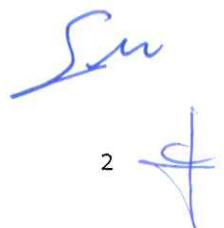


Clarke, Modet y Cía, S.L.

**Estado de Información No Financiera
2019**

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
 2. ALCANCE
 3. PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
 4. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA SOCIEDAD
 5. MODELO DE NEGOCIO
 6. RIESGOS NO FINANCIEROS. OPORTUNIDADES
 7. CUESTIONES AMBIENTALES
 - 7.1 Enfoque de gestión
 - 7.2 Contaminación
 - 7.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos
 - 7.4 Uso sostenible de los recursos
 - 7.5 Cambio climático
 8. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL
 - 8.1 Enfoque de gestión
 - 8.2 Empleo
 - 8.3 Organización del trabajo
 - 8.4 Seguridad y salud
 - 8.5 Relaciones sociales
 - 8.6 Formación
 - 8.7 Integración de la discapacidad
 - 8.8 Igualdad y conciliación
 9. DERECHOS HUMANOS
 10. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES
 11. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE
 12. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES
 13. CONSUMIDORES
 14. INFORMACIÓN FISCAL
 15. VERIFICACIÓN EXTERNA
- ANEXO I. TABLA DE CONTENIDOS. CORRELACIÓN CON ODS Y ESTÁNDARES GRI



1. INTRODUCCIÓN

Clarke, Modet y Cía, S.L. (en adelante ClarkeModet España) elabora el presente informe con un doble objetivo: por un lado, dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y la Ley de Auditoría de Cuentas en lo relativo a la información no financiera y a la diversidad; y por otro lado, informar del desempeño ambiental, social y de gobernanza (desempeño ASG) a los grupos de interés.

La información no financiera contenida en este reporte del Estado de Información No Financiera complementa la incluida en las Cuentas Anuales Consolidadas a 31 de diciembre de 2019, y se presenta como documento independiente que se une a las citadas Cuentas y al informe de gestión consolidado.

En adelante, utilizamos el acrónimo EINF (Estado de Información No Financiera) para referirnos al presente informe.

El EINF se refiere a la información ASG relativa a ClarkeModet España. Además, incorpora la información relativa a las nueve sociedades participadas que se encuentran en Portugal y Latinoamérica (en adelante Grupo ClarkeModet), por presentar con ellas cuentas financieras consolidadas. Se elabora, además, como documento independiente de las cuentas anuales y el informe de gestión.

Desde que en el año 2011 la Comisión Europea introdujese el término *valor compartido* en su *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas* (COM (2011) 681 Final), los aspectos ASG (ESG por sus siglas en inglés) han ido adquiriendo cada vez mayor peso en los modelos de gestión, en el negocio y en la actividad de las compañías. De manera paralela lo ha hecho también la necesidad de *reporting* del desempeño de dichos aspectos no financieros para dar respuesta a la mayor comunicación y transparencia que demandan los *stakeholders* o grupos de interés de las compañías.

La Dirección del Grupo ClarkeModet, convencida de que el crecimiento de las empresas requiere una permanente adaptación a las exigencias del mercado, inició hace muchos años el desarrollo e implantación de un modelo de gestión ética y responsable que tiene en el estricto cumplimiento de los requisitos legales, la igualdad de género, la diversidad, el crecimiento de las comunidades en las que desarrolla su actividad y en el respeto de los derechos humanos y laborales algunos de los principios y valores de obligado cumplimiento por parte de todos los que de manera directa o indirecta trabajan en las sociedades del Grupo.

El modelo de gestión ética y responsable implantado en las empresas del Grupo ClarkeModet se alinea y da respuesta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por Naciones Unidas



para la Agenda 2030, objetivos que están definidos en el modelo de gestión sostenible presente en la estrategia y objetivos del Grupo ClarkeModet.

Por ello, el presente EINF incorpora en su anexo la identificación de la información que da respuesta a los ODS, así como a los indicadores del Global Reporting Initiative (GRI), modelo de Reporting que también se ha tenido en consideración en el desarrollo de los contenidos del informe.

Finalmente, en la elaboración del contenido del EINF se han observado las directrices de la Comisión Europea para la presentación de información no financiera (2017/C 215/01).

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, el EINF del Grupo ClarkeModet ha sido sometido a la verificación de experto independiente, y presentado para el análisis y aprobación del Consejo de Administración de ClarkeModet España en su reunión de marzo de 2020.

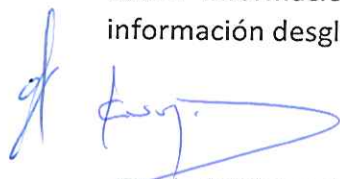
De igual forma, el EINF será puesto a disposición de los grupos de interés de manera gratuita a través de su publicación en la página web de Grupo ClarkeModet (www.clarkemodet.com), antes del 30 de junio de 2019, por un periodo de 5 años.

Si bien un número importante de principios de responsabilidad social empresarial están ya asumidos e implantados en la estrategia, actividad y negocio de las sociedades del Grupo ClarkeModet, este EINF es el primer ejercicio de comunicación ASG llevado a cabo. En correspondencia con ello, este informe se ciñe a los requisitos de la Ley 11/2018, y mira solo de reojo a otros estándares de comunicación no financiera que ponen su foco en iniciativas internacionales de gestión ética y responsable. Es por ello que el Grupo ClarkeModet pretende que los estados de información no financiera de los próximos años vayan incorporando el desempeño ASG basado en iniciativas como son los Principios Rectores sobre la Empresa y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE sobre gobierno corporativo, los principios de la Organización Internacional del Trabajo o los requisitos de la norma ISO 26000 de responsabilidad social, entre otros.

2. ALCANCE

La información recogida en el presente EINF se refiere a la actividad realizada por la sociedad Clarke, Modet y Cía, S.L. y sus sociedades participadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

Los datos contenidos en este EINF se ofrecen a nivel consolidado. Cuando la información se refiera a una sola de las sociedades incluidas en el alcance, se señalará expresamente. Además, pudiera existir información obtenida a nivel del Grupo ClarkeModet para la que no se cuenta con información desglosada individualmente por cada una de las sociedades de dicho Grupo, o incluso



información en cuyo alcance podría no estar incluida alguna de las sociedades del Grupo consolidado.

3. PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

De conformidad con las directrices de la Comisión Europea (2017/C 215/01), para la elaboración del presente EINF se han observado los siguientes principios:

- Divulgación de información significativa: La información incluida en el presente EINF es la necesaria para conocer las políticas aprobadas por ClarkeModet España y sus sociedades filiales en lo relativo a su desempeño ASG, y conocer el impacto derivado de esas políticas y su evolución respecto al ejercicio anterior.
- Información fiel, equilibrada y comprensible: La información utilizada por ClarkeModet España para la elaboración del presente EINF se obtiene de fuentes fiables, y refleja de manera fiel los riesgos y oportunidades en términos ASG derivados de la actividad de ClarkeModet España y de sus filiales.

El uso de terminología específica del sector se ha eliminado siempre que ha sido posible con el objetivo de que el EINF sea fácilmente comprensible para todos los grupos de interés. Para ello, la información relativa al impacto de las políticas y estrategias llevadas a cabo se presentan mediante tablas y gráficas siempre que ha sido posible.

Grupo ClarkeModet ha sometido el presente EINF a verificación externa independiente. En esta ocasión, la verificación ha sido realizada por la firma European Quality Assurance Spain, S.L. (en adelante EQA). En el apartado 15 siguiente se recoge copia de la declaración de verificación expedida por la entidad de verificación (páginas 37 y 38).

- Información completa y concisa: El presente EINF reporta información significativa sobre todas las cuestiones requeridas por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. Además, se han observado los requisitos de información que los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) establecen para dichas materias.

Cuando no se ha dispuesto de información relativa a una de las cuestiones requeridas por la Ley 11/2018, se ha incluido un texto indicativo y explicativo de las circunstancias.

Para evitar reiteraciones de información, se han utilizado referencias cruzadas dentro del propio EINF, señalando la página en la que se encuentra la misma información. En el caso de referencias externas, se ha señalado el documento, el epígrafe o la dirección web en la que se puede encontrar o ampliar la información.

- Información estratégica y prospectiva: Se ha incluido información sobre los objetivos definidos en relación con los aspectos ASG y los resultados obtenidos. Siempre que se

cuenta con la información, se ha informado además del resultado obtenido en el ejercicio inmediatamente anterior con el fin de dar a conocer la evolución y el progreso del desempeño ASG.

- Información orientada a las partes interesadas: el Grupo ClarkeModet utiliza diferentes herramientas para recoger los comentarios, sugerencias y quejas de los grupos de interés. Para conocer la satisfacción de los clientes, el Grupo ClarkeModet realiza encuestas anuales. Además, cada tres años realiza encuestas de clima laboral, que complementan la información recogida de los empleados a través de otras herramientas, como son los grupos de trabajo o el canal de denuncias interno, en el que también se recogen consultas y sugerencias. Finalmente, la toma de información cruzada con el órgano de gobierno se realiza a través de los objetivos y estrategias que se aprueban por éste.
- Información coherente y sistemática: El EINF está alineado con el informe de gestión correspondiente al mismo ejercicio, al que se hace referencia cuando el contenido así lo requiere.
- Respeto de la privacidad y del derecho de protección de datos personales: En la elaboración del EINF se ha tenido en cuenta la legislación vigente en materia de protección de datos personales. Cuando la información disponible hubiera podido reportar cuestiones privadas y sensibles relativas a los socios, directivos o empleados del Grupo ClarkeModet, se ha omitido o presentado de manera que evite alinear la información con uno de aquéllos. En estos casos, se ha incluido un texto explicativo.

4. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA SOCIEDAD

A los efectos del presente EINF se facilita solo información de contacto de ClarkeModet España, sociedad matriz de Grupo ClarkeModet.

- Denominación social: Clarke, Modet y Cía, S.L.
- CIF: B-83049189
- Domicilio: c/ Suero de Quiñones, 34 - 36. 28002 MADRID
- Teléfono: (+34) 91 806 56 00
- Web: www.clarkemodet.com
- Contacto a efectos de este informe: rrhh@clarkemodet.com

Los datos de contacto del resto de sociedades de Grupo ClarkeModet pueden obtenerse a través de la página web (<https://www.clarkemodet.com/hablamos/#text-block-6>).



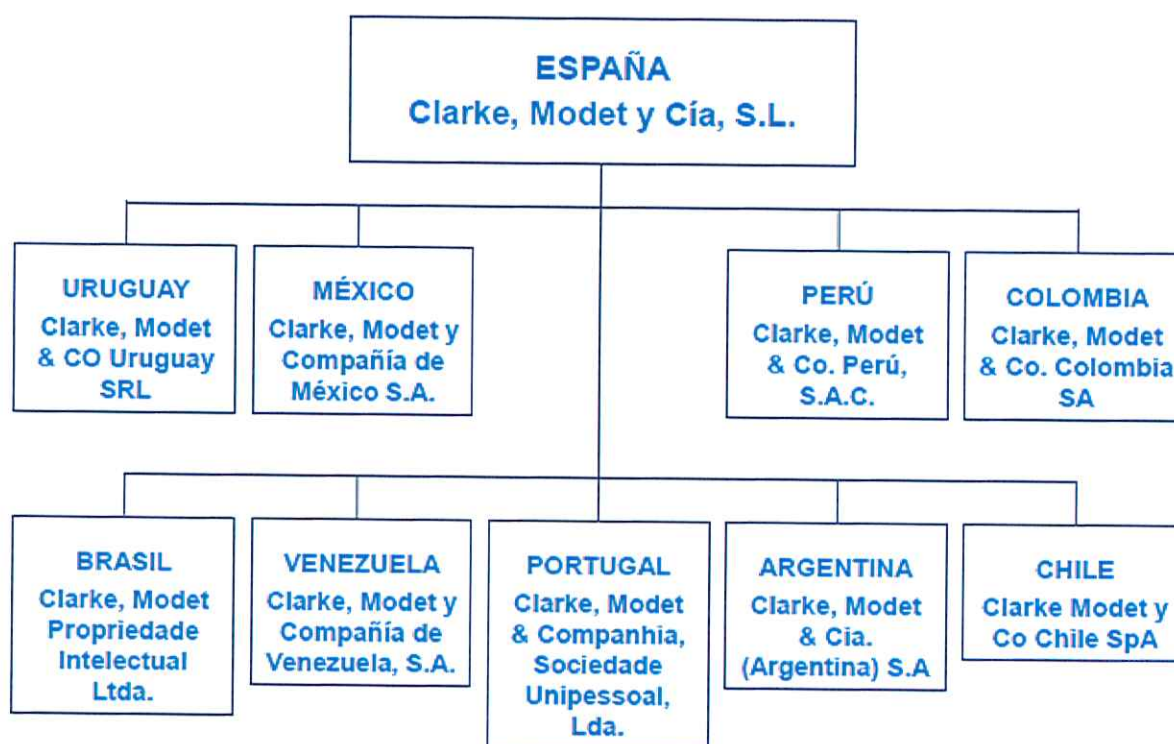
5. MODELO DE NEGOCIO

5.1 Forma jurídica. Descripción de la propiedad

El Grupo ClarkeModet nace en España en 1879. Tras algunos cambios societarios a través de los siglos, la actual estructura de ClarkeModet España como Sociedad Limitada data de 2001. Las primeras filiales del Grupo son constituidas durante la década de los 60s continuando la expansión internacional hasta nuestros días.

5.2 Organigrama empresarial. Participación en otras sociedades

La estructura societaria de Grupo ClarkeModet obedece al siguiente esquema:



ClarkeModet España es propietaria (directa e indirectamente) del 100% de las acciones o participaciones sociales de todas las sociedades del Grupo ClarkeModet. Un porcentaje mayoritario de la participación lo hace de manera indirecta, a través de Agence Générale de Marques et Brevets S.E. (sociedad de la que es propietario al 100% ClarkeModet España) y que no forma parte del alcance del presente EINF al ser una sociedad patrimonial sin actividad.

En 2019 ClarkeModet España absorbió a la mercantil CEE Patentes y Marcas Marcanet, S.L.U. que ya era filial y una sociedad independiente del Grupo hasta la fusión.

5.3 Estructura de gobierno y de dirección

Información relativa al órgano de gobierno

ClarkeModet España cuenta con un Consejo de Administración formado por 4 miembros, en representación de los accionistas.

El resto de las filiales, salvo Argentina, no tienen Consejo de Administración sino un Administrador único, que ostenta además el cargo de Director General. ClarkeModet Argentina tiene un Directorio con un solo miembro que además es también el Director General.

En ninguno de los casos la composición de los órganos de gobierno responde a una política de igualdad de género y diversidad preestablecida. En el caso de ClarkeModet España, la composición del órgano de gobierno responde y corresponde exclusivamente a decisiones de los socios. En cuanto al resto de sociedades del Grupo ClarkeModet, para la designación de Administradores Únicos (que a su vez son los Directores Generales de cada sociedad) se aplica la misma política de igualdad que la que se aplica al resto de la plantilla. La selección obedece a razones de aptitud, formación y experiencia.

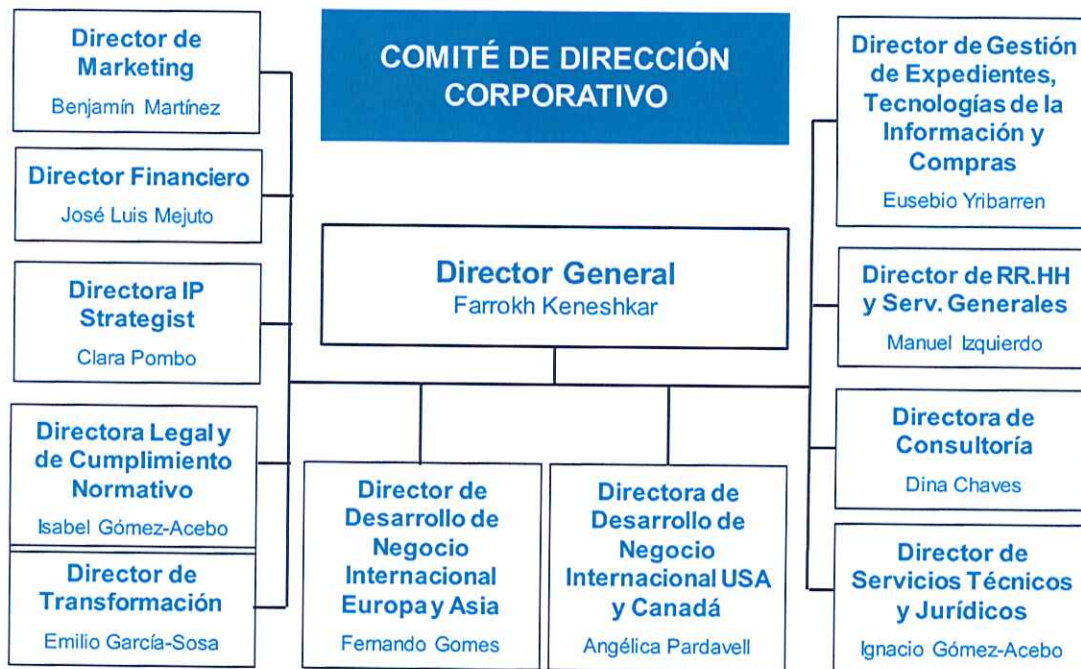
A 31 de diciembre de 2019, el Consejo de Administración de ClarkeModet España estaba compuesto por 3 hombres y 1 mujer, mientras que los órganos de administración de las sociedades filiales estaban ocupados por 5 mujeres y 4 hombres. En definitiva, un 46,2% de los puestos en los órganos de gobierno en las sociedades del Grupo ClarkeModet estaban, a cierre del ejercicio, ocupados por mujeres.

En relación a la alta dirección solo hay un Director General por lo que, debido al cumplimiento de la privacidad y la protección de datos personales, no se aporta esa información. En el caso del consejo de administración, estos no reciben retribución por sus gestiones.

Información relativa al órgano de dirección

La Dirección funcional del Grupo ClarkeModet recae sobre un Director General, que a la vez es Director General de ClarkeModet España y 11 Directores Corporativos, formando todos ellos el Comité de Dirección Corporativo.

Por su parte, cada una de las sociedades filiales tiene un Director General, que cuenta a su vez con el apoyo de un Comité de Dirección formado por los directores de las áreas de cada compañía. A 31 de diciembre de 2019 había una total paridad por género en la categoría de Directores Generales.



Los Directores Corporativos establecen las líneas directrices en el ámbito de sus competencias, líneas que son aprobadas por el Director General Corporativo.

Los Directores Generales de cada filial adaptan las líneas directrices corporativas a la legislación de su país y peculiaridades de la compañía. Además, elaboran la estrategia de negocio propia para la filial y son los máximos responsables en su compañía. La adaptación de las líneas directrices y de las estrategias de negocio de cada filial es finalmente aprobada por el Director General Corporativo.

Direcciones Generales segregadas por género



El modelo de dirección y gestión de Grupo ClarkeModet se completa con:

- **Comité de Filiales:** compuesto por el Director General Corporativo, los Directores Corporativos y los Directores Generales de las sociedades filiales.
- **Comités Operativos:** con competencias de implantación y seguimiento de las políticas, procesos y procedimientos en el ámbito de actividad específico. Entre otros, se encuentran el Comité de Cumplimiento Normativo, el Comité de Calidad, el Comité de Seguridad de la Información, etc.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

5.4 Misión y visión. Valores

- **Misión:** Fomentar la actividad innovadora y creativa de la sociedad proporcionando un asesoramiento integral a nuestros socios/clientes en la gestión estratégica de sus activos de propiedad intelectual e industrial durante todo el proceso de innovación, creación y vida de sus derechos.
- **Visión:** Ser una compañía global con presencia internacional, líder y pionera en la gestión estratégica de servicios relacionados con los activos de Propiedad Industrial e Intelectual y derechos conexos, en continua mejora y crecimiento para ofrecer a nuestros socios estratégicos máxima excelencia, de la mano de los mejores profesionales.
- **Valores:** La estrategia empresarial del Grupo ClarkeModet se asienta en cuatro valores clave:
 - **Conexión:** demostrando cercanía y transparencia con sus clientes, empleados, accionistas y la sociedad en general.
 - **Adaptabilidad:** respondiendo con agilidad a los requerimientos y cambios del entorno.
 - **Confianza:** actuando con altos estándares de integridad en cada uno de sus servicios y relaciones.
 - **Conocimiento:** innovando a través de sus expertos.

5.5 Servicios

Con una cartera de más de 83 servicios relacionados con la propiedad industrial e intelectual y derechos conexos, el Grupo ClarkeModet se posiciona como una entidad líder y de referencia en su sector de actividad.

Más allá de la mera tramitación y/o gestión de patentes y marcas, el Grupo ClarkeModet pretende ofrecer soluciones holísticas que faciliten y enriquezcan las ideas y procesos de innovación de los clientes y hacerlos realidad. En definitiva, el Grupo ClarkeModet persigue convertir las necesidades de los clientes en oportunidades de negocio a través de soluciones eficaces y disruptivas.

La metodología ClarkeModet nos permite cubrir todo el **ciclo de innovación** del cliente con un asesoramiento proactivo, estratégico y personalizado, buscando siempre convertir la necesidad del cliente en oportunidades para él.

Para ello contamos con la cartera más amplia de servicios del sector, que nos permite anticiparnos a las necesidades de los clientes durante todo su ciclo de innovación, con metodologías propias y soluciones que nos permiten estar a la vanguardia de la Propiedad Industrial e Intelectual.



En el siguiente esquema se ilustra el modelo de servicio que el Grupo ClarkeModet propone a los clientes:

De la idea

al mercado

Innovar o morir

Nuestro objetivo:

Dar soluciones a la necesidades del cliente, en cualquier parte de su ciclo de innovación, a través de nuestra cartera de servicios

Generando mi ventaja competitiva

Asesoría
previa en
activos intangibles

- Análisis
- Inteligencia
- Vigilancia
- Estrategia



Orientar
+ Crear

Gestión

de derechos de PII

- Registro
- Mantenimiento
- Actualización
- Traducción

Materializar

Políticas
Sistemas de
Gestión y
Formación

Crear impacto
+ Rentabilizar

Transferencia + explotación

rentabilización de cartera de PII

- Evaluación
- Estrategia de explotación
- Intermediación

Mantener

Defensa + Control

de derechos de PII

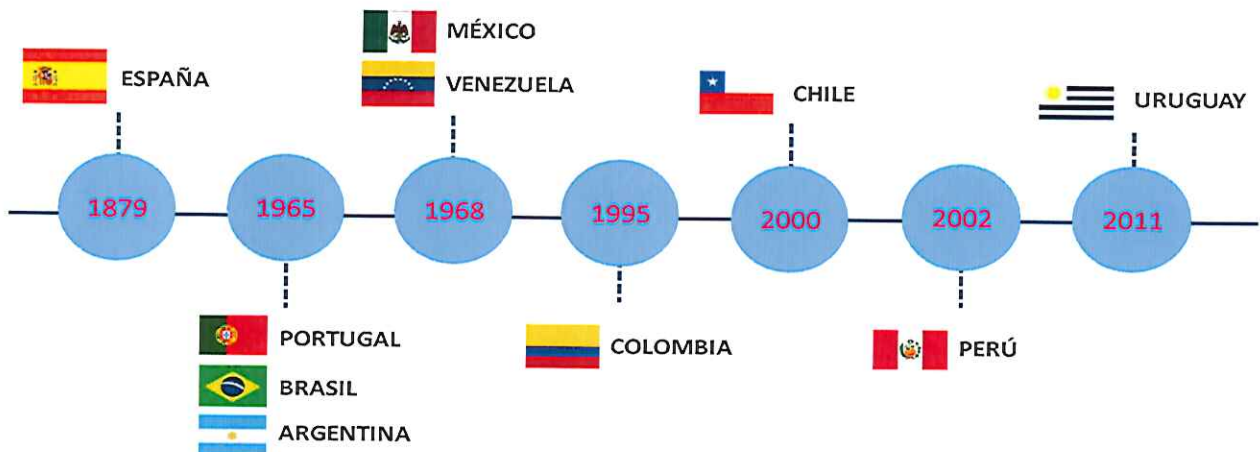
- Vigilancia
- Análisis
- Actuación ante:
 - ✓ registros oficiales
 - ✓ organismos judiciales
 - ✓ terceros u otras instancias

5.6 Evolución. Mercados servidos

Desde principios del siglo pasado, ClarkeModet España inicia su despliegue territorial en España con la apertura de oficinas comerciales ubicadas en diversas ciudades con el objetivo de ofrecer un mejor y más cercano servicio a los clientes.

La oficina de Alicante además de ser comercial es operativa pues realiza todas las gestiones frente a la Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea (EUIPO) para la protección de las marcas y diseños en la Unión Europea.

En 1965 ClarkeModet España inicia su expansión internacional con la constitución de las primeras filiales y la apertura de las correspondientes compañías en Portugal, Brasil y Argentina. Tres años después nacen las filiales de México y Venezuela, siendo la última Uruguay en 2011.



El Grupo ClarkeModet presta sus servicios en 195 países de acuerdo con las necesidades de sus clientes: directamente cada compañía en el país en el que está, a través del resto del Grupo en los países con compañía propia, y a través de corresponsales cuidadosamente seleccionados en el resto del mundo.



Si siguiendo el modelo iniciado en España para poder atender mejor a los clientes y ofrecer un servicio más ágil con mayor capacidad de respuesta, las diferentes compañías han abierto oficinas comerciales y de representación diversas ciudades dentro de sus países. En la actualidad cuentan con oficinas comerciales las compañías de España, Argentina, Brasil, Colombia, México y Portugal.

En el ámbito internacional, siguiendo esta filosofía para una mejor cobertura geográfica de los clientes, la estructura se completa con dos Direcciones de Negocio Internacional (DNI):

- 1.- Europe/Asia Pacific Desk: ubicada entre España y Portugal cubre el negocio y actividad del resto de Europa, Asia y Oceanía;
- 2.- North America Desk: ubicada en México, cubre EEUU y Canadá.

Esta expansión geográfica se traduce en impactos de distinta índole. Por un lado, el Grupo ClarkeModet contribuye al crecimiento económico y a la creación de empleo local en los países donde hay sociedades del Grupo y también en los países donde mantiene corresponsalías. Para el Grupo ClarkeModet el crecimiento y la sostenibilidad de las comunidades locales es muy relevante siendo además un, aspecto material hoy muy presente a través de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de Naciones Unidas para la Agenda 2030.

Por otro lado, es uno de los factores de crecimiento del negocio del Grupo ClarkeModet. Este crecimiento se cifró en un aumento del 8% de la cifra de negocio a 31 de diciembre 2019 respecto al cierre del ejercicio anterior. Es debido en parte a la filial de Brasil, crecimiento derivado del mayor volumen de actividad propiciado por la Oficina Patentes y Marcas brasileña. Sin embargo, las filiales de Chile, Perú y Venezuela experimentan un pequeño descenso de la cifra de negocio, en unos casos por razones de mercado, en otros como consecuencia directa de la situación política, económica y social.

5.7 Grupos de interés (*stakeholders*)

La identificación y evaluación de los grupos de interés o *stakeholders* se lleva a cabo en un proceso en el que participan las Direcciones Corporativas de Grupo ClarkeModet. El proceso se realiza individualmente en primera instancia, para después poner los resultados en común y decidir sobre cuáles dichos grupos.

Una vez identificados, se evalúa el impacto de cada uno en el negocio y en los objetivos de las distintas empresas del Grupo ClarkeModet. El promedio de las evaluaciones de cada uno de ellos permite identificar cuáles son los de interés más significativo para las empresas del Grupo.

Este proceso de identificación da como resultado la siguiente matriz de grupos de interés:

GRUPO DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN
Accionistas	Personas físicas con participación en el capital social de la matriz
Clientes	Personas físicas y jurídicas usuarias de los servicios del Grupo ClarkeModet
Proveedores	Personas físicas y jurídicas suministradoras de bienes y servicios de carácter general (material de oficina, suministro de luz, operadores de telefonía, etc.)

Corresponsales	Personas físicas y jurídicas que proporcionan al Grupo ClarkeModet un servicio de representación en un país en la que no existe sociedad del Grupo
Empleados y colaboradores	Personas físicas con contrato bien laboral de trabajo o de otro tipo en las empresas del Grupo ClarkeModet. En este apartado se incluye además a los becarios y empleados de ETT. También a las personas físicas encargadas de las tareas de traducción cuando son internos.
Colaboradores y alianzas	Personas físicas y jurídicas con las que las sociedades de Grupo ClarkeModet establecen algún tipo de colaboración o alianza
Comunidad Local	Personas físicas y jurídicas tales como sociedades mercantiles, instituciones, y la sociedad civil de los países en los que el Grupo ClarkeModet tiene una sociedad filial o una corresponsalía
Administraciones y Organismos Públicos	Ministerios, Consejerías, Instituciones y Organismos Públicos estatales, autonómicos y locales con los que las empresas de Grupo ClarkeModet se relacionan (Oficinas de patentes y marcas, impuestos, tasas, licencias, emisores de leyes y normativa, reguladores, etc.)

5.8 Aspectos materiales

La identificación de los aspectos materiales se ha realizado por parte de los Directores Corporativos en un proceso similar de puesta en común de las evaluaciones individuales de cada uno de ellos. Terminado el proceso, se obtiene la siguiente matriz de materialidad:



Sre

En próximas revisiones del análisis de materialidad se pretende incorporar paulatinamente las opiniones obtenidas de otros grupos de interés con el fin de que, a través de la diversidad, el análisis de la materialidad contemple las diversas opiniones y sensibilidades que impactan sobre la estrategia, negocio y objetivos de las empresas del Grupo ClarkeModet.

5.9 Gestión ética y responsable

Para el Grupo ClarkeModet, la gestión ética y responsable es uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de su actividad. Como consecuencia de ello, se ha implantado un Código Ético, un

[Firma]

[Firma]

Manual de prevención de delitos, así como una serie de políticas corporativas y sus correspondientes procesos y controles.

Este sistema de cumplimiento normativo es diseñado, coordinado e impulsado desde la Dirección Corporativa Legal y de Cumplimiento Normativo con el apoyo de todo el equipo. Además, en cada una de las compañías existe un Comité de Cumplimiento Normativo formado por el Responsable Interno y un Responsable Externo que vigilan la implantación y funcionamiento del modelo, impulsan la cultura ética y evalúan su cumplimiento, resolviendo cuantas cuestiones puedan surgir.

La normativa interna es elaborada por las Direcciones Corporativas y las Direcciones Generales de las sociedades filiales con el apoyo de las distintas áreas, y son aprobadas por el Director General en cada una de las compañías. Algunas de estas políticas son:

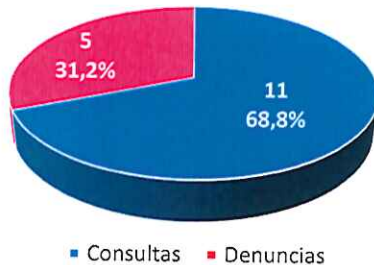
- Política de verificación de socios de negocio, alianzas y entidades no controladas
- Política de prevención de la corrupción y soborno. Procedimiento sobre Relaciones con las Administraciones Públicas
- Modelo de organización y gestión para la prevención de riesgos penales (matriz de riesgos). Procedimiento de gestión de denuncias
- Política de conflictos de interés entre Clientes. Procedimiento de prevención y resolución de conflictos de interés entre clientes, incompatibilidades y conflictos comerciales
- Política de conflictos de interés entre empleados y terceros que se relacionan con la compañía (clientes, proveedores, accionistas, competidores...)
- Política de competencia leal y defensa de la competencia
- Política de poderes de la compañía
- Política de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Política de regalos e invitaciones

El Código Ético, la Política de Cumplimiento Normativo y las políticas y procedimientos que los desarrollan están siempre adaptadas a los requisitos legales locales e idiosincrasia de cada una de las compañías del Grupo.

El Canal de Denuncias (hoy Canal Ético) es de uso interno y también para consultas, aunque se tiene prevista su apertura a terceros en los próximos meses. En España, el 69% de las comunicaciones recibidas han sido consultas, convirtiéndose así el Canal de Denuncias en una herramienta preventiva muy eficaz, de toma de conciencia y de promoción de una cultura ética.

A 31 de diciembre de 2019, la actividad del Canal Ético era la siguiente:

Clasificación de la actividad del Canal Ético. ClarkeModet España



Las denuncias recibidas se referían a:

- Política de facturación
- Normativa regalos e invitaciones
- Prestación de servicio
- Código ético / política anti acoso
- Procedimiento poderes
- Política y procedimientos proveedores

Por su parte, el motivo de las denuncias recibidas fue:

- Política de uso de redes sociales
- Políticas de gastos y viajes
- Política de compras
- Procedimiento de poderes
- Código ético
- Política de prevención del acoso sexual y laboral
- Código laboral
- Política de medios informáticos

Clasificación de la actividad del Canal Ético. Grupo ClarkeModet



Para la resolución de las consultas y denuncias se han seguido los procedimientos internos que garantizan la objetividad y confidencialidad, así como la protección del denunciante. Es el Comité de Cumplimiento Normativo de cada compañía del Grupo quien ha contestado las consultas y realizado toda la gestión de las denuncias recibidas en dicha compañía. La gestión implica el análisis, investigación y conclusiones sobre los hechos denunciados, así como recomendaciones sobre las medidas a tomar.

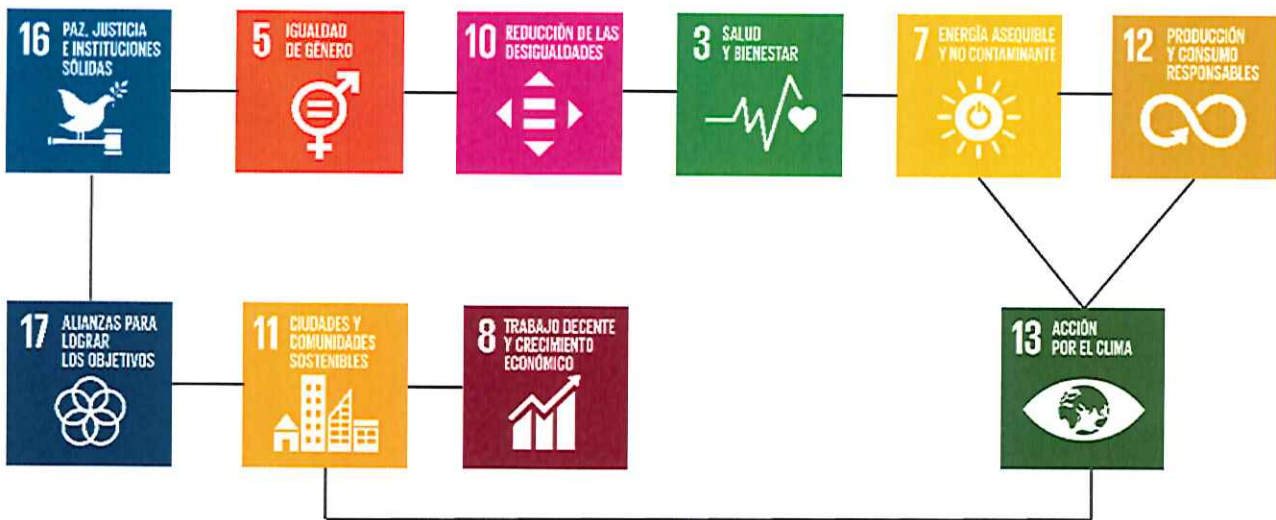
5.10 Compromiso con los ODS

En el desarrollo de su actividad y modelo de gestión de negocio, el Grupo ClarkeModet se identifica con los objetivos de desarrollo sostenible definidos por Naciones Unidas.

Dicho modelo está basado en la necesidad de constituir un grupo formado por empresas sólidas con una gestión ética y responsable (ODS 16), en el que han de tener un espacio significativo las alianzas con otras empresas y socios de negocio (ODS 17) para alcanzar un crecimiento económico sostenido en las comunidades locales en los países donde el Grupo ClarkeModet desarrolla su actividad.



La Dirección de Grupo ClarkeModet cree que contribuye a la solidez de sus empresas la acción por la igualdad de género y la reducción de las desigualdades, el fomento de la diversidad como forma de enriquecer una cultura común, el desarrollo por el bienestar y crecimiento de los trabajadores a través de acciones que potencien un trabajo sostenible y un buen clima laboral, el crecimiento de las comunidades locales y del comercio de proximidad, y el respeto de los recursos naturales y la defensa del medio ambiente.



6. RIESGOS NO FINANCIEROS. OPORTUNIDADES.

La identificación, análisis y evaluación de los riesgos no financieros es un aspecto material en el modelo de gestión de las empresas del Grupo ClarkeModet. Dos hechos demuestran la importancia que la Dirección de ClarkeModet otorga a este aspecto material:

- La sólida estructura organizativa, con una Dirección Corporativa Legal y de Cumplimiento, y un Comité de Cumplimiento en cada Compañía encargado de vigilar el cumplimiento del Código Ético y toda la normativa, así como de analizar las consultas y las denuncias que reciben por el incumplimiento del mismo.
- La existencia de un plan de formación anual para los empleados en cada compañía que incluye un alto número de horas en materia de cumplimiento normativo (punto 8.5 Formación, página 30 de este EINF).

Alguno de los riesgos no financieros identificados por Grupo ClarkeModet son:

- Por su actividad, se maneja información estratégica y muy sensible de los clientes. Por ello, la seguridad e integridad de la información es un aspecto material, y la violación de la confidencialidad uno de los riesgos a controlar y gestionar. Para ello, el Grupo ClarkeModet

tiene implantado y certificado un modelo de gestión de la seguridad de la información basado en la norma ISO 27001.

- La calidad de servicio es también un aspecto material puesto que la pérdida de derechos puede tener un importante impacto para el cliente y por ello para el Grupo. Para controlar este riesgo de no calidad se ha implantado y obtenido la certificación de un sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001 para todas las compañías y servicios.
- La diversidad entre los países del Grupo ClarkeModet obliga a tener procedimientos de identificación y evaluación de riesgos legales, que tienen en la estructura de cumplimiento normativo y la implantación de políticas y procedimientos, los mecanismos de control y defensa tanto de dicho riesgo como del de comportamiento ético de los empleados.
- Por otro lado, es importante contar con un procedimiento de diligencia debida para los socios de negocio y las corresponsalías, en especial en aquellos sitios donde el riesgo-país es elevado. Los procedimientos de homologación y evaluación de proveedores, tanto de socios de negocio como corresponsales, son los instrumentos para gestionar y controlar los riesgos en este campo.
- De igual forma, la prestación de servicio en 195 países eleva el riesgo de corrupción y soborno, así como el de blanqueo de capitales. Para minorar y controlar estos riesgos, el Grupo ClarkeModet tiene su Código Ético y un Canal Ético por compañía. Además, está prohibido el cobro o pago en efectivo o mediante cheque. Es la transferencia bancaria el único medio de pago o cobro aceptado por las empresas del Grupo.

Los riesgos anteriormente señalados, así como otros que forman parte del mapa de riesgos de ClarkeModet, son riesgos susceptibles de derivar en responsabilidad penal para las empresas del Grupo. Por ello, hay aprobado un Manual de Prevención de Delitos Penales, y se realizan auditorías 360 como mecanismos de identificación, gestión y control del mapa de riesgos.

Por el contrario, la prestación del servicio en 195 países ya sea de manera directa a través de las sociedades filiales ya sea de manera indirecta a través de las corresponsalías, otorga a Grupo ClarkeModet la oportunidad de ser actor en el desarrollo y crecimiento económico y en la creación de empleo en países menos desarrollados. Por eso, Grupo ClarkeModet define la contribución al crecimiento de la comunidad local como uno de sus aspectos materiales, y una oportunidad de posicionarse como una de las empresas líderes a nivel mundial en la prestación de servicios relacionados con la propiedad industrial e intelectual.



7. CUESTIONES AMBIENTALES

7.1 Enfoque de gestión

Por su actividad, las empresas del Grupo ClarkeModet no tienen un impacto significativo sobre el medio ambiente, motivo por el cual no está implantado ni certificado ningún sistema de gestión ambiental basado en estándares nacionales o internacionales (EMAS, ISO 14001, etc). En relación con los riesgos ambientales, solo se identifican los riesgos asociados a situaciones de emergencia, como son las inundaciones y los incendios. Las instalaciones de las empresas del Grupo ClarkeModet cuentan con equipos de protección contra incendios, y equipos de personas formadas para intervenir en caso de necesidad, e informar a las autoridades pertinentes de los posibles impactos en la atmósfera y red de canalización de aguas residuales por el uso de los equipos de protección (extintores, bocas de incendio, etc).

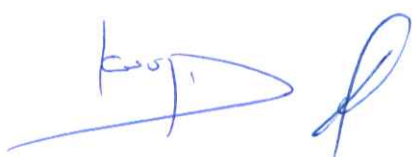
El Grupo ClarkeModet tiene aprobada una política medioambiental que aplica a todas las sociedades del Grupo, si bien se ha iniciado su implantación en ClarkeModet España, más concretamente en la oficina de Madrid. Se pretende que durante el ejercicio 2020 las medidas de la política medioambiental estén implantadas en la práctica totalidad de oficinas del Grupo.

En 2018 la empresa inició el Plan “Eco-ClarkeModet” con el que se inicia la implementación de las medidas descritas en la política. De igual forma, este plan se aplica solo en la actualidad a ClarkeModet España, y más concretamente a la oficina de Madrid. Se pretende que este plan vaya implementándose paulatinamente en el resto de las oficinas del Grupo ClarkeModet. Los resultados de dicho plan se describen a lo largos de los siguientes puntos de este capítulo 7.

Como consecuencia de ello, los datos que se indican en los apartados siguientes se refieren a España, y en su práctica totalidad a la oficina de Madrid. Cuando no sea así, se indicará expresamente el alcance de los datos. En la actualidad, la información disponible para el resto de las oficinas lo está a nivel de gasto, pero no se dispone de datos a nivel de unidades consumidas. Se pretende que esta información esté disponible respecto a los indicadores ambientales de 2020.

Desde un punto de vista organizativo, el control de los aspectos ambientales (consumo de recursos naturales, gestión de residuos, etc.) recae sobre la Dirección de RR.HH. y Servicios Generales. No existe un presupuesto específico para la gestión ambiental.

No obstante, la Dirección quiere que las empresas del grupo sean partícipes de la lucha contra el cambio climático estableciendo objetivos de reducción de la contaminación, así como en relación con el consumo sostenido y responsable de los recursos naturales.



En principio, el aspecto ambiental más significativo es el de las emisiones de CO₂ derivadas de los viajes transoceánicos necesarios para la gestión y seguimiento de la actividad de las empresas filiales de ClarkeModet España situadas en América.

Dentro de sus compromisos con la sostenibilidad, en noviembre de 2017 el Grupo ClarkeModet aprobó en España su primera Política de Medio Ambiente, en la que reflejaba su compromiso para minimizar el impacto ambiental que genera con el desarrollo de su actividad, y que recoge, entre otras, las medidas de la compañía encaminadas al ahorro y eficiencia energética, la reducción del uso de papel y el reciclaje de consumibles.

Desde el punto de vista del principio de precaución, la actividad, las instalaciones y los productos del Grupo ClarkeModet no son nocivos para el medio ambiente, por lo que no se considera necesario tomar medidas específicas de protección del entorno en el que las oficinas del grupo interactúan.

7.2 Contaminación

Los servicios ofrecidos por las empresas del Grupo ClarkeModet no generan por sí mismos emisiones de gases de efecto invernadero. Es decir, la huella de carbono es la que proviene del desarrollo de la actividad de cada una de dichas empresas (*huella de carbono inherente a una organización*).

Las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) identificadas por el Grupo ClarkeModet son:

- Emisiones indirectas generadas por el consumo de electricidad (Alcance 2)
- Emisiones indirectas producidas por la quema de combustible derivada de los viajes de trabajo realizados por directivos y empleados (Alcance 3)



Todas las oficinas del Grupo ClarkeModet son alquiladas, salvo la oficina de Buenos Aires (Argentina). Los sistemas de climatización y los servicios generales de los edificios en los que se ubican son competencia de los propietarios. Por tal motivo, las emisiones directas generadas por fugas en aparatos de aire acondicionado (Alcance 1) no son imputables al Grupo.

Los resultados imputables al ejercicio 2019 son los siguientes:

DESCRIPCIÓN	INDICADOR GRI	2019	2018
Kg de CO ₂ por consumo de electricidad (*)	305-2	60,1	62,3

Kg de CO2 por viajes de trabajo (**)	305-3	302.572	Sin datos
--------------------------------------	-------	---------	-----------

(*) Para el cálculo de este indicador se ha utilizado https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factores_emision_tcm30-479095.pdf

(**) Dato facilitado por la agencia de viajes

No se han definido objetivos de reducción o compensación de emisiones de GEI. Se está a la espera de los resultados alcanzados con el Plan Eco-ClarkeModet, resultados que darán la información necesaria para poder definir metas alcanzables de reducción o mitigación de emisiones.

La actividad y productos de Grupo ClarkeModet no producen contaminación lumínica ni niveles de ruido nocivos.

7.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

El Grupo ClarkeModet se compromete con un modelo de economía circular basado en la formalización de un Acuerdo con ECOEMBES como Centro de Trabajo Sostenible, actualmente en Madrid, para la retirada, tratamiento, recuperación y reutilización de los residuos generados por las filiales del grupo. Este acuerdo aplica solo a ClarkeModet España.



No obstante, la gestión de determinados residuos está en manos de las empresas que gestionan el servicio, como es, por ejemplo, la gestión de cartuchos de tóner, que son gestionados por la propia empresa suministradora de los mismos, o la gestión de los fluorescentes, gestionados por la empresa propietaria de los edificios en los que se ubican las oficinas del Grupo.

ClarkeModet España, colabora con la Fundación SEUR con la recogida de tapones de plástico en su proyecto "Tapones para una nueva vida", en los que se ayuda a niños con graves problemas de salud, acción en la que se une un objetivo de economía circular y gestión de residuos con un objetivo de acción social.

DESCRIPCIÓN	INDICADOR GRI	2019	2018
Papel y Cartón (Kg)	306-2	816	390
Aparatos eléctricos y electrónicos RAEE (Kg)		0	960
Tubos Fluorescentes (Unidades)		50	60
Tóner y Cartuchos de Tinta (Unidades)		53	69

Los datos anteriores se refieren solo a ClarkeModet España.

Para mejorar la gestión de residuos generados, en 2019, se instalaron diversos puntos de reciclaje de plásticos, papel, pilas y tóner. El porcentaje de papel usado que finalmente se ha destruido y gestionado para su reutilización, se incrementó en 2019 un 109,2% respecto a 2018.

En cuanto a la gestión de los residuos de tubos fluorescentes, pilas y tóner, se ha gestionado el 100 % de los elementos retirados en 2019. Los consumos de estos elementos se redujeron en 2019 en un 16,7% en el caso de los tubos fluorescentes, en un 23,2% en el caso de los cartuchos de tinta, y en un 44,4% en el caso de las pilas.

Por su actividad, las empresas del Grupo ClarkeModet no generan desperdicios de alimentos.

7.4 Uso sostenible de los recursos

Las empresas del Grupo ClarkeModet no tienen un impacto significativo sobre el consumo de los recursos naturales, siendo éste el habitual de las empresas de servicio. No obstante, se realiza una medición del consumo anual con el objetivo de analizar el impacto de las medidas que se ponen en marcha. Recientemente se ha aprobado un plan de mejora de la eficiencia energética con el que se pretende la sustitución paulatina de los tubos fluorescentes por iluminación *led*. Además, se ha implantado un sistema de domotización para el encendido y apagado del sistema de climatización.



Durante el ejercicio 2019 se han realizado los siguientes consumos de recursos:

CONSUMO DE PAPEL	INDICADOR GRI	2019	2018
Unidades de papel consumido	301-1	162	317
Unidades de papel consumido por empleado		0,32	0,66

NOTA: El consumo de papel se calcula en base al número de cajas y paquetes de papel adquirido a proveedores

El dato de papel consumido se refiere a la oficina de Madrid. Es reseñable que el mayor porcentaje de papel comprado es papel reciclado.

El Plan Eco-ClarkeModet estableció un compromiso de reducción del consumo de papel. A 31.12.2019 la reducción se cifró en un 48,9%. Se ha reducido el consumo de papel no reciclado en un 52%, siendo el 63% del papel usado de origen reciclado

CONSUMO DE ELECTRICIDAD	INDICADOR GRI	2019	2018
Kw de electricidad consumidos	302-1	146.604	151.953
Kw de electricidad consumidos por empleado		291,46	317,23

Handwritten signature

El Plan Eco-ClarkeModet estableció un compromiso de reducción del consumo eléctrico. A 31.12.2019 la reducción se cifró en un 3,5%.

Handwritten signature

Handwritten signature

CONSUMO DE AGUA	INDICADOR GRI	2019	2018
m ³ de agua consumida	303-1	1.044	986
m ³ de agua consumida por empleado		2,08	2,06

Los medidores del consumo de agua son generales para todo el edificio en el que se ubica la oficina de Madrid de ClarkeModet España. El dato de consumo de agua es facilitado por el propietario del edificio, y se obtiene mediante prorrateo del espacio ocupado por cada una de las empresas que se ubican en el mismo.

7.5 Cambio climático



El compromiso del Grupo ClarkeModet en la lucha contra el cambio climático se recoge en la Política de Medio Ambiente aprobada a finales del año 2017, y en la Plan “Eco-ClarkeModet” iniciado en 2018 en el que se definen las medidas a llevar a cabo para implementar dicho compromiso.

El Plan “Eco-ClarkeModet” definió los siguientes objetivos:

- Mejorar el consumo sostenible mediante medidas de reducción y mejora del consumo de los recursos naturales
- Mejorar la eficiencia energética mediante la sustitución de iluminación mediante tubos fluorescentes por bombillas *led* y la sustitución de los aparatos electrodomésticos existentes por otros de eficiencia A+ o A
- Mejorar la gestión de residuos mediante la formalización de una alianza con empresas de Economía Circular
- Eliminar el residuo plástico mediante la instalación de fuentes de agua que sustituyan el consumo en botellas de plástico. Esta acción se puso en marcha en el último trimestre de 2019, por lo que no se cuenta con datos de impacto de esta medida

Los resultados alcanzados en el ejercicio 2019 por el Plan “Eco-ClarkeModet” están señalados en los apartados 7.3, Economía circular y prevención y gestión de residuos, y 7.4, Uso sostenible de los recursos (páginas 21 y 22).

8. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

8.1 Enfoque de gestión

Las políticas de relaciones laborales en el Grupo ClarkeModet están de alguna forma condicionadas por las diferencias de legislación y de condiciones socioeconómicas entre los países en los que se ubican las sociedades del Grupo.

Su

f

Esta situación afecta a la información que se incluye en este EINF. En este apartado se ofrece información desagregada relativa a la plantilla siempre que la misma no vulnere la confidencialidad y el derecho de protección de datos personales (ver apartado 3. PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA. Páginas 5 y 6). Para muchos de los indicadores no es posible realizar una segregación de datos por género, edad o grupo profesional sin poner en peligro el derecho de las personas en relación con la privacidad de sus datos personales.

Una de las consecuencias de la aplicación de este principio es la clasificación de grupos profesionales que se ha realizado para la elaboración del EINF. El número de empleados en alguna de las sociedades del Grupo ClarkeModet obliga a distribuir la plantilla en base a la jerarquía e incluir en un grupo de se ha denominado "Otros" a todos los empleados que no ostentan cargos de responsabilidad y gestión de equipos.

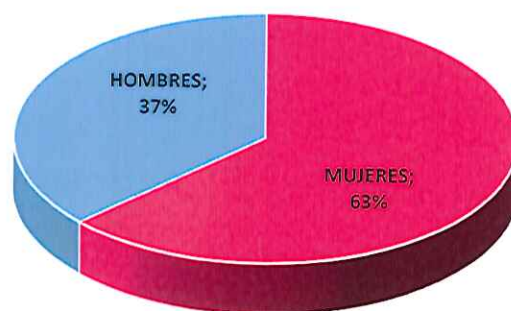
8.2 Empleo

Plantilla: La plantilla de Grupo ClarkeModet estaba constituida a 31 de diciembre de 2019 por 503 personas, incrementándose en un 4,4% en relación con la plantilla existente a 31 de diciembre de 2018 (482).

Las mujeres representan el 63% del total. A cierre del ejercicio había prácticamente el mismo número de mujeres en plantilla (315) que el año anterior (317). Destaca que en todas las sociedades del Grupo ClarkeModet

el número de mujeres es superior al número de hombres en plantilla, salvo en la ClarkeModet Venezuela, dónde la plantilla a 31.12.2019 se repartía al 50%.

Distribución de la plantilla por género



Por compañía, son las sociedades de España (32,1%), México (18,0%) y Brasil (17,5%) las que cuentan con mayor porcentaje de empleados.

Además, a cierre de 2019 trabajaban en el Grupo ClarkeModet 25 becarios y 21 trabajadores de ETT.

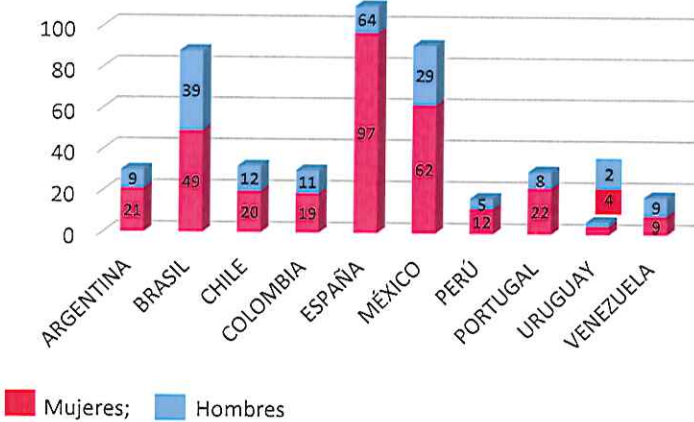
Se registraron 120 nuevos contratos, de los que 61 (50,8%) correspondieron a mujeres, y 102 bajas (mujeres 62,7%).

Las bajas registradas en 2019 se debieron a bajas voluntarias (69,6%), vencimientos de contrato y jubilaciones (13,7%) y despidos (16,7%). De estos 17 despidos, 9 fueron mujeres (52,9%) y 8 corresponden a hombres (47,1%).

Atendiendo a la generación a la que pertenecen, el mayor porcentaje de despidos se cifró en la generación X (58,8%), a la generación Y correspondió el 35,3% del total de despidos, mientras que el 5,9% eran del BABY BOOM.

Por grupos profesionales, el mayor número de despidos se produjeron en el grupo de OTROS (52,9%). El grupo de DIRECCIÓN registró un 11,8% de despidos, y el grupo RESPONSABLES un 35,3%.

Distribución de la plantilla por país y género



En el extremo opuesto se encuentran Uruguay, Perú y Venezuela, que con el 1,2%, el 3,4% y el 3,6%, respectivamente, son las compañías con menor número de empleados.

El mayor porcentaje de mujeres en plantilla corresponde a la filial de Portugal, con un 73,3% de mujeres en la plantilla, superando en 8 de las 10 empresas del Grupo la barrera del 60% de mujeres en sus respectivas plantillas.

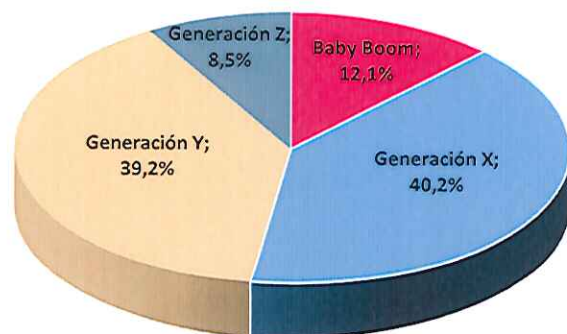
En Venezuela se tiene una paridad total entre mujeres y hombres, siendo la sociedad del grupo con menor porcentaje de mujeres.

En ClarkeModet España el porcentaje de mujeres a 31 de diciembre de 2019 se situó en el 60,3% de la plantilla, lo que representa 5 puntos porcentuales menos que el existente a cierre del ejercicio inmediatamente anterior.

En relación a la edad, el Grupo ClarkeModet divide su plantilla de acuerdo a criterios generacionales en lugar de hacerlo por edad:

- Baby Boom: nacidos entre 1945 y 1965
- Generación X: nacidos entre 1966 y 1980
- Generación Y: nacidos entre 1981 y 1995
- Generación Z: nacidos entre 1996 y 2012

Distribución de la plantilla por edad



En la siguiente tabla se puede ver la distribución de la plantilla por compañías y generaciones:

PAÍS	GENERACIÓN							
	BABY BOOM		X		Y		Z	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
ARGENTINA	10,0%	10%	33,3%	29%	56,7%	58%	---	3%
BRASIL	5,7%	7%	33,0%	39%	48,9%	51%	12,5%	3%
CHILE	12,5%	7%	40,6%	36%	31,3%	46%	15,6%	11%
COLOMBIA	20,0%	23%	30,0%	30%	46,7%	47%	3,3%	---
ESPAÑA	15,5%	16%	54,0%	55%	25,5%	26%	5,0%	3%
MÉXICO	7,7%	11%	27,5%	29%	50,5%	53%	14,3%	7%
PERÚ	5,9%	6%	29,4%	33%	58,8%	56%	5,9%	6%
PORTUGAL	10,0%	12%	50,0%	50%	36,7%	38%	3,3%	---
URUGUAY	---	---	50,0%	33%	50,0%	67%	---	---
VENEZUELA	38,9%	41%	33,3%	29%	11,1%	12%	16,7%	18%

En Grupo ClarkeModet la plantilla se divide en los siguientes grupos profesionales:

Dirección: Director General, Directores Corporativos y Directores Generales de filiales

Responsables de Equipo: Directores o Coordinadores de Departamento

Otros: Resto de la plantilla (comerciales, consultores, técnicos y administrativos)

Por grupos profesionales, la plantilla se distribuyó en la forma siguiente:

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES		HOMBRES		TOTAL POR GRUPO	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
DIRECCIÓN	8	9	11	8	19	17
RESPONSABLES DE EQUIPO	41	39	35	36	76	75
OTROS	266	269	142	121	408	390
TOTAL POR GÉNERO	315	317	188	165	503	482

Los grupos profesionales de Dirección y de Responsables de Equipo se mantienen estables en 2019 respecto al ejercicio 2018. Es el grupo de Otros el que absorbe el crecimiento habido en la plantilla en 2019.

Remuneración media:

Si bien se ha realizado y verificado el cálculo de los salarios medios por categoría en el Grupo, se ha decidido ofrecer solo los datos de las filiales de mayor tamaño, que representan algo más del 85% del total de empleados del Grupo. El escaso número de empleados en algunas de las

sociedades filiales, unido a las diferencias territoriales, sociales y económicas entre los países, con niveles de inflación en unos casos muy elevados respecto a otros, desvirtuarían la información, y no se estaría reflejando la realidad del Grupo ClarkeModet. Un dato medio a nivel de Grupo obligaría a realizar la conversión de las monedas de cada país a una moneda de referencia (euro o dólar USA), con lo que entrarían en juego las volatilidades de los tipos de cambio de las monedas nacionales.

Con el fin de reportar parcialmente información relativa a las remuneraciones, se ha optado por informar de las diferencias entre salarios medios en las filiales más representativas. Para ello, se ha calculado la remuneración media de ClarkeModet España y la remuneración media de cada una de las filiales con mayor número de empleados. Tomando la de ClarkeModet España como referencia base 100, se ha calculado la variación porcentual de las remuneraciones medias en cada filial, desglosada por género y generación, respecto a la de ClarkeModet España.

De esta manera, en la variable género la variación oscila desde un mínimo del 60% hasta un máximo del 20% en el caso de las mujeres y desde un 51% a un 21% en el caso de los hombres.

En la variable generación, para los pertenecientes a Baby Boom, la variación está entre 50% y 17%. Para la generación X la variación es entre 46% y 16%. Para la generación Y entre 62% y 28%. Y para la generación Z, entre 84% y 47%.

España

DIFERENCIA ENTRE SALARIOS		
Dirección	0,04%	A favor de las mujeres
Otros	2,00%	A favor de los hombres
Responsables de Equipos	2,58%	A favor de los hombres

México

DIFERENCIA ENTRE SALARIOS		
Otros	1,75%	A favor de los hombres
Responsables de Equipos	3,40%	A favor de las mujeres

Brasil

DIFERENCIA ENTRE SALARIOS		
Otros	1,54%	A favor de las mujeres
Responsables de Equipos	2,53%	A favor de los hombres

Colombia

DIFERENCIA ENTRE SALARIOS		
Otros	3,20%	A favor de los hombres
Responsables de Equipos	3,65%	A favor de las mujeres

Portugal

DIFERENCIA ENTRE SALARIOS		
Otros	19,81%	A favor de las mujeres
Responsables de Equipos	2,33%	A favor de los hombres

Chile

DIFERENCIA ENTRE SALARIOS		
Otros	1,15%	A favor de los hombres

Contratación:

El 95,8% de la plantilla (482 empleados) del Grupo ClarkeModet tenía a 31 de diciembre de 2019 un contrato fijo de duración indefinida, lo que evidencia el claro compromiso del Grupo con la estabilidad en el empleo. El porcentaje de mujeres con contratación fija fue del 96,2% (303 mujeres), y del 95,2 % (179) en el caso de los hombres.

Por países, las filiales con mayor porcentaje de contratos fijos indefinidos fueron México, Perú y Uruguay con el 100% de los empleados directos con contrato indefinido, mientras que Portugal fue la que menos contratación fija indefinida presentaba a cierre de 2019 entre los empleados directos de la filial (83% de indefinidos).

En cuanto a la contratación temporal, el Grupo cerró el año con 21 trabajadores con contrato a través de empresas de trabajo temporal, de los cuales 9 eran hombres y 12 mujeres.

En razón de la generación, la segregación de las modalidades de contrato es la siguiente:

MODALIDAD DE CONTRATO	GENERACIÓN				TOTAL
	BABY BOOM	X	Y	Z	
Indefinido	60	198	188	36	482
Temporal	1	4	9	7	21
Total	61	202	197	43	503

Por grupos profesionales, la distribución de las modalidades de contrato a 31 de diciembre de 2019 fue la siguiente:

MODALIDAD DE CONTRATO	GRUPO PROFESIONAL			TOTAL
	DIRECCIÓN	RESPONSABLES	OTROS	
Indefinido	19	76	387	482
Temporal	-----	-----	21	21
Total	19	76	408	503

8.3 Organización del trabajo

En el Grupo ClarkeModet la jornada laboral es la ajustada a las legislaciones que aplican a nivel local. Esta jornada se puede realizar de manera continua o en jornada partida. Existen también horarios reducidos cuyo objetivo es la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados.

En 2019 había 465 empleados (92,4%) en jornada laboral completa, de los cuales un 60,6% eran mujeres. Además había 20 empleados (3,98%) en jornada completa con reducción para el cuidado de hijos, todas ellas mujeres.

A cierre de 2019 había 18 trabajadores con jornada a tiempo parcial, de los que un 83,3% eran mujeres. Por país, Argentina fue la filial con mayor número de jornadas parciales.

En razón de la generación, la segregación de la jornada laboral es la siguiente:

TIPO DE JORNADA	GENERACIÓN				TOTAL
	BABY BOOM	X	Y	Z	
Completa	57	176	189	43	465
Completa + Reducción cuidado de hijos	1	15	4	0	20
Parcial	3	11	4	0	18
Total	61	202	197	43	503

Por grupos profesionales, la distribución de los tipos de jornada a 31 de diciembre de 2019 fue la siguiente:

TIPO DE JORNADA	GRUPO PROFESIONAL			TOTAL
	DIRECCIÓN	RESPONSABLES	OTROS	
Completa	19	70	376	465
Completa + Reducción cuidado de hijos	0	5	15	20
Parcial	0	1	17	18
Total	19	76	408	503

El Grupo ha introducido paulatinamente medidas de mejora sobre las legislaciones locales que favorecen la conciliación profesional y personal. Entre estas medidas se encuentran: la flexibilidad horaria, el teletrabajo en caso de necesidad personal o familiar, los días de libre disposición para asuntos propios y las vacaciones por periodos superiores a los establecidos como mínimos legales.

A cierre del ejercicio 2019 se contabilizaron 14.007 horas de absentismo, y otras 4.952 horas de bajas de maternidad y paternidad.

No hay aprobada ninguna práctica de desconexión laboral.





8.4 Seguridad y salud

Las empresas del Grupo ClarkeModet se ajustan a la legislación vigente en cada uno de los países en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

Durante el ejercicio 2019 se pueden destacar dos acciones relacionadas con este aspecto:

- Se llevó a cabo una acción formativa para que todos los empleados conociesen los riesgos en sus puestos de trabajo.
- Se adaptaron las pantallas de los equipos informáticos y se reubicaron de posición para mejorar la visualización.

Durante 2019 solo se reportó un accidente laboral *in itinere* en ClarkeModet España. No se registraron enfermedades profesionales que causaran la inhabilitación.

8.5 Relaciones sociales

Las relaciones sociales entre el Grupo ClarkeModet y la plantilla están amparadas en los distintos convenios colectivos aplicables en cada país e incluso por región en el caso de existir.

No existen en la plantilla contratos mercantiles. Todos los empleados del Grupo ClarkeModet tienen contrato laboral. El 100% de los empleados del Grupo ClarkeModet están amparados por el convenio colectivo aplicable en cada una de las localidades en la que se ubica la oficina en la que desarrollan sus funciones o por la figura u órgano similar al convenio colectivo en aquellas localidades en las que no existe esta figura. Los empleados de ClarkeModet España están dentro del convenio de oficinas y despachos.

En ClarkeModet España los trabajadores no han elegido un Comité de Empresa que les represente. Con el fin de promover el contacto y la presentación de propuestas de mejora de las condiciones laborales de los empleados, la Dirección promueve la constitución de grupos de empleados que analicen y propongan medidas que mejoren las relaciones con la empresa y, por ende, el clima laboral. A lo largo de 2020 se estima que iniciará sus tareas el Comité de Igualdad.

En Chile las relaciones entre los trabajadores y la empresa se coordinan por el Comité Paritario, mientras que en Colombia es el Comité de Convivencia el competente para estudiar oportunidades de mejora de la plantilla.

Adicionalmente, el Grupo asegura la participación de los trabajadores mediante la realización de diversas acciones, tales como:

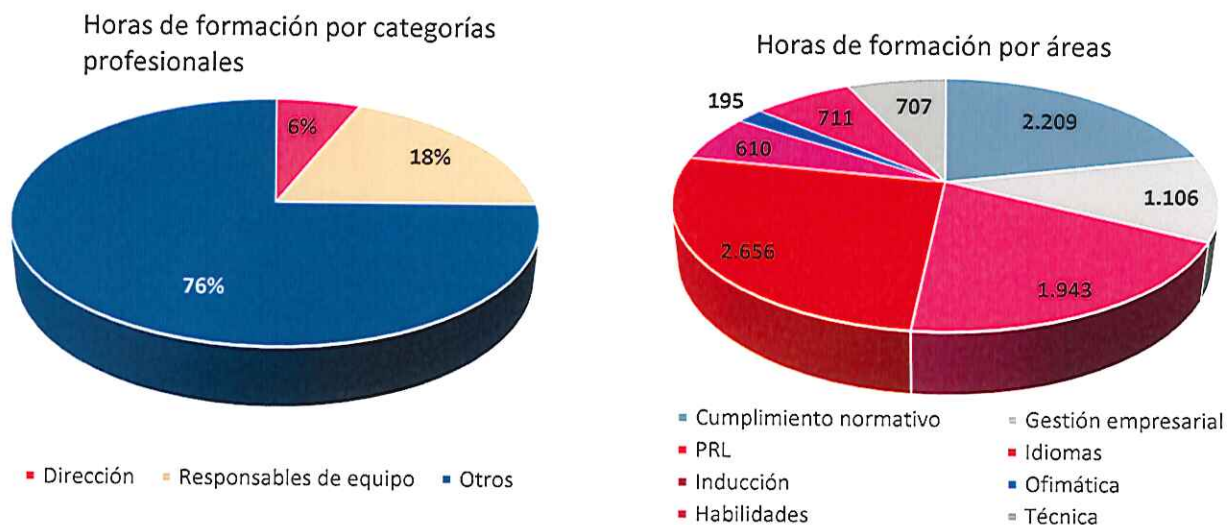
- Encuesta bienal de Clima y Compromiso

- Comunicación mensual de la Dirección General Corporativa a todos los empleados sobre la evolución y proyectos en marcha
- Reuniones periódicas con las Direcciones Generales, tanto Corporativa en sus visitas a filiales como las propias Direcciones Generales locales a través de teleconferencias. Además, hay dos reuniones anuales del equipo Corporativo con los Directores Generales.

8.6 Formación

El Grupo tiene entre sus valores el Conocimiento como eje fundamental de la relación con sus clientes y la sociedad en general. Se realizan numerosos cursos de formación y capacitación para reforzar el conocimiento y habilidades de los empleados y adaptarlos al puesto y a la carrera curricular. En línea con este valor, cada compañía del Grupo desarrolla un plan anual de formación para sus trabajadores en los que se distinguen formaciones en habilidades, conocimientos técnicos, conocimientos de gestión empresarial, cumplimiento normativo e idiomas.

En 2019 se destinaron a formación 10.137 horas, de las que 7.730 (76%) fueron para acciones formativas para el grupo profesional de Otros. 1.800 horas fueron formación para Responsables de Equipo.



Por áreas de formación, destaca el número de horas en Cumplimiento Normativo (2.209 horas), en consonancia con la importancia que la Dirección del Grupo ClarkeModet ha definido para esta área (aspecto material significativo según el contenido del apartado 5.8 anterior). El plan de formación y sensibilización de toda la plantilla del Grupo ClarkeModet representó el 21,7% del total de horas de formación invertidas en 2019.

No obstante, es la formación en idiomas el área formativa a la que mayor número de horas se ha dedicado en el plan de formación desarrollado con un total de 2.656 horas. Destaca también la formación recibida por la plantilla en relación con la salud y seguridad laboral (PRL).

8.7 Integración de la discapacidad

En el ejercicio 2019 ClarkeModet España procedió a la fusión por absorción del centro especial de empleo C.E.E. Patentes y Marcas Marcanet, S.L.U., pasando el 100% de sus empleados a formar parte de su plantilla. Con la incorporación de estos trabajadores, el porcentaje de personal con alguna discapacidad reconocida a final de 2019 fue el 2,5%, con un total de 4 trabajadores.

De conformidad con los requisitos legales vigentes en cada uno de los países, todas las oficinas centrales del Grupo ClarkeModet incorporan medidas para facilitar el acceso a las personas con movilidad reducida. Además, los puestos de trabajo están adaptados en los casos de trabajadores con alguna discapacidad reconocida, optimizando con ello el desarrollo de las tareas que tienen asignadas.

8.8 Igualdad y conciliación

La Dirección del Grupo ClarkeModet apuesta y promueve la igualdad entre todos sus trabajadores y de las personas que se incluyen en el resto de los grupos de interés. Muestra de ello es la elaboración de un Plan de Igualdad, en el que se ha estado trabajando durante el ejercicio 2019 y que verá la luz en los primeros meses de 2020.

Además, en 2019 se ha llevado a cabo una acción formativa dirigida al 100% de la plantilla para dar a conocer las políticas y medidas de prevención de los distintos tipos de acoso que se pueden dar en el entorno laboral.

De igual forma, la Dirección del Grupo ClarkeModet promueve las medidas que permiten a sus empleados conciliar la vida laboral y familiar, en el convencimiento de que dichas medidas, además de ser un derecho de los trabajadores, constituyen una herramienta de mejora del clima laboral.

En los apartados 8.1 y 8.2 de este EINF se informa del impacto de las políticas de igualdad y de conciliación establecidas en el Grupo ClarkeModet.

9. DERECHOS HUMANOS

Uno de los principios éticos que presiden la actividad profesional de nuestra Compañía es la promoción de la igualdad de oportunidades asegurando la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres.

Este principio se contempla en el Código ético y en todas las políticas de recursos humanos, que se sustentan en la equidad y la coherencia de aplicación, así como en la igualdad de oportunidades, no discriminación y diversidad.

Entre estas políticas, destacamos: las generales de recursos humanos, la de igualdad, diversidad y conciliación, la de contratación y desvinculación, la de formación, la de desarrollo profesional y la retributiva.

La conciliación de la vida personal y familiar se fomenta a través de medidas tales como: la adaptación de jornadas, la flexibilidad de horarios y la posibilidad de realizar teletrabajo bajo ciertas circunstancias.

La Compañía previene el acoso a través de protocolos de actuación específicos sobre el acoso laboral y sobre el acoso sexual y por razón de sexo, que establecen los comportamientos que están prohibidos, así como el mecanismo a seguir en el caso de sufrir cualquier tipo de acoso.

El Código ético establece el compromiso de la Compañía en el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente en las relacionadas con el trabajo de menores, prohibiendo todas las prácticas contrarias a éstas, así como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Para asegurar el conocimiento de las políticas, la Compañía dispone de programas de formación obligatorios para todos los profesionales. Las acciones formativas se completan con la realización de una prueba de conocimientos que garantiza su eficacia y comprensión.

Asimismo, se llevan a cabo campañas de sensibilización sobre los principios de actuación de nuestro Código ético, y encuentros informales en los que se tratan temas de respeto de los derechos humanos y cumplimiento de la normativa interna.

Una de las medidas establecidas por la Compañía para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos en relación con la vulneración de derechos fundamentales, es el canal de denuncias y consultas (hoy canal ético).

Dentro de las acciones llevadas a cabo por el Grupo ClarkeModet en el ámbito de los derechos humanos se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad, que será aprobado en los primeros meses del año 2020.

10. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITAL

El Grupo ClarkeModet tiene implantado un Código Ético adaptado a la legislación y particularidades de cada uno de los países donde se encuentran las distintas sociedades. El control y seguimiento del Código Ético es competencia del Comité de Cumplimiento Normativo de cada compañía, constituido por un miembro de la organización (el Responsable Interno) que aporta el conocimiento de la empresa y facilita la divulgación y seguimiento interno, y otro externo (el Responsable Externo) con el fin de garantizar la independencia en la gestión de los posibles incumplimientos del propio Código Ético, de la normativa interna y de la legislación en general.

Para la canalización y gestión de denuncias por incumplimiento del Código Ético, hay habilitado un Canal de Denuncias que estaba habilitado a 31 de diciembre de 2019 exclusivamente para uso interno. Está previsto abrirlo en 2020 para uso de otros grupos de interés externos.

La Compañía tiene implantado un modelo de organización y gestión para la prevención de riesgos penales. La finalidad de este modelo es establecer un sistema estructurado y orgánico, en el que se incluyen actividades de control de la Compañía, a los fines de prevenir y/o detectar la comisión de delitos.

La lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales se completa con las políticas y acciones específicas:

- Plan de prevención de delitos
- Política de prevención de la corrupción y soborno. Procedimiento sobre Relaciones con las Administraciones Públicas
- Política de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Política de cobros. Están prohibidos los pagos y cobros en efectivo y en cheque
- Formación de cumplimiento
- Campañas de sensibilización y artículos en la web, principalmente en España, aunque en aumento en otras compañías
- Reuniones periódicas con responsables sobre cumplimiento
- Miembros de la WAC (asociación mundial de compliance) para compartir buenas prácticas y desarrollos en materia de cumplimiento.
- Inclusión de cláusulas de compliance en contratos con clientes y proveedores

Mención especial hay que hacer de la Política de regalos e invitaciones, que prohíbe los regalos a funcionarios, y regula los importes máximos de regalos e invitaciones. Como se puede ver en el apartado 5.9 Gestión ética y responsable (páginas 14 a 16), el mayor número de consultas de los empleados se refiere a esta política.

11. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El desarrollo y crecimiento de las comunidades locales en las que se ubican las sociedades del Grupo y las corresponsalías es uno de los aspectos materiales definidos por la Dirección del Grupo ClarkeModet.

Cada Dirección General de las sociedades del Grupo está ocupada preferentemente por personas nativas de los países en las que se ubican. Los empleados de cada una de las sociedades son contratados también localmente en sus respectivos países.

Se sigue la misma práctica con los proveedores de bienes y servicios. El Grupo ClarkeModet promueve el comercio y crecimiento de negocio de proximidad. En la medida de lo posible y con

el objetivo de optimizar la compra de bienes y servicios, se busca alcanzar acuerdos globales con proveedores que puedan proveer a las empresas del Grupo ClarkeModet, dejándose después en manos de éstas la relación con la oficina local del proveedor. Actualmente no se cuenta con información del impacto desglosada a nivel de país, aspecto que se trabajará para futuros ejercicios.

Para conocer las demandas y requisitos de los distintos grupos de interés, las empresas del Grupo ClarkeModet tienen implantadas distintas herramientas. A nivel plantilla, existe un contacto directo de los empleados con sus respectivas Direcciones, mientras que a través de las reuniones y del procedimiento de quejas y reclamaciones se conocen las demandas y expectativas de los clientes.

El Grupo ClarkeModet realiza aportaciones y patrocinios a asociaciones y fundaciones. En 2019, el importe de las aportaciones se elevó a un total de 48.330,55 euros, desglosados de la forma siguiente:

- Cruz Roja española: 180,30 euros
- Asociación española contra el cáncer: 150,25 euros
- Cátedra UPM – ClarkeModet de Propiedad Industrial e Intelectual: 30.000,00 euros
- Fundación COTEC, Innovación tecnológica: 18.000,00 euros

12. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES


En ISO 9001 en el procedimiento de homologación de proveedores contiene requisitos ASG que luego se incluyen en los contratos de prestación de servicios:

- Seguridad de la información
- LOPD
- Confidencialidad
- Código Ético propio o asumir el de Grupo ClarkeModet
- Cumplimiento con la Tesorería General de la Seguridad Social y la Agencia Tributaria o su equivalente

Las evaluaciones anuales de proveedores y subcontrataciones sirven para ver el cumplimiento de las cláusulas ASG.

Los pagos a proveedores se realizan siempre por transferencia bancaria, y nunca en efectivo.

Dependiendo del servicio o bien contratado, el Grupo ClarkeModet, en ocasiones admite la subcontratación, dejándose en manos de los proveedores la evaluación de los aspectos ASG de sus subcontratistas.



13. CONSUMIDORES

Las actividades y servicios ofrecidos por las empresas del Grupo ClarkeModet no generan riesgo alguno para la salud y seguridad de los consumidores.

Dentro del sistema de gestión de calidad ISO 9001, está aprobado un procedimiento de quejas y reclamaciones de clientes.

14. INFORMACIÓN FISCAL

Como parte del modelo de gestión responsable, en el Grupo ClarkeModet cada compañía factura sus servicios en el país en el que se realiza de manera directa su actividad, y presenta y liquida impuestos, tasas y cuantías obligaciones tributarias existan en el mismo.

Todas las compañías del Grupo se encuentran auditadas aprobando cada año las mismas las diferentes juntas de accionistas. Además, se presentan cuentas consolidadas del Grupo en España. La información relativa a la fiscalidad asumida por el Grupo ClarkeModet se recoge en dichas cuentas.

La información fiscal relativa al ejercicio se encuentra en el punto 16, Situación fiscal, de las Cuentas Anuales Consolidadas a 31 de diciembre de 2019 (página 41).

Las empresas del Grupo ClarkeModet no reciben subvenciones públicas.

15. VERIFICACIÓN EXTERNA

De acuerdo con lo establecido en la legislación española vigente, ClarkeModet España ha sometido el presente EINF a la verificación externa de European Quality Assurance (EQA).

Las jornadas de verificación se llevaron a cabo los días 3 y 4 de marzo de 2020.

A continuación se ofrece la Declaración de verificación emitida por EQA.



Declaración de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera de Clarke, Modet y CIA S.L y sociedades dependientes del ejercicio 2019.

Al Consejo de Administración de Clarke, Modet y CIA S.L:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con alcance de seguridad limitada del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondientes al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Clarke, Modet y CIA S.L (en adelante la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2019 adjunto en el Grupo.

El contenido del Estado de Información No Financiera incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo "I. Tabla de contenidos. Correlación con ODS y estándares GRI" incluida en el Estado de Información No Financiera adjunto.

Responsabilidad de la Dirección

La Dirección de Organización es responsable de la preparación, del contenido y de la presentación del EINF, según la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implementación y el seguimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material. El EINF se ha preparado 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en Anexo "I. Tabla de contenidos. Correlación con ODS y estándares GRI" del citado EINF.

Asimismo, la Dirección de Organización es responsable de definir, implementar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF, así como para el seguimiento del grado de cumplimiento de requisitos exigidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Independencia y Calidad

El equipo auditor ha cumplido los requerimientos de independencia, imparcialidad y demás exigencias de ética, basando sus actuaciones en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

EQA es un prestador independiente de servicios de verificación tal y como se contempla en la Ley 11/2018.

Nuestra responsabilidad

La responsabilidad de EQA se circunscribe en expresar nuestras conclusiones en una declaración de verificación independiente de seguridad limitada basado en los procedimientos realizados y en las evidencias que se han obtenido. El encargo se ha realizado de acuerdo con una metodología propia, basada a su vez en las mejores prácticas recogidas en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (NIEA 3000 Revisada), "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica", emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC), y en la Norma Internacional UNE-EN ISO/IEC 17029 "Evaluación de la conformidad. Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

El alcance de un encargo de seguridad limitada es sustancialmente inferior al de un encargo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es menor.

Los procedimientos realizados se basan en el juicio profesional de los expertos que han intervenido en el proceso e incluyen consultas, observación de procesos, evaluación de documentación, procedimientos analíticos, y pruebas de revisión por muestreo que, con carácter general, se describen a continuación:

- ✓ Reuniones con el personal de los diversos departamentos del Grupo involucrados para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener información necesaria para la revisión.
- ✓ Comprobación de los procesos de los que dispone el Grupo para determinar cuáles son los aspectos materiales en relación con sus actividades.
- ✓ Análisis de los procedimientos utilizados para recopilar y validar los datos e información presentada en el EINF.
- ✓ Análisis de la adaptación del EINF a lo señalado en Ley 11/2018.
- ✓ Comprobación de datos, en base a la selección de una muestra, y realización de pruebas sustantivas de la información cuantitativa y cualitativa contenida en el EINF del ejercicio 2019.

Conclusiones de la Verificación

Como resultado de los procedimientos que se han realizado y de las evidencias obtenidas no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que el EINF de "Clarke, Modet y Cia S.L" y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, no ha sido preparado, en todos los aspectos materiales, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI), seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en tabla contenida en el Anexo "I. Tabla de contenidos. Correlación con ODS y estándares GRI", del citado EINF.

Uso y distribución

La presente Declaración de Verificación se emite a la Dirección de Organización, de acuerdo con los términos del contrato suscrito entre ambas partes.

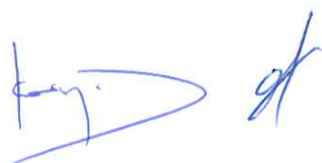
Esta declaración ha sido preparada en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.



European Quality Assurance Spain S.L.

D. Ignacio Martínez Cabañero
Director General

12 de marzo de 2020





ANEXO I. TABLA DE CONTENIDOS. CORRELACIÓN CON ODS Y ESTÁNDARES GRI

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS	INDICADOR GRI
Divulgación	Estrategia de comunicación del EINF	1. INTRODUCCIÓN. Página 3 y 4	----	101 102-46
-----	Alcance del EINF	2. ALCANCE. Página 4	----	101 102-45 102-50 102-52
-----	Información relativa a la organización que permita conocer el contexto interno y externo que afecta a su actividad	4. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA SOCIEDAD. Página 6	16	102-1 102-3
Composición del órgano de gobierno	Número de miembros que componen el órgano de gobierno, desglosado por género y edad	5. MODELO DE NEGOCIO. Páginas 7 a 18	16	102-18 102-22
Política de igualdad aplicable al órgano de gobierno	Política documentada aprobada por el órgano de gobierno relativa a la igualdad entre hombres y mujeres	5.3. Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 8 y 9	16	102-35
Remuneración media de consejeros y directivos	Remuneración media percibida por los miembros del órgano de gobierno y por el personal con responsabilidades de dirección	5.3. Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 8 y 9	16	102-35
Entorno empresarial	Circunstancias internas y externas con influencia en el modelo de negocio	5. MODELO DE NEGOCIO. Páginas 7 a 18	----	102-40 102-42 102-44
Organización y estructura	Organigrama funcional y funciones para áreas de actividad	5.3. Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 8 y 9	16	102-18
Mercados en los que opera	Definición de los sectores de actividad, regiones y países en las que la organización tiene actividad	5.6. Evolución. Mercados servidos. Páginas 11 a 13	8	102-6
Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución	Factores internos y externos con impacto sobre la estrategia y objetivos de la empresa	5. MODELO DE NEGOCIO. Páginas 7 a 18	16	101
Políticas ASG. Resultados		5.9. Gestión ética y responsable. Páginas 14 a 16	16	102-31

ANEXO I. TABLA DE CONTENIDOS. CORRELACIÓN CON ODS Y ESTÁNDARES GRI

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS	INDICADOR GRI
Riesgos ASG		6. RIESGOS NO FINANCIEROS. OPORTUNIDADES. Páginas 17 y 18	16	102-15
Impacto y gestión ambientales	Identificación de los impactos de la actividad sobre el medio ambiente. Aprobación e implantación de una política medioambiental	7. CUESTIONES AMBIENTALES. Páginas 18 a 23	13	300
Contaminación	Medidas para reducir las emisiones de CO2 y la contaminación acústica y lumínica. Resultados	7.2. Contaminación. Páginas 20 y 21	13	305-1 305-3
Economía circular. Prevención y gestión de residuos	Medidas para promover un modelo de economía circular. Resultados	7.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos. Páginas 21 y 22	13	306-2
Uso sostenible de los recursos	Medidas para promover el uso eficiente de los recursos naturales. Resultados	7.4. Uso sostenible de los recursos. Páginas 22 y 23	13	301-1 302-1 303-1
Cambio climático	Medidas para luchar contra el cambio climático. Resultados	7.5. Cambio climático. Página 23	13	----
Protección de la biodiversidad	Impacto de la actividad sobre especies protegidas. Resultados	Aspecto no material. Por su actividad, las sociedades del Grupo ClarkeModet no tienen impacto sobre la biodiversidad	15	304-2
Composición de la plantilla	Número de empleados a cierre de ejercicio, desglosado por género, edad y grupos profesionales	8.2. Empleo. Páginas 24 a 28	8 y 10	401-1 405-1
Modalidades de contratación	Tipos de contratación existentes, desglosados por género, edad y grupos profesionales	8.2. Empleo. Página 28	8	401-1
Número de despidos	Número de despidos, desglosado por género, edad y grupos profesionales	8.2. Empleo. Páginas 24 y 25	8	401-1
Remuneraciones medias		8.2. Empleo. Página 26 a 28	8	102-35
Brecha salarial		8.2. Empleo. Página 26 a 28	8 y 10	405-2
Empleados con discapacidad		8.7. Integración de la discapacidad. Página 32	10	405-1
Políticas de desconexión laboral		8.3. Organización del trabajo. Página 29	8	----
Organización del tiempo de trabajo		8.3. Organización del trabajo. Página 29	8	401-3
Horas de absentismo		8.3. Organización del trabajo. Página 29	3	403-2

ANEXO I. TABLA DE CONTENIDOS. CORRELACIÓN CON ODS Y ESTÁNDARES GRI

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS	INDICADOR GRI
Medidas de conciliación		8.8. Igualdad y conciliación. Página 32	8	401-3
Seguridad y salud en el trabajo		8.4. Seguridad y salud. Página 30	3 y 8	403-1 a 403-4
Relaciones sociales		8.5. Relaciones sociales. Páginas 30 y 31	8	407-1
Formación		8.6. Formación. Páginas 31 y 32	4, 5 y 8	404-1 404-2
Accesibilidad de las personas con discapacidad		8.7. Integración de la discapacidad. Página 32	10	405-1
Igualdad de trato y de oportunidades		8.8. Igualdad y conciliación. Página 32	5 y 10	406-1
Respeto de los Derechos Humanos		9. DERECHOS HUMANOS. Páginas 32 y 33	16	405 a 412
Lucha contra la corrupción y el soborno		10. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITAL. Páginas 33 y 34	16	205-2 205-3
Prevención del blanqueo de capitales		10. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITAL. Páginas 33 y 34	16	205-2 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		11. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE. Página 34 y 35	----	201-1
Compromiso con el desarrollo sostenible		5.10. Compromiso con los ODS. Páginas 16 y 17 11. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE. Página 34 y 35	17	----
Subcontratación y proveedores		12. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES. Página 35	12	414-1
Consumidores		13. CONSUMIDORES. Página 36	12	416-1
Información fiscal	Impuesto sobre el beneficio pagado y subvenciones públicas recibidas. Desglose en función de los distintos países	14. INFORMACIÓN FISCAL. Página 36	16	201-1
Verificación externa	Comprobación del cumplimiento de los requisitos de la Ley 11/2018 y de la calidad del	15. VERIFICACIÓN EXTERNA. Páginas 36 y 37	16	102-56

ANEXO I. TABLA DE CONTENIDOS. CORRELACIÓN CON ODS Y ESTÁNDARES GRI

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS	INDICADOR GRI
	dato por parte de experto independiente externo			

