023, se ha llegado a un acuerdo con la asociación "SEMILLAS PARA EL CAMBIO" para la compra de regalos solidarios que entregar a los participantes. Se trata de productos elaborados de forma artesanal por personas de los slums, favoreciendo grandes cambios entre los sectores sociales más desfavorecidos de India.

XIII Concurso de postales de Navidad

Vuelve el Concurso de Postales de Navidad a Lontana Group. Este año con la temática "NAVIDAD EN TU COLEGIO" y un motivo muy especial.

Regalos que cambian vidas

Este año, a través de nuestro Concurso de Navidad colaboramos con una ONG que desarrolla proyectos en la India llamada **Semilla para el Cambio**.

¿Cómo colaboramos?

A través de los regalos que entregamos a cada niño/a por participar en el concurso, ya que estos detalles han sido comprados a esta organización.

Los fondos recaudados se invierten en un proyecto de educación en la India. Bajo este proyecto tienen escolarizados a casi 300 niños y niñas desfavorecidos/as y les permite recibir una educación de calidad. Nuestra contribución irá destinada a contratar dos profesoras más de lectoescritura, así como adquirir algún ordenador para el aula informática.



Regalos que cambian vidas

Una semilla de futuro

Desde Lontana Group queremos desearte una muy feliz Navidad y obsequiarte con estos regalos solidarios de la ONG Semilla para el Cambio.

Con esta iniciativa contribuiremos a mejorar la educación de cientos de niños y niñas desfavorecidos/as de Varanasi (India).

Haciendo Grupo,
Somos más fuertes.



Acerca de la Memoria

8.1 Análisis de materialidad

En el año 2023 llevamos a cabo el análisis de materialidad identificando en primer lugar los aspectos de sostenibilidad a analizar a través del benchmark de competidores y prescriptores sectoriales. En segundo lugar, recabamos una serie de inputs tanto internos como externos sobre lo que es relevante para los diferentes Grupos de Interés. En tercer lugar, ordenamos la información atendiendo a la relevancia que cada aspecto podría tener en las decisiones y/o evaluaciones de los Grupos de Interés de Lontana Group y a la que podría tener para el Grupo en su capacidad de cumplir con la estrategia.

Con todo ello confeccionamos la matriz de materialidad:

Relavancia externa (Grupos de Interés)	MUY ALTA	● Consumo de energía, eficiencia y uso de energías renovables ● Emisiones atmosféricas	■ Cumplimiento de la legislación aplicable ■ Buen Gobierno Corporativo ● Gestión eficiente de materiales ■ Ética, conducta y derechos humanos ▲ Gobierno y gestión estratégica de la sostenibilidad ● Bienestar del personal y conciliación ▲ Generación de empleo e impacto positivo en la comunidad ● Gestión ambiental a medio y largo plazo ● Economía circular: uso eficiente de materias primas y gestión de residuos	■ Calidad del producto ■ Calidad del servicio ● Salud y Seguridad de los empleados ▲ Innovación y digitalización ■ Relación con clientes y prácticas comerciales ● Formación y desarrollo ▲ Gestión responsable de la cadena de valor ■ Desarrollo de nuevos productos y servicios ● Atracción, retención y gestión del talento ▲ Consideración de criterios de selección de proveedores y contratistas
	ALTA	● Diversidad, inclusión, integración e igualdad de condiciones ▲ Consideración de la proximidad de proveedores y contratistas ● Uso y conservación del agua ● Cambio climático y huella de carbono	▲ Relación con la comunidad local ■ Reputación y transparencia informativa ▲ Diálogo activo con Grupos de Interés ■ Lucha contra la corrupción y el soborno ▲ Cultura organizativa y ambiente laboral	▲ Desempeño económico ▲ Estrategia empresarial ▲ Gestión de riesgos y oportunidades de negocio ■ Gestión de reclamaciones y satisfacción de clientes
	MEDIA	● Biodiversidad	▲ Auditorías a proveedores y contratistas ▲ Financiación e inversión responsable	
			MEDIA	ALTA
Relavancia interna (Lontana Group)				

TIPOLOGÍA

- ▲ Ascenden
- ▼ Descienden
- Sin cambios
- Nuevo

TEMÁTICA

- Compras y cadena de valor
- Responsabilidad con los empleados
- Gestión económica y estratégica
- Ética y Gobierno Corporativo

- Gestión medioambiental
- Relación con Grupos de Interés y contribución social
- Relaciones con clientes

En el cuadrante de relevancia externa muy alta para los Grupos de Interés y relevancia interna muy alta para Lontana Group encontramos los temas materiales de mayor significancia. Todos ellos están asociados a diferentes objetivos de desarrollo sostenible ODS de Naciones Unidas.

Aspecto Material	Tema Material	ODS asociados
Gestión económica y estratégica	Innovación y digitalización	
Responsabilidad con los empleados	Salud y seguridad de los empleados Formación y desarrollo Atracción, retención y gestión del talento	  
Relaciones con clientes	Relación con clientes y prácticas comerciales Desarrollo de nuevos productos y servicios Calidad del producto Calidad del servicio	  
Compras y cadena de valor	Gestión responsable de la cadena de valor Consideración de criterios de selección de proveedores y contratistas	    

Mantenemos en continua actualización la estrategia de sostenibilidad que se encuentra integrada en la reflexión estratégica que realizamos anualmente.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Lontana Group ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus Grupos de Interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Anexos



9.1 Tabla de trazabilidad

ÁMBITO GENERAL				
Ámbitos			Marco de reporting	Sección
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio del Grupo, que incluirá: • Entorno empresarial • Organización y estructura • Mercados en los que opera • Objetivos y estrategias • Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2-1 (2021)	Detalles de la Compañía	1.1. Quiénes somos
		2-6 (2021)	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.2. 2023 en datos
			Empleados	1.3. Hitos destacados en 2023
		2-7 (2021)		2.1. Nuestra historia
		2-22 (2021)	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	2.2. Organización y estructura
Políticas y Resultados de esas Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el Grupo, así como los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes			2.2. Principales líneas de negocio
				2.3. Presencia geográfica
				2.3. Ubicación de las operaciones y mercados servidos
				2.4. Entorno económico, social y sectorial actual y su influencia en nuestra actividad.
				3.1. Estrategia sostenible
				3.2. Buen Gobierno
				3.4. Diálogo con los Grupos de Interés
		3-3 (2021)	Enfoque de gestión de cada ámbito, resaltando las políticas existentes en la compañía	3.2.2. Políticas y compromisos
		2-23 (2021)	Compromisos y políticas	
		3-3 (2021)	Enfoque de gestión de cada ámbito	
		2-24 (2021)	Incorporación de los compromisos y políticas	
Riesgos a CP, MP y LP	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de cada ámbito	3.3. Gestión de los Riesgos

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Ámbitos		Marco de reporting		Sección
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	3-3 (2021) 2-7 (2021) 405-1 (2016)	Enfoque de Gestión de Empleo Empleados Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 (2021)	Empleados	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	2-7 (2021) 405-1 (2016)	Empleados Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	401-1 (2016)	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	405-2 (2016)	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	3-3 (2021) 405-2 (2016)	Enfoque de Gestión de Empleo + Diversidad e Igualdad de oportunidades Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	La remuneración media de los consejeros desagregada por sexo	3-3 (2021) 2-19 (2021)	Enfoque de gestión de Diversidad e Igualdad de oportunidades Políticas de remuneración	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Empleo estable y de Calidad
	Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Empleo	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
	Empleados con discapacidad	405-1 (2016)	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4. Buena gente buena – Diversidad, igualdad e inclusión
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Empleo	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
	Número de horas de absentismo	403-9 (2018) 403-10 (2018)	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	4. Buena gente buena – Salud y seguridad laboral
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Empleo	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	4. Buena gente buena – Seguridad y salud laboral – enfoque preventivo
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	403-9 (2018) 403-10 (2018)	Lesiones por accidente laboral Dolencias y enfermedades laborales	4. Buena gente buena – Seguridad y salud laboral – accidentes laborales
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Relaciones trabajador – empresa	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 (2021)	Convenios de negociación colectiva	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 (2018)	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Relaciones trabajador – empresa	4. Buena gente buena – Relaciones laborales y organización del tiempo de trabajo
	Políticas implementadas en el campo de la formación	3-3 (2021) 404-2 (2016)	Enfoque de Gestión de Formación y enseñanza Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Formación
Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 (2016)	Promedio de horas de formación al año por empleado	4. Buena gente buena – Lontana Group un equipo en el que crecer – Formación
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Diversidad e Igualdad de oportunidades + No discriminación	4. Buena gente buena – Diversidad, igualdad e inclusión
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Diversidad e Igualdad de oportunidades + No discriminación	4. Buena gente buena – Diversidad, igualdad e inclusión
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo			4. Buena gente buena – Diversidad, igualdad e inclusión
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad			4. Buena gente buena – Diversidad, igualdad e inclusión

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

	Ámbitos		Marco de reporting	Sección
Global Medio Ambiente	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de cada ámbito de las distintas cuestiones medioambientales	6.1. Sistema de gestión ambiental
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	2-23 (2021)	Compromisos y políticas	6.4 Protección y conservación de la biodiversidad
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			
	Aplicación del principio de precaución			
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de Emisiones / Biodiversidad	6.3.1. Emisiones contaminantes
		305-5 (2016)	Reducción de las emisiones de GEI	6.3.2. Contaminación lumínica y acústica 6.3.3. Lucha contra el cambio climático
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Economía circular	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de Efluentes y residuos	6.2 Hacia una economía circular
	Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-3 (2020)	Residuos generados	6.2 Hacia una economía circular 6.2.1 Gestión de Residuos
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de Efluentes y residuos	

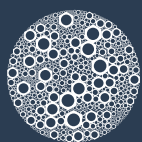
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

	Ámbitos		Marco de reporting	Sección
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.		3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Evaluación de derechos humanos + Libertad de asociación y negociación colectiva + Trabajo infantil+ Trabajo forzoso u obligatorio	3.2.2. Políticas y Compromisos
		412-1 (2016)	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	
		2-23 (2021)	Compromisos y políticas	
		2-24 (2021)	Incorporación de los compromisos y políticas	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		406-1 (2016)	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil		407-1 (2016)	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	
		3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de No Discriminación	
		406-1 (2016)	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
		409-1 (2016)	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	
		408-1 (2016)	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Anticorrupción	
		2-23 (2021)	Compromisos y políticas	
		2-24 (2021)	Incorporación de los compromisos y políticas	
		205-3 (2016)	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		413-1 (2016)	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7. Contribución a la Sociedad

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Ámbitos		Marco de reporting		Sección
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión Comunidades locales + Impactos económicos indirectos	7. Contribución a la Sociedad
		203-1 (2016)	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	
		413-1 (2016)	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	203-1 (2016)	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	
		413-1 (2016)	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29 (2021)	Enfoques para la participación de los Grupos de Interés	
	Las acciones de asociación o patrocinio	2-28 (2021)	Afiliación a asociaciones	
Subcontratación y proveedores	Las acciones de asociación o patrocinio	2-6 (2021)	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5.2. Relación con proveedores
		3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Evaluación ambiental de proveedores + Evaluación social de proveedores + Prácticas de adquisición	
		414-1 (2016)	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Seguridad y Salud de los clientes	5.1. Fijación en el cliente 5.1.1. Nuestra aportación de valor 5.1.2. Calidad en todo lo que hacemos
		416-1 (2016)	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3 (2021)	Enfoque de Gestión de Marketing y etiquetado + Privacidad del cliente	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	3-3 (2021)	Enfoque de gestión de Desempeño económico + Fiscalidad	2.4. Ubicación de las operaciones y mercados servidos
	Impuestos sobre beneficios pagados	207-4 (2019)	Presentación de informes país por país	
	Subvenciones públicas recibidas	201-4 (2016)	Asistencia financiera recibida del gobierno	

Somos
We are
Wir sind
我们是



Lontana
Group

C/Bizkargi, 6 (Pol. Ind. Sarrikola)
48195 - LARRABETZU (Bizkaia) - SPAIN
Tel. +34 94 473 22 12

info@lontanagroup.com
lontanagroup.com