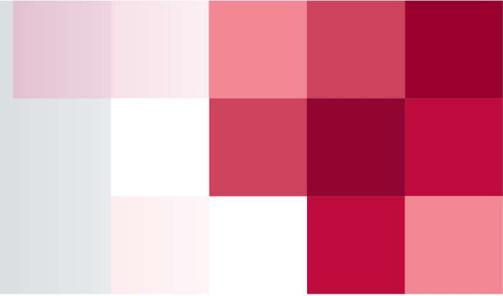


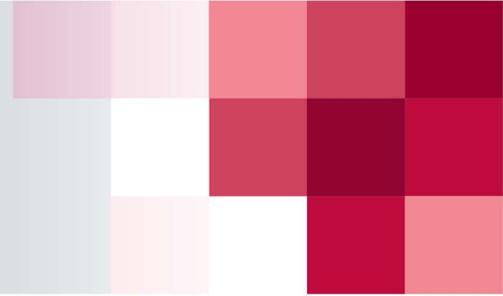
+ +  
+ +  
+ +  
+ +  
+ +

## Estado de Información No Financiera 2023



## Índice

1.	Introducción .....	4
2.	Modelo de negocio .....	4
2.1.	Información de la empresa .....	4
2.2.	Sobre la Compañía .....	5
2.3.	Entorno de mercado .....	5
2.4.	Futuras líneas estratégicas .....	6
2.5.	Principales riesgos del negocio y análisis de materialidad.....	6
2.6.	Políticas y resultados de las mismas .....	7
3.	Gestión medioambiental.....	7
3.1.	Contaminación .....	8
3.2.	Uso sostenible de recursos .....	16
3.3.	Protección de la biodiversidad .....	17
4.	Gestión de los recursos humanos .....	17
4.1.	Empleo.....	19
4.2.	Remuneraciones.....	28
4.3.	Organización del trabajo y políticas de flexibilidad.....	31
4.4.	Número de horas de absentismo .....	32
4.5.	Seguridad y Salud Laboral .....	32
4.6.	Relaciones sociales .....	33
4.7.	Formación de los trabajadores.....	35
4.8.	Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades .....	36
4.9.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	37
5.	Ética e integridad.....	37
5.1.	Lucha contra la corrupción y el soborno.....	37
6.	Sociedad .....	38
6.1.	Iniciativas sociales 2023 .....	38
6.2.	Protección de los consumidores .....	39
6.3.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas .....	40
6.4.	Sostenibilidad en la cadena de proveedores .....	41
7.	Respeto a los Derechos Humanos.....	41
8.	Información fiscal .....	42



+ +

+ + 9. ANEXO I: Tabla de cumplimiento Ley 11/2018 - GRI..... 44

+ + 10. Hoja de firmas ..... 52

+ +

+ +

+ +

+ +

## 1. Introducción

+ +

+ +

+ +

La información contenida a continuación tiene como referencia la Ley 11/2018 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales consolidadas *LG Electronics España S.A (en adelante LG)* correspondientes al ejercicio 2023.

A través del presente informe se da respuesta única y consolidada a la mencionada Ley 11/2018, tanto a nivel Grupo como a nivel de las empresas dependientes que, por sí mismas, de acuerdo con la Ley, reúnen los requisitos que les obligarían a tener que reportar. Por ello, a efectos de este documento la “Empresa” hace referencia a *LG Electronics España S.A.*

## 2. Modelo de negocio

### 2.1. Información de la empresa

*LG Electronics España, S.A.* (Sociedad Unipersonal) se constituyó como sociedad anónima el 8 de enero de 1996. Su domicilio social y fiscal se encuentra ubicado en c/ Chile, 1 (junto a N-VI, km 24) 28290 Las Rozas (Madrid).

La actividad de la Sociedad consiste en la importación, comercialización y distribución, tanto al por mayor como al por menor, de cualquier producto electrónico de la marca *LG Electronics*. La Compañía desarrolla su actividad en España y de acuerdo con el artículo 13 de la Ley de Sociedades de Capital, está inscrita en el Registro Mercantil de Madrid como sociedad unipersonal.

La Sociedad pertenece al grupo coreano *LG Electronics* (el Grupo), al que realiza la mayoría de sus compras. A 31 de diciembre de 2023 la Sociedad está participada en su totalidad por la Sociedad dominante denominada *LG Electronics European Holding, B.V.* La dominante última del Grupo es *LG Electronics Inc*, sociedad con sede en Corea del Sur.

A 31 de diciembre de 2023, la Compañía no está obligada, de acuerdo con el contenido del artículo 42 del Código de Comercio, a formular cuentas anuales consolidadas por no ser sociedad dominante de un grupo de sociedades ni ser la sociedad de mayor activo a la fecha de primera consolidación en relación con el grupo de sociedades al que pertenece.

+ +

+ +

## 2.2. *Sobre la Compañía*

+ +

LG buscó definir y promover una cultura empresarial con el objetivo de aumentar el valor de la Compañía, explorar la realidad actual y conseguir retos futuros.

+ +

+ +

Se definen como valores de LG los siguientes:

- **Visión:** La visión de LG es convertirse en la empresa líder del mercado con un amplio reconocimiento en el mismo.
- **Conducta LG:** fomentar el desarrollo constante de capacidades basadas en una gestión ética.
- **Filosofía administrativa:** asegurar que LG cumplirá con sus objetivos de actividad empresarial.

LG aplica la ética según su movimiento "*Jeong-do Management*", según el cual la Compañía tendrá éxito a través de prácticas de gestión justas y desarrollará constantemente sus habilidades comerciales.



## 2.3. *Entorno de mercado*

Durante el ejercicio 2023, la Sociedad ha mantenido el foco en la comercialización de productos innovadores y de elevado nivel tecnológico. Esta estrategia que se viene desarrollando en los últimos años, han vuelto a ser el artífice de unos buenos resultados, mejorando incluso los obtenidos en ejercicios anteriores.

La excelente imagen de marca que la empresa mantiene en el mercado se ha visto reforzada por la continua renovación de productos en todas las categorías, consiguiendo mantener a LG como un referente en su sector y el reconocimiento de consumidores, lo cual nos pone en una posición de privilegio de cara a los próximos años.

+ +

+ +

#### 2.4. *Futuras líneas estratégicas*

+ +

De cara a futuros ejercicios, la Compañía prevé el auge de tecnologías como la inteligencia artificial, eficiencia energética, internet de las cosas y la movilidad serán clave en todas las áreas de negocio de LG. Se espera que el mercado de la cartelería digital mejore con la recuperación de la demanda y que las ventas de productos IT mantengan su sólido crecimiento.

+ +

+ +

#### 2.5. *Principales riesgos del negocio y análisis de materialidad*

Por todo lo indicado a lo largo del punto 3 del presente documento, *LG Electronics* puede estar sometido a diferentes riesgos, tales como riesgos de mercado, operacionales, medioambientales, riesgos de crédito y de liquidez.

El Grupo ha desarrollado un proceso de identificación y se incluyen los riesgos detectados desde diversas fuentes:

- Del análisis estratégico realizado por los principales órganos de gestión de la empresa, donde surgen riesgos de muy diversa tipología, tanto presentes como emergentes, vinculados a negocio, recursos y aspectos vinculados a la sostenibilidad.
- Del análisis derivado de los proyectos de compliance y gestión de riesgos acometidos por la empresa, apoyada por expertos externos.
- De los análisis específicos de materialidad que la empresa ha realizado y centrados en identificar las materias más relevantes para los distintos grupos de interés con los que interactúa.

De igual manera, el Grupo ha implantado diferentes procedimientos con el fin de mitigar dichos riesgos.

Tal y como se ha indicado previamente, *LG Electronics* ha desarrollado un análisis de materialidad en relación con los aspectos más relevantes a reportar en el presente documento. Para el desarrollo de este análisis se tienen en cuenta, entre otros, las particularidades del Grupo y de su modelo de negocio, los diferentes servicios y soluciones que ofrece, el sector en el que ejerce su actividad y su repercusión en los entornos económico, social, ambiental y de gobernanza. En particular, se realizan entrevistas con los responsables de las principales áreas de negocio y áreas corporativas.

Las conclusiones alcanzadas en el análisis, como se explica en los distintos puntos de este, sitúan la materialidad de *LG Electronics* en el ámbito de la gestión de personas, la

+ +

+ +

+ +

+ +

+ +

sostenibilidad y el cumplimiento normativo. Los aspectos más relevantes y/o materiales se indican a lo largo de los diferentes apartados de este documento en referencia a los diferentes aspectos reportados.

Por último, es importante tener en cuenta, que para el análisis de materialidad desarrollado por *LG Electronics* se ha tomado como referencia 2 ejes de valoración, siendo los siguientes:

- Relevancia para el negocio: valoración en base a la aparición de temas en memorias y web sites y en medios de comunicación
- Relevancia para *LG Electronics*: valoración de las diferentes áreas del Grupo en base a las entrevistas desarrolladas.

Como resultado de dicho proceso, se han identificado como aspectos más relevantes los relacionados a nuestro personal, la sostenibilidad y la apuesta por el deporte.

#### 2.6. *Políticas y resultados de las mismas*

Las políticas aplicadas por la Compañía se explican a lo largo de los distintos apartados del documento.

Los resultados de las Políticas y los *KPIs* vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento. Los métodos de cálculo y asunciones realizadas para el cálculo de los indicadores no financieros son reflejados en cada uno de los diferentes puntos donde estos se muestran. El Grupo ha tomado como referencia los estándares de reporting del "*Global Reporting Initiative*", tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad. Tal y como se explica, los resultados de las Políticas y los *KPIs* vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento.

#### 3. *Gestión medioambiental*

Para LG preservar el medioambiente es prioritario. Por este motivo, se compromete con el cuidado y respeto del mismo minimizando su impacto sobre el planeta en todas sus actividades, desde el diseño de sus productos hasta las fases de fabricación y transporte.

LG como Compañía global es una de las Top 5 empresas con mayor inversión en I+D verde del mundo y entre sus compromisos destaca ser neutral en carbono en 2030, aplicar energía 100% renovable a sus procesos en 2050, reducir los gases de efecto

- + +
- + +
- + +
- + +
- + +

invernadero o utilizar 600.000 toneladas de plástico reciclado en la fabricación de sus productos.

La ecotecnología está presente en todos nuestros negocios, poniendo al alcance de los clientes lo último en innovación y eficiencia energética, incluyendo además los componentes funcionales, de diseño y de ahorro. Además de asegurarse del cumplimiento de la normativa dentro de su actividad, LG España también se asegura de adelantarse a los requisitos legales existentes para llevar a cabo iniciativas relacionadas con la protección del medioambiente, la prevención de la contaminación y el consumo responsable de recursos naturales.

Más allá de todo esto, la verdadera gestión medioambiental de la Compañía se corresponde con la política ESG o sostenibilidad con la que cuenta LG. Los valores de LG siempre han posicionado a la empresa como un actor creíble en la parte de *Governance* de la ESG. Pero los conceptos que integran la ESG deben ser tratados como un todo, no como tres partes diferentes, es decir han de tener una conexión. La política de sostenibilidad de la Compañía pasa por unir los tres conceptos dándoles un valor conjunto en un único proyecto: el Movimiento *Smart Green*. Esta iniciativa liderada por LG España busca combatir el cambio climático uniendo a empresas, instituciones y ciudadanos para lograr este fin.

**3.1. Contaminación**

En cuanto a las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero, LG considera las emisiones de Alcance 2 derivadas del consumo eléctrico de sus oficinas y almacenes que ascienden a 163,87 toneladas de CO2/MWh.

Emisiones	2022	2023
Alcance 2	228,64	163,87

La Compañía aspira a reducir su huella de carbono con medidas concretas de ahorro y eficiencia energética que conduzcan a una menor generación de emisiones a la atmósfera. En 2022 LG Electronics España anunció su adhesión a la iniciativa europea Lean & Green para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en su cadena de suministro. De esta forma la empresa reafirma su compromiso con el medioambiente, convirtiéndose en la primera compañía tecnológica en sumarse a la plataforma coordinada en España por la Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC). Asimismo, la Compañía desarrolla el Movimiento *Smart Green*, iniciativa liderada por LG España que busca combatir el cambio climático con la regeneración de ecosistemas a través de la reforestación, siendo los árboles la tecnología actual más

- + +
- + +
- + +
- + +
- + +

simple y accesible para todos los individuos capaz de absorber el CO2 de la atmósfera que nos aboca al calentamiento global. Su objetivo final es plantar junto a toda la sociedad 47 millones de árboles al año en España, uno por cada habitante.

Para ello, LG España comenzó a plantar árboles a mano por miles en Las Rozas y Oporto y pasó a plantar millones de árboles y plantas gracias a drones, semillas inteligentes y *Big Data*, recuperando ecosistemas completos en diferentes partes de la península.



El Movimiento *Smart Green* se abrió para que otras empresas pudieran formar parte de él y así realizar actuaciones conjuntas que realmente tuvieran un verdadero impacto. Fue entonces cuando se firmó bajo “El Gran Pacto Verde de las Empresas”, recuperando Sierra de Gata, gran afectada entonces por incendios forestales, y devolviéndole la biodiversidad perdida a este entorno natural.

A la par que se seguían sumando aliados a este movimiento, la Compañía reflexionó sobre el alcance que podían tener sus acciones y decidió dar un paso más involucrando a la sociedad en el proyecto. Un movimiento transversal coordinado con los ayuntamientos para involucrar a colegios y residencias de mayores de España. Utilizando la técnica de *Nendo Dango*, bombas de semillas autóctonas con arcilla y compost, que tanto los niños como los mayores crean en sesiones formativas y que ellos mismos lanzan en terrenos cedidos por los ayuntamientos, la Compañía quiso lanzar el reto a la sociedad de recuperar los ecosistemas de los bosques de la península mediante

- + +
- + +
- + +
- + +
- + +

el proyecto Smart Green Trees. LG trabaja conjuntamente con la Concejalía de Educación de cada municipio para encasillar estos talleres de reforestación en los horarios de las escuelas públicas.

La combinación de semillas en cada bola incluye árboles, arbustos, leguminosas y flores para enriquecer el entorno natural completo. Esta combinación es seleccionada por la Concejalía de Medioambiente de cada localidad para asegurar que solo se plantan especies autóctonas y con las máximas probabilidades de germinación. Una vez hechas las bolas, se dejan secar durante dos semanas para que se endurezca la arcilla y, pasado ese tiempo, se lanzan a los terrenos mencionados anteriormente. En total, más de 1.100 niños de 5º y 6º de primaria realizaron en 2021 los talleres impartidos por empleados de LG España en los meses de octubre y noviembre en los municipios de Ávila, Torrelodones, Las Rozas y Boadilla del Monte.

Pero lo que comenzó como un proyecto piloto en 2021, alcanzó en 2022 su máximo esplendor. Durante los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre se llevaron a cabo estos talleres en los municipios de Las Rozas, Tres Cantos, Santaella y La Montaña (Córdoba), Binéfar, Binaced y Esplús (Huesca), Jaraíz de la Vera, San Antoni de Portmani (Ibiza) y Villaquilambre (León). La realización de esta actividad dotó al Movimiento *Smart Green* de una gran capilaridad en la península. Como parte de estos talleres en algunas localizaciones LG colaboró también en el lanzamiento. El Ayuntamiento de Las Rozas permitió a la compañía celebrar el Día de la Madre del Árbol el pasado 5 de noviembre de 2022, donde se pudieron lanzar las bombas de semillas realizadas en todos los colegios que participaron del municipio.



Además de coordinar con las instituciones pertinentes los talleres, la compañía ha querido ir un paso más allá involucrando esta vez a organismos como la Sociedad Española de Reumatología en localizaciones como Vigo o Ferrol. Este hecho ha servido para concienciar a la población sobre la importancia del impacto del medioambiente en



la salud, la problemática de las enfermedades reumatoides y los beneficios de realizar talleres de este tipo, que integran ejercicios de movilidad para pacientes con estas enfermedades, o población envejecida en general. Así, por primera vez se impartieron en 2022 talleres de *Nendo Dango* en centros de mayores, probando que el entrenamiento de la psicomotricidad fina de los usuarios y el hecho de sentir que siguen aportando valor a la sociedad es realmente positivo para ellos.

Para tener la capacidad suficiente para llegar a todos estos puntos de España, LG movilizó también a sus empleados como voluntarios del Movimiento *Smart Green* haciéndoles partícipes de las actuaciones. Este hecho sumado al sentimiento de aportar su pequeño granito de arena a la sociedad ha despertado por lo general un sentimiento de orgullo de pertenencia a la compañía por parte de los trabajadores involucrados.

Otras actuaciones acometidas durante 2022 en el marco del Movimiento *Smart Green* fueron: La reforestación de Tauste de más de 40.000 árboles en colaboración con Fundación Ibercaja e Ibercaja Banco y la reforestación de 500 árboles en Las Rozas en colaboración con Microsoft, ambas en los meses de octubre y noviembre, momento más propicio para la repoblación en España.

Durante este 2023 el proyecto *Smart Green Trees* ha continuado creciendo e incorporando nuevos talleres a la lista de colaboraciones con la Sociedad Española de Reumatología en localidades como Mérida o Santiago de Compostela, y además nuevos municipios como Plasencia, Espiel, Marbella, Arroyomolinos, Soto del Real... se han unido con sus niños y ancianos al objetivo del Movimiento Smart Green de plantar 47 millones de árboles en colaboración con la sociedad.

En 2022 el Movimiento Smart Green se abrió paso en el reino animal, poniendo en marcha otro proyecto de regeneración de ecosistemas con el que también es posible absorber CO2: Smart Green Bees. En colaboración con el Rincón de la Abeja como líder técnico del proyecto, la compañía se marcó un nuevo objetivo: repoblar 47 millones de abejas ibéricas cada año.

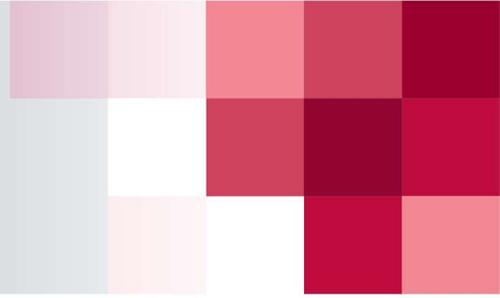


La abeja es una de las especies más importantes para el equilibrio de nuestro planeta. Es por ello que LG quiere reforzar los ecosistemas reforzándola, fomentando a su vez de esta manera la floración de nuestra flora autóctona y concienciando sobre la importancia de los insectos. La apis melífera, especie autóctona de nuestro país, no es la más productiva para la fabricación de miel, por lo que a pesar de sus asombrosas cualidades y de ser el tipo más adecuado a nuestra biodiversidad, su número se está reduciendo en nuestro país. Para fomentar la polinización LG, guiada por El Rincón de la Abeja, está respaldando su extensión mediante técnicas respetuosas con el medioambiente como la expansión de enjambres. Esto consiste en brindar recursos a los apicultores para que no recolecten toda la miel de sus colmenas y puedan brindar a la reina un nuevo panal con suficiente alimento a partir del que poder construir una nueva colmena. De esta forma, y siempre de manera controlada y artesanal, se consigue triplicar el número de colmenas del asentamiento elegido.

La primera actuación del proyecto ha tenido lugar en junio en Real de Montroj, Valencia, que actualmente cuenta ya con 340 colmenas y está teniendo resultados muy positivos en su expansión.

Como en anteriores ocasiones, la compañía comprende que sumar esfuerzos proporcionará mejores resultados y un verdadero impacto positivo, por lo que durante este año también se ha abierto *Smart Green Bees* a que otras empresas colaboren. Guerlain se ha adherido al Movimiento *Smart Green* en esta iniciativa y con esta alianza se lanzó la segunda ubicación: Sant Climent de Llobregat.





Durante este 2023 el proyecto ha continuado creciendo de manera exponencial sumando nuevas ubicaciones como Cacabelos, Montes de Málaga, Novelda, Brihuega, Navarredonda, o Icod de los Vinos, que han dotado a Smart Green Bees de una gran presencia a lo largo de todo el territorio nacional.



Los resultados de estas intervenciones se están monitorizando mediante sistemas biométricos de medición ubicados en cada colmenar que informan del estado de las colmenas en lo que respecta a temperatura, grado de humedad, demografía..., alertando de enfermedades o contratiempos que puedan surgir para poder atajarlos de la mejor manera.

Además, este 2023 se ha ampliado el estudio de los colmenares del *proyecto Smart Green Bees* incorporando la medición de biofonías, que nos permiten comparar el nivel de actividad animal del entorno antes y después de la repoblación de abeja ibérica en la zona, y el impacto positivo en la vida de este hábitat.

Otras iniciativas que han tenido lugar durante este año relacionadas con Smart Green Bees son: el envío de semillas de especies melíferas a más de 100 apicultores españoles con el fin de regenerar los entornos de sus colmenas y poder suministrar más alimento a las abejas, y las visitas a colmenares de los empleados de LG España con el objetivo de generar conciencia sobre la importancia de la abeja ibérica.

Queriendo dejar un impacto positivo en todos los ecosistemas, el movimiento Smart Green se adentra en 2023 en el mundo de los mares para regenerar el ecosistema marino del Mediterráneo y absorber CO2 plantando Posidonia Oceánica. En colaboración con la asociación Vellmarí y el biólogo marino Manu San Félix, Smart Green Seas se divide en diferentes fases: concienciación, recogida de frutos, germinación y

- + +
- + +
- + +
- + +
- + +

plantación posidonia. Este año los esfuerzos se han dedicado principalmente a la primera de ellas.



Además de muchas acciones de divulgación, durante el mes de junio de 2023, con motivo del Día Mundial de los Océanos, los empleados de LG viajaron a Formentera para acercarse a la problemática que sufre la posidonia a causa de agentes como el sobreturismo, la contaminación de los mares, la pesca de arrastre o las anclas de los barcos. Se realizaron inmersiones para observar tanto las plantaciones de nueva posidonia de cerca, como las técnicas que se están testando para llevar conseguir el objetivo del proyecto: reforestar la costa del mediterráneo.

Por otro lado, con el objetivo de ampliar el impacto y unir el máximo de esfuerzos posibles, LG explora otras vías de colaboración. Durante el 2023 se ha trabajado en una propuesta de proyecto con otras compañías como Redeia y Fundación Ecomar, expertos ya en la materia de posidonia, y piezas clave para conseguir resultados a gran escala.

Smart Green Trees, Smart Green Bees y Smart Green Seas se corresponden con lo que LG España define como iniciativas de Sostenibilidad 2.0, es decir, su política de sostenibilidad. Este tipo de sostenibilidad se basa en la ejecución por parte de las compañías de proyectos de regeneración de ecosistemas de forma simple y altruista, a coste reducido, basadas en el uso de las mejores ‘tecnologías’ simples y rudimentarias (árboles, abejas y plantas marinas) y fácilmente escalables para entregar a la sociedad, ya que en los individuos está la solución al problema.



Con esta práctica LG además de acometer la parte medioambiental (*Environmental*), traslada sus iniciativas a la sociedad para que tomen conciencia del problema (*Society*) y continúa apostando por sus valores (*Governance*).

3.2. *Uso sostenible de recursos*

**a) Consumo de energía**

El consumo de electricidad de la compañía se concentra en sus propias oficinas y almacenes.

Como medida para reducir el consumo energético LG realizó durante el 2021 una instalación Fotovoltaica en cubierta para autoconsumo, en funcionamiento, con paneles de alto rendimiento marca LG, con un potencial de generación de 60.000 kWh/año.

Consumo Eléctrico	2022	2023
Consumo anual de electricidad kw/h	1.402.683,18	1.343.233,00

**b) Consumo de materiales**

Por la naturaleza de su actividad de prestación de servicios, la compañía no considera material este aspecto.

**c) Consumo de agua**

El agua consumida en LG procede de las redes municipales de abastecimiento donde se encuentran ubicadas sus instalaciones.

A continuación, se detalla el consumo de agua<sup>1</sup> durante el ejercicio 2023:

Consumo de Agua	2022	2023
Consumo anual de agua (m3) (*)	1.829,5	1.548,63

(\*) Alcance: oficina central de Madrid.

Durante el año 2023 hemos mejorado la eficiencia de nuestros sistemas de riego de los jardines de nuestra sede en Madrid.

<sup>1</sup> Como parte del movimiento Smart Green, durante el año 2023 hemos optimizado el consumo de agua destinado al mantenimiento de las plantas y arbustos de nuestra sede.



**d) Economía circular y prevención y gestión de residuos**

La gestión de residuos de *LG Electronics España* se realiza a través de los sistemas integrales de gestión Ecotic, Ecoasimelec y Ecoembes. Además, estos sistemas son auditados por un tercero.

Gestión de Residuos (t)	2022	2022
Residuos peligrosos	68.862,00	59.774,00
Residuos no peligrosos	45.532.168,91	44.474.491,73
<b>Total Residuos</b>	<b>45.601.030,91</b>	<b>44.534.265,73</b>

Respecto al desperdicio de alimentos, LG considera que es un aspecto no material.

**3.3. Protección de la biodiversidad**

LG no tiene un impacto significativo sobre la biodiversidad al no encontrarse cerca de áreas protegidas. En esa medida, en el ejercicio 2023 no se han implementado medidas orientadas a preservar o restaurar la biodiversidad.

**4. Gestión de los recursos humanos**

A nivel global existen diferentes políticas relacionadas con los diferentes aspectos de recursos humanos, políticas que son trasladadas al ámbito local, bien directamente o bien con desarrollo de las guías globales.

La base de datos de recursos humanos está alojada en el HR Portal, sistema en formato web que está integrado con la base de datos en *ORACLE* en la que se gestionan todos los procesos de la Compañía. En este sistema está alojado el organigrama global de la Compañía, con todas las líneas jerárquicas a nivel mundial. En este sistema, se lleva a cabo la gestión de todos los procesos de RRHH relacionados con la administración de personal, incluyendo los asientos de nómina y reparto de gastos, además de las evaluaciones de desempeño de todos los/las empleados/as y las evaluaciones de liderazgo de los managers y directores de la Compañía. El sistema también incluye un módulo con los principales indicadores de RRHH en cuanto a productividad, rotación voluntaria e involuntaria o estatus de plantilla. Asimismo, incluye un directorio con todos los contactos de RRHH a nivel mundial y el acceso directo a la plataforma de formación (*learning-net*).

De manera periódica el departamento legal lleva a cabo una auditoría, no solo de temas relacionados con recursos humanos, sino en general de la Compañía en donde se analizan y evalúan los riesgos relacionados con la operativa de recursos humanos y en



+ +

+ +  
+ +  
+ +  
+ +  
+ +

materia de compliance de todas las áreas de la Compañía. Este es un proceso global de la Compañía, al igual que las auditorías realizadas por HQ en relación con los procesos de recursos humanos o las auditorías de ámbito financiero y de operaciones que se producen en la Compañía cada 4 años.

+ +

Además, existen sistemas de control que aseguran la segregación de tareas y el cumplimiento de los procesos internos de aprobación, no solo en RRHH, sino en todos los departamentos de soporte de la Compañía.

Forman parte de la Compañía dos colectivos diferentes: el personal de oficina y el colectivo de promotores, que desempeñan sus funciones directamente en centros de venta directa al consumidor. Ambos colectivos son diferentes entre sí y, por ello, tienen condiciones laborales diferentes, acordadas por contrato.

En cuanto al principal riesgo identificado por la Compañía en materia de recursos humanos, está relacionado con la gestión de los diferentes colectivos de externalización que prestan servicio para la Compañía, si bien se lleva a cabo un seguimiento trimestral de la situación de cada uno de los colectivos para analizar dicho riesgo y tratar de minimizarlo al máximo, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de cada proveedor, recogidas por contrato.

El seguimiento trimestral se lleva a cabo a través de un assessment de cada uno de los colectivos, identificando el estatus actual de cada proveedor y tratando de ir reduciendo los riesgos asociados a cada uno de ellos.

La Compañía ha constituido un Comité de Compliance como órgano encargado de velar por el cumplimiento de cualquier política, procedimiento y normativa en general de la Compañía.

+ +  
 + +  
 + +  
 + +  
 + +

4.1. Empleo

a) Plantilla a cierre

A continuación, se detallan los datos de la plantilla a cierre del ejercicio 2023:

Empleados/as por Género	Número de empleados/as 2022	Número de empleados/as 2023
Hombre	215	209
Mujer	139	134
<b>TOTAL</b>	<b>354</b>	<b>343</b>

Empleados/as por Edad	Número de empleados/as 2022	Número de empleados/as 2023
20 a 29	2	20
30 a 39	98	94
40 a 49	156	141
50 a 59	70	77
>60	9	11
<b>TOTAL</b>	<b>354</b>	<b>343</b>

++  
++  
++  
++  
++

Categoría profesional	Número de empleados/as 2022	Número de empleados/as 2023
Directores generales y presidentes ejecutivos	2	2
Resto de directores y gerentes	19	18
Resto de personal cualificado	45	44
Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	63	60
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	26	28
Comerciales, vendedores y similares	199	191
<b>TOTAL</b>	<b>354</b>	<b>343</b>

Empleados/as por País	Número de empleados/as 2022	Número de empleados/as 2023
España	354	343

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Número de empleados/as 2022	Número de empleados/as 2023
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	33	33
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	14	12
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	3	0
DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	1	1
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	5	5
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD TIEMPO PARCIAL	2	0
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	262	254



Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Número de empleados/as 2022	Número de empleados/as 2023
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	33	37
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	1	1
PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO-DISCONTINUOS	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>354</b>	<b>343</b>

	% De empleados/as 2022	% De empleados/as 2023
Convenio Colectivo	100 %	100 %

### ***b) Promedio anual de contratos***

A continuación, se detalla el promedio de la plantilla por tipo de contrato, empleo, sexo y rango de edad y categoría profesional de 2023.

Tipos de contrato 2022	Hombre	Mujer	Total
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	19,08	15,45	34,53
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	7,44	7,66	15,10
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,47	3,00	3,47
DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,33	0,00	0,33
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	3,84	0,95	4,79
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD TIEMPO PARCIAL	0,38	0,83	1,21
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	180,15	85,22	265,36
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	7,32	26,00	33,32
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	1,00	0,00	1,00

++  
++  
++  
++  
++

Tipos de contrato 2022	Hombre	Mujer	Total
PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUO	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>220,01</b>	<b>139,11</b>	<b>359,12</b>

Tipos de contrato 2023	Hombre	Mujer	Total
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	17,87	16,42	34,29
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	7,31	6,08	13,40
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,08	0,48	0,56
DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,00	0,39	0,39
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	1,73	0,80	2,52
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD TIEMPO PARCIAL	0,00	0,34	0,34
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	168,15	83,89	252,04
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	8,70	26,57	35,27
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	1,00	0,00	1,00
PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUO	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>204,84</b>	<b>134,97</b>	<b>339,81</b>

Tipos de contrato 2022	> 60	20 ~ 29	30 ~ 39	40 ~ 49	50 ~ 59	Total
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	1	2,50	12,38	11,36	7,30	34,53
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	0,00	1,00	6,10	5,00	3,00	15,10
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,00	3,10	0,00	0,38	0,00	3,47

++  
++  
++  
++  
++

DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33	0,33
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	0,00	1,28	1,19	2,32	0,00	4,79
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. PARCIAL	0,00	0,00	0,75	0,00	0,46	1,21
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	5,00	11,01	72,98	129,39	47,00	265,36
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	3,33	0,00	6,00	11,99	12,00	33,32
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>9,33</b>	<b>18,88</b>	<b>99,39</b>	<b>161,43</b>	<b>70,08</b>	<b>359,12</b>

<b>Tipos de contrato 2023</b>	<b>&gt; 60</b>	<b>20 ~ 29</b>	<b>30 ~ 39</b>	<b>40 ~ 49</b>	<b>50 ~ 59</b>	<b>Total</b>
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	1,00	4,05	8,50	13,56	7,18	34,29
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	0,00	0,00	6,31	3,55	3,54	13,40
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,00	0,48	0,00	0,08	0,00	0,56
DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,00	0,00	0,00	0,39	0,00	0,39
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	0,00	0,30	2,16	0,00	0,07	2,52
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. PARCIAL	0,00	0,00	0,34	0,00	0,00	0,34
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	5,00	9,82	68,55	116,72	51,95	252,04
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	5,00	0,24	5,36	9,93	14,74	35,27
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00

++  
++  
++  
++  
++

PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUO	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>11,00</b>	<b>14,89</b>	<b>91,22</b>	<b>145,22</b>	<b>77,47</b>	<b>339,81</b>

2022							
	Comerciales, vendedores y similares	Directores Generales y Presidentes ejecutivos	Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	Resto de directores y gerentes	Resto de personal cualificado	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	TOTAL
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	11,72	0,00	15,81	0,00	4,00	3,00	34,53
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	15,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,10
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,47	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	3,47
DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	2,81	0,00	1,07	0,00	0,91	0,00	4,79
DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL INTERINIDAD	1,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,21

+ +

+ +	INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	134,13	2,00	48,78	19,10	39,58	21,78	265,36
+ +	INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	33,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	33,32
+ +	INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
	PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO-DISCONTINUOS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	<b>TOTAL</b>	<b>199,09</b>	<b>2,00</b>	<b>66,66</b>	<b>19,10</b>	<b>45,49</b>	<b>26,78</b>	<b>359,12</b>

2023							
	Comerciales, vendedores y similares	Directores Generales y Presidentes ejecutivos	Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	Resto de directores y gerentes	Resto de personal cualificado	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	TOTAL
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	11,87	0,00	15,59	0,00	3,36	3,47	34,29
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	13,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,40
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,08	0,00	0,24	0,00	0,24	0,00	0,56

++

++	DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,39
++	DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	1,71	0,00	0,00	0,00	0,73	0,08	2,52
	DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL INTERINIDAD	0,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34
	INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	129,22	2,00	44,79	18,18	38,28	19,56	252,04
	INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	35,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	35,27
	INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
	PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO-DISCONTINUOS	0	0	0	0	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>192,28</b>	<b>2,00</b>	<b>60,62</b>	<b>18,18</b>	<b>42,61</b>	<b>24,12</b>	<b>339,81</b>

**c) Número de despidos**

A continuación, se detallan los despidos de la plantilla por tipo de contrato, empleo, sexo, rango de edad y categoría profesional de 2023.

Número de despidos por sexo	2022	2023
Hombre	13	5
Mujer	10	9

++  
++  
++  
++  
++

<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>14</b>
--------------	-----------	-----------

<b>Número de despidos por rango de edad</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
20 ~ 29	1	2
30 ~ 39	6	6
40 ~ 49	10	4
50 ~ 59	5	2
> 60	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>14</b>

<b>Número de despidos por categoría profesional</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Comerciales, vendedores y similares	13	9
Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	6	1
Resto de directores y gerentes	0	0
Resto de personal cualificado	3	3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>14</b>

En el año 2023 el número de despidos en nuestra empresa descendió significativamente gracias a los resultados favorables que obtuvimos. Estos resultados positivos fueron producto de una mejora continua en nuestras operaciones y una estrategia de crecimiento efectiva. La optimización de procesos y la implementación de nuevas tecnologías nos permitieron aumentar la eficiencia y reducir costes, todo ello junto con un incremento en la demanda de nuestros productos, fortaleció nuestra posición en el mercado.



#### 4.2. Remuneraciones

A continuación, se detalla la remuneración media de la Compañía desglosada por sexo, rangos de edad y categoría profesional, así como la brecha salarial del ejercicio.

2022			
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Brecha salarial <sup>2</sup>
20 ~ 29	31.336,41	32.784,51	-4,62%
30 ~ 39	49.928,48	44.405,82	11,06%
40 ~ 49	75.009,09	50.368,92	32,85%
50 ~ 59	87.821,60	37.917,10	56,82%
> 60	54.205,96	31.935,39	41,09%
<b>TOTAL</b>	<b>68.603,80</b>	<b>43.412,52</b>	<b>36,72%</b>

2023			
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Brecha salarial
20 ~ 29	26.787,28	33.905,03	-26,57%
30 ~ 39	46.049,77	47.528,20	-3,21%
40 ~ 49	76.224,33	51.087,84	32,98%
50 ~ 59	87.054,28	29.966,34	65,58%
> 60	47.472,34	23.051,70	51,44%
<b>TOTAL</b>	<b>67.877,48</b>	<b>41.754,12</b>	<b>38,49%</b>

<sup>2</sup> La brecha salarial ha sido calculada haciendo la diferencia entre el salario medio de los hombres menos el salario medio de las mujeres y dividiéndolo por el salario medio de los hombres.



2022			
Remuneración media por categoría profesional <sup>3</sup>	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Directores Generales y Presidentes ejecutivos	366.536,18	-	-
Resto de directores y gerentes	179.187,40	118.646,18	33,79%
Resto de personal cualificado	58.549,61	54.954,09	6,14%
Comerciales, vendedores y similares	59.747,8	38.534,57	35,50%
Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	47.695,24	40.579,57	14,92%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	50.449,36	43.092,49	14,58%
<b>TOTAL</b>	<b>68.603,80</b>	<b>43.412,52</b>	<b>36,72%</b>

2023			
Remuneración media por categoría profesional <sup>4</sup>	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Directores Generales y Presidentes ejecutivos	345.761,97	-	-
Resto de directores y gerentes	161.917,61	124.434,19	23,15%
Resto de personal cualificado	60.944,06	60.466,84	0,78%
Comerciales, vendedores y similares	58.591,99	30.243,53	48,38%

<sup>3</sup> Para el cálculo de las remuneraciones se ha incluido el Salario bruto anualizado y variable real pagado, que incluye plus de actividad, bonus, comisiones, compensación servicio, ayuda equipos informáticos, vehículo propio, traslado, incentivo trimestral, incentivo semestral y bonus de soporte.

<sup>4</sup> Para el cálculo de las remuneraciones se ha incluido el Salario bruto anualizado y variable real pagado, que incluye plus de actividad, bonus, comisiones, compensación servicio, ayuda equipos informáticos, vehículo propio, traslado, incentivo trimestral, incentivo semestral y bonus de soporte.

\*La brecha salarial ha sido calculada haciendo la diferencia entre el salario medio del grupo de personas y dividiéndolo por el salario promedio del primer grupo.

++  
++  
++  
++  
++

Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	50.249,82	44.471,73	11,50%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	51.150,13	42.057,32	17,78%
<b>TOTAL</b>	<b>67.877,48</b>	<b>41.754,12</b>	<b>38,49%</b>

El criterio utilizado para el cálculo de la remuneración media desagregada por sexo de consejeros y directivos sigue el criterio de caja. Durante el ejercicio 2023, el personal directivo ha devengado remuneraciones en concepto de sueldos y salarios por importe de 1.204 miles de euros. En 2022 se devengaron 1.318 miles de euros por este mismo concepto. Además, han devengado remuneraciones en especie por importe de 91 miles de euros. En 2022 devengaron 95 miles de euros por este mismo concepto. No tienen concedidos anticipos o créditos ni mantiene saldos a 31 de diciembre de 2023 con la Sociedad.

La retribución devengada durante el ejercicio 2023 por los miembros del Consejo de Administración asciende a 692 miles de euros en concepto de sueldos y salarios. En el ejercicio 2022 la retribución de los consejeros ascendió hasta los 684 miles de euros. Además, han percibido 67 miles de euros en concepto de retribución en especie (seguro de vida, vehículo y gasolina). En 2022 percibieron 55 miles de euros por este concepto.

Directivos	Remuneración media 2022 (miles de euros)	Remuneración media 2023 (miles de euros)
Hombres	201	181
Mujeres*	-	-

*\*Dato no compartido debido a la confidencialidad y sensibilidad de los datos y, dado que el número de personas que se encuentran dentro de este apartado es 1*

Consejeros	Remuneración media 2022 (miles de euros)	Remuneración media 2023 (miles de euros)
Hombres	365	346
Mujeres	-	-

+ +

+ +

#### 4.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

+ +

+ +

+ +

Para el colectivo de oficina, el calendario de trabajo se establece junto con el Comité de Empresa en función del calendario de festivos de la Comunidad de Madrid y las horas de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo. En base a ambos factores, el personal de oficina cuenta con un horario de invierno, desde septiembre a junio, en el que las 40h semanales se reparten de lunes a viernes de manera que la jornada de trabajo finalice el viernes a mediodía. El horario de verano, julio y agosto es en jornada de mañanas, realizando 7h diarias, 35h a la semana.

En horario de invierno la pausa para la comida puede durar entre 45min y 1h30min, mientras que, en verano, al ser una jornada superior a 6h, los trabajadores disponen de las pausas de trabajo recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación, los/as trabajadores/as del colectivo de oficina disponen de horario flexible en cuanto a la hora de entrada y salida del trabajo, así como la flexibilidad ya comentada en el horario para comidas, suponiendo una mejora a las condiciones reflejadas en el Convenio. Así mismo, desde 1 de abril de 2022 está vigente una distribución flexible de la jornada de manera semanal, permitiendo ajustar las 40h semanales en los diferentes días para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional.

Igualmente, el uso de las vacaciones mejora respecto a lo que establece el Convenio, pudiendo disfrutar de las mismas con total flexibilidad siempre que la operativa de los departamentos no se vea afectada y siempre que el responsable y trabajador/a estén de acuerdo en el disfrute de las mismas.

La Compañía ofrece una ayuda por nacimiento de hijos/as (un pago en nómina) y de una ayuda anual por menores con discapacidad a cargo, para los empleados/as del colectivo de oficina.

La Compañía dispone, para todos los colectivos, de un sistema de fichajes que permite el control horario de todos sus empleados/as, asegurando el cumplimiento de la normativa local, si bien las políticas globales de la Compañía se centran en la consecución de objetivos y no tanto en la cantidad de horas de trabajo, existiendo bonus comerciales y de soporte que suponen una compensación adicional a los salarios fijos de toda la plantilla.

La Compañía no dispone de una política de desconexión laboral, sin embargo, el artículo 21 del Convenio Colectivo establece que se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, por lo que los/as trabajadores/as no están obligados/as a

+ +

+ + coger el teléfono, responder correos electrónicos o mensajes profesionales fuera de horario de trabajo.

+ +

+ +

#### 4.4. *Número de horas de absentismo*

+ +

El número de horas absentismo durante el 2023 se situó en 20.032 horas y 33.336 horas durante el ejercicio 2022. Se incluyen todos los conceptos de absentismo a excepción de aquellos justificados como maternidad y paternidad.

#### 4.5. *Seguridad y Salud Laboral*

Contamos con un Servicio de Prevención Ajeno que vela por el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, estando gestionada por el Departamento de Servicios Generales.

*LG Electronics España S.A. ha desarrollado la Política de Prevención de Riesgos Laborales que será aplicable a todos sus trabajadores e instalaciones. La Compañía adquiere los siguientes compromisos:*

- Desarrollar sus actividades considerando como valores esenciales la seguridad y salud de las personas.
- Conseguir un entorno de trabajo seguro, eliminando los riesgos laborales y controlando y/o minimizando los riesgos que no se puedan eliminar.
- Garantizar que las actuaciones llevadas a cabo por la Compañía cumplen con la legislación vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como con otros requisitos adicionales asumidos como propios.
- Avanzar en la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como la prevención de los daños y el deterioro de la salud.
- Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo y sobre las medidas a adoptar para su correcta prevención, para permitir el desarrollo de la Política de Prevención.
- Asignar los recursos necesarios y planificar de manera adecuada la utilización de los mismos para dar cumplimiento a los objetivos marcados.

*LG Electronics España S.A. se compromete a garantizar el mantenimiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, así como ponerla a disposición de los trabajadores/as y partes interesadas, y someterla a revisión periódicamente para su adecuación y modificación en caso necesario, proporcionando de esta manera el marco para establecer y revisar los objetivos y metas en materia de seguridad y salud indicados.*



En el 2023 se produjeron un total de 3 accidentes de trabajo con baja laboral. Del total de accidentes 2 corresponden a mujeres y 1 a hombres. En 2022 se registraron 4 accidentes de trabajo con baja laboral, correspondientes a 3 mujeres y 1 hombre. A continuación, se detallan los índices de frecuencia y gravedad\*.

	2022	2023
Índice de Frecuencia <sup>5</sup>	5,56	2,95
Índice de Gravedad <sup>6</sup>	0,34	0,05

En 2023, así como en 2022 no se han registrado casos de enfermedades profesionales, y ninguno de los accidentes laborales tuvo consecuencias mortales.

#### 4.6. Relaciones sociales

LG Electronics realiza una reunión trimestral con todos los empleados/as donde el CEO y el Director de RRHH comparten las informaciones más importantes de la subsidiaria. Así como lanzamientos de nuevos productos, resultados, nuevos proyectos y actividades para los empleados/as.

Asimismo, el Departamento de RRHH periódicamente envía un email denominado "ENTÉRATE" a todos los empleados/as, donde comparte información relevante sobre la subsidiaria y sobre iniciativas donde pueden participar los empleados/as (voluntariados, cursos, actividades Proyecto Smart Green).

LG Electronics fomenta la participación de los/as trabajadores/as en el Comité de Empresa, asegurando la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. De hecho, desde hace más de 10 años, contamos con un Comité de Empresa en el centro de Madrid y en su día, también hubo un Comité en Valencia, mientras las instalaciones estuvieron operativas.

El término de libertad de afiliación hace referencia al derecho de empresarios y trabajadores/as a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Por ello, defiende que no se debe interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni debe ser discriminado por afiliarse.

<sup>5</sup> Índice de frecuencia = Accidentes con baja en jornada / N° Horas trabajadas x 1000 .000

<sup>6</sup> Índice de Gravedad= (N° de días de baja en jornada / N° de horas trabajadas con baja en jornada)x1000

+ +

+ +

+ +

+ +

+ +

Además de esto, llevamos a cabo diferentes acciones a lo largo del año que aseguran la comunicación bidireccional con los/as empleados/as/as: encuestas de clima interno, reuniones de empleados/as, diferentes reuniones con RRHH o el Comité de Dirección.

En cuanto a las medidas para cumplir con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la Compañía cuenta con un Comité de Empresa, constituido por 8 trabajadores que representan a todos los colectivos dentro de la Compañía. Empresa y Comité se reúnen con carácter mensual y las actas de dichas reuniones son compartidas de manera periódica con todos los/as trabajadores/as.

Actualmente, el 100% de la plantilla se encuentra sujeta a convenio colectivo. La Compañía tiene constituido el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Compañía en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado en igual número por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes. Se reunirá trimestralmente y, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Entre las competencias y facultades, se encuentra la de participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Compañía y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Compañía la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Sus principales funciones son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa.
- Debatir los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo o introducción de nuevas tecnologías, la organización y el desarrollo de las actividades de protección y prevención a las que se refiere el Art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Compañía la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes
- Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas.

++  
++  
++  
++  
++

- Poder consultar cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, con objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- Las específicas sobre su funcionamiento, a tenor de lo establecido en el procedimiento correspondiente.

#### 4.7. Formación de los trabajadores

Aunque la Compañía no cuenta con una política de formación, establece un plan anual formativo para sus trabajadores tras llevar a cabo un ejercicio de detección de necesidades con todos los/as responsables de departamento.

Dicho plan incluye tanto formación presencial, como herramientas de formación digitales que aseguran el acceso a un amplio catálogo de formaciones para todos los empleados/as, así como formaciones virtuales cuando la presencialidad no es posible por cualquier causa.

En los últimos años, hemos impartido más de 10h anuales de formación por empleado/a. A continuación, se detalla el total de horas de formación para los empleados/as desglosada por categoría profesional:

Categoría profesional	Horas formación 2022	Horas formación 2023
Directores generales y presidentes ejecutivos	11	3
Resto de directores y gerentes	326	106
Resto de personal cualificado	527	720,10
Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	1.055	589,6
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	403	376,5
Comerciales, vendedores y similares	1.550	746,85
<b>TOTAL</b>	<b>3.872</b>	<b>2.542,05</b>



En líneas generales, la estrategia llevada a cabo por la Compañía durante el ejercicio 2023 con respecto a la formación de los empleados/as, se centró en ofrecer formaciones de mayor calidad en lugar de ofrecer un mayor número de formaciones a nivel cuantitativo. En este sentido, durante el ejercicio 2023, el número de horas de formación ha sido inferior al de años anteriores, ya que tanto el Departamento de RRHH como la Compañía han puesto más recursos en otras áreas que eran más prioritarias, si bien la Compañía ha decidido impulsar herramientas de auto-aprendizaje (LinkedIn Learning) que además aseguran el acceso a la formación a tod@s l@s emplead@s, dando libertad de formación a tod@s ell@s.

#### 4.8. *Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades*

En LG siempre hemos trabajado con el firme propósito de trasladar nuestra filosofía de “Life’s Good” a la esfera del lugar de trabajo con un doble objetivo: que las personas trabajadoras se sientan felices de ser parte de LG y que se enriquezcan del intercambio de perspectivas, tanto culturales como de género, que tanto caracteriza a nuestra Compañía.

En 2019 se hizo un ejercicio para actualizar y profundizar en materia de igualdad, elaborando un plan de igualdad que luego ha sido negociado con la RLPT en 2022 de cara a adaptarlo a la nueva normativa. La adaptación del plan existente está en fase de negociación con la RLPT y está prevista su presentación en el Ministerio durante el primer trimestre de 2024.

Fruto de este trabajo con la RLPT, en el año 2022 se hizo una auditoría retributiva externa que analizó todos los salarios y conceptos retributivos de nuestra plantilla en base a los datos de 2021, así como la valoración de puestos de trabajo según la metodología de la consultora externa contratada. Los resultados de esa auditoría se han actualizado con datos de 2022 y 2023, siendo utilizados estos datos para trabajar en las medidas necesarias que serán incluidas en el nuevo Plan de Igualdad.

Tanto LG como su RLPT estamos comprometidos con la igualdad y continuamos trabajando para fomentar un entorno laboral sin discriminaciones donde la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras son el foco principal.

Durante el ejercicio 2023 no ha habido incidentes de discriminación en la Compañía.



#### 4.9. *Accesibilidad universal de las personas con discapacidad*

La Compañía no cuenta con protocolo de medidas que garanticen este punto, si bien existe un compromiso por parte de la Compañía en no discriminar por cuestión de discapacidad.

A nivel selección, los datos personales del trabajador/a nunca son tenidos en cuenta, incluso llevando a cabo procesos de selección a través de CV anónimo, garantizando que ninguna característica personal del candidato/a es tomada en cuenta a la hora de seleccionar a los/las mismos/as para el proceso de selección. En varias ocasiones hemos abierto ofertas en el INEM para la captación de talento en este sentido.

A nivel edificio, el centro de trabajo consta con todas las instalaciones exigidas por la Ley para que cualquier persona pueda desarrollar su trabajo en las mejores condiciones de Seguridad y Salud.

Desde hace años trabajan con Centros Especiales de Empleo para cumplir los requisitos legales de reserva de cuota del 2% de puestos en LG para personas con discapacidad.

El número de empleados/as con discapacidad en 2023 asciende a 1 (1 empleado en 2022).

### 5. *Ética e integridad*

#### 5.1. *Lucha contra la corrupción y el soborno*

LG, en sus relaciones comerciales, se compromete al cumplimiento de la Ley y los estándares éticos más elevados, y espera que los terceros con los que se relacione tengan esos mismos compromisos. La Compañía cuenta con un Código de Conducta, que constituye una guía de comportamiento que orienta a la práctica profesional y la toma de decisiones según las normas legales, éticas, comerciales y financieras que promueve la Compañía. Adicionalmente, cuentan con una política local de anticorrupción que refleja el interés de la Compañía por la prevención, detección y erradicación de malas prácticas o irregularidades relacionadas con los incumplimientos de la Ley, del propio Código y del resto de normas internas.

LG no ha identificado riesgos relacionados con la corrupción y el blanqueo de capitales.

Además, la Compañía cuenta con distintos mecanismos de control interno relativos a la gestión de gastos y regalos y conflicto de intereses, así como un apartado específico en el Código de Conducta destinado a esta materia y denominado “*Relación Justa con Nuestros Socios Comerciales y el Mercado*”.

Durante el 2023 no se han detectado denuncias por casos de corrupción.



## 6. Sociedad

### Comprometidos con los siguientes ODS



El Grupo es consciente de que la sociedad, cada vez más, viene exigiendo a las empresas que destinen sus esfuerzos y gestión, no sólo al estricto cumplimiento de la legalidad y a la obtención de beneficios para sus accionistas, sino un especial compromiso con el futuro de las sociedades.

La estrategia del Grupo tiene como objetivo liderar las prácticas de negocio responsables y continuar invirtiendo en comunidades para demostrar que las comunicaciones marcan una diferencia real en la vida de las personas. En respuesta a la demanda pública de ESG, la Compañía se centra en la contribución social durante el 2023. LG lleva a cabo actividades de contribución social que buscan abordar problemas sociales y ambientales utilizando la tecnología de LGE. Estas actividades se clasifican bajo los principales temas estratégicos de 'Economía circular' y 'Generación futura: Juventud', donde 'Economía circular' consiste en programas de contribución social ecológicos destinados a establecer un futuro saludable para todas las partes interesadas, y 'Generación futura: Juventud' consiste en programas que apoyan a los jóvenes en sus esfuerzos por fortalecer sus capacidades. Durante el 2023 la Compañía no ha llevado a cabo acciones de patrocinio.

LG presta servicios que mejoran la calidad de vida de las personas de las comunidades con las que interactúa, generando empleo local de calidad y ayudando a desarrollar la economía.

Actualmente, la Compañía no cuenta con un sistema para identificar y evaluar los riesgos sobre las comunidades locales derivados de sus operaciones.

Durante las Navidades de 2023, LG ha vuelto a realizar retos interdepartamentales de recogida de alimentos y ropa, así como donaciones individuales que en su conjunto sumaron un total de 7.405€, a la *Fundación Ronald McDonald* ayudar a familias y niños hospitalizados durante el tratamiento de cáncer infantil y otras enfermedades.

#### 6.1. Iniciativas sociales 2023

En 2023 *LG Electronics España* ha llevado distintas iniciativas entre las que destacan:



- Centrándose en las relaciones mantenidas con las comunidades locales LG fomenta el talento joven, y por ello sigue apostando por el programa de talento joven 100% digital, *LG Xplorers*, el cual ha cumplido su 5ª edición en 2023. A través de este programa, en 2023 ha captado y reclutado a 27 jóvenes talentos, entre más de 2.000 participantes, en diferentes áreas de la Compañía. Además de la formación funcional, también reciben formación teórica en empresa a través de un máster propio que se ha desarrollado con la Escuela de Negocios y Dirección (ENYD).
- En LG se realizan diferentes labores de voluntariado involucrando directamente a los empleados/as, convirtiéndose estos en los protagonistas de las iniciativas. Algunos ejemplos son:
  - Participación en actividades de nuestras iniciativas de ESG como, por ejemplo: talleres de *Nendo Dango* en centros de la tercera edad y colegios de educación primaria o la instalación de colmenas de abejas en diferentes puntos de España dentro de la iniciativa *Smart-Bees*.
  - Recogida de alimentos no perecederos y ropa en las oficinas centrales, dentro de la iniciativa *Life's good when it's Christmas*, que han sido donadas a una Parroquia en Las Rozas.
  - Mercadillo navideño solidario con la Fundación Ronald Mcdonald.
  - Voluntariado corporativo Fundación Ronald Mcdonald en las instalaciones que tienen habilitadas para las familias de niños hospitalizados, en el Hospital Niño Jesús.

Como parte de los beneficios sociales de los empleados/as que realizan actividades de voluntariado, LG les concede la mitad del tiempo de ausencia, hasta un máximo de cinco días como permiso retribuido.

#### 6.2. Protección de los consumidores

La confiabilidad, durabilidad y seguridad de sus productos son los pilares de LG. Enriquecen las vidas de sus clientes a través de productos de calidad que resisten el uso riguroso de los consumidores. La excelencia en diseño y fabricación que sus clientes experimentan a diario demuestra su compromiso por brindarles un valor perdurable. A fin de cumplir con este objetivo, establecen estándares y siguen numerosas reglamentaciones diseñadas para proteger al consumidor. Esto impone el desafío de diseñar, producir y comercializar productos que cumplan con los altos niveles de calidad y seguridad que adopta. LG cuenta con un Código de Conducta vigente a día de hoy, en donde existe un apartado específico destinado a los compromisos de la Compañía para proteger la salud y seguridad de los consumidores a través de los productos LG.



Para LG “Crear valor para sus consumidores” no es sólo evitar las repercusiones en cuanto a la responsabilidad, sino que representa su compromiso de identificar activamente oportunidades para eliminar problemas en la seguridad y así mejorar la calidad general de sus productos. Es por ello por lo que la Compañía mantiene numerosos procesos que respaldan la seguridad de los productos.

Después de la venta, la Compañía sigue supervisando el uso de los productos para detectar cualquier signo de problemas en la seguridad y toma las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los clientes.

Los productos LG superan controles de calidad en los procesos de fabricación.

En 2023 no se han detectado casos de incumplimiento con relación a la salud y seguridad de los consumidores a nivel local.

### 6.3. *Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas*

En LG se dispone de un proceso de gestión de reclamaciones provenientes de consumidores y entidades públicas y privadas de consumo.

El flujo de gestión ordinario es su recepción por parte del Departamento de Incidencias (división ubicada dentro del Departamento de Postventa de LGEES) así como a través de los canales habilitados a tal fin: *Call Center*, formulario web y vía correo postal.

Una vez recibidas las reclamaciones, se analizan de forma interna con los departamentos involucrados (ingenieros de producto; departamento comercial; departamento legal, central europea de regulatorio, etc.) y una vez hechas las indagaciones oportunas, se procede a su contestación formal accediendo o rechazando las reclamaciones recibidas.

Asimismo, detallamos las reclamaciones recibidas durante el año 2023:

1. Reclamaciones de consumo (OMIC, OCU, Asociaciones, etc.): 133
2. Reclamaciones o comunicaciones directas presentadas a través de la plataforma de la Comisión Europea: 5
3. Reclamaciones presentadas a través de la plataforma de la OCU: 32
4. Reclamaciones de clientes enviadas por burofax: 1
5. Reclamaciones de clientes enviadas por carta certificada: 10



6. Hojas de reclamaciones recibidas por carta certificada: 6

7. Reclamaciones recibidas por correo electrónico: 5

#### 6.4. *Sostenibilidad en la cadena de proveedores*

LG asegura la sostenibilidad a lo largo de la cadena de valor, al establecer una cultura de seguridad en el lugar de trabajo y mejorar la sostenibilidad en la cadena de suministro. Además, evalúa y gestiona continuamente los riesgos que pueden ocurrir en la cadena de suministro y lleva a cabo actividades de capacitación y apoyo a sus proveedores para prevenir riesgos en la cadena de suministro. Para mejorar la sostenibilidad de toda la cadena de suministro, LG identifica los factores de riesgo con anticipación y se esfuerza continuamente por administrar estos factores y mitigar el riesgo. Con el objetivo de evaluar los riesgos de RSC de todos los proveedores de primer nivel y reducir la proporción de proveedores de alto riesgo, se estableció a nivel global un proceso de evaluación de RSC de proveedores y que opera continuamente para una gestión sistemática de riesgos de RSC.

Adicionalmente, se realizan autoevaluaciones por parte de sus principales proveedores con una ficha de evaluación en materia laboral, derechos humanos, seguridad, salud, medio ambiente y ética. Para sus proveedores de alto riesgo, se ofrecen medidas de mejora a través de evaluaciones y consultas in situ. Además, se brinda capacitación en gestión de RSE a proveedores y filiales en el extranjero con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión de riesgo operativo para que los proveedores puedan diagnosticar y gestionar el riesgo de RSE de manera autónoma. LG ha creado un Código de conducta para proveedores a nivel global, basado en el Código de conducta de RBA y exigimos que todos nuestros proveedores lo cumplan. Con el fin de fomentar el cumplimiento voluntario de nuestros proveedores con nuestro Código de Conducta, nos aseguramos de que quede reflejado en nuestros contratos de compra y proporcionamos una guía a los proveedores.

En 2023 la Compañía no ha realizado auditorías a sus proveedores.

#### 7. *Respeto a los Derechos Humanos*

LG cuenta con una política a nivel global en materia de derechos humanos, que es de obligado cumplimiento para las Subsidiarias a nivel local. En el Código Ético se define el compromiso de la Compañía con la defensa, promoción y respeto de los principios relativos a los Derechos Humanos, detallando los siguientes:

- Las relaciones entre todos los Profesionales deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas.



- LG prohíbe el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.
- LG no empleará a nadie que esté por debajo de la edad legal y rechaza cualquier forma, directa o indirecta, de trabajo infantil.
- No estará permitido en ninguna sociedad del Grupo el trabajo forzoso y obligatorio.
- LG promueve y defiende el principio de igualdad de trato y oportunidades para los Profesionales, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, como principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y se aplica tanto a la contratación de Profesionales como a la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales y todos los demás aspectos de la relación con los Profesionales.
- LG no impide ni limita a sus Profesionales el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva, de conformidad con la legalidad vigente.
- LG respeta y fomenta los derechos humanos y reconoce que los mismos son derechos fundamentales y universales, debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales; en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A la vez que defiende la convivencia pacífica entre las personas y respeta la multiculturalidad en todos sus aspectos, siempre que no se oponga al cumplimiento de la ley y a la defensa de los Derechos Humanos.

En el ejercicio 2023 no se registró ninguna denuncia por casos de vulneración de los derechos humanos.

#### 8. Información fiscal

El resultado Antes de Impuestos obtenidos a lo largo de 2023, son los reflejados en el siguiente cuadro:

++  
++  
++  
++  
++

País	Resultado Antes de Impuestos 2022	Resultado Antes de Impuestos 2023
España	11.254 miles de euros	11.798 miles de euros

País	Impuesto sobre beneficios pagados en 2022	Impuesto sobre beneficios pagados en 2023
España	2.456 miles de euros	8.070 miles de euros

En 2023 *LG Electronics España* no ha recibido subvenciones.

+ +  
 + +  
 + +  
 + +  
 + +

**9. ANEXO I: Tabla de cumplimiento Ley 11/2018 - GRI**

El presente apartado del informe de gestión da respuesta a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, en materia de información no financiera y diversidad. Tal y como se muestra en el Anexo I en el proceso de elaboración se han tomado como referencia los estándares Global Reporting Initiative (GRI seleccionados).

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
<b>Información general</b>		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	2. Modelo de negocio	GRI 2-1 GRI 2-6
Mercados en los que opera	2. Modelo de negocio	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	2. Modelo de negocio	GRI 3-3
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2. Modelo de negocio	GRI 3-3
Marco de reporting utilizado	2. Modelo de negocio	GRI 3-3
Principio de materialidad	2. Modelo de negocio	GRI 3-1 GRI 3-2
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3. Gestión Medioambiental	GRI 3-3
<b>Información general detallada</b>		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3. Gestión Medioambiental	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3. Gestión Medioambiental	GRI 3-3

+ +  
 + +  
 + +  
 + +  
 + +

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3. Gestión Medioambiental	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	3. Gestión Medioambiental	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3. Gestión Medioambiental	GRI 3-3
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	3. Gestión Medioambiental 3.1. Contaminación	GRI 3-3
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 303-3 (en lo que respecta al origen de agua consumida) GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3
Consumo, directo e indirecto, de energía	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3



Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Uso de energías renovables	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3 GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3 GRI 305-5
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3.3. Protección de la biodiversidad	GRI 3-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3.3. Protección de la biodiversidad	GRI 3-3
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	4. Gestión de los recursos humanos	GRI 3-3
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados/as por país, sexo, edad y clasificación profesional	4.1. Empleo	GRI 2-7 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	4.1. Empleo	GRI 2-7 GRI 405-1

+ +  
 + +  
 + +  
 + +  
 + +

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4.1. Empleo	GRI 3-3 GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	4.2. Remuneraciones	GRI 3-3 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	4.2. Remuneraciones	GRI 3-3 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	4.2. Remuneraciones	GRI 3-3
Implantación de políticas de desconexión laboral	4.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	GRI 3-3
Número de empleados/as con discapacidad	4.9. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	4.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	4.4. Número de horas de absentismo	GRI 3-3 GRI 403-9
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	4.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	GRI 3-3
<b>Salud y seguridad</b>		

++  
++  
++  
++  
++

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.5. Seguridad y Salud Laboral	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	4.5. Seguridad y Salud Laboral	GRI 403-9 GRI 403-10 en lo que respecta a accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	4.6. Relaciones sociales 4.7. Formación de los trabajadores	GRI 3-3
Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo por país	4.6. Relaciones sociales	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	4.6. Relaciones sociales	GRI 3-3 GRI 403-4
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	4.6. Relaciones sociales	GRI 3-3
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	4.7. Formación de los trabajadores	GRI 3-3
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	4.7. Formación de los trabajadores	GRI 404-1
<b>Accesibilidad universal</b>		

+ +  
 + +  
 + +  
 + +  
 + +

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.9. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	4.8. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 3-3
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	4.8. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	4.8. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 3-3
<b>Respeto de los Derechos Humanos</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	7. Respeto a los Derechos Humanos	GRI 3-3
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	7. Respeto a los Derechos Humanos	GRI 2-23 GRI 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	7. Respeto a los Derechos Humanos	GRI 3-3 GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	7. Respeto a los Derechos Humanos	GRI 3-3
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>		

++  
++  
++  
++  
++

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	5. Ética e Integridad	GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	5. Ética e Integridad	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	5. Ética e Integridad	GRI 2-23 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	6. Sociedad	GRI 3-3 GRI 201-1
<b>Información sobre la Sociedad</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	6. Sociedad	GRI 3-3
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	6. Sociedad 6.1. Iniciativas sociales 2022	GRI 203-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	6. Sociedad 6.1. Iniciativas sociales 2022	GRI 3-3 GRI 413-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	6. Sociedad 6.1. Iniciativas sociales 2022	GRI 2-29 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	6. Sociedad	GRI 2-28
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6.4. Sostenibilidad en la cadena de proveedores	GRI 3-3

+ +  
 + +  
 + +  
 + +  
 + +

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6.4. Sostenibilidad en la cadena de proveedores	GRI 2-6
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	6.4. Sostenibilidad en la cadena de proveedores	GRI 2-6 GRI 308-2 GRI 414-1
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	6.3. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	6.3. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3
<b>Información fiscal</b>		
Los beneficios obtenidos país por país	8. Información fiscal	GRI 207-4
Los impuestos sobre beneficios pagados	8. Información fiscal	GRI 207-4
Las subvenciones públicas recibidas	8. Información fiscal	GRI 207-4

+ +

+ +

*10. Hoja de firmas*

+ +

Estado de Información No Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023.

+ +

+ +

Las Rozas, Madrid, a 11 de Junio de 2024.