



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (COMPLEMENTARIO)

**ICL IBERIA LIMITED, S.C.A. Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES**

2023



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.- Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera.....	2
2.- Información general de la compañía.....	4
3.- Gestión social y de personal.....	5
4.- Salud y seguridad.....	12
5.- Sociedad.....	18
6.- Subcontratación y proveedores.....	19
7.- Información fiscal.....	23
Anexo: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.....	24



1.- BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de ICL Iberia Limited, S.C.A. formula el Estado de Información No Financiera (EINF) Consolidado de carácter complementario como parte del Informe de Gestión consolidado de ICL Iberia Limited S.C.A, en adelante ICL Iberia, para el ejercicio de 2023. El EINF, de carácter público anexado al Informe de Gestión Consolidado como documento separado, puede consultarse en el sitio web de ICL Iberia www.icliberia.com.

La compañía ICL Iberia, en adelante “la compañía”, es una sociedad holding de ICL Group en España, con las siguientes empresas dependientes: Fuentes Fertilizantes, SL; Fomento y Desarrollo Agrícola, SL; Logística de Fertilizantes Fuentes, SA; Tráfico de Mercancías (Tramer), SA; Everris Ibérica Fertilizers, SL; ICL Fosfatos y Aditivos México e Iberpotash, SA. El alcance de la información reportada en este Informe es ICL Iberia y sus sociedades dependientes exceptuando la sociedad de México ICL FOSFATOS Y ADITIVOS MÉXICO, S.A. DE C.V), y la sociedad Sal Vesta Iberia, S.L. que representan poco más de un 3% de la plantilla.

La compañía alinea su estrategia con las políticas y objetivos definidos a nivel de Grupo ICL. Por ello, algunas de las cuestiones materiales solicitadas por la Ley 11/2018 de Información No Financiera se encuentran reportadas en ICL 2023 Corporate Responsibility Report, así como en el ICL 2023 Annual Report, ambos documentos se pueden encontrar en la página web de ICL Group (<http://icl-group.com/>). En este sentido, los apartados de estos informes que dan respuesta a estas cuestiones se indican en el apartado Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. Así mismo, en el anexo también se indican los apartados que dan respuesta al resto de cuestiones solicitadas por dicha ley y a los estándares Global Reporting Initiative (GRI) no cubiertas por los informes de grupo y que por lo tanto se reportan en el presente informe.

Atendiendo a la materialidad del Grupo ICL y a la actividad de ICL Iberia en España, se han analizado los asuntos materiales de la compañía teniendo en cuenta los aspectos económicos, sociales y ambientales particularmente relevantes para el negocio. Son los siguientes:

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad
Información general	X
Cuestiones Medioambientales	X
Información general detallada	X
Contaminación	X
Economía circular, prevención y gestión de residuos	X
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material
Uso sostenible de los recursos	X
Cambio climático	X
Protección de la biodiversidad	x
Cuestiones sociales y relativas al personal	X
Empleo	X
Organización del trabajo	X
Salud y seguridad	X
Relaciones sociales	X
Formación	X
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	X
Igualdad	X
Respeto a los derechos humanos	X
Derechos humanos	X
Lucha contra la corrupción y el soborno	X
Corrupción y soborno	X
Información sobre la sociedad	X
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	X
Subcontratación y proveedores	X
Consumidores	X
Información fiscal	X

La compañía ha considerado reportar en el presente EINF complementario las cuestiones no cubiertas en los informes de Grupo, así como las cuestiones estratégicas y más destacadas para el modelo de negocio que realiza la compañía en España:

- Cuestiones relativas a Gestión Social y del Personal:
 - Empleo.
 - Organización del trabajo.
 - Salud y Seguridad.



- Relaciones sociales.
- Formación.
- Derechos Humanos.
- Cuestiones relativas a Sociedad.
 - Acciones de asociación y patrocinio.
 - Subcontratación y proveedores.

2.- INFORMACIÓN GENERAL DE LA COMPAÑÍA

ICL es un fabricante de productos basados en minerales especiales destinados a satisfacer necesidades en tres grandes mercados: la agricultura, la alimentación y los productos derivados. Es líder mundial en producción de fertilizantes y productor mundial de potasa.

ICL Iberia está integrada por las siguientes sociedades:

- **IBERPOTASH, SA**

Es la única empresa productora de sales potásicas en España, se dedica a su extracción, tratamiento y comercialización.

- **TRÁFICO DE MERCANCÍAS (TRAMER), SA**

Empresa española dedicada al tráfico de mercancías con sede en el Puerto de Barcelona. Su actividad principal es la recepción, carga y almacenamiento en el Puerto de Barcelona de minerales y derivados, especialmente de potasa, para su flete y consignación.

- **FUENTES FERTILIZANTES, SL (ICL Specialty Fertilizers)**

Fuentes (hoy conocido como ICL Specialty Fertilizers) es el mayor productor en España de fertilizantes especializados, solubles y líquidos. Vende sus productos principalmente en el sur y este de España, zonas que constituyen el 75% del mercado español de fertilizantes especializados. Su sede está en el polígono Industrial El Saladar. Avda. Ceña del Hierro, 1. 30850-Totana (Murcia).

- **FOMENTO Y DESARROLLO AGRÍCOLA, SL**

Empresa cuya función básica es el almacenamiento, envasado y producción de fertilizantes líquidos y sólidos.



- **LOGÍSTICA DE FERTILIZANTES FUENTES, SA**
Empresa de logística y agencia de transporte con flota de camiones propios para la prestación de servicios de logística en general.

- **EVERRIS IBÉRICA FERTILIZERS, SL**
Everris se encarga de ofrecer los fertilizantes y programas de nutrición especializados técnicamente más avanzados. Everris ayuda a los agricultores y usuarios finales a producir plantas y cultivos de mayor calidad y rendimiento, maximizando la rentabilidad de su inversión, pero respetando el medio ambiente.

- **MÉXICO ICL FOSFATOS Y ADITIVOS MÉXICO, S.A. DE C.V., SL**
La actividad principal de México es la producción y comercialización de ácido fosfórico y un amplio catálogo de fosfatos de grado técnico para una gran variedad de usos.

3.- GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL

Las políticas y riesgos relativas a la gestión social y de personal se detallan en el Informe del Grupo ICL.

A continuación, se detallan los desgloses solicitados por la Ley 11/2018 de la compañía ICL Ibérica y sus sociedades dependientes no cubiertos en los informes de grupo.

Datos sobre plantilla del ejercicio fiscal 2023

A cierre del ejercicio de 2023, los datos sobre el número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional de ICL Iberia y sus empresas dependientes son los siguientes:

Distribución por sexo		Mujeres	Hombres	Total
Fin del año fiscal	Indefinido	104	798	902
	Indefinido parcial	16	3	19
	Temporal	2	16	18
	Temporal parcial	-	1	1
	Número de despidos	3	23	26
	TOTAL	122	818	940
Promedio anual	Indefinido	100	797,5	897,5
	Indefinido parcial	18	3	21
	Temporal	3	22	25
	Temporal parcial	-	1	1
	TOTAL	121	824	945

Distribución por edad		<30	30-50	>50	Total
Fin del año fiscal	Indefinido	71	615	216	902
	Indefinido parcial	1	14	4	19
	Temporal	11	6	1	18
	Temporal parcial	-	-	1	1
	Número de despidos	4	14	8	26
	TOTAL	83	635	222	940
Promedio anual	Indefinido	71,5	614	212	897,5
	Indefinido parcial	0,5	16,5	4	21
	Temporal	11	13	1	25
	Temporal parcial	-	-	1	1
	TOTAL	83	643,5	218	944,5

Distribución por categoría profesional		Alta Dirección	Directivos	Responsables + Técnicos	Administrativos y Comerciales	Operaciones	Total
Fin del año fiscal	Indefinido	3	22	147	67	663	902
	Indefinido parcial	-	1	3	9	6	19
	Temporal	-	-	-	1	17	18
	Temporal parcial	-	-	1	-	-	1
	Número de despidos	-	-	6	2	18	26
	TOTAL	3	23	151	77	686	940
Promedio anual	Indefinido	3	21	145	60,5	668	897,5
	Indefinido parcial	-	1	3,5	11,5	5	21
	Temporal	-	-	1	1	23	25
	Temporal parcial	-	-	1	-	-	1
	TOTAL	3	22	150,5	73	696	944,5

Datos sobre plantilla del ejercicio fiscal 2022

A cierre del ejercicio de 2022, los datos sobre el número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional de ICL Iberia y sus empresas dependientes son los siguientes:

Distribución por sexo		Mujeres	Hombres	Total
Fin del año fiscal	Indefinido	96	797	893
	Indefinido parcial	20	3	23
	Temporal	4	28	32
	Temporal parcial	-	1	1
	Número de despidos	2	9	11
	TOTAL	120	829	949
Promedio anual	Indefinido	95	748	843
	Indefinido parcial	20,5	2,5	23
	Temporal	3	45	48
	Temporal parcial	-	0,5	0,5
	TOTAL	118,5	796	914,5

Distribución por edad		<30	30-50	>50	Total
Fin del año fiscal	Indefinido	72	613	208	893
	Indefinido parcial	-	19	4	23
	Temporal	11	20	1	32
	Temporal parcial	-	-	1	1
	Número de despidos	-	9	2	11
	TOTAL	83	652	214	949
Promedio anual	Indefinido	59,5	581,5	202	843
	Indefinido parcial	-	19,5	3,5	23
	Temporal	16,5	29,5	2	48
	Temporal parcial	0	0	0,5	0,5
	TOTAL	76	630,5	208	914,5

Distribución por categoría profesional		Alta Dirección	Directivos	Responsables + Técnicos	Administrativos y Comerciales	Operaciones	Total
Fin del año fiscal	Indefinido	3	20	143	54	673	893
	Indefinido parcial	-	1	4	14	4	23
	Temporal	-	-	2	1	29	32
	Temporal parcial	-	-	1	-	-	1
	Número de despidos	-	-	7	-	4	11
	TOTAL	3	21	150	69	706	949
Promedio anual	Indefinido	3,5	19	143,5	53,5	624	843,5
	Indefinido parcial	-	0,5	4,5	13,5	4	22,5
	Temporal	-	-	1	1,5	45,5	48
	Temporal parcial	-	-	0,5	-	-	0,5
	TOTAL	3,5	19,5	149,5	68,5	673,5	914,5

Los datos presentados a continuación representan las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor de la compañía.

Remuneración Media	Año 2023	Año 2022	Variación en el Periodo
Mujeres	40.072,93 €	39.570,12 €	1%
Hombres	54.727,18 €	53.852,33 €	2%

Remuneración Media	Año 2023	Año 2022	Variación en el Periodo
<30	47.478,69 €	46.333,54€	2%
30-50	51.366,74 €	51.899,62 €	-1%
>50	58.957,01 €	54.600,55 €	8%

Remuneración Media	Año 2023	Año 2022	Variación en el Periodo
Alta Dirección	262.589,65 €	207.310,54 €	27%
Directivos	109.290,30 €	110.147,44 €	-1%
Responsables y técnicos	54.532,94 €	52.912,93 €	3%
Administrativos	32.069,54 €	33.162,93 €	-3%
Operaciones	51.713,63 €	51.205,02 €	1%

DETALLE OPERACIONES *	Año 2023	Año 2022
Exterior	36.154,28 €	36.022,43 €
Interior	59.627,44 €	59.046,57 €
TOTAL GENERAL	52.840,24 €	52.040,40 €

*La categoría de operaciones se distingue en operaciones de interior y exterior dadas la diferencia de condiciones salariales existente entre estos dos grupos de empleados, y dadas también sus distintas condiciones laborales.



En la siguiente tabla se aportan datos sobre la brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la compañía:

BRECHA	2023	2022
Administrativos	0,08	0,12
ALTA DIRECCION *	n/a	n/a
Directivos	-0,60	-0,48
Operaciones Exterior **	0,13	0,17
Operaciones Interior ***	0,05	0,24
Responsables y técnicos	0,15	0,16

Datos de 2023

*El colectivo corresponde a 3 hombres.

** En el colectivo de mujeres sobre un 36% pertenece empresas del grupo no-mineras.

***En el colectivo de mujeres solamente hay 3 empleadas.

El Bonus LTI no se hace constar en la masa salarial, por ser devengado en 3 ejercicios y estimando valor 0.

Datos de 2022

*El colectivo corresponde a 4 hombres.

** En el colectivo de mujeres sobre un 38% pertenece a una empresa del grupo no-minera.

***En el colectivo de mujeres solamente hay 2 personas

El Bonus LTI no se hace constar en la masa salarial, por ser devengado en 3 ejercicios y sin posibilidad de conocer su valor para los tres ejercicios posteriores.

La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial es la siguiente:

$$\frac{\text{Mediana Hombres} - \text{Mediana mujeres}}{\text{Mediana Hombres}}$$

A continuación, se detalla la remuneración media de los directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones y el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.

Remuneración Media	Año 2023	Año 2022
Alta Dirección	262.589,65 €	207.310,54 €

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Clasificación del número de despidos	2023	2022
Número de despidos por género		
Hombres	23	9
Mujeres	3	2
Total	26	11
Número de despidos por edad		
Menores de 30 años	4	0
Entre 30 y 50 años	14	9
Mayores de 50 años	8	2
Total	26	11
Número de despidos por clasificación profesional		
Alta Dirección	-	-
Directivos	-	-
Responsables + Técnicos	6	7
Administrativos y Comerciales	2	0
Operaciones	18	4
Total	26	11

Organización del tiempo de trabajo

ICL gestiona el correcto desempeño y el cumplimiento legal de aspectos como los salarios y otras fórmulas de compensación, la jornada laboral, los períodos de descanso, las vacaciones, la protección de la maternidad, la paternidad, los permisos de lactancia y los períodos de excedencia para el cuidado de familiares. Existen varios regímenes de trabajo a turnos en función de las necesidades productivas de las actividades desarrolladas por ICL, en cada servicio de la compañía. Siendo los turnos de trabajo en mina de 06:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 06:00 horas, de lunes a sábado, en las diversas plantas se siguen los mismos horarios de lunes a sábado y/o domingo. En las oficinas existen horarios de 07:00 a 15:00 con flexibilidad de 1h a la entrada y a la salida, horario partido de 08:00 a 14:00 y de 15:00 a 17:00, con 7h45' de trabajo efectivo, con la misma flexibilidad horaria.

El Grupo ICL en España aprobó en su reunión del 26 de mayo de 2023, la política de desconexión digital, la cual se encuentra disponible para todas las personas de la organización.

IBERPOTASH	Horas pérdidas 2023	Horas pérdidas 2022
Súria Mina	76.578	68.510,00
Sallent Mina	1.410	1.102,50
Súria Fàbrica	28.768	24.908,50
Sallent Fàbrica	384	199,68
Súria SG	5.784	5.744,00
Sallent SG	528	112,00

Resto de sociedades	Horas pérdidas 2023	Horas pérdidas 2022
Logística	3.144	4.496,00
Fomdesa	3.264	4.040,00
Fuentes	1.416	1.304,00
Everris	1.248	544,00
Tramer	608	936

En las horas de absentismo se contemplan las IT por enfermedad común, enfermedad profesional y accidente, licencias, faltas injustificadas y horas sindicales.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Como medida de conciliación, en oficinas centrales existe el horario de 7h a 15h con una hora de flexibilidad tanto en la entrada como en la salida. También se han emprendido acciones para facilitar, en ciertos casos, la prestación en teletrabajo con la que se pretende facilitar la conciliación con la vida personal.

Empleados con discapacidad

Integración y accesibilidad de las personas con discapacidad

Durante el ejercicio 2023 se han empleado 5 trabajadores con discapacidad (4 hombres y 1 mujer).

Clasificación del número de personas discapacitadas	2023	2022
Hombres	4	5
Mujeres	1	1
Total	5	6



4.- SALUD Y SEGURIDAD

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

El Grupo ICL IBERIA es consciente de lo fundamental de la salud y seguridad en el trabajo de todos sus empleados, por ello hay un departamento interno en el grupo encargado de cumplir la ley de protección de riesgos laborales y demás normativa vigente. Además, asegura que se han establecido y existen las condiciones de salud y seguridad y se hacen cumplir por todos los empleados desde su contratación, momento el que se pone a disposición del empleado un reconocimiento médico.

Asimismo, anualmente, dentro del Plan de Formación se planifica la formación en materia de prevención, orientada principalmente a la formación de nuevos trabajadores y formación específica para los riesgos del puesto de trabajo.

Los principales indicadores en 2023 y 2022 de la seguridad y salud en el entorno de trabajo de ICL GROUP han sido los siguientes:

Principales indicadores de seguridad y salud en el entorno de trabajo	2023	2022
Nº de horas de formación en PRL (Prevención de Riesgos Laborales)	15.235	20.687
Nº de cursos impartidos en PRL	713	551
Nº de asistentes a los cursos de PRL	10.655	7.509
Nº de reconocimientos médicos	964	905

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.

Durante el año 2023, se registraron 63 accidentes de trabajadores.

En referencia a las enfermedades profesionales, no hay ningún caso reconocido oficialmente durante los ejercicios 2023 y 2022.

Datos de siniestralidad 2023 y 2022

Número de accidentes	Hombres	Mujeres	Total
Ejercicio 2023	62	1	63
Ejercicio 2022	74	1	75
Jornadas perdidas por accidentes			
Jornadas perdidas por accidentes	Hombres	Mujeres	Total
Ejercicio 2023	3.131	58	3.189
Ejercicio 2022	2.196	5	2.201
Promedio jornadas perdidas por accidentes			
Promedio jornadas perdidas por accidentes	Hombres	Mujeres	Total
Ejercicio 2023	93	58	151
Ejercicio 2022	30	5	35
Índices de accidentalidad			
Índices de accidentalidad	Hombres	Mujeres	Total
Ejercicio 2023			
Índice de frecuencia accidentes laborales	36,79	4,11	40,90
Índice de frecuencia enfermedades profesionales	-	-	-
Índice de gravedad accidentes laborales	1,86	0,24	2,10
Índice de gravedad enfermedades profesionales	-	-	-
Ejercicio 2022			
Índice de frecuencia accidentes laborales	32,59	0,44	33,03
Índice de frecuencia enfermedades profesionales	0	0	
Índice de gravedad accidentes laborales	0,97	0,002	0,97
Índice de gravedad enfermedades profesionales	0	0	

Índice de frecuencia= (número de accidentes x 1.000.000) / (horas trabajadas)

Índice de gravedad= (número de jornadas perdidas x 1.000) / (horas trabajadas)

Durante los ejercicios 2023 y 2022 se ha reportado esta información considerando la totalidad de los accidentes de trabajo con baja.

La dirección junto con los mandos y los trabajadores está trabajando en el objetivo de reducir los eventos con lesiones y sin lesiones. Como parte de nuestra estrategia para fomentar una cultura de seguridad, sólida y proactiva, se invierten considerables esfuerzos y recursos para implementar métodos de excelencia en seguridad de primer nivel. La metodología HOP reconoce el error humano y promueve un ambiente de trabajo colaborativo y de aprendizaje. Con la implementación en los siguientes años de dicha metodología, se busca la mejora continua, y cero accidentes.

Organización del dialogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

La compañía considera que la participación y la implicación de la plantilla en las



estrategias, son un buen instrumento para desarrollar y fomentar las mejores prácticas de responsabilidad social, en aspectos tales como las condiciones laborales, la formación, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la inclusión social, el cambio industrial y las reestructuraciones. Intranet, es una plataforma, mediante la cual la compañía pone a disposición de los trabajadores y las trabajadoras información sobre varios aspectos.

Bajo la coordinación del Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Área de Comunicación, la empresa establece vías de comunicación e interlocución permanentes tanto con los representantes de los trabajadores mediante sus órganos colegiados, como con los trabajadores de manera directa.

Existen carteleras y tabloneros de anuncios situados estratégicamente colocados en cada centro de trabajo y en ciertas áreas de la compañía, mediante los cuales se comunica a todo el personal aspectos relacionados con la organización del trabajo (calendarios, horarios, cambios salariales, seguridad, prevención, vigilancia de la salud, procedimientos y normas laborales de nueva implantación, nombramientos, cambios de organización, etc.).

En ICL hay un arraigo sindical histórico, con una representación sindical bien estructurada dentro de la organización. En esta línea, se han creado lazos de comunicación permanente, tanto colectivos (mediante los representantes de los trabajadores, y con el Comité de Empresa, en la que normalmente las personas contactan con los representantes sindicales) como personales. En la compañía hay diferentes órganos colegiados de representación de los trabajadores, y todos están encuadrados en el marco de la legalidad vigente en cada momento.

Con carácter más general, se encuentran los comités de empresa regulados por la Ley orgánica de la libertad sindical y demás normativa laboral.

Cabe destacar que cualquier cambio operativo de tipo organizativo o económico llevado a cabo por la empresa, antes de que se haga efectivo, es sometido a un proceso de negociación con los representantes de los trabajadores.

[El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo](#)

La prevención de riesgos laborales es un pilar estratégico para ICL. Está implantado el sistema de gestión de la seguridad y la salud, de acuerdo con el estándar internacional ISO 45001:2018, ICL se compromete a velar por la seguridad y la salud de los trabajadores, así como de los proveedores, los contratistas y las empresas colaboradoras. ICL hace años que refuerza y mejora el sistema de gestión de la seguridad y la salud. La compañía trabaja para consolidar la cultura preventiva y, por ello, se ha integrado la política de seguridad y de salud en todos los niveles jerárquicos de la empresa, por lo que se han implicado en esta acción tanto los



órganos directivos como los trabajadores y los contratistas.

El compromiso con la política de seguridad y de salud es unánime y ha sido aprobada por la Dirección General, con el apoyo de todo el Comité de Dirección.

El sistema de gestión de la seguridad y la salud de la compañía identifica las actividades principales de la organización, tales como la extracción del mineral dentro de mina, el tratamiento del mineral en las plantas de tratamiento, la distribución y el transporte, además de las actividades de apoyo a las oficinas de la organización y la comercialización y la expedición de las sales sódicas y potásicas.

Con el fin de garantizar la cultura preventiva en todos los centros y cumplir todos los requerimientos legales, ICL trabaja para mejorar las actitudes positivas y proactivas. Asimismo, ICL dispone de medios humanos y técnicos especializados en el sector de la minería y la prevención de riesgos laborales para cubrir todas las necesidades de la plantilla de la organización y proporcionarles la protección que necesitan para desarrollar las funciones que tienen asignadas de una manera segura.

Era necesario seguir trabajando de cara al nuevo reto que se planteaba, un nuevo esfuerzo preventivo ligado a la mejora de la cultura preventiva, trabajar por el cambio en materia de comportamientos preventivos, del liderazgo, de las responsabilidades y actitudes, y del entendimiento de la prevención como beneficio y necesidad de hacer, es decir, poner el énfasis modificador en las personas en todos los niveles organizativos.

Formación

El grupo ICL, facilita en todo momento a sus empleados el desarrollo de habilidades, la formación académica, el aprendizaje práctico y las oportunidades para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria.

Los planes de formación se elaboran para alcanzar los objetivos de la organización, permitiendo que los trabajadores se adapten a la evolución de las competencias del puesto de trabajo a través de:

- Mejorar el desempeño de las distintas funciones y puestos de trabajo para desarrollar los procesos y estrategias empresariales.
- Provocar cambios en las conductas, comportamientos y actitudes, por ejemplo, evitando las malas prácticas en los puestos de trabajo que generan accidentes.
- Inculcar valores acordes con la cultura empresarial, en el caso que nos atañe también relacionados con la cultura preventiva.

- Promover el desarrollo personal y profesional para conciliar intereses del trabajador y de la empresa.
- Cumplir los requisitos legales especialmente, en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Principales indicadores de formación

Indicadores formación	2023	2022
Total horas de formación impartidas	26.112	32.880
Inversión en formación (euros)	429.691	481.975
Nº total de cursos impartidos	1.310	1.739
Nº total de asistentes	13.009	10.970

Distribución formación entre hombres y mujeres

Género	Horas	Nº asistentes	% Horas
Ejercicio 2023			
Hombre	22.892	12.089	88%
Mujer	3.220	920	12 %
Total	26.112	13.009	100%
Ejercicio 2022			
Hombre	29.260	9.822	89%
Mujer	3.620	1.148	11%
Total	32.880	10.970	100%

Tipo de formación (interna o externa)

Tipo de formación	Horas	Nº asistentes	% Horas
Ejercicio 2023			
Interna	9.924	11.165	38%
Externa	16.188	1.844	62%
Total	26.112	13.009	100%
Ejercicio 2022			
Interna	20.677	3.609	63%
Externa	12.203	7.361	37%
Total	32.880	10.970	100,00%

Modalidad de formación

Modalidad de formación	Horas	Nº asistentes	% Horas
Ejercicio 2023			
Online	714	903	3%
Presencial	25.399	12.106	97%
Total	26.112	13.009	100%
Ejercicio 2022			
Online	1.479	1.853	4%
Presencial	31.401	9.117	96%
Total	32.880	10.970	100%

Formación por categoría profesional

Categoría profesional	Horas	Nº asistentes	% Horas
Ejercicio 2023			
Alta Dirección	539	131	2%
Directivos	975	172	4%
Responsables + técnicos	4.818	1.158	18%
Administrativos y comerciales	2.599	670	10%
Operaciones interior	13.744	9.266	53%
Operaciones exterior	3.437	1.612	13%
Total	26.112	13.009	100%
Ejercicio 2022			
Alta Dirección	226	143	1%
Directivos	501	100	2%
Responsables + técnicos	5.608	1.339	17%
Administrativos y comerciales	3.060	738	9%
Operaciones interior	17.443	6.664	53%
Operaciones exterior	6.042	1.986	18%
Total	32.880	10.970	100%

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos y acoso

No se ha registrado ninguna denuncia durante el año 2023 y 2022, por motivo de vulneración de derechos humanos.

Durante el ejercicio 2022 se ha recibido una denuncia por acoso, que ha concluido tras la investigación llevada a cabo internamente por la compañía con una infracción muy grave.



5.- SOCIEDAD

Las acciones de asociación o patrocinio y aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:

Durante el ejercicio 2023, la principal colaboración realizada fue con la Fundació Cardona Històrica, con una contribución de 7.000€.

Las principales colaboraciones realizadas durante el ejercicio 2022 han sido las siguientes:

- Fundación Universitaria del Bages_Lab 0_6: 30.000€. Una iniciativa pedagógica para acercar la ciencia a los niños de 0 a 6 años. ICL contribuye con el conocimiento geológico y también ha establecido una comisión pedagógica para crear contenidos para promover la ciencia entre los niños pequeños. Propuesta didáctica sobre historia y funcionamiento de la mina. También trabajamos en la propuesta de exportar el Lab 0 6 a otros países.
- Kursaal MEET Theatre- Educational Service: 10.000€. Dar apoyo al Servicio Educativo de Teatro, que acerca a niños y jóvenes desfavorecidos de la comarca del Bages-incluidos colegios de Súria y Sallent- a las artes escénicas (teatro, danza y ópera).
- Cardona Foundation (Bages Mining Heritages (Cardona)): 12.000€. Muestra el patrimonio minero en la comarca del Bages, los esfuerzos de ICL en minería sostenible y nuestros métodos innovadores de minería a miles de estudiantes y visitantes (25.000 estudiantes de Cataluña en 2022). Nuestro objetivo es adaptar los materiales pedagógicos a las prácticas mineras presentes y futuras (la mina de Cardona cerró en 1990).
- FUNDACIÓN DEL CONVENTO DE SANTA CLARA: 6.800€. Aportación para la realización de un taller de costura para mujeres en riesgo de exclusión social.
- Convenio empresa-colaboración ingenieros industriales de Cataluña: 5.000€



6.- SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

ICL dispone de procesos para la evaluación de las principales cuestiones sociales, de igualdad de género, así como responsabilidad social y ambiental tal y como se menciona en el informe de grupo.

No obstante, adicionalmente, hay que destacar que los proveedores homologados se evalúan periódicamente en cuestiones sociales y ambientales.

Para ello, Iberpotash dispone de un proceso de evaluación en 3 fases:

Proceso de evaluación en el alta de un nuevo proveedor: por el cual se le solicita documentación relativa a la certificación de sistemas de calidad y medio ambiente, así como relacionada con información estructural y organigrama de la empresa.

Evaluaciones anuales a proveedores y contratistas: El objetivo de la compañía es realizar la evaluación de todos los contratistas y proveedores habituales en periodos máximos de tres años.

Cantidad de empresas a evaluar anualmente:

- **Contratistas:** mínimo de un 20% de las empresas que hayan realizado obras o servicios durante el periodo a evaluar. No se tomarán en consideración los contratistas cuya cifra de facturación sea inferior al 0,01% del total.
- **Suministradores de materiales:** mínimo de un 20% de las empresas que hayan realizado suministros durante el periodo a evaluar. No se tomarán en consideración los proveedores cuya cifra de facturación sea inferior al 0,01% del total.
- **Suministradores de reparaciones:** mínimo de un 20% de las empresas que hayan realizado suministros durante el periodo a evaluar. No se tomarán en consideración los proveedores cuya cifra de facturación sea inferior al 2% del total. Los proveedores nuevos que se vayan incorporando; la frecuencia de la evaluación será de una vez al año.
- **Transportistas:** Se evaluarán las agencias cuya suma de transporte entre ellas, sea al menos el 75% del global del transporte realizado en toneladas (cogiendo los % más elevados de entre todas).

Los criterios considerados para la evaluación de proveedores son los siguientes:

- Se evaluarán siempre los proveedores de servicios y suministros críticos: obras de infraestructura minera, electricidad de la mina y las plantas, vigilancia y seguridad; y los proveedores de reactivos para las plantas, material de seguridad personal, cables eléctricos para las minas, lubricantes y gases, combustibles y cables para máquinas de extracción.
- Se evalúan las agencias cuya suma de transporte entre ellas, sea al menos del 75% del global del transporte realizado en toneladas (cogiendo los % más elevados de entre todas). Se evalúan siempre los contratistas que intervengan en la manipulación del producto acabado. A estos contratistas se les notifica, antes del inicio de sus trabajos, los procedimientos que deben cumplir en cada uno de sus puestos de trabajo, tratamiento similar al personal propio de IBP que interviene en las labores de producto acabado. Es imprescindible la intervención del servicio de IBP responsable de la gestión de estos trabajos, en la evaluación de dichos contratistas.
- Se evalúa a todos los proveedores/contratistas que hayan presentado anomalías en el periodo de evaluación, así como a los 10 contratistas con mayor nivel de facturación durante el año de evaluación. Se evalúan también los 20 proveedores de materiales con mayor nivel de facturación durante el año de evaluación. Anualmente se añaden, a criterio de los responsables de la evaluación, un mínimo de 10 contratistas y proveedores de materiales que no pertenezcan a ninguno de los apartados anteriores.

Cualquier proveedor que no sea autorizado en base a su evaluación, recibe una notificación inmediata de su situación como proveedor no autorizado. Seguidamente se abre una no-conformidad y se le solicita un plan de mejora para conseguir la autorización.

Una vez concluida la evaluación anual, se analizan los resultados obtenidos de los proveedores/contratistas autorizados en base a la calificación global. Aun siendo la calificación satisfactoria, los proveedores/contratistas que presenten anomalías significativas en algunas de las variables analizadas, reciben notificación de los defectos detectados para que realicen las correcciones necesarias. La reiteración de estas anomalías podrá dar lugar a la calificación de proveedor no autorizado.

Los criterios medioambientales para valorar durante la evaluación a proveedores de materiales y contratistas tienen en cuenta si estos disponen de certificados ambientales, tienen una proximidad a 50km, si la recogida de material es por parte del proveedor y si hay trabajos complementarios a realizar en su taller.



Huella de carbono: Se analizan anualmente los materiales/servicios recibidos a través de los proveedores/contratistas en nuestras instalaciones, apostando claramente por la sostenibilidad del territorio, como lo indican los diferentes estudios realizados, lo que provoca un menor impacto de la huella de carbono.

La empresa está sometida a auditorias financieras trimestrales, así como semestrales en el caso de SOX, ambas actualmente realizadas por KPMG.

Finalmente, en relación con proveedores y contratistas, ICL dispone de procesos para la evaluación de las principales cuestiones sociales, entre ellas derechos humanos, de igualdad de género, así como responsabilidad social y ambiental. En materia de derechos humanos en particular, el Grupo ICL dispone de un listado de compañías que representan un riesgo potencial en aspectos relacionados con los derechos humanos de manera que pueda ser identificado antes de ser evaluado para su homologación.

Fuentes Fertilizantes incorpora un proveedor a su cartera en función de unos criterios previamente establecidos “CRITERIOS DE HOMOLOGACIÓN INICIALES DE PROVEEDORES” recogidos en el punto 6.1 del procedimiento de HOMOLOGACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES, CO-PO-03.

Así mismo, Fuentes Fertilizantes realiza una evaluación anualmente de sus proveedores donde participa el Responsable de Sistema de Gestión Integrado junto con el responsable/s del área que corresponde, en el caso de los proveedores de materias primas y auxiliares lo realiza el comité de compras formado por:

Dirección Comercial y Compras

Exportaciones y Responsable de compras

Responsable de Gestión de Almacén y Administración de Compras

Responsable de Calidad, en calidad de secretario

La evaluación periódica de los proveedores de materias primas y auxiliares se realiza teniendo en cuenta:

Una evaluación conjunta realizada por el comité de compras en cuanto a criterios de servicio y producto, fruto de sus experiencias con el proveedor a lo largo del periodo.

Una evaluación realizada en función de las incidencias con proveedores abiertas en el periodo a evaluar.

Ambas evaluaciones se interrelacionan para otorgar una puntuación final del proveedor.



En función de la puntuación final, el proveedor es clasificado como apto o no apto teniendo en cuenta la tabla de clasificación establecida en el procedimiento CO-PO-03.

La evaluación periódica anual del resto de proveedores se realiza solamente teniendo en cuenta, las incidencias con proveedores abiertas en el periodo, otorgando una puntuación final al proveedor. Al igual que los anteriores, el proveedor es clasificado como apto o no apto teniendo en cuenta la tabla de clasificación establecida en el procedimiento CO-PO-03.

Los resultados de las evaluaciones son aprobados por el Responsable de Área, el Responsable de Sistemas de Gestión Integrado y el Responsable de Seguridad y Medio Ambiente. En caso de resultar un proveedor no apto, la Dirección General revisa las evaluaciones para decidir las actuaciones a realizar, sea solicitar acciones correctoras, dejar de comprar o, incluso, con aquellos proveedores que sea necesario, por razones comerciales u otras que lo justifiquen, levantar el veto y continuar trabajando con ellos.

El número total de proveedores evaluados en el 2023 han sido de 47 proveedores (273 en el ejercicio 2022) de los cuales 6 han resultado no satisfactorio.



7.- INFORMACIÓN FISCAL

A continuación, la información fiscal por país relativa a la compañía ICL Iberia y sus sociedades dependientes a lo largo del año fiscal 2023:

País	España	México	Total
Resultado antes de impuestos	-29.937.021	1.057.453	-28.879.568
Impuestos sobre beneficio	2.853.910	-19.018	2.834.892
Subvenciones públicas recibidas	4.877.256	-	4.877.256

Durante el ejercicio 2023 se ha procedido al pago de impuestos sobre beneficios en España por importe de 6.890.687,64 euros, así como, le ha sido devuelto en la declaración del impuesto sobre sociedades del ejercicio 2022 presentada en julio de 2023 un importe de 31.626.107,01 euros. En México el pago de impuestos sobre beneficios se compensó contra pérdidas fiscales de ejercicios anteriores.

Información fiscal correspondiente al ejercicio 2022:

País	España	México	Total
Resultado antes de impuestos	289.968.636	1.163.524	291.132.160
Impuestos sobre beneficio	-55.478.181	600.612	-54.877.569
Subvenciones públicas recibidas	2.006.978	-	2.006.978

Durante el ejercicio 2022 se ha procedido al pago de impuestos sobre beneficios en España por importe de 34.910.264,19 euros. En México el pago de impuestos sobre beneficios se compensó contra pérdidas fiscales de ejercicios anteriores.



ANEXO I.- Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección Informe Responsabilidad Corporativa (IRC) - ICL-Corporate-responsibility ESG Report 2023 Informe Anual (IA) - 20F Final 2023 Accessibility	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados
INFORMACIÓN GENERAL			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	IRC: Who We Are & Where; About Our Business Segments; ICL at a glance IA: Item 4 – INFORMATION ON THE COMPANY B. Business Overview	2.- Información general de la compañía	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	IRC: Global Presence	2.- Información general de la compañía	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	IRC: Our Goals & Targets	-	GRI 102-15
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	IA: Item 4 – INFORMATION ON THE COMPANY- B. Business Overview - Markets and Industries Item 3 – KEY INFORMATION - D. Risk Factors	-	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	IRC: About this report IA: INTRODUCTION	1.- Bases para la Formulación del estado de información no financiera	GRI 102-54
Principio de materialidad	IRC: Our Materiality Assessment	1.- Bases para la Formulación del estado de información no financiera	GRI 102-46 GRI 102-47
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	IRC: Environment, Health and Safety	-	GRI 102-15 GRI 103-2
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	IRC: Resource Management	-	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	IRC: Environment, Health and Safety Biodiversity, Conservation & Environmental Stewardship	-	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	IRC: Environment, Health and Safety Biodiversity, Conservation & Environmental Stewardship	Ver nota (18) de las cuentas anuales	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	IRC: Environment, Health and Safety	-	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	IRC: Environment, Health and Safety	Ver nota (16) de las cuentas anuales	GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección Informe Responsabilidad Corporativa (IRC) - ICL-Corporate-responsibility ESG Report 2023 Informe Anual (IA) - 20F Final 2023 Accessibility	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones 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	IRC: Air Emissions Reduction	-	GRI 103-2 GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	IRC: Waste Management	-	GRI 103-2 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	No material	GRI 103-2
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	IRC: Water & Wastewater Management	-	GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	IRC: Resource Management	-	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	IRC: Energy	-	GRI 302-1 GRI 302-3
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	IRC: Energy	-	GRI 103-2
Uso de energías renovables	IRC: Energy	-	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	IRC: GHG Emissions and Climate Change	-	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	IRC: GHG Emissions and Climate Change Carbon Disclosure Project	-	GRI 103-2 GRI 201-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	IRC: GHG Emissions and Climate Change - Our Goals	-	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	IRC: Biodiversity, Conservation & Environmental Stewardship	-	GRI 304-3

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección Informe Responsabilidad Corporativa (IRC) - ICL-Corporate-responsibility ESG Report 2023 Informe Anual (IA) - 20F Final 2023 Accessibility	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	IRC: Biodiversity, Conservation & Environmental Stewardship	-	GRI 304-1 GRI 304-2
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	IRC: Our People & Culture; Our Diversity, Inclusion & Belonging; Labor & Human Rights	-	GRI 102-15 GRI 103-2
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	IRC: Our People and Culture – People Metrics	3.- Gestión social y de personal - Datos sobre plantilla del ejercicio fiscal 2023 y 2022	GRI 102-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	IRC: Our People and Culture – People Metrics	3.- Gestión social y de personal - Datos sobre plantilla del ejercicio fiscal 2023 y 2022	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	IRC: Our People and Culture – People Metrics (Employee turnover)	3.- Gestión social y de personal - Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 103-2 GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	IA: Item 6 – DIRECTORS, SENIOR MANAGEMENT AND EMPLOYEES – B. Compensation	3.- Gestión social y de personal - Datos sobre plantilla del ejercicio fiscal 2023 y 2022	GRI 103-2 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	-	3.- Gestión social y de personal - Datos sobre plantilla del ejercicio fiscal 2023 y 2022	GRI 103-2 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	IA: Item 6 – Directors, Senior Management and Employees – B. Compensation	3.- Gestión social y de personal - Datos sobre plantilla del ejercicio fiscal 2023 y 2022	GRI 103-2 GRI 405-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección Informe Responsabilidad Corporativa (IRC) - ICL-Corporate-responsibility ESG Report 2023 Informe Anual (IA) - 20F Final 2023 Accessibility	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Implantación de políticas de desconexión laboral		3.- Gestión social y de personal - Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad		3.- Gestión social y de personal - Empleados con discapacidad	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo		Gestión social y de personal - Organización del tiempo del trabajo	GRI 103-2
Número de horas de absentismo		3.- Gestión social y de personal - Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2 GRI 403-9 (2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		3.- Gestión social y de personal - Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 103-2
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	IRC: Environment, Health and Safety	4.- Salud y Seguridad - Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	IRC: Environment, Health and Safety	4.- Salud y Seguridad - Datos de siniestralidad 2023 y 2022	GRI 403-9 (2018)
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	IRC: Labor & Human Rights Planetary Boundaries - Fair & Responsible Employment	4.- Salud y Seguridad - Organización del dialogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	IRC: Our People and Culture - Employees covered by collective bargaining agreements		GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	IRC: Environment, Health and Safety	4.- Salud y Seguridad - El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 (2018)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	IRC: Our people and Culture	4.- Salud y Seguridad - Formación	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional		4.- Salud y Seguridad - Formación	GRI 404-1 por lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección Informe Responsabilidad Corporativa (IRC) - ICL-Corporate-responsibility ESG Report 2023 Informe Anual (IA) - 20F Final 2023 Accessibility	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	IRC: Our Diversity, Inclusion & Belonging	-	GRI 103-2
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	IRC: Our Diversity, Inclusion & Belonging	-	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	IRC: Our Diversity, Inclusion & Belonging	-	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	IRC: Our Diversity, Inclusion & Belonging	-	GRI 103-2
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	IRC: Labor & Human Rights	-	GRI 102-15 GRI 103-2
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	IRC: Labor & Human Rights	-	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	IRC: Labor & Human Rights	4.- Salud y Seguridad - Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos y acoso	GRI 103-2 GRI 406-1
Medidas implementadas para la 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; la abolición efectiva del trabajo infantil	IRC: Labor & Human Rights	-	GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección Informe Responsabilidad Corporativa (IRC) - ICL-Corporate-responsibility ESG Report 2023 Informe Anual (IA) - 20F Final 2023 Accessibility	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	IRC: Corporate Governance - Ethics, Integrity and Compliance	-	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	IRC: Corporate Governance - Ethics, Integrity and Compliance	-	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	IRC: Corporate Governance - Ethics, Integrity and Compliance	-	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-	5.- Sociedad	GRI 102-13
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	IRC: Communities & Social Investment	-	GRI 102-15 GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	IRC: Communities & Social Investment	-	GRI 103-2 GRI 203-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	IRC: Communities & Social Investment	-	GRI 103-2 GRI 203-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	IRC: Communities & Social Investment Our Stakeholder Engagement	-	GRI 102-43
Las acciones de asociación o patrocinio	-	5.- Sociedad	GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección Informe Responsabilidad Corporativa (IRC) - ICL-Corporate-responsibility ESG Report 2023 Informe Anual (IA) - 20F Final 2023 Accessibility	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	IRC: Our Responsible Supply Chain	6.- Subcontratación y Proveedores	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	IRC: Our Responsible Supply Chain	6.- Subcontratación y Proveedores	GRI 102-9 GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	IRC: Our Responsible Supply Chain	6.- Subcontratación y Proveedores	GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-2
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	IRC: Our Stakeholder Engagement - Customers	-	GRI 103-2 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	IRC: Our Stakeholder Engagement - Customers	-	GRI 103-2
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	-	7.- Información fiscal	GRI 207-4 (2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	-	7.- Información fiscal	GRI 207-4 (2019)
Las subvenciones públicas recibidas	-	7.- Información fiscal	GRI 201-4