



**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA  
COMPLEMENTARIO DE DOW CHEMICAL IBÉRICA 2020**

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO DE DOW CHEMICAL IBÉRICA 2020

## Acerca de este informe

Con fecha 28 de diciembre de 2018 se aprobó la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad., la cual supone la trasposición de la normativa europea prevista en la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se impone la obligación de la divulgación de información no financiera y sobre diversidad por parte de determinadas entidades y grupos.

En cumplimiento de la Ley 11/2018, las empresas y grupos de empresas que cumplan determinados requisitos tienen la obligación de publicar un Estado de Información No Financiera verificado que incluya información sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, a la Sociedad, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

El contenido a incluir en el Estado de Información No Financiera ha sido recientemente desarrollado mediante esta Ley, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Los indicadores incluidos en este informe se adecuan a la actividad empresarial y cumplen los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad utilizando estándares de indicadores no financieros que puedan ser de aplicación general y que cumplen con las directrices de la Comisión Europea y los estándares de Global Reporting Initiative (GRI).

Si bien Dow Chemical Ibérica, S.L. cumple dichos requisitos, se acoge a la dispensa indicada en el Artículo 19bis de la Directiva 2013/34/UE y en el Artículo 262.5 de TRLSC, por la cual una sociedad dependiente de un grupo estará dispensada de la obligación de publicar un Estado de Información No Financiera si dicha empresa está incluida a su vez en un Estado de Información no Financiera del grupo superior.

Sin embargo, respecto de la dispensa anterior, la consulta de febrero 2019 del ICAC indica que las sociedades españolas sí estarán obligadas a presentar un Estado de Información no financiera cuyo contenido sea al menos la información complementaria exigida en el artículo 49.6 del Código de Comercio, al ser los requisitos de información de la normativa española más exigentes que la Directiva 2013/34/UE.

La Sociedad está controlada por Dow Inc. y que es a su vez la dominante última del Grupo Dow. El Grupo Dow Inc., ha publicado en su página web el “Environmental, Social and Governance Report” auditado por Deloitte, que integra la información no financiera del Grupo del que la Sociedad forma parte. Con el objetivo de dar cumplimiento al artículo 49.6 del Código de Comercio, la Sociedad ha analizado cuál es la información complementaria a publicar no incluida. En este sentido, los Administradores de la Sociedad han dado cumplimiento a dicho artículo formulado.

Dow Chemical Ibérica S.L. pone a disposición pública en su página web esta información que estará disponible por un período de cinco años desde su publicación.

## Tabla de contenido

<b>ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO DE DOW CHEMICAL IBÉRICA 2020</b> .....	2
Acerca de este informe .....	2
Modelo de Negocio .....	5
Estrategia .....	5
Impacto del COVID .....	6
Estructura organizativa de Dow .....	7
Buen Gobierno .....	8
Grupos de Interés .....	8
Dónde estamos y qué hacemos en España .....	9
Mercados y Soluciones .....	9
Principales riesgos .....	10
Información sobre cuestiones medioambientales .....	13
Políticas .....	13
Principales riesgos .....	15
Contaminación .....	17
Medio Ambiente .....	18
Indicadores de Medio Ambiente .....	20
Economía Circular, prevención, gestión de residuos y emisiones atmosféricas .....	20
Uso sostenible de los recursos .....	21
Cambio Climático .....	21
Protección de la biodiversidad .....	21
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal .....	22
Políticas .....	22
Empleo .....	24
Organización del Trabajo .....	28
Diversidad e inclusión .....	29
Relaciones Sociales .....	31
Accesibilidad .....	31
Igualdad .....	32
Seguridad y Salud .....	33
Documentos locales de prevención riesgos .....	36
Información sobre el respeto de los derechos humanos .....	38
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....	43



<b>Información sobre la sociedad</b> .....	45
<b>Valores</b> .....	45
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b> .....	45
<b>Subcontratación y proveedores</b> .....	46
Consumidores .....	48
Servicio al cliente .....	49
<b>Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario</b> .....	50



## Modelo de Negocio

Fundada en 1897 por Herbert H. Dow en Midland, Michigan (Estados Unidos), Dow es una multinacional química con una de las carteras tecnológicas más amplias de toda la industria. La Compañía lleva más de un siglo innovando y trabajando por un futuro cada vez más sostenible.



## Estrategia





Durante el año 2020 se ha actualizado el análisis de materialidad de Dow que se puede encontrar en el Environmental, Social and Governance Report 2020 en la página 164.

Este análisis se ha realizado para ver el impacto de los aspectos materiales tanto en las actividades de la Compañía como en los Stakeholders, siendo los temas más relevantes para la Compañía en España los siguientes: seguridad en la química, economía circular, residuos en el medioambiente, desempeño económico, consumo de materiales y energía, gestión de aguas y vertidos, emisiones, recursos humanos, diversidad e igualdad, seguridad y salud, cadena responsable y formación. Estos temas materiales se desarrollan a lo largo del informe.

## Impacto del COVID

2020 ha sido un año complicado y desafiante para Dow Chemical Ibérica, marcado sobre todo por el COVID-19 y el confinamiento de todo un país.

Sin embargo, esta situación totalmente excepcional aportó importantes aprendizajes. El primero de ellos es que la pandemia ha dejado patente que el sector químico es esencial. Y lo es porque hay mercados que son necesarios y que no pueden parar su producción. Así, la Compañía vivió de primera mano un incremento de la demanda en los sectores sanitarios y de alimentación, que obviamente cobraron especial importancia durante la primera parte del año.

Asimismo, otra de las grandes revelaciones que reveló la pandemia es que, a pesar de lo atípico de la situación, Dow Chemical Ibérica estaba preparada y rápidamente se adaptó para seguir produciendo a igual ritmo que antes. Y no solo eso, sino que se siguió trabajando intensamente en la preparación de dos importantes paradas programadas para 2021, con lo que eso suponía en cuanto a planificación, formación y aplicación de medidas de seguridad y prevención.

La tecnología y la digitalización de muchas actividades, proceso en el que ya estaba inmersa desde hacía tiempo la empresa, también demostró su utilidad y necesaria implantación. Por primera vez en, Dow Chemical Ibérica auditó instalaciones y procesos de forma remota y en tiempo real, gracias a la utilización de tablets, robots y drones. Asimismo, se realizó rápidamente la transición al teletrabajo de muchas personas de manera muy positiva, gracias a la tecnología y la rápida adaptación de nuestros equipos.

Durante el peor período de la pandemia, Dow Chemical Ibérica mantuvo la producción, dando respuesta a la demanda y preservando la seguridad y la salud de las personas, en momentos en los que ni siquiera había disponibilidad de EPIs ni pruebas diagnósticas como PCR. En el cuarto trimestre, se vio la reactivación paulatina del mercado global químico mucho antes de lo previsto.



## Estructura organizativa de Dow

### Global:

 <p><b>Jim Fitterling</b> Chairman and Chief Executive Officer</p>	 <p><b>Howard Ungerleider</b> President and Chief Financial Officer</p>	 <p><b>Jack Broodo</b> President, Feedstocks &amp; Energy</p>
 <p><b>Neil Carr</b> President, Europe, Middle East, Africa and India</p>	 <p><b>Karen S. Carter</b> Chief Human Resources Officer and Chief Inclusion Officer</p>	 <p><b>Diego Donoso</b> President, Packaging &amp; Specialty Plastics</p>
 <p><b>Mauro Gregorio</b> President, Performance Materials &amp; Coatings; Latin America oversight</p>	 <p><b>Melanie Kalmar</b> Corporate Vice President, Chief Information Officer and Chief Digital Officer</p>	 <p><b>Torsten Kraef</b> Senior Vice President, Corporate Development</p>
 <p><b>Jane Palmieri</b> President, Industrial Intermediates &amp; Infrastructure; Asia Pacific oversight</p>	 <p><b>John Sampson</b> Senior Vice President, Operations, Manufacturing and Engineering</p>	 <p><b>A.N. Sreeram</b> Senior Vice President, Research &amp; Development, and Chief Technology Officer</p>

### En España



**Jon Bilbao**  
Ibérica General Manager and  
Distribution Sales Director EMEA/ DIS



**Ignasi Cañagueral**  
Tarragona Site Director



**Michel Santa-María**  
Key Customer Executive  
Hydrocarbons



**Begoña Martínez de Lecea**  
Finance & Tax Manager Spain and  
Portugal



**Francisco Castillo**  
Lead Counsel Ibérica,  
Russia&CIS, PU EMEA;  
Madrid Office Manager



**Antonia Jenney**  
Packaging & Specialty Plastics  
Senior Sales Director for South  
Europe



**Marina Fernández**  
Sales Manager Ibérica, France,  
Maghreb, Egypt, East Africa and  
West Africa, Dow Construction  
Chemicals



**Antonio Logroño**  
Polyurethanes Ibérica Sales  
Manager & Ribaforada Site Leader



**Claudia Tagliavini**  
Ibérica Public Affairs Leader and  
EMEAI DIS Business  
Communications



**Raoul Milesi**  
Responsible Care® Director for Dow  
Iberica in Spain & Portugal



**Julia Echevarría**  
Hydrocarbons Production Leader



**Jesús García**  
Tarragona Logistics Leader



**Paula Álvarez**  
Tarragona Polyethylene Assets  
Production Director



**Felip Vidiella**  
Sr. Director R&D P&SP - Europe  
MEAF and India



**Ángela Moreno**  
Production Leader Polyglycols  
Surfactants & Fluids



**Contxi Sumoy**  
HR Geo Leader for Dow Ibérica

\*Cargos a mes de diciembre de 2020.

## Buen Gobierno

El compromiso con el Buen Gobierno de la empresa le dota del marco de actuación para progresar en la dirección correcta. Para ayudarse a cumplir sus compromisos, Dow ha puesto en marcha una sólida estructura de gobernanza que garantiza que tanto sus actividades productivas como su programa de sostenibilidad global, satisfaga sus necesidades empresariales y apoye los objetivos ambientales y sociales de la empresa.

Así, el Gobierno Corporativo es una parte integral de sus valores fundamentales. El desarrollo de dichos principios y prácticas se encuentra en la [Guía de Gobierno Corporativo](#), así como en el conjunto de Códigos que incluyen el [Código de Conducta](#), [El Código de Ética Financiera](#), [Derechos Humanos](#), [Suministros Responsables](#), y otras políticas, estatutos y estándares disponibles [aquí](#).

## Grupos de Interés

El papel de Dow en la sociedad va mucho más allá de su propia actividad productiva. Dow entiende que su entorno forma parte de quién es y de a dónde quiere llegar. Por ello, tener una relación de diálogo y transparencia con sus grupos de interés no solo es importante, sino que es necesario para seguir creciendo y mejorando.

Los grupos de interés son los siguientes: clientes, proveedores, Administración, legisladores, técnicos, empleados, empresas de servicios, comunidad y ONGs.

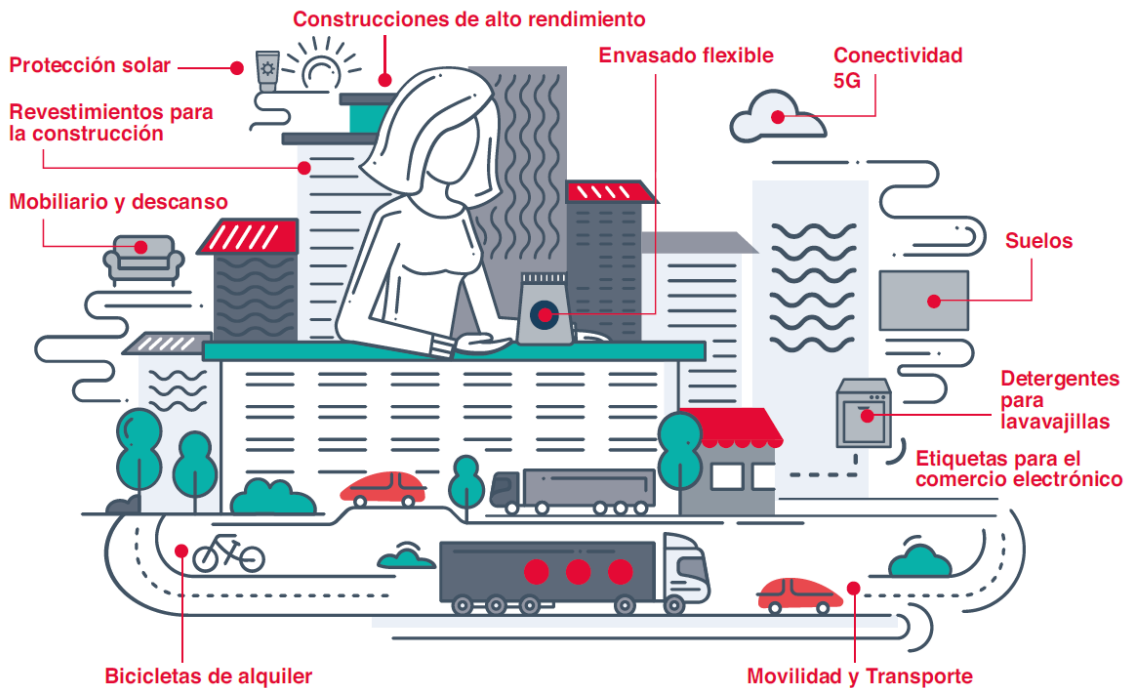


## Dónde estamos y qué hacemos en España

En España, Dow Chemical Ibérica opera en Madrid, Ribaforada y Tarragona.



## Mercados y Soluciones



Dow se alinea en torno a tres grandes áreas de negocio:



## Principales riesgos

### Gestión de riesgos

En Dow Chemical Ibérica, S.L., la Gestión de Riesgos es un proceso efectuado por varios departamentos, atendiendo a los riesgos identificados por Crédito, Tesorería, Medio Ambiente, Salud y Seguridad y, en última instancia, por la Dirección y todo su personal en las distintas áreas. Dicha Gestión de Riesgos está diseñada para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la organización, gestionar sus riesgos dentro de unos parámetros aceptados, y proporcionar acciones preventivas y paliativas que ofrezcan una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos.

A continuación, se detallan los tipos de riesgos identificados, su situación y la actuación de la empresa respecto a los mismos.

## A. Riesgos financieros

Las actividades de la Sociedad pueden estar expuestas a diversos riesgos, entre los que cabe destacar los de tipo financiero: riesgo de mercado, de crédito, de liquidez y del tipo de interés en los flujos de efectivo. La gestión de estos riesgos es responsabilidad del Departamento de Créditos, que garantiza un adecuado control y gestión de los mismos, tanto con carácter previo, como durante y después del desarrollo de sus actividades.

La minimización de tales riesgos viene dada por las siguientes medidas de control y gestión:

**Riesgos de mercado.** El Departamento de Créditos analiza las condiciones del mercado y tiene comunicación con analistas en diferentes partes del mundo. Cuando existen problemas con algún cliente o industria, en especial si tiene operaciones en otros países, se puede, en base a esta información, reducir los límites de crédito y/o modificar los términos y condiciones de pago (plazo más corto o pago por adelantado), según recomienda el analista de la región donde opera dicho cliente.

**Riesgos de liquidez.** Cuando algún cliente tiene demoras en sus pagos, es un indicio de que puede tener problemas de liquidez. En estos casos, el Departamento de Crédito contacta tanto con el representante de su cuenta como con el cliente, para recabar información acerca de la situación financiera de esta empresa y poder realizar un análisis de estados financieros que permita tomar las decisiones adecuadas.

**Riesgos de tipo de interés.** La monitorización de este riesgo es responsabilidad del Departamento de Tesorería, que analiza la relación de los clientes con sus acreedores y verifica su solvencia. En el momento actual, con tasas de interés mínimas, el riesgo de tipo de interés no se considera un factor de riesgo.

**Riesgos de crédito comercial.** La Compañía tiene políticas para asegurar que las ventas se efectúen a clientes con un historial de crédito adecuado. En el caso de demora en el cobro de las ventas realizadas por la empresa, se negocian planes de pago para su recuperación fraccionada aplicándoles el tipo de interés correspondiente. La Sociedad dispone de políticas para limitar el importe del riesgo con cualquier institución financiera. La corrección valorativa por insolvencias de clientes, la revisión de saldos individuales en base a la calidad crediticia de los clientes, tendencias actuales del mercado y análisis histórico de las insolvencias a nivel agregado, está sujeto a un juicio exhaustivo. En relación a la corrección valorativa derivada del análisis agregado de la experiencia histórica de impagados, una reducción en el volumen de saldos implica una reducción de las correcciones valorativas y viceversa.

## B. Riesgos operativos

Los riesgos operativos están contemplados en los Planes de Emergencia Interior (PEI) de los Centros de Producción, teniendo cada uno de ellos su propia evaluación de riesgos, y en los Planes de Emergencia Exterior (PEE). Dichos planes son responsabilidad del Departamento de Medio Ambiente, Salud y Seguridad.

Otra herramienta clave de mitigación de estos riesgos son los planes de calidad implantados en los Centros de Producción y Desarrollo, que incluyen el seguimiento y evaluación de parámetros clave, como el número de horas sin servicio y el mantenimiento predictivo y preventivo de los principales equipos.

**Seguridad.** Asegurar unas condiciones de trabajo adecuadas y seguras con el objetivo de prevenir y detectar situaciones de riesgo, constituye la principal prioridad de Dow en materia de Seguridad y Salud laboral. Así, para garantizar la seguridad y la salud de los empleados en sus puestos de trabajo, el



Sistema de Gestión Preventiva de Dow planifica en cada uno de sus centros actividades preventivas de higiene industrial, incluyendo formación, simulacros de emergencia, toma de muestras y analíticas en los centros, mediciones de higiene industrial en función de la evaluación de riesgos y de los informes finales del año anterior.

**Salud y prevención.** Desde 2001, y a raíz de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y del R.D. 39/1997 por el que se aprobaba el Reglamento de Servicios de Prevención, Dow Chemical Ibérica S.L. creó sus propios Servicios de Prevención en las especialidades de Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada para cubrir sus distintos centros de trabajo. La vigilancia de la Salud está concertada en todos los centros con los servicios de prevención ajena de Quirón Prevención.

En este marco, se realiza anualmente un reconocimiento médico a los empleados y una evaluación de riesgos. A partir de esta evaluación se planifica la acción preventiva que incluye las actividades necesarias para eliminar, reducir y/o controlar los riesgos laborales; completar la información y la formación de los empleados en medidas preventivas; prestar atención a la salud y la ergonomía, así como a las medidas de emergencia.

La formación y comunicación son fundamentales para consolidar aprendizajes y comportamientos. El “Programa Anual de Formación” sirve para mejorar los conocimientos de los empleados sobre la seguridad personal, la higiene industrial, la operación óptima y eficiente de las instalaciones y los protocolos vigentes.

El Departamento tiene además varios programas de Seguridad activos relacionados con la consecución de los cero accidentes, mejorar la salud de los empleados, y días específicos dedicados a la seguridad.

**Ciberseguridad.** La gestión de riesgos de seguridad de la información es un componente clave para un modelo de negocio sostenible y exige que las amenazas se identifiquen y gestionen para proteger los intereses de los accionistas, clientes, proveedores, empleados y la sociedad. La adecuada gestión de estos riesgos garantiza también que la inversión en medidas correctivas esté de acuerdo con el impacto comercial. La estrategia de gestión de riesgos de Dow en este ámbito está alineada con la norma ISO 27002: 2013, un conjunto integral de controles que cubren las mejores prácticas en seguridad de la información.

## Información sobre cuestiones medioambientales

### Políticas



#### Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente:

En Dow, la protección de las personas y del medio ambiente es una parte esencial de todo lo que se hace y de las decisiones que se toman. Todo empleado tiene la responsabilidad de asegurar que los productos y operaciones cumplen la reglamentación gubernamental vigente y los estándares internos de Dow, cualesquiera que sean los más exigentes.

El objetivo es eliminar todos los accidentes, y cualquier impacto adverso al medio ambiente y a la salud, reducir emisiones y residuos y promover la preservación de los recursos del medio en todas las etapas del ciclo de vida de los productos que produce Dow que está comprometida con informar de sus progresos y ser transparentes ante la sociedad.

#### Política de Calidad:

El desempeño de calidad es un compromiso con la excelencia por parte de todo Empleado de Dow. Este desempeño se logra a través del trabajo en equipo y de la Mejora Continua.

Dow se dedica a ser líder en brindar servicios y productos de calidad que cumplen o exceden los requisitos de sus clientes y de todas las partes interesadas clave.

#### Alcance del Sistema de Gestión de la Disciplina de Operación

##### Declaración de Principios del Alcance y Soporte a la Iniciativa ODMS:

El sistema de Gestión de la Disciplina de Operación (ODMS) será utilizado por la totalidad de la compañía, con el objetivo de alcanzar una ventaja competitiva de modo permanente y sostenido. Es responsabilidad de los líderes de todas y cada una de las organizaciones contempladas en el ámbito de la ODMS, el desarrollo de dicho sistema de Gestión y el garantizar su utilización sistemática, consistente y efectiva en sus respectivos departamentos. Lo anterior, permitirá aplicar una metodología común de la gestión de la documentación y de la utilización del conocimiento y experiencia colectivos en la totalidad de los negocios, funciones y geografías de la compañía.

La utilización de una disciplina de operación robusta, estandarizada y basada en el conocimiento y experiencia de la colectividad aportará considerables beneficios económicos, así como permitirá la incorporación de la tecnología asociada a los negocios y el satisfacer los requisitos regulatorios locales de obligado cumplimiento. Esto es de vital importancia para conservar y mantener las ventajas conseguidas mediante la implantación de la iniciativa Six Sigma.

Los detalles específicos de la aplicabilidad en cada Departamento de Dow quedan descritos en el Sistema de Gestión. Los requisitos relativos a Compromiso de Progreso ([Responsible Care](#)), Calidad y Personas aplican a la totalidad de las organizaciones, instalaciones y empleados de Dow. El Sistema de Gestión, en su totalidad, aplica a operaciones de Dow.

## Procedimiento de organización de la Gestión Medioambiental

Dow Tarragona [Site](#)

Procedimiento Organización Gestión Medioambiental

05.01 Responsabilidad del Liderazgo

# Procedimiento de Organización de la Gestión Medioambiental

**Introducción** Este documento presenta la organización y funcionamiento entre la organización de Medioambiente del Departamento de EH&S y las Plantas/Dptos. del [Site](#) de Tarragona.

El establecimiento de la organización y su funcionamiento es necesario para conseguir un sistema de gestión medioambiental (SGMA) operativo.

**Objetivo** Este documento proporciona un procedimiento de organización de la gestión medioambiental, de acuerdo con:

- El estándar de disciplina de ODMS ([Operating Discipline Management System](#))

**Índice** Los temas que se incluyen en este documento son:

Tema	Página
Historial del documento	1-2
Roles y Responsabilidades	2-5
Revisión y Auditoría	5

## Roles y Responsabilidades

A continuación, se definen los roles y responsabilidades que permiten disponer de un Sistema de Gestión Medio Ambiental (SGMA), incluyendo los diferentes términos que pueden aparecer en los documentos [del mismo](#), sus equivalencias o asignaciones.

Rol en el SGMA	Asignado o asumido por:
Representante de la Dirección o Management <a href="#">Representative</a>	Responsible Care Leader (R.C.L.)
Responsable de Medio Ambiente de <a href="#">Site</a>	Environmental Delivery Specialist (Env. D.S.)
Coordinador de Medio Ambiente con Plantas/Dptos.	Environmental Delivery Tech (Env. <a href="#">D.Tech.</a> )
Líder de Producción/Dpto. (P.L.)	Líder de producción de una Planta o Líder de un departamento
Contacto de Seguridad de las Plantas	EH&S Delivery Tech (EH&S <a href="#">D.Tech</a> )



## ISO 14001:2015:

Como parte de su compromiso con el medio ambiente, Dow Ibérica tiene implantados, de manera voluntaria, sistemas de gestión medioambiental según la normativa ISO 14001 en Tarragona desde el año 1999.

El estándar ISO 14001 es la norma más popular del mundo para la realización de una gestión ambiental enfocada al desarrollo sostenible. Ayuda a las empresas a:

-Reducir los impactos ambientales negativos de sus actividades, así como los riesgos que produzcan accidentes ambientales.

-Evaluar continuamente de los requisitos legales minimizando la posibilidad de incumplimientos que deriven en sanciones o multas.

-Mejorar el desempeño ambiental disminuyendo la generación de residuos y emisiones.

-Tener ventajas competitivas para los clientes que exijan esta certificación.



## Principales riesgos

### Riesgos ambientales

Los principales riesgos de carácter ambiental son los derivados de la actividad en los Centros de Producción y Desarrollo de Dow en España y Portugal, ante los cuales el Departamento de Medio Ambiente, Salud y Seguridad establece los elementos de gestión adecuados para minimizar al máximo la probabilidad de aparición de éstos.

La Compañía entiende su compromiso con las personas y con su entorno como una realidad que asume en todas sus actividades diarias. Esta responsabilidad tiene como objetivo el cumplimiento de las normativas legales y, de manera especial, de las medidas internas que Dow tiene establecidas. La aplicación voluntaria de la normativa para la mejora en materia de Medio Ambiente, Salud y Seguridad hace de Dow Ibérica una empresa líder en el sector.

En el marco de esta política de prevención de Medio Ambiente, Salud y Seguridad, el objetivo de este Departamento es prevenir los impactos negativos tanto para el medio ambiente como para la salud, reducir los residuos y las emisiones, y fomentar la conservación de los recursos en todas y cada una de las fases del ciclo de vida de los productos además de garantizar en todo momento que se cumplan las normas vigentes, resoluciones y que se apliquen los elementos de protección o corrección establecidos. Este conjunto de medidas y actuaciones se va adaptando y mejorado año tras año.

Las siguientes son sus líneas principales de acción:

**Cumplimiento de normativas.** Todas las actividades de la Compañía se realizan acorde a las resoluciones y autorizaciones ambientales otorgadas por las administraciones competentes en evaluación ambiental y de carácter sectorial. Las inspecciones regulares y las auditorías periódicas constituyen un componente esencial del Sistema de Gestión, ya que es el medio de valorar los progresos realizados con respecto a la política y a los objetivos establecidos, además de ayudar a la Compañía a evaluar su posición en términos de cumplimiento de la legislación y normativa vigentes. Existe un plan de auditorías estructuradas, tanto externas como internas, así como inspecciones llevadas a cabo por la Administración.

**Certificaciones.** Como parte de su fuerte compromiso en materia de Seguridad, Dow Chemical Ibérica S.L., tiene implantados desde 1999, y de manera voluntaria, sistemas de gestión medioambiental según la normativa ISO 14001:2004 en los centros y las unidades de producción de Tarragona, y fue certificada, de nuevo en 2019, con el sistema de gestión medioambiental de la nueva norma de ISO 14001:2015. Esta norma asegura la completa integración de la Gestión Ambiental con las estrategias de negocio y se ha desarrollado para optimizar el rendimiento del sistema de Gestión Ambiental.

**Formación/Información.** Además de la formación regular en materia de seguridad y emergencia, se organizan actividades de concienciación en gestión ambiental.

**Plan de Gestión de Residuos.** La apuesta de Dow por la economía circular comienza en casa y prueba de ello son los distintos programas de reciclajes, como los de envases pequeños de plástico, metal, papel y cartón, que se llevan a cabo en los centros de trabajo; así como el proyecto de reciclaje de vidrios, pallets y madera, u otras actividades relacionadas con el voluntariado como la limpieza de ríos y playas, parte del proyecto global #PullingOurWeight.

**Vertidos accidentales.** En el Complejo Industrial de Tarragona, para reducir la posibilidad de que se produzcan vertidos accidentales, Dow realiza campañas anuales de medición y reducción de emisiones fugitivas.

Asimismo, en el marco de la gestión de aguas y vertidos en los centros de producción, conforme a las normativas vigentes, se llevan a cabo frecuentes analíticas de aguas de vertidos del emisario conjunto AITASA, una de las cuales incluye todos los parámetros de la Autorización Ambiental Integrada.

También se realizan controles periódicos de balsas, canales y otros, a los que se ha de añadir un proceso de vigilancia constante, con controles periódicos que aseguren la puesta a punto y permitan detectar de forma temprana deterioros en la maquinaria, vehículos pesados y equipos.

#### **Impactos ambientales no contemplados o derivados de cambios en los factores del medio.**

Ante el riesgo de aparición de estos impactos, la misión del Departamento de Medio Ambiente, Salud y Seguridad es asegurarse de que el Equipo de Liderazgo tenga los conocimientos y procesos necesarios para que estos impactos no contemplados o derivados sean los menores posibles.

Como requisito de la ISO14001:2015, Dow Tarragona dispone de un procedimiento de identificación y evaluación de riesgos significativos para cada una de sus plantas de producción.

## Contaminación

### Sostenibles

El concepto que Dow tiene de la sostenibilidad va más allá de su propia actividad, englobando y haciendo partícipe a la sociedad que la rodea y tomando por propios los grandes desafíos a los que trata de contribuir, enfocándose en tres áreas principales:

- **Economía circular** – destacan varios proyectos como la asociación con [Fuenix Ecology Group](#) para producir plástico 100% circular, con el que se fabrica una nueva materia prima hecha de residuos plásticos reciclados que producirán nuevos polímeros Dow; o su iniciativa de hacer carreteras con plástico reciclado, que ha sido reconocida por Fortune en su lista [“Change the World”](#).
- **Protección del clima** - Dow está actualizando su tecnología patentada de deshidrogenación catalítica fluidizada (FCDh), con la cual se obtiene propileno para el suministro de sus unidades y se reduce el uso de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero hasta en un 20%
- **Materiales más seguros** – a través de la incorporación al mercado de alternativas más sostenibles, como es el caso de ECOFAST™ Pure Textile Treatment, que ayuda a los fabricantes de textiles a reducir el uso de agua y colorantes hasta en un 50%

Por tanto, la estrategia de sostenibilidad responde a las necesidades de los clientes, pero también a las del conjunto de los grupos de interés que claman por un rol más activo por parte de las empresas para solventar los grandes retos. Dow trabaja activamente en uno de ellos en especial: el residuo plástico en el medio ambiente. Y como uno de los principales productores de polietileno, es miembro fundador de la asociación [Alliance to End Plastic Waste](#), una iniciativa que representa a más de 40 compañías a nivel mundial y cuyo objetivo es acelerar los esfuerzos para impulsar la innovación, proporcionar recursos necesarios y tomar medidas decisivas para poner fin a los desechos plásticos en el medio ambiente.

### Adaptamos nuestra estrategia de Sostenibilidad para abordar los desafíos más críticos





En junio de 2020, Dow publicó nuevas metas en materia de sostenibilidad, que se alinean a sus Objetivos de Sostenibilidad para 2025, incluyen:

- **Proteger el clima:** Para 2030, Dow reducirá sus emisiones netas anuales de dióxido de carbono en 5 millones de toneladas métricas, o un 15% del valor de referencia de 2020. Además, la Compañía quiere lograr la neutralidad de carbono en 2050, alineándose así al Acuerdo de París. Dow ha asumido el compromiso de implementar y mejorar tecnologías que permitan fabricar productos consumiendo menos recursos y que ayuden a sus clientes a reducir su huella de carbono.
- **Eliminar los residuos:** Para 2030, Dow contribuirá a «eliminar los residuos» propiciando la recogida, la reutilización o el reciclado de un millón de toneladas métricas de plástico a través de iniciativas directas o en colaboración con otros socios. La empresa está invirtiendo y cooperando en el desarrollo de tecnologías e infraestructuras clave para fomentar el reciclaje a nivel mundial.
- **Economía circular:** Para 2035, Dow impulsará la economía circular ayudando a “cerrar el ciclo” al hacer que el 100% de sus productos vendidos y destinados a aplicaciones de envase y embalaje sean reutilizables o reciclables. Dow se compromete a rediseñar y ofrecer soluciones reutilizables o reciclables para las aplicaciones de envasado.

## Medio Ambiente



## Tarragona

- Cumplimiento con el Programa de Reducción de Emisiones Fugitivas.
- Renovación del Sistema de Gestión Medioambiental de la norma ISO 14001:2015.
- **Programa de reciclaje** de pequeños envases plásticos y metálicos en las instalaciones de Dow Tarragona. En 2013, antes de ser introducida esta iniciativa, todos estos envases se llevaban al vertedero, mientras que desde entonces se recuperan prácticamente el 100% y se reintroducen de nuevo en la cadena de consumo.

2020 ha sido un año complicado en el que muchos de los empleados han teletrabajado y la actividad ha sido mucho menos intensa, pero eso no ha impidido que este programa siguiera adelante con el compromiso y apoyo de todos. Evidentemente, el número de envases y vasos reciclados es menor que el del 2019, pero es remarcable y tienen mucho mérito haber recuperado:

- 440.304 vasos
- 79.820 litros de envases
- 4.900 latas prensadas

En agosto de 2020, se produjo un incendio en Tren 2 de Solución durante una actividad de purga en una bomba. Siguiendo los protocolos, desde Dow se activaron los planes de emergencia y se comunicó el incidente a las autoridades competentes. El fuego fue extinguido por el equipo de Dow y con el apoyo de los Bomberos del Parc Quimic de Tarragona. El incidente no causó ningún herido ni afectación o riesgo para el exterior. Se solucionó sin consecuencias, siguiendo los protocolos establecidos y asegurando de esta manera la protección de la seguridad de las personas y del medio ambiente.

## Ribaforada

- En el Centro de Desarrollo y Servicio de Dow Polyurethanes en Ribaforada no se han producido episodios que ocasionasen derrames o fugas durante el 2020.



## Indicadores de Medio Ambiente

Los indicadores ofrecidos a continuación se refieren únicamente a las instalaciones de producción de Tarragona (sub-polígonos Norte y Sur). Hasta la fecha no se registran el resto de las instalaciones de la empresa por considerarse inmateriales.

Consumo Energético total (GWh) <sup>1</sup>	
2018	7234
2019	7068
2020	6939

<sup>1</sup> Estos datos de consumo incluyen consumos directos de combustibles fósiles, electricidad y vapor correspondientes exclusivamente a la planta de Tarragona.

## Economía Circular, prevención, gestión de residuos y emisiones atmosféricas.

Dow Chemical Ibérica lleva a cabo auditorías de eficiencia energética e implementa medidas de eficiencia energética.

La Compañía ha realizado un contrato con una comercializadora para el suministro de energía verde. A través de un contrato de suministro eléctrico con Engie España, los centros de Dow en España pasaron a recibir el 100% de energía renovable desde julio de este año, reduciendo sus emisiones de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) anuales.

Dow está implementando un modelo basado al 100% en energía renovable para operar en sus centros. El contrato de suministro eléctrico con Engie España implica abastecer de 400GWh anuales a todos los centros de producción en el país. Engie suministrará la energía verde contratada a partir de su cartera de generación de renovables localizada en España, integrada tanto por activos propios como por gestionados. Este abastecimiento de energía 100% verde en España es un paso más para reducir las emisiones de carbono de Dow y contribuir para los Objetivos de Sostenibilidad para 2025.

Emisiones PRTR 2020: (Ultima columna Dow Tarragona):

<i>Actualizado 2020: 30/03/2021</i>			
<b>PRTR - 2020</b>			
<i>Revisado 2020: 30/03/2021</i>	<b>DERIVADOS</b>	<b>DOW NORTE</b>	<b>NORTE + SUR</b>
	Cantidad Total (kg/año)	Cantidad Total (kg/año)	Cantidad Total (kg/año)
Metano (CH <sub>4</sub> )	4.408	32.289	36.697,55
Monóxido de carbono (CO)	0	100.554	100.554,27
Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> )	101.636.206	931.910.000	1.033.546.205,77
Hidrofluorocarbonos (HFC)	145	0	144,89
Óxido nitroso (N <sub>2</sub> O)	785	2.139	2.923,83
Amoníaco (NH <sub>3</sub> )	-	-	-
COV distinto del metano	388.632	395.174	783.805,75
Óxidos de nitrógeno (NO <sub>x</sub> /NO <sub>2</sub> )	61.655	432.252	493.906,67
Óxidos de azufre (SO <sub>x</sub> /SO <sub>2</sub> )	0	1.292	1.291,70
Benceno	0	132	132,0
Óxido de etileno	77	0	77,3
Partículas totales en suspensión (PST)	1.181	3.520	4.700,1

## Uso sostenible de los recursos

Consumos de agua (Tarragona)			
	2018	2019	2020
Agua sustraída	8.923.610 m3	11.835.361 m3	8.077.214 m3
Agua consumida	4.547.038 m3	7.024.405 m3	6.254.342 m3
Agua EDAR utilizada en las torres de refrigeración	926.400 m3.	1.053.394 m3	1.153.586 m3

El agua sustraída es agua de río + agua de mar. Ésta, el agua recuperada en EDAR no contabiliza. El agua sustraída se ha reducido en 2020 por la reducción de la producción debido a la pandemia y la parada técnica del Cracker.

El agua consumida se descuenta la que vuelve al mar de terminal y la que se envía a 3rd Party). El agua consumida se ha reducido en 2020 por la reducción de la producción debido a la pandemia y la parada técnica del Cracker.

El agua EDAR utilizada en las torres de refrigeración ayuda a disminuir la cantidad de agua de río. El agua EDAR ha aumentado en 2020 por la puesta en servicio de agua procedente de la EDAR en las dos torres de refrigeración de Dow Sur.

## Cambio Climático

Alcance		2018	2019	2020
Tarragona	1	1,062 kt de CO2	1,088 kt de CO2	1,033 kt de CO2
	2	180 kt de CO2	140 kt de CO2	106 kt de CO2

Las emisiones de CO2 se han reducido en 2020 respecto a 2019 en Dow debido a una reducción de la producción y a una parada técnica realizada de dos semanas en el Cracker de Dow.

## Protección de la biodiversidad



Uno de los Objetivos de Sostenibilidad de Dow hace referencia expresa a Valorar la Naturaleza y ello significa que este concepto está presente en todas las decisiones de negocio. Dow actúa pensando en un futuro sostenible donde la naturaleza ha de ser valorada y cuidada.

Por eso, mantiene estrechos vínculos a nivel internacional y local con organizaciones cuyo fin es proteger la naturaleza y la biodiversidad.



Dow Chemical Ibérica no ha recibido ninguna comunicación en 2020 por parte de la Administración en relación con ningún incidente en materia de protección de la biodiversidad.

El único Espacio Natural Protegido en las proximidades de sus dos centros de producción en Tarragona (sub-polígonos Norte y Sur) pertenece a la Red Natura 2000, Els Prats, formado por unos 370.000 m<sup>2</sup> en terrenos de la Autoridad Portuaria de Tarragona.

En 2020 no se realizaron actividades o iniciativas de protección a la biodiversidad debido al confinamiento forzoso vivido durante la pandemia y a que por seguridad, se eliminaron todas las actividades grupales no esenciales.

## Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal



### Políticas

La Asociación Directa es el modelo de relaciones laborales elegido por Dow. Este modelo fomenta la relación individual entre empleado y supervisor, basándose en la confianza mutua, el entendimiento y la colaboración por objetivos comunes. La Asociación Directa ofrece la ventaja competitiva a los negocios de una plataforma de trabajo flexible para desarrollar sus actividades permitiendo la rápida implementación de iniciativas y adaptación organizativa. Esa ventaja competitiva justifica unas

condiciones socio-laborales mejoradas resumidas a continuación. El modelo que Dow promueve es la base para ser competitiva y adaptarse a los cambios con agilidad y rapidez.

La cultura del desempeño es una parte integral de la estrategia de personas de Dow. A medida que se mira hacia el futuro, todos, como empleados y como equipos, necesitan desarrollar nuevas habilidades, enfoques y mentalidades.

La cultura de alto desempeño de Dow consiste en ayudar a los empleados a dar lo mejor de sí mismos y asegurarse de que desarrollen las habilidades y competencias necesarias para contribuir al éxito de la empresa.

### **Política retributiva**

La política retributiva de Dow consiste en recompensar a los empleados por su compromiso, su desempeño y el éxito de la compañía. Se ofrece un paquete de compensación altamente competitivo entre las empresas con las que competimos por el talento.

Los programas y paquetes de remuneración de Dow, incluido el salario base, el Performance Award anual y los incentivos a largo plazo, están diseñados para ser equitativos y justos.

La ambición de Dow es que los programas y las decisiones de pago sean transparentes.

- **Career Framework y niveles:** todos los puestos están alineados con el Career Framework según las expectativas de experiencia, conocimiento funcional, habilidades interpersonales, resolución de problemas, liderazgo e impacto para el negocio. El Career Framework permite a Dow establecer el valor relativo de los puestos dentro de la organización en 14 niveles según las tareas realizadas, el impacto y las contribuciones al negocio.
- **Rangos salariales:** para cada país, los puestos que se pagan de manera similar externamente (es decir, se encuentran dentro de la misma disciplina de puesto y tienen trayectorias profesionales internas similares) se agrupan en rangos salariales individuales para cada uno de los 14 niveles. Los rangos salariales ayudan a guiar el modo en que se gestiona el salario para los cargos individuales.

Dow ha realizado estudios globales de igualdad salarial durante más de 20 años para evaluar el trato justo y garantizar que sus prácticas salariales se implementen de manera adecuada.

La cultura del desempeño es una parte integral de la estrategia de personas de Dow. Se retribuye en función del rendimiento individual de cada empleado haciendo diferencia en el paquete de compensación total.

Se promueve la cultura del reconocimiento en la que cada empleado marca la diferencia.

## Empleo

En la información cuantitativa que se presenta en este capítulo no se ha tenido en consideración la información relativa a la categoría profesional de estudiantes. El número total de estudiantes en 2020 era de 35.

### Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

location	Mujer		Hombre		Total Count
	Count	%	Count	%	
Madrid	18	55%	15	45%	33
Ribaforada	5	29%	12	71%	17
Tarragona	177	28%	464	72%	641
<b>Grand Total</b>	<b>200</b>	<b>29%</b>	<b>491</b>	<b>71%</b>	<b>691</b>

grupo edad	Mujer		Hombre		Total Count
	Count	%	Count	%	
<30	27	35%	51	65%	78
30-40	67	34%	133	67%	200
40-50	69	31%	157	69%	226
50-60	34	23%	115	77%	149
>60	3	8%	35	92%	38
<b>Grand Total</b>	<b>200</b>	<b>29%</b>	<b>491</b>	<b>71%</b>	<b>691</b>

Categoría CCAA	Mujer	Hombre	Grand Total
Director técnico, Técnico jefe y Técnico	111	166	277
Ayudantes técnicos y de taller	30	79	109
Oficiales de primera administrativos	25	15	40
Oficiales de primera y segunda de Industria y Jefes de Equipo	34	231	265
<b>Grand Total</b>	<b>200</b>	<b>491</b>	<b>691</b>

### Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

location	re/te	Mujer		Hombre		Total Count
		Count	%	Count	%	
<b>Madrid</b>	Regular	18	55%	15	45%	33
<b>Ribaforada</b>	Regular	5	31%	11	69%	16
	Temporary		0%	1	100%	1
<b>Tarragona</b>	Regular	162	27%	428	73%	590
	Temporary	15	29%	36	71%	51
<b>Grand Total</b>		<b>200</b>	<b>29%</b>	<b>491</b>	<b>71%</b>	<b>691</b>

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

grupo edad	Regular		Temporary		Grand Total
	Full time	Part time	Full time	Part time	
<30	54		24		78
30-40	174	6	20		200
40-50	220	3	3		226
50-60	148		1		149
>60	29	5		4	38
<b>Grand Total</b>	<b>625</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>691</b>

location	F/P	Mujer		Hombre		Total Count
		Count	%	Count	%	
Madrid	Full time	18	55%	15	45%	33
Ribaforada	Full time	5	29%	12	71%	17
Tarragona	Full time	168	27%	455	73%	623
	Part time	9	50%	9	50%	18
<b>Grand Total</b>		<b>200</b>	<b>29%</b>	<b>491</b>	<b>71%</b>	<b>691</b>

Sexo	Regular		Temporary		Grand Total
	Full time	Part time	Full time	Part time	
Mujer	176	9	15		200
Hombre	449	5	33	4	491
<b>Grand Total</b>	<b>625</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>691</b>

Categoria CCAA	Regular		Temporary		Grand Total
	Full time	Part time	Full time	Part time	
Ayudantes técnicos y de taller	99	6	2	2	109
Director técnico, Técnico jefe y Técnico	262	3	11	1	277
Oficiales de primera administrativos	38	1	1		40
Oficiales de primera y segunda de Industria y Jefes de Equipo	226	4	34	1	265
<b>Grand Total</b>	<b>625</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>691</b>



## Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Row Labels	Hombre	Mujer	Grand Total
>60	3		3
30-40	2	1	3
50-60	3	1	4
<b>Grand Total</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

Row Labels	Hombre	Mujer	Grand Total
Director técnico, Técnico jefe y Técnico	4		4
Ayudantes técnicos y de taller	1		1
Oficiales de primera administrativos		2	2
Oficiales de primera y segunda de Industria y Jefes de Equipo	3		3
<b>Grand Total</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

## Remuneraciones y brecha salarial

La remuneración media de todos los empleados de España es 4.400 € x 15 (salario base sin pluses ni beneficios).

La remuneración media de los directivos de España es 8.600 € x 15 (salario base sin pluses ni beneficios). Los directivos están incluidos en las categorías de Director técnico, Técnico jefe y Técnico y/o White Collar.

De los datos que se exponen a continuación, las categorías profesionales que se encuentran en la clasificación de White y Blue Collar son:

- Blue Collar: Oficiales de primera y segunda de Industria y Jefes de Equipo.
- White Collar: Director técnico, Técnico jefe y Técnico, Ayudantes técnicos y de taller y Oficiales de primera administrativos.

Nota: en las siguientes tablas de remuneraciones se ha usado la coma en lugar del punto decimal utilizado en el resto de las tablas pero ha de entenderse como tal.

2019

Blue/White Collar	Mujer		Hombre		Brecha
	Count	Promedio salario	Count	Promedio salario	
Blue Collar	34	41,445	230	45,438	10%
White Collar	164	68,219	262	78,391	15%
<b>Grand Total</b>	<b>198</b>	<b>63,621</b>	<b>492</b>	<b>62,986</b>	<b>-1%</b>

Row Labels	Mujer		Hombre		Brecha
	Count	Promedio salario	Count	Promedio salario	
<30	28	36,543	56	39,537	8%
30-40	73	59,093	145	51,458	-13%
40-50	63	75,870	140	66,717	-12%
50-60	31	73,132	121	81,266	11%
>60	3	71,025	30	71,338	0%
<b>Grand Total</b>	<b>198</b>	<b>63,621</b>	<b>492</b>	<b>62,986</b>	<b>-1%</b>

## 2020

Como se puede observar en la tabla, la brecha salarial de la Compañía es positiva atendiendo a las categorías de Blue y White Collar de forma individual mientras que en conjunto sale negativo. La razón de este hecho radica en que, de forma desglosada, el promedio de los hombres es superior al de las mujeres. Sin embargo, al hacer el totalizado, la brecha sale negativa ya que más del 80% de las mujeres se encuentra en la categoría de White Collar mientras que la distribución de los hombres por White y Blue Collar no se produce tanta diferencia.

blue/white collar	Mujer		Hombre		Brecha
	Count	Promedio Salario	Count	Promedio Salario	
Blue Collar	34	45.151	231	47.204	4,5%
White Collar	166	71.964	260	82.057	14,0%
<b>Grand Total</b>	<b>200</b>	<b>67.406</b>	<b>491</b>	<b>65.660</b>	<b>-2,6%</b>

grupo edad	Mujer		Hombre		total	total	Brecha
	Count	salario promedio	Count	salario promedio			
<30	27	40.220	51	41.351	78	40.959	2,8%
30-40	67	61.616	133	53.736	200	56.376	-12,8%
40-50	69	80.186	157	68.347	226	71.962	-14,8%
50-60	34	75.549	115	83.229	149	81.476	10,2%
>60	3	55.163	35	76.608	38	74.915	38,9%
<b>Grand Total</b>	<b>200</b>	<b>67.406</b>	<b>491</b>	<b>65.660</b>	<b>691</b>	<b>66.165</b>	<b>-2,6%</b>

La compañía dispone un registro salarial y ha sido compartido con la comisión de igualdad. El comité puede consultar este registro para tener un control y evitar la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres.

La brecha salarial se calcula en base a las diferencias porcentuales de las medias de retribuciones salariales por nivel del puesto. El valor -2,6%, representa que las mujeres tienen un promedio de retribución superior al hombre

El valor medio de los complementos salariales como son el plus turnos, guardias, retenes, horas extras no dependen del género si no que son valores fijos.

## Medidas de desconexión laboral

Dow Chemical Ibérica está trabajando en el desarrollo de Medidas de desconexión laboral cuya implantación está prevista para 2021.

## Empleados con discapacidad

Dow cuenta actualmente con cuatro empleados con certificado de discapacidad de al menos un 33%.

Dow dispone de certificado de excepcionalidad por la que aplica medidas alternativas a través de contratos de servicios con centros especiales de empleo para cumplir con LGD. Dow está comprometido con la diversidad e inclusión de todas las personas.

## Organización del Trabajo

### Organización del tiempo de trabajo

- Dow cuenta con una política de flexibilidad horaria.
- Lactancia: 21 empleados la disfrutaron en 2020.
- Reducción de jornada: 4 empleados en 2020.

### Absentismo

El total de horas de absentismo en 2020 han sido 54.752 horas de absentismo por enfermedad o accidente no laboral durante el 2020.

Se toman las horas de ausencia por enfermedad y accidente, se multiplica por 8 horas (al día) \*100 y se divide por 1712 horas (al año) \*691 (empleados).

Total absentismo 2020:  $4,63\% = (54752 * 8 * 100) / (1712 * 691)$

### Permisos Parentales

Los empleados disponen de los permisos parentales que permite la ley.

Dow cuenta con una política de flexibilidad que facilita a los empleados y empleadas la conciliación familiar y fomentar el ejercicio corresponsable.

### Programa mejora aptitudes empleada/o

Dow promueve el desarrollo del empleado, animando a líderes y empleados a contar con un plan de desarrollos documentado y acordado con el supervisor.

Además, Dow tiene una política de asistencia a la educación (GEAP) en la que subvenciona formación específica relacionada con la formación del empleado y su plan de desarrollos.

## Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

Dow cuenta con un protocolo de actuación en caso de acoso, así como una política de violencia de género disponible para todos los empleados a través de la guía del empleado.

Además, también dispone de una oficina de Ethics and Compliance, los empleados pueden abrir un caso para denunciar cualquier tipo de discriminación o comportamiento no ético para que se investigue y se resuelva.

## Diversidad e inclusión



Las soluciones que Dow desarrolla e impulsa como empresa están transformando la sociedad y en el centro de esas mismas soluciones están sus empleados. Su diversidad es nuestra fuerza. Ellos reflejan el mundo en el que hacemos negocio y las comunidades en las que vivimos.

No obstante, la diversidad sin inclusión queda reducida a un juego de números. Por eso en Dow ambas van de la mano y nos hacen ser una mejor compañía. Porque ser inclusivo y diverso no sólo es lo correcto, sino que, para Dow, es también lo inteligente. Una empresa inclusiva es más rentable y competitiva en el mercado, por lo que la Compañía ha asumido esta filosofía como un imperativo social y comercial. Dow da tanta importancia a que sus empleados se sientan libres de ser ellos mismos y dar el 100%, que lo ha incorporado a su ambición. “Queremos ser la compañía más inclusiva del mundo”.

Dow es una empresa multinacional integrada por empleados con diferentes edades, razas, religiones, géneros, experiencias, idiomas, orientaciones sexuales y culturas. Sin embargo, todos ellos tienen una



cosa en común: creen que la ciencia es la llave para un presente y futuro mejor. Juntos, con sus diferentes perspectivas y conocimientos, crean y mejoran nuestra cultura corporativa, dando un paso más cada día. En España, Dow tiene numerosos grupos de trabajo en los que los empleados se unen para impulsar la inclusión y la diversidad en diferentes ámbitos:

- **WIN:** trabaja promoviendo el cambio cultural para lograr la paridad de género en todos los niveles y funciones y, con ello, proporcionar una ventaja competitiva a Dow. Es la red de inclusión con más trayectoria en la región, formada tanto por mujeres como por hombres aliados y comprometidos con la igualdad.
- **GLAD:** GLAD es una red comprometida en implementar políticas, prácticas y, sobre todo, ambientes sociales que transmitan seguridad, apoyo y acogimiento, independientemente de la orientación sexual o identificación de género. En 2019 Dow se unió a [REDJ](#), la primera asociación sin ánimo de lucro en España formada por empresas y profesionales con el compromiso común de fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso, donde se valore el talento sin importar su identidad, género u orientación sexual.
- **DEN:** es la red de empleados que se centra en mejorar la percepción hacia las personas con capacidades diferentes, así como servir de herramienta de consulta y soporte para aquellos empleados con dichas capacidades, identificando oportunidades y planes de desarrollo de carrera (retención de talento e inclusión). En marzo de 2019 Dow se convirtió en socio del [Disability Hub Europe](#) (DHub) como resultado de una iniciativa impulsada por Dow Ibérica. Liderado por la Fundación ONCE, y financiado por el Fondo Social Europeo, el objetivo del proyecto DHub es crear un foro europeo donde se promueva la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en el seno de las empresas. Dow cuenta con empleados con discapacidad en plantilla y aplica medidas alternativas a través de contratos de servicio con Centros especiales de empleo y donaciones.
- **PRIME:** Enfocada en empleados mayores de 50 años, PR!ME proporciona un entorno en el que los empleados pueden competir por las oportunidades independientemente de su edad, donde se valora especialmente la experiencia para ofrecer valor y orientación a la siguiente generación. Su misión consiste en aprovechar la experiencia de los empleados en la cúspide de sus carreras para maximizar sus contribuciones y generar crecimiento para la Compañía.
- **RISE:** este grupo de trabajo se centra en el crecimiento profesional y el desarrollo de los nuevos empleados, impulsando su integración desde su entrada en la Compañía. Conexión, *mentoring* y desarrollo del nuevo talento son los objetivos prioritarios de RISE.

En 2020 Dow ha dado la bienvenida a una nueva red de trabajo en España: **GAAN**, que tuvo su origen en Norteamérica en 1999, con el nombre de African American Network (AAN). Debido a su éxito y con la intención de expandir esta red a otras regiones, se rebautizó como Global African Affinity Network (GAAN), para englobar así a todos los empleados de origen africano o con herencia africana que estuviesen viviendo en otras regiones. La misión de GAAN es crear un grupo de trabajo para impulsar diferentes actividades y aprender de la cultura africana.



## Relaciones Sociales

### Convenio

Dow en España se rige bajo el Convenio General de la Industria Química, bajo el cual están cubiertos sus empleados, que es considerado como uno de los más avanzados de la industria y que tiene por ejes principales la igualdad y el impulso de la formación en la apuesta del sector químico por el talento y la competitividad. En 2020 estaba en vigor el XIX Convenio General de la Industria Química.

Además, Dow ofrece un paquete de condiciones socio laborales que en su conjunto superan a las del convenio colectivo de la química.

Dow además cuenta con acuerdos específicos con los comités de empresas.

Comités de Empresa: Dow dispone de 2 comités de empresa uno en Tarragona Norte y otro en Tarragona Sur.

La empresa y los comités tienen implantado un proceso de trabajo en el que se establecen unos objetivos y una relación de trabajo. Dicho proceso está publicado en la guía del empleado y accesible a todos los empleados.

### Formación

Durante el 2020 se han realizado 31.9 horas de formación por empleado.

<b>Sum of Contact Hours</b>	<b>Column Labels</b>		<b>Grand</b>
<b>Row Labels</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
Director técnico, Técnico jefe y Técnico	4.310	3.079	7.389
Ayudantes técnicos y de taller	1.952	923	2.875
Oficiales de primera administrativos	473	310	783
Oficiales de primera y segunda de Industria y Jefes de Equipo	9.150	1.352	10.502
<b>Grand Total</b>	<b>15.885</b>	<b>5.664</b>	<b>21.549</b>

### Accesibilidad

La ambición de Dow incorpora la inclusión entre sus cuatro pilares estratégicos y ello supone valorar y aceptar las diferencias y aprovechar la diversidad de su personal: sus ideas, perspectivas culturales, educación, trabajo y experiencias.

La inclusión ha formado parte de la cultura de Dow desde sus orígenes, pero año tras año la Compañía sube el listón para hacer de la misma un catalizador que genera un cambio positivo dentro de la organización. Así, Dow tiene establecida una estructura piramidal en tres niveles: un consejo de inclusión del Board, que sienta las pautas desde el liderazgo; un consejo de líderes, que influye en el cambio desde el centro de la pirámide; y un consejo de inclusión, enfocado en los grupos de trabajo de empleados que se sitúan en la parte menos alta de la pirámide.

En concreto Dow cuenta con **DEN**, la red de empleados que se centra en mejorar la percepción hacia las personas con capacidades diferentes, así como servir de herramienta de consulta y soporte para aquellos empleados con dichas capacidades, identificando oportunidades y planes de desarrollo de carrera (retención de talento e inclusión). Desde 2019 Dow es socio del [Disability Hub Europe](#) (DHub) como resultado de una iniciativa impulsada por Dow Ibérica. Liderado por la Fundación ONCE, y financiado por el Fondo Social Europeo, el objetivo del proyecto DHub es crear un foro europeo donde se promueva la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en el seno de las empresas.

Dow cuenta con empleados con discapacidad en plantilla y aplica medidas alternativas a través de contratos de servicio con Centros especiales de empleo y donaciones.

En cuanto a las medidas alternativas, en el 2020 se ha realizado contratación de servicios/Donación con los siguientes centros de trabajo:

#### **Fundación Onada**

- Una persona que da servicio de Recepción y gestión del edificio J
- Una persona encargada del almacén de mantenimiento en el Pañol Sur
- La manipulación de cestas navidad
- La recogida y destrucción de documentos confidenciales
- Dos personas encargadas de la limpieza de viales en Tarragona Norte y Sur
- Se ha realizado una donación

#### **Valor Vending**

Se ocupa de la gestión y reposición de las máquinas expendedoras de café y varios.

## **Igualdad**

En Dow no existe la brecha salarial (-2,6%). Es decir, que, a igual nivel y puesto, la remuneración es la misma, no importando el género. Desde el 2010, Dow cuenta con un plan de igualdad que se encuentra publicado en la Guía del Empleado y que es revisado y actualizado de forma constante. Además de las políticas de igualdad que se hallan en dicho plan, se promueve el ascenso de mujeres a puestos de liderazgo a través del grupo de trabajo WIN.



Asimismo, en la encuesta de satisfacción del empleado que Dow lleva a cabo todos los años, siempre se incluyen varias preguntas relacionadas con la igualdad, con el objeto de recibir la percepción de los empleados y de profundizar en posibles propuestas de mejora.

## Seguridad y Salud

### TRIPLE ZERO

Garantizar la Salud y la Seguridad de los empleados, empresas de servicios y comunidades donde Dow está presente es la prioridad principal de la Compañía. Y para conseguirlo sigue un lema: **cero incidentes, cero accidentes, cero excusas**. Esto se alcanza y se mantiene con esfuerzo y compromiso, y se valida con **auditorías** internas y externas que avalan el sistema de gestión y sus resultados mediante la monitorización de la evolución y cumplimiento de los protocolos, así como de todos los procesos y requisitos establecidos.



Dow cuenta con certificaciones de Responsible Care RSE Empresa Responsable de FEIQUE (Federación Empresarial de la Industria Química Española) vigente hasta el 1 de marzo de 2021 y hasta el 15 de mayo de 2023.

El sector químico siempre ha manifestado una especial sensibilidad por los aspectos que abarca lo que hoy es la Responsabilidad Social Empresarial y que particularmente en el sector, encarna la iniciativa [Responsible Care](#). Este programa pionero y voluntario, al que Dow Chemical Ibérica está adherida, ha permitido evolucionar y obtener importantes mejoras en el desempeño de la actividad de las compañías adheridas, constituye hoy los cimientos de la RSE del sector químico y representa su compromiso con los principios del Desarrollo Sostenible.

### Excelencia Preventiva

Dow Chemical Ibérica es una empresa auditada en prevención de riesgos laborales con certificación vigente hasta el 26 de junio de 2021. La Compañía ha sometido su Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales a una Auditoría Legal Obligatoria de conformidad con lo previsto en el artículo 30.6 de la Ley 31/1995 y en el Capítulo V del Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La empresa ha sido distinguida con la calificación de Excelencia preventiva en vigor hasta el 26 de junio de 2020.

Dow Chemical Ibérica comparte unos objetivos globales, llamados Leading Indicators respecto a la Salud y Seguridad de sus empleados y que consisten en un conjunto de indicadores definidos a nivel local y aplicados a nivel global.

#### Indicadores aplicados globalmente

- Situaciones de casi accidente sin daño con causa potencial de impacto a la salud o fatalidad si la situación hubiese sido algo diferente. (“non-injury pLIFE event”)
- Porcentaje de cumplimiento de la formación para los Life Critical Standards
- Resultados de auditorías internas del sistema de gestión EH&S
- Acciones abiertas desde las revisiones del Reactive Chemical and Process Analysis
- Ratio de carga para la gestión de las acciones de cambio- una medida de la cantidad del cambio de trabajo gestionado por un grupo de trabajo normalizado por la capacidad de los trabajadores de implementar dichas acciones



Los programas de análisis de riesgos rutinarios incluyen:

- Revisiones de salud periódicas informados por el role del empleado y la exposición potencial a riesgos específicos en el lugar de trabajo.
- Valoraciones cualitativas de exposición a riesgos químicos, físicos, ergonómicos y biológicos supervisadas por los higienistas industriales profesionales.
- Evaluaciones habituales y re evaluaciones periódicas de riesgos de seguridad de proceso a través de los Análisis de los Niveles de Protección de Dow.
- Análisis de riesgos de seguridad personal realizados como parte de numerosos procesos laborales (ej.: permisos de trabajo, permisos de trabajo seguro, análisis pre-tarea y revisiones pre-inicio).

**Dow cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en los centros de Tarragona Norte y Tarragona Sur,** con representantes de la dirección, departamento EH&S y Delegados de prevención representantes del comité de empresa que se reúnen trimestralmente, durante 2020 con la crisis sanitaria, se han mantenido las reuniones.

## Health

El Health Benefits local, para Dow Ibérica es ADESLAS (asistencia sanitaria/cuadro médico).

## Total Worker Health

Se creó a finales del año 2018 y se ha ido consolidando durante estos últimos años, un equipo de trabajo con en el objetivo de “Total Worker Health” para Promover la salud y el bienestar de los empleados de Tarragona. Participan distintos Health Champions, representantes de distintos departamentos.

En 2020, a causa de la pandemia no se pudieron realizar actividades físicas pero éstas se reanudarán en cuanto sea posible.

Su misión es:

- Recoger propuestas de sus departamentos que mejoren la cultura de salud, la participación en actividades de salud, la selección de opciones saludables.
- Evaluar o pilotar iniciativas relacionadas con Total Worker Health que se pretendan implementar a nivel de Site. Ayudar a ponerlas en marcha una vez aprobadas.
- Proponer iniciativas relacionadas con Total Worker Health para implementar a nivel de Site de su departamento.

Las áreas de trabajo dentro de la estrategia del Site incluyen, entre otras:

- Definición y promoción de opciones saludables.
- Reducción exposición (higiene industrial) en puesto de trabajo.
- Mejora de capacidad de gestión del estrés.

## Accidentes de trabajo

En Dow los esfuerzos en la medición y prevención de accidentes se centran en la clasificación de su potencial para resultar en lo que llamamos consecuencias que alteran la vida. Esto nos permite identificar y enfocarnos en los esfuerzos preventivos sobre los riesgos que plantean la mayor posibilidad de lesiones graves.

Dow cuenta con un sólido programa de seguimiento de “casi accidentes” para aquellas situaciones que no resultan en daños pero podrían haber tenido consecuencias si algo hubiese sido ligeramente diferente.

Estos datos (“non-injury pLIFE event”) se revisan semanalmente para asegurar su investigación e identificar aprendizajes. Estos datos son visibles para todos los empleados y junto con la información actualizada de accidentes en cada centro productivo, región y negocio en la Compañía.

El programa de acción correctiva y preventiva (CAPA) garantiza que cada incidente investigado incluidos todos aquellos que tengan un potencial de graves consecuencias cuente con sólidas medidas correctivas y se apliquen acciones preventivas.

Durante 2020 no se ha producido ningún accidente con baja entre empleados propios de Dow Chemical Ibérica. Además, tampoco se han producido enfermedades profesionales.

## Cero Absoluto

Durante el año 2020 se han producido 2 accidentes considerados como accidente de trabajo restringido de personal de Empresas de Servicios.

Trabajo restringido: En el caso de que un empleado no pueda desempeñar su trabajo habitual debido a un accidente laboral, dicho trabajador es reubicado dentro de la propia compañía en un puesto que pueda realizar hasta su recuperación.

**Índices de Accidentabilidad** - estadísticas de accidentes de trabajo por 200.000 horas trabajadas.

Dow Chemical Ibérica no hace distinción de sus índices de accidentalidad por género, ya que las medidas de seguridad y salud se aplican por igual en la compañía, sin hacer diferencias entre géneros.

Año	Índice de Frecuencia (por 200.000 horas) <sup>2</sup>
2018	0
2019	0
2020	0,11

<sup>2</sup> En esta tabla se incluyen empleados de Dow y de empresas de servicios por frecuencia. Por otro lado, en cuanto el Índice de Gravedad durante el ejercicio 2020 ha sido cero.

El cálculo utilizado para el Índice de Frecuencia es:

$$\frac{\text{nº accidentes con baja} * 200.000 \text{ horas trabajadas}}{\text{horas trabajadas empleados Dow} + \text{horas trabajadas contratistas}}$$

## Documentos locales de prevención riesgos

### Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Dow Ibérica S.L.

Este documento detalla el Programa de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Dow Chemical Ibérica S.L. Las distintas Plantas y Departamentos que operan en los centros de Madrid, Tarragona y Ribaforada, desarrollan sus propios planes y objetivos de Seguridad Salud y Medio Ambiente, alineados con el presente Programa, añadiendo aquellos aspectos que puedan resultar específicos de sus Negocios y/o Funciones correspondientes.

Asimismo, este documento representa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales siguiendo los requisitos especificados en el artículo segundo del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

### Evaluación de riesgos laborales

Para la evaluación de los riesgos en Dow, se utiliza una metodología estándar de evaluación cualitativa de riesgos de Dow, la herramienta de trabajo para las evaluaciones de riesgos es el CORITY implementado en 2019, antes se utilizaba la herramienta QEA.

En cada evaluación de riesgos se realiza una descripción detallada del puesto de trabajo, indicando las principales actividades que se realizan, identificando los posibles riesgos que puedan implicar estas actividades, y estableciendo el tiempo aproximado dedicado a cada una de ellas (frecuencia de la tarea).

Estos riesgos se analizan cualitativamente y, posteriormente, cuantitativamente para evaluar la exposición real del personal afectado.

Para la evaluación cualitativa de los riesgos se estima la prioridad riesgo, determinando la PROBABILIDAD de que ocurra el hecho y la potencial SEVERIDAD del daño (consecuencias). Del resultado de este cálculo, obtenemos la PRIORIDAD, a partir de la cual irá encaminado el programa preventivo y plan de acciones correspondientes.

$$\text{PRIORIDAD} = \text{PROBABILIDAD} \times \text{SEVERIDAD}$$

Todos los agentes regulados mediante la legislación aplicable (productos cancerígenos y agentes relacionados con actividad cuya prioridad ha resultado elevada) entraran dentro del plan de monitorización anual dónde se evaluará la exposición cuantitativa a dichos agentes y se establecerán las acciones pertinentes en caso necesario. Estos análisis son aprobados por parte del contacto (**Global Industrial Hygiene & Personal Safety Expertise Centers**) de Dow para su validación y comunicación al personal involucrado.

Dicha evaluación se revisa anualmente y en caso de que haya cambios considerables se comunican a todo el personal involucrado incluyendo en este ejercicio todos los cambios en los roles de los trabajadores que se han realizado durante el año en curso.

## En 2020 nueva evaluación de riesgos personal Dow frente a COVID-19

Debido a la situación excepcional de COVID-19, y teniendo en cuenta el PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS (SARS-COV-2), publicado por el Ministerio de Sanidad de España ([ver documento](#)), en Dow Ibérica se han evaluado los trabajos de personal Dow

### Programa de Seguridad

#### Auditorías

Las inspecciones regulares y las auditorías periódicas constituyen un componente esencial del Sistema de Gestión, ya que es el medio para valorar los progresos realizados con respecto a la política y a los objetivos establecidos, además de ayudar a la compañía a evaluar su posición en términos de cumplimiento de la legislación y normativa vigentes. Existe un plan de auditorías estructuradas, tanto externas como internas, así como inspecciones llevadas a cabo por la administración. Durante el año 2020 se realizaron las siguientes auditorías:

A continuación, se muestran las actividades realizadas por el servicio de prevención, para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados

- Definición y seguimiento de objetivos personales de Seguridad, Higiene, expectativas y BOC (Balance Of Consequences) en comportamientos de Seguridad.
- Desarrollar un programa para valorar el compromiso personal (interno y contratista) respecto a EH&S / PS. Identificar promotores y reticentes. Definir un programa para mejorar el compromiso, ser un “Sponsor de Seguridad”. Y realizar una ceremonia de entrega de premios de seguridad a las personas identificadas.
- Sesiones prácticas en reuniones periódicas de las plantas (programa Drive to Zero) de los estándares críticos para la vida. Seguimiento sesiones Toolbox. Reuniones semanales y quincenales con técnicos.
- Seguimiento del programa de observación de comportamientos “Behavior-Based Performance (BBP)”.
- Programa de rondas de orden y limpieza.
- Plan de acción para asegurar la reducción de al menos un 5% en el “Work place exposure index”.
- Uso de la herramienta MOC (Management of Change) para documentar y comunicar todos los cambios.
- Seguimiento EAT (Event & Action Tool) – cumplimiento de acciones derivadas de la investigación de incidentes.
- Seguimiento de revisión procedimientos según periodicidad definida.
- Cumplir con el plan de Auto evaluaciones en materia de EH&S.
- Seguimiento de cumplimiento en requisitos legales, estándares de seguridad.
- Seguimiento del programa BBP de observación comportamientos seguros incluido en los objetivos personales y comunicados trimestralmente.
- Realizar investigaciones de los accidentes/incidentes de la plantas y comunicar los resultados.
- Seguimiento cumplimiento de los requisitos legales de EH&S en la herramienta Lista de Tareas del Operation Dashboard.
- Programa PTA (Pre-Task Analysis) – Cumplimentar tarjeta de Análisis previo a la tarea.
- Seguimiento y cumplimiento de programas GMISS (Global Mechanical Integrity Safety Standard).

- Validación de las evaluaciones de riesgos de las empresas de servicios habituales en CTAIMA.
- Gestión de proyectos y paradas dentro de CTAIMA, incluyendo especificaciones técnicas.
- Revisión Planes de Emergencia Particulares.
- Seguimiento del programa de revisión y mantenimiento de Equipos Contra Incendios y Emergencias, siguiendo cumplimiento del estándar 28 de Procedimiento de Revisión de Equipos de Protección contra incendio.

**Formación:** Según informe de horas formación 2020, en Tarragona se impartieron un total de 20.443 horas de las cuales corresponden a las temáticas de Seguridad, Salud y Medioambiente 11.096 horas.

Además, Dow cuenta con un plan de formación para **personal empresas de Servicios**.

También existe un programa de coordinación de actividades empresariales para personal de empresas de servicios, de acuerdo al estándar 30, que define y da a conocer los programas de gestión de seguridad, salud y medio ambiente existentes en Dow Tarragona con la finalidad de ayudar a todas las Empresas que dan servicio de tipo general, construcción, mantenimiento, logística y producción en los centros, a mejorar de manera continua su rendimiento en la prevención de riesgos en el trabajo de sus empleados.

El seguimiento del plan de entrenamiento se puede realizar a través de la web de Empresas de Servicios: Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) ([dow.com](http://dow.com)) donde se puede consultar el cumplimiento del entrenamiento. Todos los requisitos en cuanto a formación que Dow Chemical exige a las empresas de servicio están documentados.

## Información sobre el respeto de los derechos humanos





Dow cuenta con un [Código de conducta](#) que, entre otras muchas cosas, aborda el respeto de los derechos humanos.

El respeto por la dignidad, los derechos y las aspiraciones de todas las personas es el principio básico de la excelencia empresarial de Dow que:

- Reconoce y respeta todas las leyes laborales y de empleo vigentes, incluidas aquellas que tratan la libertad de asociación, la privacidad y la igualdad de oportunidades laborales, en cualquier lugar en el que operemos.
- Cree que trabajar de manera positiva y directa con los empleados es lo mejor para sus intereses.
- Se esfuerza por trabajar de manera cooperativa con representantes de empleados debidamente seleccionados en pro de los intereses de los empleados y la misión de la Compañía.
- Prohíbe el trabajo forzado o no voluntario.
- Cumple con todas las leyes vigentes relacionadas con el trabajo infantil y en contra de la trata de personas.

Dow cree que el respeto por la dignidad, los derechos y las aspiraciones de todas las personas es una piedra angular de la excelencia empresarial. Esta posición se extiende a todos los empleados de Dow y a todas las personas que trabajan en cualquiera de las instalaciones de Dow en todo el mundo. También esperamos que nuestros socios comerciales se comprometan con valores y estándares similares. Esta posición es parte integral de los Valores de Integridad, Respeto por las Personas y Protección de Nuestro Planeta de Dow, y El Estándar diamante, el Código de Conducta Empresarial de Dow ("Código"), que guían el comportamiento y establecen expectativas de conducta ética.

El cumplimiento mundial del Código es fundamental para la posición de Dow en materia de derechos humanos. El Código, aprobado por la Junta Directiva de Dow, ha sido traducido a 24 idiomas y describe su posición en asuntos que van desde la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, hasta los conflictos de intereses, el soborno, la corrupción, la sostenibilidad y la ciudadanía. Todos los empleados deben completar la capacitación para asegurarse de que entienden cómo se aplica el Código a sus trabajos, dónde obtener orientación para preguntas e inquietudes y cómo reportar violaciones.

El Código de conducta de Dow Inc. ("Código") se aplica a todos los directores y empleados de Dow, incluidas todas las subsidiarias y empresas conjuntas que adoptan el Código. Las referencias a Dow o a la Compañía se aplican a todas estas entidades.

No se ha recibido ninguna denuncia relacionada con los derechos humanos en 2020.

### Responsabilidad de todos

El Código puede guiar, pero no puede abordar cada circunstancia posible. En todos los casos, es la responsabilidad de todos actuar con integridad y evitar incluso la apariencia de un comportamiento indebido. Se debe cumplir con todas las leyes vigentes, vivir en virtud de los valores de Dow y, cuando existan dudas, solicitar asesoramiento.

### Valores de Dow

Los valores de Dow son la base del Código. Cada valor es una parte integral del estándar de prácticas éticas de Dow y debería influir en cada acción que realicemos.

- Respeto por las personas

Creemos en el valor inherente de todas las personas. Nosotros, los empleados de Dow, somos el motor de la creación de valor; nuestra imaginación, determinación y dedicación son esenciales para el crecimiento.

- Integridad

Creemos que nuestro compromiso es nuestro producto más esencial, nuestra palabra es nuestro vínculo. Las relaciones que son cruciales para nuestro éxito dependen completamente de nuestra capacidad de mantener los más altos estándares éticos en todo el mundo.

- Protección del planeta

Creemos en la protección de los recursos del planeta. El camino de Dow hacia la sostenibilidad involucra a las mejores personas del mundo con capacidad resolutive trabajando en los mayores desafíos del planeta. Las decisiones que tomamos, las innovaciones que ofrecemos y los objetivos que alcanzamos están impulsados por nuestra intención de “Establecer el estándar para la sostenibilidad”, a fin de hacer que el mundo sea un lugar más seguro, limpio y verde para las próximas generaciones

#### Responsabilidades de los supervisores y líderes

Los hechos valen más que las palabras y Dow espera que sus líderes se aferren a los más altos estándares. Se espera que los supervisores demuestren un comportamiento apropiado, se aseguren de que los empleados cuenten con los recursos necesarios para hacer negocios de manera ética, promuevan una discusión abierta y sean sensibles ante cualquier inquietud. Se puede encontrar asesoramiento adicional sobre las funciones y responsabilidades de los supervisores y líderes en la sección de recursos de la página web interna de la Oficina de Ética y Cumplimiento.

#### Informar

Se mide el compromiso con los valores de Dow según el trato que se tiene entre los propios empleados. Los empleados tienen la obligación de comportarse de una manera que proteja los intereses comerciales de la empresa, su reputación y a los compañeros. Esto incluye tomar medidas para informar de inmediato toda conducta que no sea consistente con el Código, los valores o la ley, incluso si solo se tiene una sospecha razonable de que algo no está bien. Todos los informes de conducta indebida se toman en serio y se tratarán de manera confidencial, de conformidad con una solicitud justa y completa.

Las preguntas e inquietudes sobre conducta apropiada pueden presentarse ante los siguientes:

- Cualquier líder
- Representante de Recursos Humanos
- Abogado de Dow
- Oficina de Ética y Cumplimiento
- EthicsLine de Dow

#### Sin represalias

Se respeta a aquellas personas que presentan inquietudes sobre conducta indebida o posible conducta indebida, y no se tolera que se tomen represalias contra ninguna persona que informe de buena fe una posible infracción o que participe de manera sincera en una investigación.

## El Código, la ley y la política de la Compañía

Dow cuenta con políticas detalladas en muchas áreas cubiertas por el Código y ha adoptado varias mejores prácticas externas y de la industria. Como compañía global, respeta las leyes de muchos países y jurisdicciones.

Se puede consultar con un abogado de Dow o con la Oficina de Ética y Cumplimiento si alguien cree que alguna sección del Código entra en conflicto con la ley local vigente, o si tiene alguna otra pregunta sobre las leyes locales, el Código y otras políticas de la Compañía.

Vivir los valores de integridad y respeto por las personas es fundamental para la forma en que Dow opera y su compromiso con la protección de los derechos humanos.

Dow reconoce y respeta las leyes laborales y de empleo aplicables, incluidas las que abordan la libertad de asociación, la privacidad y la igualdad de oportunidades de empleo, dondequiera que operemos. Cree que trabajar de manera positiva y directa con los empleados sirve mejor a sus intereses. Además, se esfuerza por trabajar en cooperación con representantes de los empleados debidamente elegidos en la búsqueda común de los intereses de los empleados y la misión de la Compañía.

Dow se adhiere a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU).

Dow se esfuerza por impactar positivamente la reducción del trabajo ilegal y la explotación infantil a través del cumplimiento de las leyes de trabajo infantil. Dow entiende que los niños pueden realizar legítimamente tareas que no interfieran con su educación, no afecten negativamente su salud, seguridad y desarrollo, y cumplan con las leyes y regulaciones locales, estatales, nacionales, provinciales e internacionales aplicables.

Dow mantiene a sus socios comerciales a través del Código de Conducta para Proveedores de Dow y su compromiso activo. Debido a que el respeto por las personas y el cuidado de las comunidades son parte de la cultura de Dow, acata y respeta los derechos de propiedad y recursos de los demás.

## El compromiso global de Dow

Dow vive su compromiso con la protección de los derechos humanos a nivel mundial de muchas maneras:

### Socios comerciales

Elige intencionalmente hacer negocios con socios que comparten los valores de Dow y el sentido de responsabilidad global. Se espera que todos sus proveedores (nuevos y existentes) cumplan con su Código de Conducta Empresarial para Proveedores, que especifica sus estándares en torno a las prácticas comerciales y laborales. Espera que todos los socios comerciales de Dow cumplan con el Código y todas las demás leyes y regulaciones aplicables. Dow cuenta con un proceso de trabajo detallado para identificar y gestionar los riesgos de sostenibilidad en toda la cadena de suministro y emplear un proceso de revisión de riesgos de distribución para mitigar los riesgos para los distribuidores de Dow.

Se cuenta con un proceso establecido para las fases de debida diligencia e implementación de fusiones, adquisiciones y formaciones de empresas conjuntas, que incluye una revisión de los riesgos para los derechos humanos antes de la finalización de una adquisición o la formación de una nueva empresa comercial.

### Participación en iniciativas mundiales

Los Valores de Dow y el Código están influenciados y reflejan los principios fundamentales descritos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Dow se comprometió en mayo de 2007 con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus Diez Principios. Los principios 1 y 2 se refieren directamente a las preocupaciones en materia de derechos humanos: que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente; y asegurarse de que no son cómplices de abusos contra los derechos humanos.

Además, Dow opera de plena conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Estos Principios Rectores proporcionan un marco para los gobiernos y las empresas que están comprometidos con la protección de los derechos humanos en todo el mundo. Respetamos la soberanía de los gobiernos de todo el mundo y la responsabilidad de los gobiernos de proteger los derechos humanos de sus ciudadanos. Dow también tiene un papel importante que desempeñar al garantizar el cumplimiento de las leyes, regulaciones y costumbres locales en todos los aspectos de sus operaciones comerciales.

### Proceso de cumplimiento y presentación de informes de Dow

En el caso de que un empleado u otra parte interesada tenga inquietudes con respecto a las condiciones de los derechos humanos, Dow cuenta con varios procesos para informar, investigar y resolver estos asuntos.

Existen planes de respuesta inmediata para identificar y responder a presuntos abusos o violencia contra cualquier persona en cualquier instalación de Dow. Dow emplea a varios cientos de empleados y contratistas en su departamento de Servicios de Emergencia y Seguridad en todo el mundo que cumplen plenamente con los requisitos de capacitación, las políticas y los procedimientos de la Compañía en materia de derechos humanos. Esta capacitación es una condición de empleo y se lleva a cabo de forma regular.

Los Comités Regionales de Ética y Cumplimiento (RECCs), pueden ayudar en la denuncia, investigación y resolución de violaciones de derechos humanos. Los RECCs operan regionalmente en todas las áreas geográficas donde Dow realiza negocios y están compuestos por el líder nacional o regional, junto con personal senior de finanzas, recursos humanos y legal. Cada RECC es responsable de la administración del Código, con la supervisión final del Asesor Jurídico de Dow y el Comité de Auditoría de la Junta Directiva.

Los empleados y otras partes interesadas pueden reportar posibles violaciones por teléfono o por escrito a través de Internet. Dow EthicsLine es una línea de ayuda gratuita, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. La lista de números de teléfono gratuitos disponibles por ubicación está disponible en [www.dowethicsline.com](http://www.dowethicsline.com). Alternativamente, las personas pueden comunicarse con la Oficina de Ética y Cumplimiento directamente al [ethics@dow.com](mailto:ethics@dow.com) o al +1-989-636-2544.

Dow EthicsLine también está disponible en varios idiomas en la web en [www.dowethicsline.com](http://www.dowethicsline.com) para las personas que pueden sentirse más cómodas informando sus inquietudes por escrito. Las mismas salvaguardas de confidencialidad que están en su lugar para los informes telefónicos también están en su lugar para esta opción.

Todas las anteriores medidas son fruto de un análisis de riesgos en materia de derechos humanos y sirven para mitigar y evitar cualquiera que se pueda producir.

## Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Dow dispone de un Código de Conducta ([The Dow Code of Conduct](#)) que resume los principios y políticas éticas creados para tratar cuestiones como el soborno, las contribuciones políticas, la igualdad de oportunidades de empleo y el cuidado al medio ambiente, la salud y la seguridad. Todos los empleados de Dow, estén donde estén, deben aplicar estos principios en el desempeño diario de sus responsabilidades laborales.

### Soborno y corrupción

Dow ha asumido el compromiso de mantener los más altos estándares éticos y legales en sus relaciones en todo el mundo. Esto incluye relaciones con gobiernos, funcionarios del gobierno y otras empresas. No se participa ni se tolera ningún tipo de soborno ni la corrupción.

- Las interacciones con funcionarios del gobierno están sujetas a normas legales complejas. La ley establece sanciones graves por el soborno y la corrupción, incluidas multas sustanciosas y encarcelamiento. Incluso un simple regalo proporcionado a un funcionario del gobierno puede generar sospechas de corrupción.
- Para evitar incluso la apariencia de una conducta indebida, se requiere aprobación previa para todos los regalos y el entretenimiento que superen un determinado límite monetario. La aprobación debe solicitarse y seguirse a través del Registro de regalos y entretenimiento consistente con la Política global de regalos y entretenimiento de Dow. Es importante obtener la aprobación previa antes de ofrecer o aceptar algo de valor (incluidos regalos, comidas, entretenimiento y oportunidades comerciales o de empleo) de un funcionario del gobierno.
- La aprobación previa no es necesaria cuando se requiere un pago para garantizar seguridad o un salvoconducto, pero la persona debe notificar a un abogado de Dow sobre este tipo de pago lo antes posible después del hecho.
- Para evitar el soborno y la corrupción en las transacciones con otras partes comerciales y privadas se requiere un compromiso igualmente atento.

### ¿Quiénes son funcionarios del gobierno?

- Empleados de cualquier gobierno o entidad controlada por el gobierno en cualquier parte del mundo, incluidos funcionarios administrativos de nivel bajo.
- Funcionarios y empleados de empresas comerciales de propiedad del gobierno o controladas por este.
- Funcionarios y empleados de departamentos, agencias y otras entidades nacionales, federales, regionales, locales o gubernamentales.
- Miembros del Congreso, el Parlamento u otros organismos legislativos.
- Candidatos a cargos políticos, partidos políticos y funcionarios de partidos políticos.
- Funcionarios, empleados y representantes de organizaciones internacionales públicas (cuasi gubernamentales), como las Naciones Unidas o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- Cualquiera de los anteriores que haya dejado su cargo en el gobierno hace menos de un año.
- Familiar de cualquiera de los anteriores o persona privada que actúe en calidad oficial para cualquiera de los anteriores o en nombre de ellos. Cuando tenga dudas, comuníquese con un abogado de Dow o con la Oficina de Ética y Cumplimiento.



## No se permiten sobornos

Un soborno es dar u ofrecer algo de valor a alguien para influir indebidamente en una decisión. No ofrecemos, prometemos ni damos nada de valor a un funcionario del gobierno ni a ninguna otra persona para obtener una ventaja comercial. Tampoco podemos aceptar sobornos de otras personas. Entre los ejemplos de soborno se incluye proporcionar un pago a un funcionario del gobierno para lograr lo siguiente:

- Adjudicar un contrato a la Compañía.
- Obtener un trato impositivo o aduanero beneficioso.
- Obtener permisos o aprobaciones regulatorias.
- Sortear o infringir leyes o regulaciones aplicables a la Compañía.

El soborno también incluye las comisiones ilegales: proporcionar o recibir pagos personales para influir en la adjudicación de un contrato u otra transacción comercial.

No se permite usar a un tercero, como un subcontratista, asesor o agente, para pagar un soborno. Tanto Dow como sus empleados pueden considerarse responsables si un tercero paga un soborno en nombre de la Compañía, incluso si no ordenamos el pago. Se recomienda tener cuidado al momento de seleccionar agentes y asesores a fin de garantizar que no haya indicios de que puedan pagar un soborno.

Además, existe un canal de comunicación interno para empleados, una Línea Ética (the [Dow EthicsLine](#)) de ayuda gratuita, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, para aquellos que deseen hacer preguntas sobre la política de Dow, buscar orientación sobre situaciones específicas, reportar cuestiones de conducta o prácticas comerciales no éticas.

Asimismo, Dow también tiene un Código de Ética Financiera ([Code of Financial Ethics](#)) que se aplica a los principales ejecutivos, responsables financieros, responsables de contabilidad, controladores, o personas que realizan funciones similares. En el desempeño de este tipo de funciones, cada responsable de Dow debe exhibir un comportamiento honesto y ético dentro de la Compañía, promover la divulgación y transparencia a través de informes y documentos públicos que la Compañía realiza, cumplir con las leyes, normas y reglamentos aplicables, e informar con prontitud de cualquier violación de este Código de ética financiera.

## Fiscalidad

Con fecha 23 de julio de 2019, se inició a la compañía Dow Chemical Ibérica, S.L. un procedimiento de comprobación e investigación de carácter general en relación con los siguientes conceptos y ejercicios:

- Impuesto sobre Sociedades de los ejercicios del 2014 al 2016.
- Impuesto sobre el Valor Añadido de los ejercicios del 2015 al 2018.
- Retenciones sobre los rendimientos de trabajo, rendimientos de capital mobiliario, arrendamientos inmobiliarios y no residentes de los ejercicios del 2015 al 2018.

Para saber más se puede consultar la Nota 14.8. de las Cuentas Anuales del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020 de Dow Chemical Ibérica, S.L.

## Información sobre la sociedad

### Valores

**Integridad**

**Respeto por las  
Personas**

**Protección  
del Planeta**

### Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos Grupos de interés

## Grupos de Interés

Nuestro papel en la sociedad va mucho más allá de nuestra propia actividad productiva. Nosotros entendemos que nuestro entorno forma parte de quiénes somos y de a dónde queremos llegar. Por ello, tener una relación de diálogo y transparencia con nuestros grupos de interés no solo es importante, sino que es necesario para seguir creciendo y mejorando.

**Clientes,  
Proveedores**



**Administración,  
Legisladores,  
Técnicos**



**Empleados y  
Empresas de  
Servicios**



**Comunidad,  
ONGs**



### Acciones de asociación o patrocinio

Dow pertenece y participa en múltiples asociaciones, organizaciones e instituciones de ámbito nacional, regional y local como parte de su compromiso con el desarrollo sostenible de la región en la que opera.

Dow asume el papel de liderazgo como un compromiso y una responsabilidad que le lleva a ser proactiva en las principales organizaciones empresariales y sociales que actúan en representación de la industria, el comercio y la sostenibilidad tanto en España como en Europa, más allá de sus numerosos compromisos globales.

Industria	
Comercio	
Plásticos	
Innovación y Sostenibilidad	
Inclusión	

Además, cuenta con un programa de donativos que focaliza sus proyectos de colaboración en áreas que define como estratégicas y respaldan su política de negocio. Por eso, solicita que las asociaciones con las que colabora alineen sus proyectos a áreas de interés concretas.

Para el período 2020, objeto de este informe éstas han sido la inclusión, la sostenibilidad y las vocaciones STEM.

En 2020 Dow ha donado 187.500 euros a 21 organizaciones.

## Subcontratación y proveedores

El Equipo de Compras de Dow colabora con [proveedores](#) de todo el mundo y trabaja con ellos para cumplir y superar sus objetivos de rentabilidad, crecimiento, innovación y sostenibilidad.

Para ello, Dow establece unas políticas por las que los proveedores deben:

- Demostrar un compromiso con relaciones de suministro fiables y de calidad
- Proporcionar soluciones, servicios y materias primas únicas que apoyen la innovación
- Colaborar con Dow para impulsar la ventaja competitiva y el rendimiento del producto a través de la diferenciación
- Unirse a Dow en los esfuerzos para establecer nuevos estándares de sostenibilidad y encarnar conductas comerciales altamente responsables y éticas, incluyendo prácticas laborales sostenibles

Además de estos criterios, la Compañía busca colaborar con empresas que entiendan y compartan sus valores, por lo que la toma de decisiones en relación con los proveedores se basa en una serie de factores y no únicamente en criterios económicos.

Por ejemplo, Dow espera que sus proveedores participen en [REACH](#) (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals), el sistema de la Unión Europea para la gestión de productos químicos que

representa una oportunidad significativa para que fabricantes de productos químicos, proveedores y clientes trabajen juntos.

En esta línea, se pide también que estén adheridos a [Responsible Care®](#), la iniciativa voluntaria global de la industria química para mejorar continuamente la salud, la seguridad y el desempeño ambiental.

Toda la información relativa a las políticas, normas, expectativas, condiciones y requisitos respecto a proveedores, suministradores, subcontratas y compras en Dow, está disponible en: <https://corporate.dow.com/en-us/about/suppliers/info.html>.

En España, Dow solo adquiere servicios, no materia prima. Todos los contratos de Dow cumplen el Código de Conducta Comercial e incluyen cláusulas aplicables al mismo y a sus subcontratas relativas a:

- Los Derechos Humanos y la mano de obra.
- El Respeto por la Libertad de Asociación y los Convenios Colectivos.
- La Prohibición del Trabajo Forzado u Obligatorio.
- La Prohibición del Hostigamiento y Abuso de Mano de Obra.
- La Prohibición del Trabajo Infantil.
- La Prohibición de Discriminación.
- El Horario Laboral y Salario Adecuados.
- El Medio Ambiente, la Salud y la Seguridad.
- Respeto por el Medio Ambiente.
- Proteger la Salud y la Seguridad.
- Requerimientos Éticos y Legales.
- Evitar Conflictos de Intereses.
- Prohibición de Sobornos.
- Competencia Leal.
- Contabilidad exacta y registros de negocios, lavado de dinero y de información privilegiada.
- Proteger la Información.
- Cumplimiento de las normas legales mencionadas en este Código, los proveedores cumplirán con todas las otras leyes aplicables al suministro de productos o servicios a Dow.
- Comercio Internacional.
- Países sancionados.
- Informe de Conductas Fraudulentas.

Dow Pertenece a la AEQT (Associació Empresarial Química de Tarragona) en cuyo seno se certifican las empresas de servicios que trabajan en el polo químico de Tarragona para mejorar la calidad de los conocimientos en seguridad de los trabajadores y garantizar los servicios. De forma sostenida desde hace ya 6 años los indicadores se han reducido de 15 a 2 accidentes con baja por millón de horas de media tanto en personal propio de empresas AEQT como empresas de servicio trabajando en empresas miembro de la AEQT y este descenso se mantiene de forma sostenida.



La AEQT ha ayudado a las empresas miembro y a las empresas de servicio que se han unido, creando una asociación propia que se llama AEST (Associació d'Empreses de Serveis de Tarragona). Con este trabajo en tándem se ha logrado que la seguridad en Tarragona sea un ejemplo en el mundo.

Este proyecto de la AEQT y la AEST empezó con mejorar la seguridad en las empresas de servicio luego se ha centrado en la calidad en la ejecución de los trabajos, porque si los trabajos se hacen con seguridad también repercute en la seguridad, repercute en los costes y en la productividad.

Todos los proveedores que trabajan en Dow primero son auditados y certificados por SGS para conseguir una homologación que posteriormente valida el Supplier Management Team (SMT) de Dow. Dow sólo trabaja con proveedores que estén previamente homologados así.

En 2020 se homologaron 7 nuevas empresas de servicios que firmaron el Código de Conducta de Dow. Hasta 2018, Dow exigía a sus proveedores estándares altos en materia de seguridad. En 2019, se introdujo el concepto de calidad y los proveedores fueron homologados con preguntas sobre calidad. En 2021, Dow ha introducido criterios medioambientales y sociales en sus nuevos proveedores. Los que han sido auditados en 2021 han superado estos criterios.

En total, hay 391 empresas de servicios activas (331 de Tarragona + 60 de Ribaforada)

Tarragona - 331 suministradores:

- 114 habituales – de ellos, el 100% tienen presencia local
- 50 habituales discontinuos - de ellos, el 100% tienen presencia local
- 167 no habituales - de ellos, alrededor del 80% tienen presencia local (solo algunos de los suministradores de materiales son globales)

Ribaforada: 60 suministradores – 100% de ellos son locales

## Consumidores

### Gestión responsable de productos

La [gestión de productos químicos](#) incluye una amplia gama de esfuerzos y prácticas para garantizar la fabricación, distribución, manipulación y eliminación de productos químicos de forma segura. Estas prácticas abarcan todo el ciclo de vida del producto, incluyendo:

- Ensayos de productos
- Evaluación de las posibles exposiciones de los productos en sus aplicaciones previstas
- Identificación de oportunidades para gestionar los riesgos para la salud humana y el medio ambiente
- Registro de nuevos productos con las autoridades competentes

Asimismo, la Compañía desarrolla, fabrica, transporta y comercializa sus productos de forma responsable, propiciando que éstos se manipulen de forma segura y se reciclen o eliminen correctamente.

### Cumplimiento de las regulaciones del producto

Dow apoya las reglamentaciones de productos coherentes y coordinadas a nivel mundial, nacional y regional para complementar los esfuerzos voluntarios de la industria y garantizar unas condiciones operativas equitativas. Cuando se requieren nuevas regulaciones, la posición de Dow se basa en los principios científicos establecidos para definir condiciones seguras de uso. De esta forma, promueve que los reglamentos se fundamenten en principios de evaluación y gestión de riesgos que sean predecibles, flexibles y capaces de abordar responsablemente los requisitos económicos, medioambientales y de seguridad.



Además, Dow apoya los principios de cooperación regulatoria del Consejo Internacional de Asociaciones Químicas ([ICCA](#)) para facilitar el comercio, utilizar eficazmente los recursos y mejorar la competitividad de la industria manteniendo, al mismo tiempo, altos estándares de seguridad.

### Transición a un planeta y una sociedad más sostenibles

Dow impulsa el concepto de química sostenible desde un punto de vista innovador y enfocado a la resolución de problemas y el suministro de soluciones a los desafíos globales críticos. De hecho, dentro de sus [Objetivos de Sostenibilidad](#) para 2025 hay un indicador que hace referencia directa al aumento de la confianza en la tecnología química.

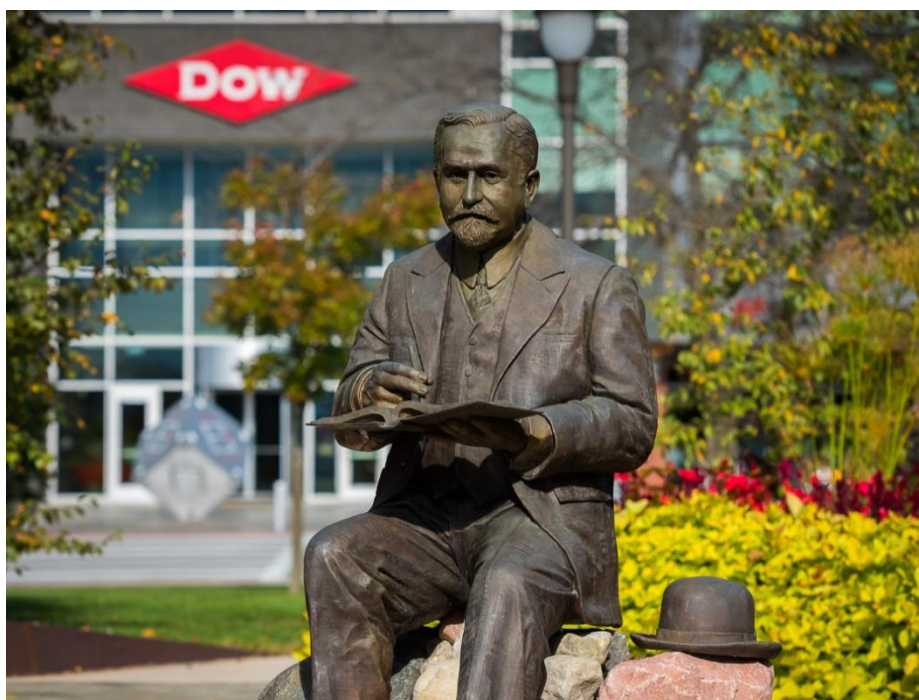
Y precisamente para aumentar esta confianza es necesaria la transparencia, el diálogo, la colaboración y la investigación. Lograr el progreso hacia este objetivo requiere del compromiso de los grupos de interés en toda la cadena de valor de la industria química. Como parte de este objetivo, Dow aboga por unas normas de gestión química sólidas en todo el mundo, centrándose en la cooperación reglamentaria internacional y garantizando que las regulaciones estén orientadas, sean flexibles y estén posicionadas para incluir nuevas tecnologías de seguridad de productos.

### Liderazgo de la industria en el cuidado responsable

Durante los últimos años, Dow ha codirigido los esfuerzos dentro del Consejo Internacional de Asociaciones Químicas ([ICCA](#)) para impulsar el avance de las iniciativas de gestión de productos químicos, entre las que se incluyen el Global Charter y la Estrategia Global de Productos (Global Product Strategy - GPS) del programa Responsible Care®. Dow lidera esta Estrategia Global de Productos y con ello está ayudando a la industria química global a ser más transparente al proporcionar acceso a la información a coproductores, clientes, gobiernos, administraciones y público en general.

### Servicio al cliente

Dow cuenta con una página de Servicio al cliente, <https://www.dow.com/es-es/support.html>, en la que ofrece toda la información relativa a sus productos, los recursos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y Otra Información Reglamentaria. En esta página también se ofrece información de contacto telefónica y electrónica para gestionar consultas y reclamaciones.



## Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado	Omisión
<b>Modelo de Negocio</b>	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	Modelo de negocio (Mercados y Soluciones)	
			GRI 102-4 Localización de las actividades	Dónde estamos y qué hacemos en España	
			GRI 102-6 Mercados servidos	Modelo de negocio (Mercados y Soluciones)	
			GRI 102-7 Dimensión de la organización	Modelo de negocio	
			GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Modelo de negocio (Principales Riesgos)	
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Información sobre cuestiones medioambientales (Políticas)	
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	Información sobre cuestiones medioambientales (Principales Riesgos)	
			GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave		
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos		
			GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	Climate Risks and Opportunities de Environmental, Social and Governance Report 2020 - Dow Inc.	
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Información sobre cuestiones medioambientales (Principales Riesgos)	
			GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales		
			GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales		
		· <i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</i>		GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	Información sobre cuestiones medioambientales (Políticas)
GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales					
GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos					
· <i>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</i>			GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Resultados de las Cuentas Anuales del	

				ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020 de Dow Chemical Ibérica, S.L.	
		· <i>Aplicación del principio de precaución</i>	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	Información sobre cuestiones medioambientales (Políticas)	
		· <i>Provisiones y garantías para riesgos ambientales</i>	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	Nota 11 de las Cuentas Anuales del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020 de Dow Chemical Ibérica, S.L.	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305)	Contaminación (Sostenibles)	
			GRI 302-4 Reducción del consumo energético	Contaminación (Sostenibles)	
			GRI 302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de los productos y servicios	Contaminación (Sostenibles)	
			GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Contaminación (Sostenibles)	
			GRI 305-7 NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas	Economía Circular ,prevención, gestión de residuos y emisiones atmosféricas	
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 306)  Puede darse cobertura con GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3	Economía Circular ,prevención, gestión de residuos y emisiones atmosféricas	
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		GRI 303-3 Extracción de agua	Uso sostenible de los recursos (Consumos de agua)	
			GRI 303-5 Consumo de agua	Uso sostenible de los recursos (Consumos de agua)	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300)	Contaminación (Sostenibles)	
			GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	Raw Material Efficiency de Environmental, Social and Governance Report 2020 - Dow Inc.	
			GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos	Raw Material Efficiency de Environmental, Social and Governance Report 2020 - Dow Inc.	
			GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados	Medio Ambiente	
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables		GRI 102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía)	Economía Circular ,prevención, gestión de residuos y	

				emisiones atmosféricas	
			GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	Indicadores de Medio Ambiente (Consumo Energético)	
			GRI 302-4 Reducción del consumo energético	Indicadores de Medio Ambiente (Consumo Energético)	
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Cambio Climático		
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Cambio Climático		
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Climate Risks and Opportunities de Environmental, Social and Governance Report 2020 - Dow Inc.		
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300)	Contaminación (Sostenibles)		
		GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Climate Risks and Opportunities de Environmental, Social and Governance Report 2020 - Dow Inc.		
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Contaminación (Sostenibles)		
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI)	Contaminación (Sostenibles)	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 304 Biodiversidad)	Protección de la biodiversidad		
		GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Protección de la biodiversidad		
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Políticas sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Políticas sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
			GRI 102-35 Políticas de remuneración	Política retributiva	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Principales Riesgos		

		sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización	Empleo (Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional)		
		GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores			
		GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad (indicar número total además del porcentaje).			
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Empleo (Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo)		
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Empleo (Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional)		
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región <b>considera el dato de despidos</b> . Especificar de forma separada por sexo, edad y clasificación profesional.	Empleo (Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional)		
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Empleo (Remuneraciones y brecha salarial)		
	Brecha Salarial	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Empleo (Remuneraciones y brecha salarial)		
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Empleo (Remuneraciones y brecha salarial)		
	La 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	GRI 102-35 Políticas de retribución	Empleo (Remuneraciones y brecha salarial)		
GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución (para el enfoque de gestión)					
Implantación de medidas de desconexión laboral	Información cualitativa sobre medidas implantadas	Empleo (Medidas de desconexión laboral)			
Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables).	Empleo (Empleados con discapacidad)			
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.	Organización del Trabajo (Organización del tiempo de trabajo)		
	Número de horas de absentismo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a)	Organización del Trabajo (Absentismo)		
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar	GRI 401-3 Permisos parentales	Organización del Trabajo (Permisos parentales)		



		el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 103-2 Enfoque de gestión	Organización del Trabajo (Permisos parentales)		
Salud y seguridad		Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 403 Salud y Seguridad). Se puede reportar con el 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-8	Seguridad y Salud		
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y Salud (Accidentes de trabajo)		
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y Salud (Accidentes de trabajo)		
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva)	Relaciones Sociales (Convenio)		
			GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales			
			GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo			
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Relaciones Sociales (Convenio)		
		Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Relaciones Sociales (Convenio)		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza)	Relaciones Sociales (Formación)		
			GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas			
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	Relaciones Sociales (Formación)			
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Accesibilidad			
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades)	Igualdad			
	Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Diversidad e inclusión			
	Medidas adoptadas para promover el empleo		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 401 Empleo)	Accesibilidad		
			GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Organización del Trabajo (Programa mejora aptitudes empleada/o)		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Organización del Trabajo (Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo)			
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Accesibilidad			

		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Diversidad e inclusión	
			GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Organización del Trabajo (Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo)	
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	.	Información sobre el respeto de los derechos humanos	
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Información sobre el respeto de los derechos humanos	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Información sobre el respeto de los derechos humanos	
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	Información sobre el respeto de los derechos humanos	
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	Información sobre el respeto de los derechos humanos	
			Prevenición de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	Información sobre el respeto de los derechos humanos
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Información sobre el respeto de los derechos humanos	
			GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Información sobre el respeto de los derechos humanos	
			GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	Información sobre el respeto de los derechos humanos	
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	Información sobre el respeto de los derechos humanos		
GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Información sobre el respeto de los derechos humanos				

		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	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 406 No discriminación; 407 Libertad de asociación y negociación colectiva; 408 Trabajo Infantil; 409 Trabajo forzoso u obligatorio y 412 Evaluación de Derechos Humanos)	Información sobre el respeto de los derechos humanos	
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
			GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno (No se permiten sobornos)	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
			GRI 205-1 Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) - Si la entidad presenta el 205-2, también cubre con éste indicador este requisito de la ley	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno (No se permiten sobornos)	
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno (No se permiten sobornos)	
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	Información relativa a la lucha	

			GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	contra la corrupción y el soborno	
<b>Información sobre la sociedad</b>	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Modelo de Negocio (Buen Gobierno)	
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Modelo de Negocio (Buen Gobierno)	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Modelo de Negocio (Principales riesgos)	
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	Modelo de Negocio (Principales riesgos)	
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Información sobre la sociedad (Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible)	
			Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Información sobre la sociedad (Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible)
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	Información sobre la sociedad (Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos)	
			GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Información sobre la sociedad (Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible)	
		Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	Información sobre la sociedad (Acciones de asociación o patrocinio)	
			GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	Company profile de Environmental, Social and	

				Governance Report 2020 - Dow Inc.	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión ( con visión a los GRI 308 y GRI 414)	Subcontratación y proveedores		
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 Cadena de suministro	Subcontratación y proveedores		
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión ( con visión a los GRI 308 y GRI 414)	Subcontratación y proveedores		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	Subcontratación y proveedores		
		GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	Subcontratación y proveedores		
		GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	Subcontratación y proveedores		
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	Consumidores		
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	Servicio al cliente		
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	Consumidores		
		GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.	Servicio al cliente		
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	Nota 14 de las Cuentas Anuales del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020 de Dow Chemical Ibérica, S.L.		
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	Nota 14 de las Cuentas Anuales del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020 de Dow Chemical Ibérica, S.L.		
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Nota 10.4. de las Cuentas Anuales del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020 de Dow Chemical Ibérica, S.L.		

VºBº



**Francisco Javier Castillo Palacios**  
Secretario del Consejo de Administración



**Juan Víctor Bilbao Bilbao-Goyoaga**  
Presidente del Consejo de Administración





Dow Chemical Ibérica  
C/ José Abascal, 56, 5ª planta  
28003, Madrid, España  
Tif. 91 740 78 00 - 91 740 77 00

[www.dow.es](http://www.dow.es)