

Estado de Información No Financiera de Miss Valentine S.L. y Sociedades Dependientes



Robert Muel
→

Índice

1	Introducción.....	4
2	Modelo de negocio	6
3	Información sobre cuestiones medioambientales.....	7
3.1	Políticas y principales riesgos.....	7
3.2	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la biodiversidad y en su caso, en la salud y la seguridad	7
3.3	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	7
3.4	Aplicación del principio de precaución	7
3.5	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono.....	8
3.6	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	8
3.7	Uso sostenible de los recursos	9
3.7.1	Energía	9
3.8	Cambio climático	9
3.8.1	Emisiones de gases de efecto invernadero	9
3.8.2	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático y metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.....	9
4	Cuestiones sociales y relativas al personal.....	10
4.1	Políticas y principales riesgos.....	10
4.2	Empleo.....	10
4.2.1	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.....	10
4.2.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	10
4.2.3	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	11
4.2.4	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	11
4.2.5	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	12
4.2.6	Brecha salarial.....	12
4.2.7	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Compañía	13
4.2.8	Remuneración de consejeros y directivos	13
4.2.9	Implantación de medidas de desconexión laboral	13
4.2.10	Empleados con discapacidad	13

4.3	Organización del trabajo	13
4.3.1	Organización del tiempo de trabajo y medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.....	13
4.3.2	Número de horas de absentismo	14
4.4	Salud y seguridad.....	14
4.4.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	14
4.4.2	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	14
4.5	Relaciones sociales	14
4.5.1	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	14
4.5.2	Convenios colectivos	15
4.6	Formación	15
4.6.1	Políticas implementadas en el campo de la formación	15
4.6.2	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.....	15
4.7	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad e integración	15
4.8	Igualdad	16
4.8.1	Planes de igualdad y medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.....	16
4.8.2	Medidas adoptadas para promover el empleo	16
4.8.3	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	17
5	Información sobre el respeto de los derechos humanos	18
5.1	Políticas y principales riesgos	18
5.2	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	18
5.3	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos	19
5.4	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	19
5.5	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT	19
6	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	19
6.1	Políticas y principales riesgos	19
6.2	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	19
6.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	20
7	Información sobre la Compañía	20
7.1	Políticas y principales riesgos	20



BOUMA mruup

7.2	Impacto de la actividad de la Compañía en el empleo, el desarrollo local, en las poblaciones locales y el territorio.....	20
7.3	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	21
7.4	Acciones de asociación o patrocinio.....	21
7.5	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.....	22
7.6	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.....	22
7.7	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	22
8.	Índice de contenidos de la Ley 11/2018	23

1 Introducción

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante, “EINF”), correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 (en adelante, ejercicio fiscal 2025 o FY25), de Miss Valentine S.L. (en adelante, “Miss Valentine”) y Sociedades Dependientes (en adelante y en conjunto, la “Compañía”) se publica en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican 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.

Miss Valentine cuenta a su vez con cuatro sociedades dependientes. Una de estas sociedades dependientes, Jungle21, S.A., es a su vez la matriz de un grupo con dieciséis sociedades dependientes, a través de las cuales desarrolla sus actividades. Estas sociedades prestan servicios especializados y complementarios, operando principalmente en Madrid, Barcelona y San Sebastián, lo que permite coordinar de forma integrada las diferentes líneas de actividad.

El EINF se ha preparado para el perímetro consolidado completo, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el “Índice de contenidos de la Ley 11/2018” del informe de gestión consolidado.

Para la identificación de los aspectos no financieros relevantes, la Compañía ha llevado a cabo un análisis de materialidad orientado a determinar aquellos ámbitos con mayor impacto en su actividad y mayor relevancia para sus grupos de interés.

Este análisis ha partido de una evaluación interna de la actividad desarrollada por la Compañía, con el objetivo de identificar aquellos asuntos ambientales, sociales y de gobernanza en los que puede generar impactos más significativos, tanto positivos como negativos. Asimismo, se ha tenido en cuenta el contexto y la regulación del sector en el que opera la Compañía, así como las principales tendencias en materia de sostenibilidad, las mejores prácticas de referencia y las expectativas de sus grupos de interés. Todo ello ha permitido evaluar y priorizar los aspectos más relevantes desde una perspectiva estratégica y de gestión.

Como resultado de este proceso, se han identificado los siguientes aspectos como los más relevantes para la Compañía:

- Empleo y condiciones laborales
- Conciliación laboral y bienestar en el trabajo
- Formación y desarrollo
- Diversidad, igualdad e inclusión
- Servicio de calidad al cliente

Tras este análisis se ha concluido que los siguientes aspectos de la Ley 11/2018 no son materiales por los siguientes motivos:

- **El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales:** el consumo de agua no se ha considerado un aspecto material dado que la actividad de



la Compañía se desarrolla principalmente en entornos de oficina, sin procesos productivos ni actividades industriales que impliquen un uso intensivo de este recurso. En este contexto, el consumo de agua se limita a usos sanitarios y básicos, sin generar impactos significativos ni riesgos relevantes asociados a la disponibilidad de este recurso en las ubicaciones donde opera la Compañía.

- **Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso:** este aspecto no se considera material debido a que la actividad de la Compañía no está vinculada a procesos de fabricación o producción que impliquen un consumo relevante de materias primas. El uso de recursos materiales se limita principalmente a consumibles de oficina y equipos tecnológicos, cuyo impacto relativo es reducido en comparación con actividades industriales. En consecuencia, no se identifican impactos significativos ni oportunidades relevantes de mejora en términos de eficiencia de materias primas más allá de prácticas generales de optimización del consumo.
- **Protección de la biodiversidad:** la protección de la biodiversidad no se ha considerado un aspecto material, ya que las actividades de la Compañía se desarrollan en entornos urbanos y en oficinas, sin incidencia directa sobre espacios naturales, ecosistemas sensibles o áreas protegidas. En este sentido, no se identifican impactos significativos sobre la biodiversidad derivados de la operativa de la Compañía.
- **Medidas para la salud y seguridad de los consumidores:** la Compañía desarrolla su actividad en el ámbito de los servicios de publicidad y marketing, prestados principalmente a clientes empresariales, sin comercializar productos físicos ni servicios dirigidos al consumidor final.

BTMA manual

2 Modelo de negocio

El modelo de negocio de la Compañía se centra en el ámbito de la consultoría creativa, el diseño, la tecnología, la estrategia, la publicidad y la comunicación, ofreciendo servicios a organizaciones que buscan impulsar su crecimiento, su diferenciación competitiva y su capacidad de innovación. En este marco, la Compañía desarrolla soluciones multidisciplinarias orientadas a la transformación de negocios, marcas y experiencias, combinando enfoques estratégicos, capacidades creativas y soluciones tecnológicas a lo largo de toda la cadena de valor de sus clientes.

La actividad está articulada sobre una estructura organizativa sólida, compuesta por distintas sociedades especializadas, cada una con autonomía operativa y enfoque experto en áreas concretas, lo que permite ofrecer soluciones independientes o integradas en función de las necesidades de cada cliente. Este modelo organizativo favorece la especialización técnica, la agilidad operativa y la generación de sinergias entre las sociedades que integran el grupo.

Dentro de su modelo de negocio, la Compañía presta servicios a clientes de diversos sectores, entre ellos consumo, banca, retail, industria, movilidad y tecnología. Aunque su actividad se desarrolla principalmente en España, participa en proyectos con alcance internacional a través de clientes globales y operaciones en distintos mercados.

La estrategia de crecimiento se fundamenta en tres pilares principales:

- (i) crecimiento orgánico mediante el desarrollo y ampliación de capacidades de sus sociedades especializadas;
- (ii) crecimiento inorgánico a través de una estrategia activa de adquisiciones programáticas de sociedades complementarias que refuercen su propuesta de valor;
- (iii) generación de sinergias comerciales y operativas entre las distintas sociedades del grupo para maximizar la creación de valor y ampliar el alcance de sus servicios.

Entre los principales objetivos estratégicos se encuentra consolidar su posicionamiento como consultora creativa y tecnológica de referencia, ampliar la oferta de servicios de alto valor añadido, incrementar su presencia en mercados y sectores estratégicos, y continuar escalando el modelo de negocio mediante la integración de nuevas capacidades y talento especializado.



Bernat Martí

3 Información sobre cuestiones medioambientales

3.1 Políticas y principales riesgos

Dado su modelo de negocio, la Compañía no se enfrenta a riesgos significativos en este ámbito, por lo que hasta la fecha no dispone de una política específica en materia de sostenibilidad y medioambiente. No obstante, en atención a la creciente relevancia a nivel global, la Compañía considera necesario desarrollar una política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), cuya aprobación está prevista para el ejercicio 2026, con el objetivo de estructurar y formalizar la gestión de los principales aspectos sociales y medioambientales relevantes para el desarrollo de su actividad.

3.2 Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la biodiversidad y en su caso, en la salud y la seguridad

La Compañía desarrolla su actividad principalmente en entornos de oficina, por lo que sus efectos directos y los riesgos asociados sobre el medio ambiente, la biodiversidad, así como sobre la salud y la seguridad, son limitados. No obstante, la Compañía es consciente de la importancia de operar en entornos que garanticen condiciones sostenibles y seguras para las personas trabajadoras.

En este sentido, las oficinas de Barcelona cuentan con certificación LEED Platinum, al estar diseñadas conforme a elevados estándares de eficiencia energética y sostenibilidad. Por su parte, en Madrid, durante el ejercicio 2026 la Compañía ha completado el traslado de sus oficinas a un nuevo edificio que también cuenta con certificación LEED Platinum, en línea con su enfoque de mejora del desempeño ambiental de sus centros de trabajo.

Estos espacios integran elementos que favorecen la salud y el bienestar, como la disponibilidad de luz natural, zonas verdes y sistemas de control ambiental, contribuyendo a mejorar las condiciones de trabajo y reducción de potenciales impactos sobre la salud.

3.3 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Todas las certificaciones LEED de las oficinas son otorgadas por organismos independientes, que acreditan el cumplimiento de estándares exigentes en materia de eficiencia energética, sostenibilidad y gestión ambiental de los inmuebles.

Además, la Compañía ha conseguido la certificación B-Corp en 2022, certificando que forma parte de una comunidad de líderes que impulsan el movimiento global y utilizan los negocios como una fuerza para el bien.

En lo que respecta a su cadena de valor, la Compañía colabora con proveedores que disponen de certificaciones ambientales como la ISO 14001, entre los que se encuentran Microsoft (Office/Azure), Movistar (Telefónica), Nacex, OVHcloud, Mutua Universal, DKV Seguros, Google Cloud/Workspace, Atlassian (Jira), Figma, Factorial, Freepik y Docusign.

3.4 Aplicación del principio de precaución

Dada la naturaleza de la actividad de la Compañía, desarrollada principalmente en entornos de oficina y con un impacto ambiental directo reducido, la aplicación del principio de precaución se materializa en la adopción de medidas orientadas a minimizar posibles impactos ambientales, incluso cuando estos no son significativos.



En este sentido, la Compañía prioriza la ubicación de sus oficinas en edificios con altos estándares de eficiencia energética y sostenibilidad, así como la concienciación de su plantilla en prácticas básicas de gestión ambiental, como la correcta separación de residuos y el fomento del reciclaje. Estas actuaciones permiten prevenir de forma proporcional los potenciales impactos asociados a su actividad.

3.5 Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono

Las medidas adoptadas por la Compañía para la prevención y reducción de las emisiones de carbono se basan en un enfoque de eficiencia en la ubicación de los espacios de trabajo, buscando la optimización del consumo energético. Estas actuaciones permiten limitar las emisiones derivadas del funcionamiento diario de la Compañía y contribuyen a reducir el ya limitado impacto ambiental de su actividad.

3.6 Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

El volumen de residuos generados como consecuencia de la actividad en las oficinas es limitado dada la actividad de la Compañía, siendo principalmente residuos no peligrosos procedentes del uso habitual de material de oficina, como papel, cartón o residuos electrónicos, que se venden a proveedores para su reciclaje. Pese a ello, la Compañía cree relevante tomar las medidas oportunas orientadas a la prevención y correcta gestión de las instalaciones donde operan.

En este sentido, la Compañía impulsa un conjunto de actuaciones entre las que destacan las siguientes:

- Promoción de la reducción del consumo de papel favoreciendo un modelo de oficina sin papeles, en el que la impresión se limita a los casos estrictamente necesarios, así como mediante el uso de herramientas digitales, como DocuSign, que facilitan la firma electrónica.
- Fomento de la reducción de plásticos de un solo uso mediante la instalación de fuentes de agua para los empleados y el uso, en el caso de visitas, de botellas fabricadas con materiales reciclados.
- Disposición de sistemas de separación de residuos en sus oficinas que facilitan su reciclaje y su correcta gestión.
- En relación con los residuos tecnológicos y los equipos informáticos, aquellos que no pueden ser reutilizados se gestionan a través de un proveedor especializado encargado de su tratamiento y reciclaje conforme a la normativa aplicable.
- Implementación de medidas orientadas a la reducción del consumo de recursos, como la instalación de sistemas de doble pulsador en las cisternas de los cuartos de baño, contribuyendo a una gestión más eficiente del agua.



Bonita nelly

3.7 Uso sostenible de los recursos

3.7.1 Energía

El principal consumo energético de la Compañía corresponde a la electricidad utilizada en sus oficinas. Durante el ejercicio 2025, el consumo total de electricidad ascendió a 99.970 kWh.

Esta cifra se ha determinado a partir de los consumos reales registrados en las oficinas ubicadas en Madrid (calle Antonio Maura y calle Conde de Peñalver) y en San Sebastián (calle Portuette).

Para el resto de las oficinas, el consumo de electricidad se ha estimado tomando como referencia el consumo medio por empleado obtenido a partir de las sedes para las que se dispone de datos reales, aplicando dicho ratio al número de empleados de cada ubicación.

3.8 Cambio climático

3.8.1 Emisiones de gases de efecto invernadero

A continuación, se muestran las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas del consumo eléctrico de las oficinas de la Compañía. El cálculo se ha realizado utilizando los factores de emisión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD) para 2025.

Para el cálculo de las emisiones se han considerado los siguientes enfoques:

- **El método market-based:** busca reflejar las decisiones de compra de energía realizadas por la Compañía durante el ejercicio, utilizando los factores de emisión específicos de las comercializadoras eléctricas contratadas, siempre que dicha información estuviese disponible. En aquellos casos en los que el consumo energético ha sido estimado a partir del consumo medio de otras oficinas, se han aplicado los factores de emisión correspondientes al mix eléctrico nacional de España (location-based).
- **El método location-based:** refleja las emisiones derivadas del consumo eléctrico considerando los factores de emisión medios de la red eléctrica física donde opera la Compañía, correspondientes al mix eléctrico de España.

	Toneladas de CO2 eq
Emisiones de Alcance 2 – Market Based	11,97
Emisiones de Alcance 2 – Location Based	25,79

3.8.2 Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático y metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin

La Compañía por el momento no cuenta con un plan de reducción de emisiones, dado que estas se limitan a la electricidad consumida en sus oficinas, las cuales se encuentran en régimen de alquiler. No obstante, derivado de la publicación del Real Decreto 214, la compañía está desarrollando un plan de reducción de emisiones en el futuro. En línea con su compromiso con el respeto al medio ambiente, la Compañía ha trasladado sus oficinas principales de Madrid a una nueva ubicación en 2026, que cuenta con certificación Bream y consume energía 100% renovable.

4 Cuestiones sociales y relativas al personal

4.1 Políticas y principales riesgos

Los principales riesgos asociados a la plantilla de la Compañía se relacionan con la adecuada gestión de la carga de trabajo en periodos de elevada demanda de proyectos, la conciliación de la vida laboral y personal, el respeto al derecho a la desconexión digital, así como la gestión de la igualdad de trato, prevención del acoso y el bienestar de las personas trabajadoras.

Para prevenir y mitigar la materialización de estos riesgos, la Compañía cuenta con un marco de políticas y herramientas de gestión orientadas a garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo. En este sentido, la Compañía dispone de un Código Ético de aplicación a todas las personas de la Compañía, con independencia de su puesto o nivel de responsabilidad, que establece los valores y principios que rigen su actuación, promoviendo el respeto, la diversidad, el trato imparcial y la igualdad de oportunidades, así como la ausencia de cualquier forma de discriminación.

Asimismo, la Compañía cuenta con un Protocolo de prevención del acoso y la discriminación en el trabajo como instrumento específico para reforzar la gestión de los riesgos relacionados con la dignidad en el entorno laboral.

4.2 Empleo

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

A cierre del ejercicio 2025, la plantilla de la Compañía cuenta con 434 empleados, distribuidos de la siguiente manera:

Número total de empleados por género, edad, país y categoría profesional							
	Hombres			Mujeres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos	-	14	5	-	5	2	26
Mandos intermedios	2	42	2	3	26	4	79
Técnicos senior	13	36	2	27	37	-	115
Técnico	16	33	-	26	25	1	101
Empleado junior	28	6	-	62	15	2	113

4.2.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

Número total de empleados según modalidad del contrato			
	Hombres	Mujeres	Total
Con contrato indefinido	194	232	426
Con contrato temporal	5	3	8

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

Contratos indefinidos

Contratos indefinidos												
	Tiempo Completo						Tiempo Parcial					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Directivos	-	11	5	-	5	2	-	3	-	-	-	-
Mandos intermedios	2	36	2	2	21	3	-	1	-	-	-	-
Técnicos senior	9	28	-	22	26	-	-	-	1	-	-	-
Técnico	12	17	-	22	16	1	-	-	-	-	1	-
Empleado junior	19	6	-	48	8	1	1	-	-	2	2	-

Contratos temporales

Contratos temporales												
	Tiempo Completo						Tiempo Parcial					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Directivos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos senior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Empleado junior	4	-	-	5	1	-	-	-	-	-	-	-

4.2.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Número de despidos						
	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Directivos	-	-	-	-	1	-
Mandos intermedios	-	3	-	-	-	-
Técnicos senior	-	3	1	-	-	-
Técnico	-	-	-	1	2	-
Empleado junior	2	-	-	3	-	-

4.2.5 Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

A continuación, se muestran las remuneraciones medias de la Compañía para los ejercicios 2024 y 2025:

2025	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Directivos	-	188.223 €	116.369 €	-	109.247 €	154.356 €
Mandos intermedios	43.004 €	54.649 €	57.670 €	44.007 €	54.156 €	57.121 €
Técnicos senior	38.694 €	41.811 €	51.662 €	34.151 €	37.912 €	-
Técnicos	30.465 €	31.730 €	-	30.568 €	30.313 €	29.449 €
Técnicos junior	22.080 €	27.274 €	-	23.785 €	26.241 €	22.880 €

2024	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Directivos	-	186.078 €	106.033 €	-	102.466 €	163.500 €
Mandos intermedios	44.199 €	55.055 €	57.266 €	40.109 €	45.131 €	60.000 €
Técnicos senior	36.434 €	41.973 €	35.281 €	31.768 €	37.859 €	-
Técnicos	28.883 €	29.974 €	-	28.776 €	30.190 €	29.745 €
Técnicos junior	23.302 €	25.618 €	-	22.474 €	25.743 €	24.821 €

4.2.6 Brecha salarial

La brecha salarial en la Compañía, por categoría profesional, es la siguiente:

Brecha Salarial por categoría profesional			
	Remuneración media hombres	Remuneración media mujeres	Total
Directivos	171.115 €	118.269 €	30,9%
Mandos intermedios	54.341 €	53.679 €	1,2%
Técnicos senior	41.525 €	36.429 €	12,3%
Técnicos	31.330 €	30.427 €	2,9%
Técnicos junior	23.060 €	24.169 €	-4,8%

Las remuneraciones se han calculado conforme al criterio de caja, es decir, considerando todas las cantidades satisfechas a los empleados durante el ejercicio correspondiente, incluyendo tanto su salario fijo como el variable.

Para aquellos empleados que no hayan formado parte de la plantilla durante el ejercicio completo, o que tengan un contrato a tiempo parcial, se ha extrapolado su remuneración a jornada completa y ejercicio completo, con el fin de garantizar la comparabilidad de los datos retributivos.

BOBUT MAU

4.2.7 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Compañía

Todos los empleados de la Compañía durante 2025 han percibido un salario anual igual o superior al Salario Mínimo Interprofesional en España (16.576€).

4.2.8 Remuneración de consejeros y directivos

Por motivos de confidencialidad y con el fin de preservar la privacidad de las personas afectadas, no se desglosa la información relativa a las remuneraciones medias por sexo correspondiente a los miembros del órgano de administración. Esta decisión se fundamenta en que el órgano de administración está compuesto únicamente por dos administradores mancomunados, un hombre y una mujer. No obstante, de conformidad con los requerimientos de información aplicables, la remuneración total percibida por los administradores mancomunados se encuentra recogida de forma agregada en la Nota 19 de las Cuentas Anuales Consolidadas.

4.2.9 Implantación de medidas de desconexión laboral

La Compañía mantiene un firme compromiso con el cumplimiento de la normativa en materia de desconexión digital y con la efectiva aplicación de este derecho en el marco de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En este sentido, dispone de un Protocolo de medidas para el ejercicio del derecho a la desconexión digital, que establece criterios orientados a la adecuada organización del tiempo de trabajo y al uso responsable de las comunicaciones electrónicas.

Dicho protocolo contempla, entre otras cuestiones, la limitación del uso de dispositivos electrónicos fuera de la jornada laboral y durante los periodos de permisos y vacaciones, así como la planificación de tareas y reuniones dentro del horario de trabajo. Estas medidas contribuyen a prevenir la sobrecarga digital, la fatiga informática y el agotamiento tecnológico, promoviendo el respeto a los tiempos de descanso de las personas trabajadoras.

4.2.10 Empleados con discapacidad

A cierre del ejercicio 2025, la plantilla cuenta con un trabajador con discapacidad. A pesar de que la Compañía no alcanza el ratio del 2% exigido por la ley LISMI, se encuentra en un proceso activo de regularización, mediante la publicación de las ofertas de empleo correspondientes en el SEPE y en la CAM. La Compañía reafirma su compromiso con la Ley General de Discapacidad y trabaja activamente para alcanzar el 2%.

4.3 Organización del trabajo

4.3.1 Organización del tiempo de trabajo y medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Con el objetivo de favorecer el equilibrio entre la vida profesional y personal, la Compañía aplica una política de conciliación basada en la flexibilidad en la prestación de los servicios, que incluye la posibilidad de acogerse a la modalidad de teletrabajo. Esta opción se ofrece de forma voluntaria y flexible, permitiendo a las personas trabajadoras elegir, en función de sus necesidades personales y organizativas, el día en el que desarrollan su actividad a distancia, dentro de un límite máximo del 30 % de la jornada laboral, con el fin de garantizar la adecuada

coordinación de los equipos. Además, en algunas compañías del grupo, cuentan con un 100% de teletrabajo.

4.3.2 Número de horas de absentismo

El número total de horas de absentismo registradas en el ejercicio 2025 es de 25.945. Estas horas corresponden a ausencias del puesto de trabajo derivadas, entre otros motivos, de bajas médicas y de permisos por paternidad o maternidad.

4.4 Salud y seguridad

4.4.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La Compañía vela por la salud, el bienestar y la seguridad de sus trabajadores, poniendo a su disposición distintas medidas orientadas a la promoción de un entorno laboral saludable. Entre ellas, se incluye la posibilidad de solicitar un reconocimiento médico a cargo de la Compañía, así como la contratación de un seguro de salud privado mediante un sistema de retribución flexible.

Este compromiso se refuerza a través de la difusión y conocimiento del Código Ético, que promueve un entorno seguro, diverso e inclusivo, basado en el respeto y la igualdad de trato.

Adicionalmente, las oficinas ubicadas en Madrid y Barcelona disponen de sistemas de seguridad en las zonas comunes, orientados a garantizar la seguridad física de las personas que desarrollan su actividad en estos centros de trabajo.

Asimismo, los convenios colectivos de aplicación recogen y desarrollan medidas orientadas a la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, incluyendo la evaluación de riesgos en el puesto de trabajo, la formación en materia preventiva, la adopción de medidas de protección cuando resulta necesario y la vigilancia de la salud.

4.4.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En el ejercicio 2025 no se han registrado accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales.

4.5 Relaciones sociales

4.5.1 Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

La Compañía articula el diálogo social a través de canales de comunicación directa entre la dirección y las personas trabajadoras, promoviendo un entorno de cercanía, accesibilidad y escucha activa.

Los procesos de información al personal se canalizan mediante la comunicación directa con los responsables, las reuniones periódicas (formales o informales) y los canales internos de la Compañía (correo electrónico, chat y herramientas colaborativas como Slack, entre otros). Por su parte, la consulta y la negociación con las personas empleadas se llevan a cabo de forma continua en el marco de la actividad, a través de la interacción directa con los responsables, y se refuerzan en las reuniones establecidas cuando es necesario concretar acuerdos o recoger aportaciones de manera estructurada.



BOTUA mueli

Actualmente, no existen procedimientos formalizados ni órganos específicos de representación de las personas trabajadoras. No obstante, la Compañía mantiene una comunicación abierta que facilita el intercambio bidireccional de información.

4.5.2 Convenios colectivos

El 100% de la plantilla de la Compañía se encuentra cubierta por convenios colectivos. Principalmente, resulta de aplicación el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, así como el Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad y el Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería, oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad.

Estos convenios colectivos establecen el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, en particular de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

4.6 Formación

4.6.1 Políticas implementadas en el campo de la formación

En materia de formación, la Compañía organiza anualmente diversas acciones formativas, si bien actualmente no dispone de una política de formación formalizada.

4.6.2 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

Durante el ejercicio 2025, la Compañía ha impartido un total de 1.103 horas de formación, incluyendo formación de inglés y de prevención de riesgos laborales. Las horas de formación impartidas se distribuyen en función de la categoría profesional de la siguiente manera:

Horas de formación por categoría profesional	
Horas de formación	
Directivos	73
Mandos intermedios	245
Técnicos senior	278
Técnicos	356
Técnicos junior	151

4.7 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad e integración

Con el objetivo de avanzar en materia de accesibilidad e inclusión, la Compañía tiene previsto trasladar sus oficinas principales de Madrid a un nuevo edificio durante el ejercicio 2026, en las que se cuente con zonas plenamente adaptadas para garantizar la accesibilidad física de personas con discapacidad, en línea con el trabajo que se realizará para impulsar la creación y publicación de puestos de trabajo dirigidos a personas con discapacidad.



4.8 Igualdad

4.8.1 Planes de igualdad y medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

La Compañía dispone de planes de igualdad en aquellas sociedades del grupo cuya plantilla supera las 50 personas trabajadoras, en particular en PS21 Creative, S.L.U., Redbility, S.L.U. y Rocketroi, S.L.U. Estos planes tienen como finalidad integrar de manera efectiva el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como prevenir cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

La elaboración y aplicación de los planes de igualdad se basan en el principio de participación, a través del diálogo y la cooperación entre las partes, orientándose a eliminar cualquier posible situación de discriminación por razón de sexo.

En este marco, los planes de igualdad persiguen, entre otros, los siguientes objetivos:

1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
2. Integrar de forma transversal la perspectiva de género en la cultura corporativa y, en particular, en la gestión de las personas.
3. Asegurar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
4. Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas unidades organizativas.
5. Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos vinculados a la vida personal, familiar y laboral.

Para su correcta implantación, se define un conjunto de medidas específicas en las distintas áreas de actuación, con la correspondiente identificación de responsables para su ejecución, seguimiento y evaluación. Asimismo, la Compañía se compromete a dotar de los medios y recursos necesarios para garantizar la adecuada aplicación y el seguimiento de los planes de igualdad durante toda su vigencia.

4.8.2 Medidas adoptadas para promover el empleo

La Compañía impulsa una estrategia activa de atracción y fidelización del talento mediante el uso de diversos canales de reclutamiento, incluyendo portales de empleo, redes profesionales y plataformas especializadas, lo que permite ampliar significativamente el alcance y la diversidad de las candidaturas recibidas.

La Compañía aplica en todos sus procesos de selección principios de igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación, revisando de forma continua las descripciones de los puestos para evitar requisitos potencialmente excluyentes y promoviendo medidas orientadas a priorizar el talento interno en la cobertura de vacantes.

En línea con su crecimiento y transformación, la Compañía ha experimentado una expansión significativa de su plantilla durante el ejercicio, impulsada principalmente por la creación de nuevos puestos vinculados a áreas estratégicas como la inteligencia artificial, la innovación y el fortalecimiento de las funciones corporativas.

BOBUT MATEU

Asimismo, la Compañía mantiene un firme compromiso con la incorporación de talento joven mediante acuerdos de colaboración con universidades, programas de prácticas y el impulso a la conversión de estas experiencias formativas en oportunidades de empleo estable. Estas iniciativas se complementan con políticas de promoción interna y desarrollo profesional recogidas en el Plan de Igualdad, garantizando procesos objetivos, transparentes y basados en el mérito para el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

4.8.3 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

La Compañía considera prioritaria la protección de los derechos fundamentales de las personas que integran la Compañía, y en particular el respeto a su dignidad en el entorno laboral. En este marco, la Compañía asume el compromiso de prevenir y, en su caso, erradicar cualquier conducta de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier forma de discriminación, incluidas aquellas que puedan producirse en el ámbito digital.

Para dar cumplimiento a este compromiso, la Compañía dispone de un Protocolo de prevención del acoso y la discriminación, que establece un procedimiento integral orientado a la prevención, detección y actuación ante posibles situaciones de acoso o discriminación en el trabajo. Dicho protocolo define los mecanismos necesarios para intervenir de forma eficaz ante cualquier conducta que pueda vulnerar la dignidad de las personas, con especial atención al acoso sexual y por razón de sexo.

El objetivo de este protocolo es garantizar un marco claro y transparente para la prevención y gestión de este tipo de situaciones, asegurando el derecho de las personas afectadas a recurrir al procedimiento habilitado, así como la confidencialidad y el tratamiento riguroso, ágil y respetuoso de las comunicaciones recibidas.

El protocolo se articula en torno a tres ejes fundamentales, alineados con las mejores prácticas en materia de cumplimiento normativo laboral:

- **Prevención**, mediante la definición de conceptos, la identificación de conductas de riesgo y el desarrollo de acciones de formación y sensibilización.
- **Detección y actuación temprana**, a través del establecimiento de canales y procedimientos para la gestión de quejas o denuncias, incluida la adopción de medidas cautelares cuando resulte necesario.
- **Respuesta y reparación**, mediante la aplicación de medidas correctoras, un régimen disciplinario adecuado y actuaciones orientadas a la restitución de los derechos de las personas afectadas.

5 Información sobre el respeto de los derechos humanos

5.1 Políticas y principales riesgos

Dada la naturaleza de su actividad y que la Compañía desarrolla principalmente su operativa en España, un entorno con un marco normativo laboral y de derechos humanos consolidado y exigente, los riesgos potenciales en esta materia se consideran de carácter limitado. No obstante, existe riesgo de situaciones de discriminación, desigualdad de trato, o faltas de respeto en el entorno laboral, así como con el respeto a los derechos humanos en las relaciones con terceros.

Con el fin de prevenir y mitigar la materialización de estos riesgos, la Compañía cuenta con un marco de referencia basado en principios éticos y de conducta responsable. En este sentido, la Compañía dispone de un Código Ético que establece los valores y principios que deben regir la conducta de las personas trabajadoras, así como de los proveedores y socios con los que colabora, promoviendo el respeto a los derechos humanos y laborales a lo largo de su actividad.

Asimismo, con el objetivo de seguir avanzando en la consolidación de sus prácticas en esta materia, la Compañía se encuentra trabajando en la elaboración de un Manual de Responsabilidad Social Corporativa, cuya aprobación está prevista para el ejercicio 2026, y que permitirá reforzar de forma estructurada la integración de los principios de sostenibilidad, ética y respeto a los derechos humanos en el conjunto de la Compañía.

5.2 Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos

La Compañía garantiza que todas las personas trabajadoras conocen y comprenden los principios recogidos en su Código Ético. En este sentido, la Compañía asegura que cada persona empleada ha recibido, leído y firmado dicho código, el cual se encuentra asimismo disponible de forma permanente en la página web corporativa.

El Código Ético recoge los valores y principios que guían el comportamiento de todas las personas que integran la Compañía y se articula en torno a cinco principios éticos fundamentales:

- El respeto y el trato imparcial.
- La integridad.
- El crecimiento profesional.
- La confidencialidad.
- La profesionalidad.

Asimismo, el Código regula aspectos relevantes de la actividad de la Compañía, como las relaciones con clientes y proveedores, la protección de datos personales, el uso adecuado de los bienes de la Compañía y el compromiso con el respeto al medioambiente.

La Compañía dispone también de un Comité de Ética, responsable de velar por el cumplimiento del Código, así como de un protocolo de actuación que establece los cauces de comunicación, investigación y resolución ante posibles incumplimientos.

De este modo, el Código Ético se configura como el marco de referencia para garantizar una conducta íntegra y responsable en la Compañía, asegurando la integración efectiva del respeto a los derechos humanos en el desarrollo diario de la actividad de la Compañía.

5.3 Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos

El Código Ético y el Comité de Ética asociado al mismo, constituyen el principal mecanismo de prevención y gestión ante posibles situaciones de abuso o incumplimiento, estableciendo los cauces necesarios para su comunicación, investigación y resolución.

5.4 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

La Compañía no ha recibido ninguna denuncia en materia de vulneración de derechos humanos en el ejercicio 2025.

5.5 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT

Los principios amparados por las disposiciones de la OIT, como la no discriminación, el respeto a la libertad de asociación y la erradicación de cualquier forma de trabajo forzoso o infantil, están alineados con los valores que recoge la Compañía en su Código Ético, a través del cual rige el comportamiento de todas las personas que forman la Compañía.

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

6.1 Políticas y principales riesgos

Dada la naturaleza de su actividad y el entorno en el que opera, la exposición de la Compañía a riesgos en materia de corrupción y soborno se considera limitada. No obstante, como cualquier organización en el desarrollo de sus relaciones comerciales, pueden darse situaciones potenciales vinculadas a la interacción con terceros, tales como la aceptación de regalos, atenciones o ventajas.

Con el objetivo de prevenir y gestionar adecuadamente este tipo de situaciones, la Compañía cuenta con pautas de actuación orientadas a reforzar los principios de integridad y transparencia. En este sentido, la Compañía dispone de una Política de Regalos que establece criterios claros de actuación y contribuye a asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable y de los principios éticos de la Compañía.

6.2 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

Con el objetivo de reforzar sus mecanismos de prevención de la corrupción y el soborno, la Compañía dispone de un conjunto de herramientas orientadas a promover un comportamiento íntegro, transparente y alineado con la normativa vigente.

La Política de Regalos, comunicada internamente, establece los criterios de actuación en relación con la aceptación de obsequios e invitaciones en el marco de las relaciones comerciales. Dicha política indica que los regalos deben responder a prácticas habituales de cortesía, ser de valor limitado, entregarse de forma transparente y no generar compromisos ni influir en la toma de decisiones. En este sentido, se establece que ninguna persona de la Compañía debe aceptar regalos o beneficios personales que excedan estos criterios, reforzando así los principios de integridad y transparencia en el desarrollo de la actividad.

En el ejercicio 2026 ha puesto en marcha un Canal Interno de Información, accesible de forma permanente y disponible tanto para las personas trabajadoras de la Compañía como para terceros que se relacionan con ella. A través de este canal, cualquier persona puede comunicar, de manera confidencial, sospechas de conductas irregulares, ilícitas o contrarias al ordenamiento jurídico, al Código Ético o a las normas internas, incluidas aquellas relacionadas con situaciones de corrupción o soborno.

El canal se encuentra gestionado por el Comité de Ética, que actúa como órgano supervisor, y su funcionamiento se rige por la Política del Sistema Interno de Información, elaborada en cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Dicha política establece el procedimiento aplicable a la tramitación de las comunicaciones, garantizando en todo momento la actuación de buena fe, la confidencialidad y la protección de las personas informantes frente a cualquier tipo de represalia.

6.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La Compañía ha realizado donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por un importe de 13.000 euros en 2025, colaborando con la Fundación Privada BCD y asociaciones contra el cáncer.

7 Información sobre la Compañía

7.1 Políticas y principales riesgos

En el desarrollo de su actividad, la Compañía considera la importancia de asegurar procesos de contratación de proveedores basados en criterios objetivos, comparables y alineados con buenas prácticas de mercado.

Para ello, en 2026 ha desarrollado una política de compras en la que se establecen los principios que rigen la contratación de proveedores. Entre otras medidas, se recoge la obligatoriedad de priorización de proveedores locales, junto con otras buenas prácticas orientadas a reforzar la transparencia y la consistencia en el proceso de selección.

7.2 Impacto de la actividad de la Compañía en el empleo, el desarrollo local, en las poblaciones locales y el territorio

Las actividades de la Compañía, desarrolladas principalmente en Madrid, Barcelona y San Sebastián, contribuyen al impacto en el empleo y al desarrollo del entorno local. En este contexto, la política de compras de la Compañía establece de forma expresa la priorización de proveedores locales como uno de sus principios de actuación, con el objetivo de favorecer relaciones de proximidad y apoyar el tejido empresarial del entorno.

Asimismo, este enfoque se ve reforzado mediante directrices internas impulsadas desde la Dirección Financiera, que orientan a los equipos hacia la contratación preferente de proveedores ubicados en las principales áreas de actividad de la Compañía, especialmente Madrid y Barcelona. Esta práctica favorece la generación de sinergias a nivel local y contribuye a un impacto positivo y sostenible en el territorio.

Botuz maku

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

La Compañía mantiene relaciones con distintos actores de las comunidades locales, incluyendo proveedores, clientes y administraciones públicas, en el marco de su actividad operativa.

El diálogo con dichos grupos de interés se articula a través de canales de comunicación directos, tales como reuniones, comunicaciones electrónicas y contacto telefónico, adaptándose a las necesidades específicas de cada interacción.

Si bien no existen mecanismos formales de diálogo estructurado con la comunidad local, la empresa promueve una comunicación basada en la cercanía y la transparencia en sus relaciones.

Adicionalmente, la Compañía favorece el desarrollo económico local mediante la priorización, cuando es posible, de proveedores ubicados en su entorno geográfico.

7.4 Acciones de asociación o patrocinio

La Compañía, a través de la sociedad Jungle21, S.A., mantiene un compromiso activo con la promoción de la cultura, el deporte, la creatividad y la excelencia profesional, materializado mediante su participación en iniciativas de patrocinio y en asociaciones de carácter sectorial.

En el ámbito de los patrocinios, la Compañía colabora, entre otros, con las siguientes iniciativas:

- **Escuela Superior de Música Reina Sofía**, apoyando la formación de talento musical de alto nivel.
- **Mutua Madrid Open**, contribuyendo al impulso del deporte profesional y a la difusión del tenis en España.
- **Madrid Design Week**, fomentando el diseño y la creatividad en la ciudad de Madrid.
- **Barcelona Design Week**, apoyando el diseño y la innovación en el ámbito urbano de Barcelona.

Asimismo, la Compañía, a través de algunas de las sociedades, participa en diversas asociaciones profesionales vinculadas a su actividad, entre las que se incluyen:

- **ACT – Asociación de Agencias de Creatividad Transformadora**, formando parte de una comunidad de agencias comprometidas con la innovación y el impacto social.
- **Autocontrol**, adhiriéndose a los principios de autorregulación publicitaria y a las buenas prácticas en comunicación comercial.
- **Design Institute of Spain (D.I.O.S.)**, colaborando en la promoción y profesionalización del diseño en España.

Mediante estas iniciativas, refuerza su vinculación con el entorno cultural, deportivo y profesional, contribuyendo al desarrollo del talento, la creatividad y la adopción de estándares de excelencia en los sectores en los que operan.

7.5 Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

En su política de compras, la Compañía incorpora de manera transversal criterios sociales y ambientales, sobre la base de que las decisiones de contratación pueden generar impactos en el entorno y en la comunidad en la que desarrolla su actividad.

Aunque no se exijan requisitos específicos en materia social o medioambiental a los proveedores, mediante la priorización de la colaboración con proveedores locales, reduce las emisiones asociadas al transporte y fomenta prácticas alineadas con la economía circular y apoyo del tejido empresarial local.

De este modo, la operativa diaria de la Compañía no solo se orienta al cumplimiento de los criterios de calidad y eficiencia, sino que integra principios de responsabilidad social, respeto al entorno y promoción de un modelo de negocio sostenible e inclusivo.

7.6 Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

Si bien la Compañía no dispone de un sistema formalizado de supervisión y auditoría de proveedores, el control sobre los mismos se realiza de manera implícita a través del desarrollo habitual de la actividad. En este sentido, la continuidad de la relación comercial está sujeta a la adecuada prestación del servicio y al cumplimiento de los estándares de calidad y requisitos técnicos exigidos por la Compañía.

7.7 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

En la Compañía la satisfacción de los clientes es una prioridad. Por ello la gestión de las reclamaciones se adapta a la relación específica que cada uno mantiene con los equipos de la Compañía. Los canales de comunicación son directos, pudiendo incluir llamadas o mensajes escritos. Asimismo, la Compañía mantiene reuniones periódicas de seguimiento en las que los clientes expresan su grado de satisfacción y comparten comentarios sobre el trabajo realizado.

En algunos casos, se establecen evaluaciones anuales con los clientes que influyen en la retribución vinculada al servicio prestado. Si bien no existe un proceso formal documentado, esta cercanía y atención constante permite detectar incidencias, resolverlas de manera ágil y mantener un alto nivel de satisfacción en las relaciones comerciales.



BORJA MALLA

8. Índice de contenidos de la Ley 11/2018

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			Estándar seleccionado	Ubicación en el EINF
Modelo de negocio			GRI 2-1, GRI 2-6	2. Modelo de negocio (Pag. 6)
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas y riesgos	GRI 3-3	3.1 Políticas y principales riesgos (Pag. 7)
	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 3-3	3.2 Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la biodiversidad y en su caso, en la salud y la seguridad (Pag. 7)
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3	3.3 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental (Pag. 7)
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		No se dispone de partidas presupuestarias para la prevención de riesgos ambientales, ni se tiene contratado a personal que se dedique a la gestión de la prevención de riesgos ambientales
		Aplicación del principio de precaución	GRI 3-3	3.4 Aplicación del principio de precaución (Pag. 7-8)
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales		Cuentas Anuales
	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 3-3	3.5 Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (Pag. 8)

	Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 3-3	3.6 Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. (Pag. 8)
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	No material, explicado en el análisis de materialidad del apartado 1. Introducción	
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No material, explicado en el análisis de materialidad del apartado 1. Introducción	
		Energía: consumo, directo e indirecto; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética; uso de energías renovables	GRI 302-1	3.7.1 Energía (Pag. 9)
	Cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero	GRI 305-2	3.8.1 Emisiones de gases de efecto invernadero (Pag. 9)
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3	3.8.2 Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático y metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin (Pag. 9)
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin		
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material, explicado en el análisis de materialidad del apartado 1. Introducción	
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		
	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluyan 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	GRI 3-3



	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad 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 3-3	4.1 Políticas y principales riesgos (Pag. 10)
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7	4.2.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional (Pag. 10)
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	4.2.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. (Pag. 10)
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	4.2.3 Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. (Pag. 11)
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 b)	4.2.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. (Pag. 11)
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	4.2.5 Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor (Pag. 12)
		Brecha salarial	GRI 405-2	4.2.6 Brecha salarial (Pag. 12)

		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	4.2.7 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Compañía. (Pag. 13)
		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 2-9	4.2.8 Remuneración de consejeros y directivos. (Pag. 13)
		Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	4.2.9 Implantación de medidas de desconexión laboral (Pag. 13)
		Empleados con discapacidad	GRI 405-1 b) iii	4.2.10 Empleados con discapacidad. (Pag. 13)
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	4.3.1 Organización del tiempo de trabajo, y medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores (Pag. 13-14)
		Número de horas de absentismo	GRI 403-2	4.3.2 Número de horas de absentismo (Pag. 14)
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3	4.3.1 Organización del tiempo de trabajo, y medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores (Pag. 13-14)
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-3	4.4.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo (Pag. 14)
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	4.4.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Pag. 14)
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	



	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29	4.5.1 Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos (Pag. 14-15)
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	4.5.2 Convenios colectivos (Pag. 15)
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3	4.6.1 Políticas implementadas en el campo de la formación (Pag. 15)
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	4.6.2 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales (Pag. 15)
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	4.7 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad e integración (Pag. 15)
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3	4.8.1 Planes de igualdad y medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (Pag. 16)
		Planes de igualdad		
		Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3	4.8.2 Medidas adoptadas para promover el empleo (Pag. 16-17)
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3	4.8.3 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo (Pag. 17)
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	4.7 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad e integración (Pag. 15-16)

		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3	4.8.3 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo (Pag. 17)
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, 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	GRI 3-3	5.1 Políticas y principales riesgos (Pag. 18)
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad 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 3-3	5.1 Políticas y principales riesgos (Pag. 18)
	Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3	5.2 Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos (Pag. 18)
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3	5.3 Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos (Pag. 19)
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 406-1	5.4 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos (Pag. 19)
		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	GRI 3-3	5.5 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT (Pag. 19)



Benita MALL

		ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, 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	GRI 3-3	6.1 Políticas y principales riesgos (Pag. 19)
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad 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		
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3	6.2 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales (Pag. 19-20)
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	6.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (Pag. 20)
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, 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	GRI 3-3	7.1 Políticas y principales riesgos (Pag. 20)

	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad 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		
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1 b	7.2 Impacto de la actividad de la Compañía en el empleo, el desarrollo local, en las poblaciones locales y el territorio. (Pag. 20)
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio		
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 3-3	7.3 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos (Pag. 21)
		Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	7.4 Acciones de asociación o patrocinio (Pag. 21)
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3	7.5 Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales (Pag. 22)
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3-3	7.5 Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales (Pag. 22)
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 3-3	7.6 Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas (Pag. 22)



2020/07/20

	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	No material, explicado en el análisis de materialidad del apartado 1. Introducción	
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 b)	7.7 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas (Pag. 22)
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	Esta información se encuentra en las CCAA, cuenta de pérdidas y ganancias
		Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4	Esta información se encuentra en las CCAA, estado de flujos de efectivo
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Esta información se encuentra en las CCAA, cuenta de pérdidas y ganancias



BOANA mull