

Clarke, Modet y Cía, S.L.

Estado de Información No Financiera 2020

CONTENIDO

1. CARTA DEL DIRECTOR GENERAL
 2. INTRODUCCIÓN
 3. ALCANCE
 4. PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
 5. HITOS DESTACABLES DEL EJERCICIO 2020
 6. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA SOCIEDAD
 7. MODELO DE NEGOCIO
 8. CUESTIONES AMBIENTALES
 - 8.1 Enfoque de gestión
 - 8.2 Contaminación
 - 8.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos
 - 8.4 Uso sostenible de los recursos
 - 8.5 Cambio climático
 9. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL
 - 9.1 Enfoque de gestión
 - 9.2 Empleo
 - 9.3 Organización del trabajo
 - 9.4 Seguridad y salud
 - 9.5 Relaciones sociales
 - 9.6 Formación
 - 9.7 Integración de la discapacidad
 - 9.8 Igualdad y conciliación
 10. DERECHOS HUMANOS
 11. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITAL
 12. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE
 13. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES
 14. CONSUMIDORES
 15. INFORMACIÓN FISCAL
 16. VERIFICACIÓN EXTERNA
- ANEXO I. TABLA DE CONTENIDOS. CORRELACIÓN CON ODS Y ESTÁNDARES GRI

1. CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

Presentamos en este informe el desempeño de ClarkeModet en materia ambiental, social y de gobernanza durante el ejercicio 2020, un año en el que la pandemia mundial derivada por la COVID-19 ha puesto de relieve la importancia de *lo no financiero* en la actividad de las empresas.

El *riesgo de pandemia*, hasta ahora desconocido, ha irrumpido en los mapas de riesgo y oportunidades de todas las organizaciones, y ha obligado a tomar unas medidas que han modificado los modelos de gestión empresarial, incorporando de forma obligada y repentina el trabajo a distancia como modelo de organización del trabajo, modelo del que se venía hablando desde hacía varios años, pero para el que las empresas seguían mostrando muchas reticencias.

En una línea similar, la pandemia ha demostrado que las reuniones y conferencias en remoto pueden sustituir en muchas ocasiones a las presenciales, siendo a su vez un modelo de gestión más respetuosa con el medio ambiente y una herramienta muy eficaz para la lucha contra el cambio climático.

La Dirección de ClarkeModet inició hace ya varios años la incorporación de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia de sus filiales. Las herramientas de gestión ética y responsable, el Plan Eco-ClarkeModet, las políticas de relaciones laborales, etc. son un claro ejemplo de ello. Este modelo de gestión responsable llevó a la Dirección de ClarkeModet a desarrollar e implantar un protocolo COVID-19 semanas antes de que los gobiernos de la gran mayoría de los países de nuestro entorno aprobasen los estados de emergencia, minorando así los riesgos para la salud de nuestros empleados y directivos. El ejercicio 2020 no ha sido un año fácil, pero, con seguridad, aquellas herramientas de gestión han ayudado a que tanto la matriz y sus filiales, como las personas que en ellas trabajan, se adaptasen con rapidez a las nuevas exigencias y retos que la pandemia nos ha marcado.

En unas ocasiones, por ser objetivos definidos por la Dirección de ClarkeModet, en otras ocasiones por la adaptación a las exigencias y retos de la pandemia, en el ejercicio 2020 se han alcanzado importantes hitos no financieros, que ponemos en conocimiento de nuestros grupos de interés en el Estado de Información No Financiera que presentamos en este documento.

Farrokh Keneshkar

José Castellote

2. INTRODUCCIÓN

Con la elaboración del presente documento, Clarke, Modet y Cía, S.L. (en adelante ClarkeModet España) da cumplimiento a los requisitos legales establecidos 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.

Este reporte del Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) se presenta como documento independiente y complementario de las Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Consolidado a 31 de diciembre de 2020.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, el EINF de ClarkeModet ha sido sometido a la verificación de experto independiente, y presentado para el análisis y aprobación del Consejo de Administración de ClarkeModet España, como empresa matriz, en su reunión de 24 marzo de 2021.

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 2021, por un periodo de 5 años.

El modelo de gestión ética y responsable implantado en las empresas de 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 de 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).

3. 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 2020.

Los datos contenidos en este EINF se ofrecen a nivel consolidado. Cuando la información no se refiera a la totalidad de las sociedades incluidas en el alcance, se señalará expresamente.

4. 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.

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 16 siguiente se recoge copia de la declaración de verificación expedida por la entidad de verificación (páginas 46 a 48).

- 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 señala 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 cuente 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: ClarkeModet utiliza diferentes herramientas para recoger los comentarios, sugerencias y quejas de los grupos de interés. Para conocer la satisfacción de los clientes, 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 de 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.

5. HITOS DESTACABLES DEL EJERCICIO 2020

▪ (A) Ambiental

- **Suspensión vuelos internacionales**: Se suspenden los vuelos nacionales e internacionales, así como todo desplazamiento no esencial desde antes de la fecha de entrada en vigor del estado de alarma. Se potencian con ello las reuniones virtuales tanto internas como con terceros, y se reduce el impacto ambiental por la reducción de emisiones de CO₂.
- **Política Medioambiental**: Se amplía el alcance de la Política Medioambiental; pasa a aplicar en todas las oficinas y delegaciones.

▪ (S) Social


- **Protocolo COVID-19**: A finales del mes de febrero de 2020 se desarrolla un protocolo COVID-19, con previsión de medidas como, restricción de acceso a las oficinas corporativas, trabajo a distancia, y protocolo de comunicación a personas afectadas en caso de aviso de un positivo en coronavirus.

- **Flexibilidad laboral por COVID-19:** Con el fin de evitar el desplazamiento de los empleados en horas punta, se flexibiliza el horario de entrada e inicio de la jornada laboral.
 - **Conciliación:** Se aprueban nuevas medidas de flexibilidad laboral para facilitar la conciliación de la vida laboral: por ejemplo, en las oficinas centrales en Madrid, se aprueba la posibilidad de desarrollar la jornada laboral en remoto mediante trabajo a distancia durante 2 días al mes o 15 días en los meses de junio y septiembre; se suspende la jornada de tardes de los viernes y se reduce el horario de verano. La votación para la aprobación de estas medidas contaron con una participación del 95% de los trabajadores afectos a la propuesta, habiendo recibido el apoyo del 84% de estos.
 - **Desconexión laboral:** Existen medidas que fomentan la desconexión laboral; el sistema envía cada día un correo electrónico al trabajador avisando de que ya ha cumplido la jornada de trabajo, aunque le permite continuar trabajando.
- **(G) Gobernanza**
- **Proyecto + integridad:** implantación de dos políticas claves que son a) la prevención de la corrupción y del soborno y b) la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. El proyecto ha tenido como ejes:
 - Desarrollar la normativa necesaria para establecer las pautas de actuación que regulen las actividades internas afectadas por las referidas políticas.
 - Establecer controles que permitan hacer un seguimiento del cumplimiento de las pautas de actuación establecidas.
 - Impartir formación sobre la normativa y realizar campañas de sensibilización.

Este proyecto, además de afectar a normativa y controles, ha supuesto un impacto y la modificación de la manera en la que damos de alta a nuestros socios de negocio.

La primera fase desarrollada en ClarkeModet España ha finalizado en 2020. Durante 2021 en la segunda fase, se adoptarán medidas adicionales para garantizar un nivel alto de control del riesgo y se extenderán a las filiales.

- **Proyecto de cambio de regionalización.** Las Direcciones de las Delegaciones de Perú y de Uruguay pasan a reportar a las Direcciones de Colombia y Argentina, respectivamente. Este movimiento hace que del Director General dependan



menos personas. En términos de género, esta modificación se traduce en un menor número de mujeres que reportan directamente al Director General, dado que las Direcciones de Perú y Uruguay están ocupadas por mujeres, y las de Colombia y Argentina por hombres. En consecuencia, el peso de las mujeres dependientes del Director General baja respecto al año anterior.

- **Cartera de productos:** Siguiendo con la apuesta por la innovación y nuevas tecnologías, se desarrolla el Servicio de búsquedas de innovación en lenguaje natural con la ayuda de Inteligencia Artificial, que ha sido lanzado en 2021.
- **Certificación de managers en cumplimiento normativo:** el objetivo de este programa es avanzar en la implantación de una cultura ética y de cumplimiento en ClarkeModet desde los equipos de dirección. Los primeros módulos ya habían sido completados en ClarkeModet España, pero antes de hacerlo extensivo a todas las filiales se ha preferido rediseñar el mismo. Durante el 2020 se ha comenzado una nueva aproximación a este programa de formación para hacerlo más proactivo y corporativo.
- **Formación y divulgación:** junto con el departamento de recursos humanos se ha trabajado en el proyecto de implantación de la formación de Cumplimiento Normativo en el programa de gestión de la formación de +talento, lo que permitirá un mayor control y seguimiento. Se han diseñado diferentes itinerarios entre los que se encuentra el básico para todos los empleados de ClarkeModet y los especiales dependiendo del puesto.
- **Reporte, seguimiento y control del sistema de Cumplimiento Normativo:** el Comité de cumplimiento normativo de cada compañía del Grupo elabora un informe semestral y otro con el resumen anual sobre la actividad del área de cumplimiento normativo. Estos reportes periódicos son enviados al Director General de España quien informa a su vez al Consejo de Administración.

Además, el Comité de cumplimiento normativo realiza auditorías periódicas de verificación de la observancia por los empleados y colaboradores de los estándares éticos y de la normativa interna de la Compañía. En el primer trimestre del año 2021 se elabora el informe de auditoría del 2020.

- **Canal ético:** Cada una de las compañías de ClarkeModet cuenta con su propio Canal Ético. Una vez implantada la herramienta de gestión y control de cada canal y tras cambiar su nombre (antes Canal de denuncias) en junio de 2020 ClarkeModet ha dado un paso más al abrir a terceros el canal ético de cada una de las filiales. De esta manera, cualquier persona ajena a nuestra organización puede plantear consultas, presentar denuncias o trasladar inquietudes relacionadas con

los estándares éticos de ClarkeModet, accediendo al canal a través de la página web.

El acceso interno al canal ético se encuentra en el *portal del empleado*, y el acceso externo se realiza a través de la página web corporativa teniendo que elegirse la compañía ante la que se plantea la cuestión o denuncia. En ambas plataformas (portal del empleado y página web) se informa tanto del objetivo de este canal como de su funcionamiento.

Cada compañía tiene su propio link, siendo el de ClarkeModet España:

<https://clarkemodetchannel.globalsuitesolutions.com/espana>

- **Colaboración con la WCA (World Compliance Association):** ClarkeModet colabora, entre otras, con la asociación WCA con el fin de compartir y divulgar buenas prácticas en cumplimiento normativo. Durante 2020 además de varias acciones de formación para los asociados, se ha elaborado una Guía de propiedad industrial e intelectual para los responsables de cumplimiento normativo que será publicada durante el mes de marzo del 2021.

6. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA SOCIEDAD

A los efectos del presente EINF se facilita solo información de contacto de ClarkeModet España, sociedad matriz de 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 ClarkeModet pueden obtenerse a través de la página web (<https://www.clarkemodet.com/hablamos/#text-block-6>).

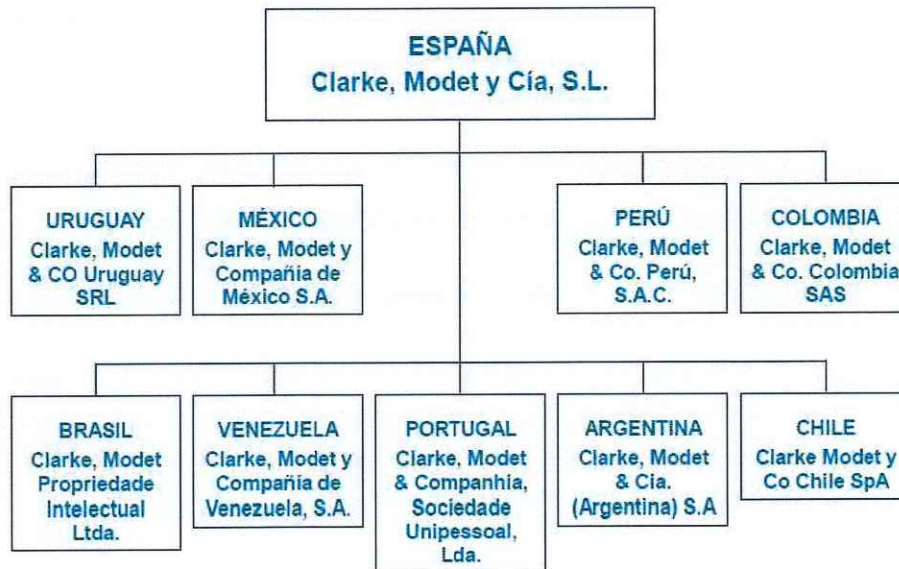
7. MODELO DE NEGOCIO

7.1 Forma jurídica. Descripción de la propiedad

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 son constituidas durante la década de los años 60 continuando la expansión internacional hasta nuestros días.

7.2 Organigrama empresarial. Participación en otras sociedades

La estructura societaria de ClarkeModet obedece al siguiente esquema:



ClarkeModet España es propietaria (directa e indirectamente) del 100% de las acciones o participaciones sociales de todas las sociedades de ClarkeModet. Un porcentaje mayoritario de la participación lo hace de manera indirecta, a través de Agènce 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.

7.3 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.

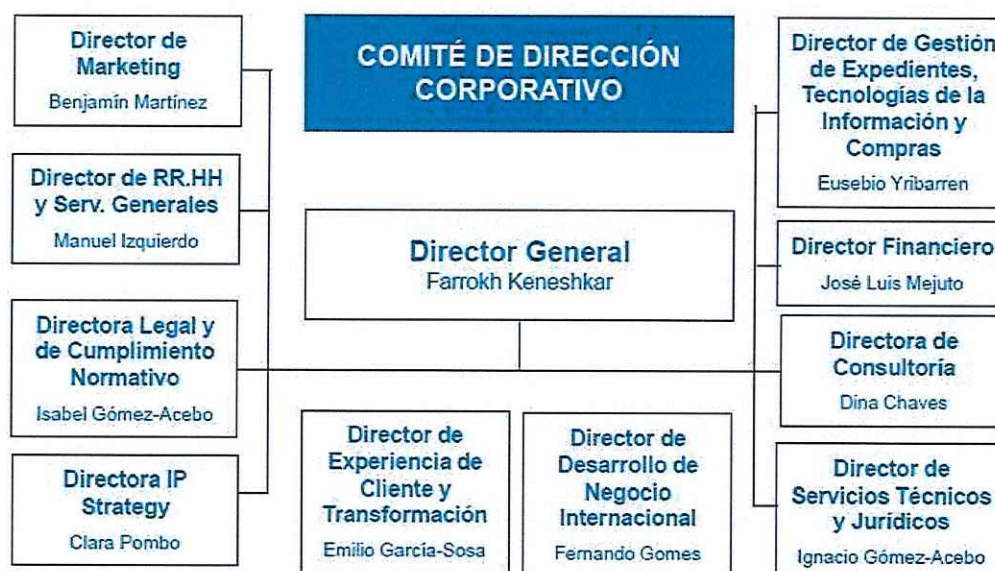
Modificaciones habidas en el órgano de gobierno durante el ejercicio: Durante el ejercicio 2020 no se registran cambios en la estructura de gobierno de las sociedades de ClarkeModet.

Política de retribuciones aplicable al órgano de gobierno: Los miembros de los órganos de administración de ClarkeModet no perciben retribución alguna. La retribución de administradores de las sociedades filiales la perciben por las funciones de Dirección que llevan a cabo.

Política de igualdad y diversidad aplicables al órgano de gobierno: 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 de ClarkeModet, para la designación de Administradores Únicos (que a su vez son los Directores Generales de cada sociedad) se tiene en cuenta los principios establecidos en la Política de Igualdad que ClarkeModet aplica a todos los niveles de la organización, que en este sentido establece: "1. Principio de no discriminación. Clarke, Modet se compromete a aplicar el principio de no discriminación en la contratación de los empleados, en su formación, en las oportunidades de desarrollo profesional, en los niveles salariales y en todos los aspectos relacionados con la relación laboral. Por ello basa sus políticas de RRHH en los principios de transparencia, meritocracia, respeto e igualdad".

Información relativa al órgano de dirección

La Dirección funcional de ClarkeModet recae sobre un Director General, que a la vez es Director General de ClarkeModet España, y 10 Directores Corporativos, formando todos ellos el Comité de Dirección Corporativo.

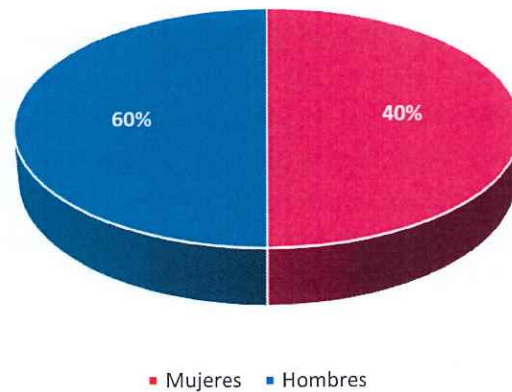


Por su parte, cada una de las sociedades filiales tiene un Director General, que cuenta a su vez con el apoyo de un Comité de Dirección formado por los directores de los departamentos de cada compañía.

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 y Direcciones Corporativas segregadas por género



El modelo de dirección y gestión de 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.

Modificaciones habidas en la estructura del órgano de dirección durante el ejercicio: Durante el ejercicio 2020 se ha producido una modificación en la estructura del Comité de Dirección Corporativo, por salida de la compañía de la anterior Directora de Desarrollo de Negocio Internacional USA y Canadá. Con tal motivo, se realizó una reestructuración del Comité, fusionándose esa Dirección con la Dirección de Desarrollo de Negocio Internacional Europa y Asia. Actualmente el organigrama del Comité de Dirección Corporativo identifica la Dirección de Desarrollo de Negocio Internacional.

Por otro lado, la Dirección de Transformación pasa a denominarse Dirección de Experiencia de Cliente y Transformación.

Retribución del Director General: En cumplimiento de los requisitos de privacidad y protección de datos personales no se reporta información relativa a la retribución percibida por el Director General.

Política de igualdad y diversidad aplicables al órgano de dirección: Para la designación de los Directores Generales de cada sociedad se tiene en cuenta los principios establecidos en la Política






de Igualdad que ClarkeModet aplica a todos los niveles de la organización, que en este sentido establece: *"1. Principio de no discriminación. Clarke, Modet se compromete a aplicar el principio de no discriminación en la contratación de los empleados, en su formación, en las oportunidades de desarrollo profesional, en los niveles salariales y en todos los aspectos relacionados con la relación laboral. Por ello basa sus políticas de RRHH en los principios de transparencia, meritocracia, respeto e igualdad"*.

7.4 Misión y visión. Valores

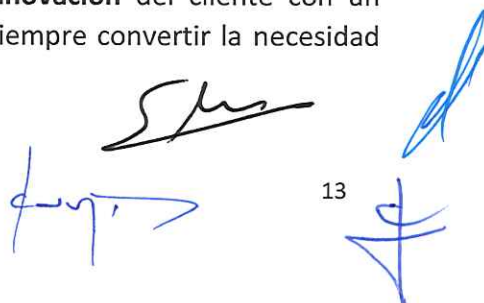
- **Misión:** Fomentar la actividad innovadora y creativa de la sociedad proporcionando un asesoramiento integral a nuestros socios/clientes en la gestión estratégica de sus activos de propiedad intelectual e industrial durante todo el proceso de innovación, creación y vida de sus derechos.
- **Visión:** 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 de 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.

7.5 Servicios

Con una cartera de más de 83 servicios relacionados con la propiedad industrial e intelectual y derechos conexos, 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, ClarkeModet pretende ofrecer soluciones holísticas que faciliten y enriquezcan las ideas y procesos de innovación de los clientes y hacerlos realidad. En definitiva, ClarkeModet persigue convertir las necesidades de los clientes en oportunidades de negocio a través de soluciones eficaces y disruptivas.

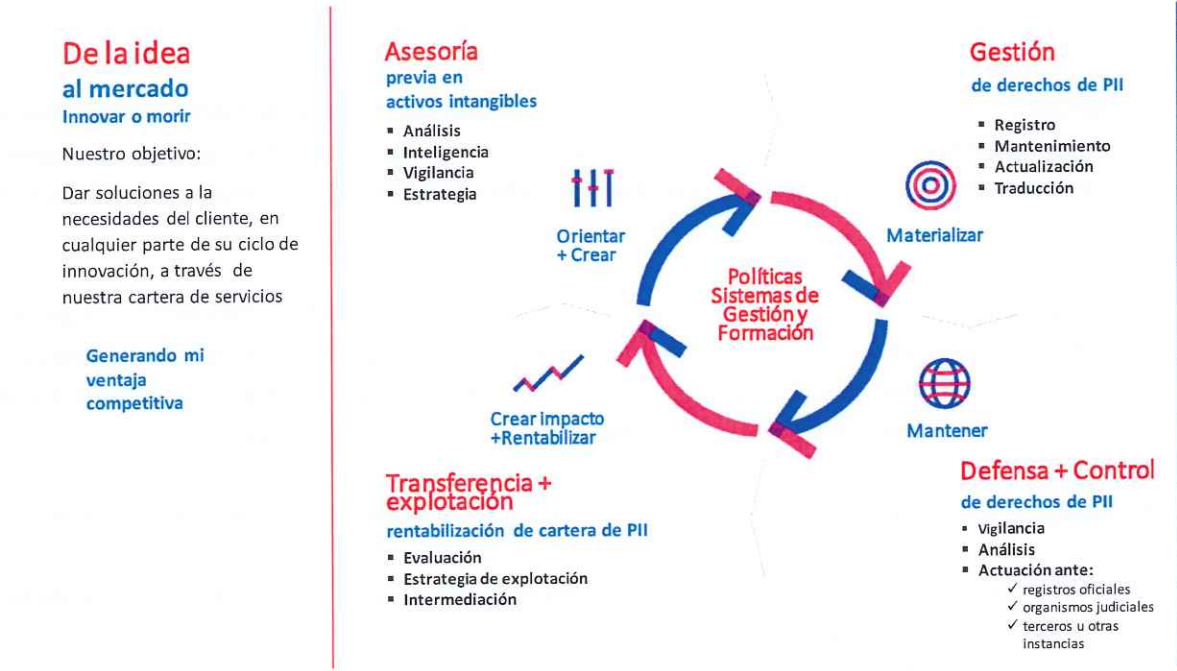
La metodología ClarkeModet permite cubrir todo el **ciclo de innovación** del cliente con un asesoramiento proactivo, estratégico y personalizado, buscando siempre convertir la necesidad del cliente en oportunidades para él.





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 ClarkeModet propone a los clientes:



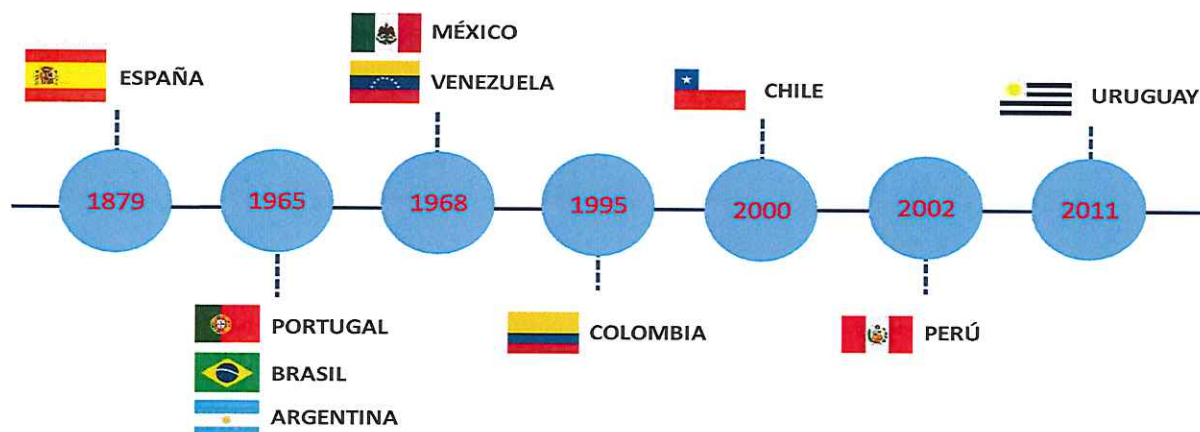
7.6 Evolución. Mercados servidos

A principios del siglo pasado, ClarkeModet España inicia su despliegue territorial en España abriendo 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, Colombia en 1995, Chile en 2000, la adquisición de una compañía en Perú en 2002, siendo la última Uruguay en 2011.

Handwritten signatures in blue ink.



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 de filiales en los países con compañía propia, y a través de corresponsales cuidadosamente seleccionados en el resto del mundo.



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 una Dirección de Negocio Internacional (DNI) con equipos repartidos en dos regiones geográficas:

- 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, ClarkeModet contribuye directamente al crecimiento económico y a la creación de empleo local en los países donde hay filiales e indirectamente también en los países donde mantiene corresponsalías. Para 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, que marca los objetivos de negocio local y regional futuros.

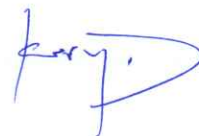
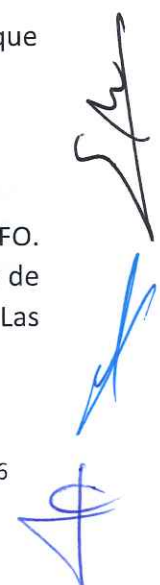
Por otro lado, el crecimiento local y regional es uno de los factores de crecimiento del negocio de ClarkeModet, si bien éste se ha visto frenado en el ejercicio 2020 como consecuencia de los efectos de la pandemia provocada por la COVID-19.

7.7 Identificación y análisis de riesgos

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

- La sólida estructura organizativa con: a) una Dirección Corporativa Legal y de Cumplimiento Normativo que diseña, coordina e impulsa el programa; b) un Comité en cada Compañía encargado de vigilar el cumplimiento del Código Ético y toda la normativa, así como de analizar y resolver las consultas y las denuncias que reciben; y c) estando formado el comité no solo por un responsable interno sino también por un responsable externo.
- 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.
- La inclusión de temas de Cumplimiento en la auditoría interna 360 de la Compañía.

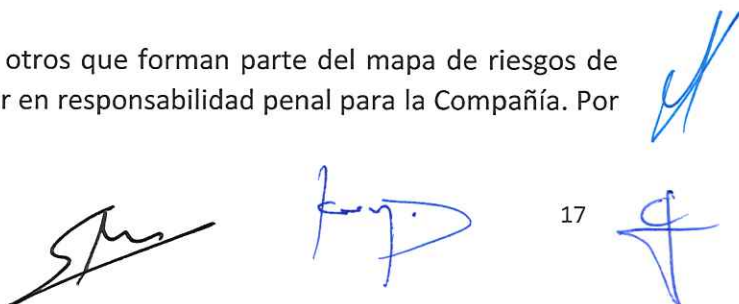
La identificación, análisis y evaluación de los riesgos y oportunidades parte de un análisis DAFO. Identificados y evaluados los riesgos y oportunidades, se definen los correspondientes planes de tratamiento, sobre los que se realiza un seguimiento para evaluar el nivel de cumplimiento. Las acciones planificadas que no se han llevado a cabo, se definen para el año siguiente.

Alguno de los riesgos no financieros identificados por 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, ClarkeModet tiene implantado y certificado un modelo de gestión de la seguridad de la información basado en la norma ISO 27001. En relación con este riesgo, además en 2020 se aprobó la puesta en marcha de un proyecto de una nueva versión de secreto empresarial con niveles y pautas reforzadas de confidencialidad.
- 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 ClarkeModet. 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. En relación con este riesgo, en 2020 se aprobó la modificación del organigrama corporativo para incorporar la experiencia de cliente en las funciones de la Dirección de Transformación.
- La diversidad entre los países de 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. También para clientes por lo que se está modificando el sistema de alta con unos formularios y procedimiento nuevo.
- 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, 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 compañías parte de ClarkeModet. Además, para implantar a todos los niveles la prevención de la corrupción, fraude interno, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, se ha realizado un programa denominado + integridad que se comentará más adelante.

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 la Compañía. 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, de manera indirecta a través de las sociedades filiales o a través de las corresponsalías, otorga a ClarkeModet la oportunidad de ser actor en el desarrollo y crecimiento económico y en la creación de empleo en países menos desarrollados. Por eso, 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.

7.8 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 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 filiales. El promedio de las evaluaciones de cada uno de ellos permite identificar cuáles son los de interés más significativo para cada una de las filiales.

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 de 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 a ClarkeModet un servicio de representación en un país en la que no existe filial
Empleados y colaboradores	Personas físicas con contrato bien laboral de trabajo o de otro tipo en las empresas de 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 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 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 ClarkeModet se relacionan (Oficinas de patentes y marcas, impuestos, tasas, licencias, emisores de leyes y normativa, reguladores, etc.)

Durante el ejercicio 2020 se ha llevado a cabo una revisión de las necesidades y expectativas de los grupos de interés. Fruto de esta revisión, se han incorporado nuevas expectativas propuestas por la Dirección de Experiencia de Cliente y Transformación.

7.9 Aspectos materiales

La identificación y evaluación de los aspectos materiales se lleva a cabo en un proceso en el que participan las Direcciones Corporativas de ClarkeModet. El proceso se realiza individualmente en primera instancia, para después poner los resultados en común. Una vez identificados, se evalúa el impacto en los objetivos de las distintas empresas de ClarkeModet y en las necesidades y expectativas de los grupos de interés. Terminado el proceso, se obtiene la siguiente matriz de materialidad:



En el ejercicio 2020 no se ha llevado a cabo una revisión de los aspectos materiales.

7.10 Gestión ética y responsable

ClarkeModet tiene aprobado un Código Ético que establece los principios básicos de una gestión ética y responsable entre los que se encuentra el cumplimiento de los requisitos legales que aplican en cada país donde está presente ClarkeModet. También, cada compañía cuenta con un Manual de Prevención de Delitos, adaptado a la legislación local. Además, cuentan con 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. El Responsable Externo aporta además objetividad e independencia.

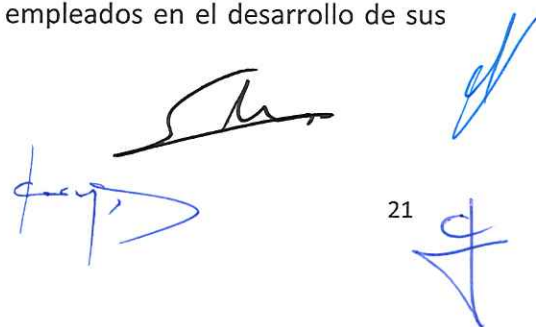


La cultura ética se ha reforzado en 2020 con el desarrollo de un programa corporativo de certificación en cumplimiento normativo para evaluar los conocimientos y buenas prácticas del equipo de dirección. Los primeros módulos ya han sido realizados en ClarkeModet España. Se trasladará posteriormente a los equipos de dirección de las filiales.

Políticas internas: La gestión ética y responsable se continúa desarrollando con la aprobación de una serie de políticas y normativa elaborada internamente y aprobadas por la Dirección en cada una de las compañías tras haberse revisado y adaptado. A continuación, enumeramos algunas de las políticas desarrolladas indicando su objetivo y alcance:

- **Código ético:** norma vertebradora de la que emana toda la normativa, donde se establecen los valores y principios éticos de la Compañía.
- **Modelo de organización y gestión para la prevención de riesgos penales (matriz de riesgos).** Procedimiento de gestión de denuncias: establece un sistema estructurado y orgánico, en el que se incluyen actividades de control de la Compañía, para prevenir y/o detectar la comisión de delitos.
- **Matriz de aprobaciones:** establece los niveles de autorizaciones requeridas y las implicaciones de diferentes funciones/departamentos en la toma de decisiones de la Compañía. Contribuye a la segregación de funciones que ayudan a prevenir el fraude interno.
- **Política de prevención de la corrupción y soborno. Procedimiento sobre Relaciones con las Administraciones Públicas:** contempla las normas básicas para prevenir conductas relacionadas con la corrupción, el ofrecimiento o la aceptación de sobornos y otras de similar naturaleza, en el marco del desarrollo de la actividad de la Compañía y de todas las relaciones comerciales.
- **Política de compras:** establece las pautas por las que se debe de regir la Compañía, en todas las compras que se lleven a cabo sobre la base de una relación con los proveedores contractual transparente, objetiva y equilibrada.
- **Política de gestión de proveedores:** define las pautas de actuación para la gestión de los proveedores, estableciendo unos controles de evaluación y seguimiento de la calidad e integridad de estos.
- **Política de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo:** establece las pautas de actuación para implantar un sistema eficaz para la correcta identificación del titular real de los servicios contratados a ClarkeModet, con el fin de prevenir y evitar que la Compañía sea un medio para el blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo.

- **Política de verificación de socios de negocio, alianzas y entidades no controladas:** establece las pautas que han de regir en la Compañía a la hora de contratar o vincularla con terceras entidades, comercial o institucionalmente, con el propósito de mitigar los posibles riesgos contra la reputación e integridad en el marco de las relaciones de colaboración, asociación y alianzas con terceras personas o entidades ajenas a la Compañía.
- **Política de alianzas:** establece los principios generales a seguir en la gestión de las alianzas, facilitando el proceso de aprobación de las alianzas de todas las Compañías y estableciendo el método de selección, gestión y evaluación de estas.
- **Política de conflictos de interés entre Clientes. Procedimiento de prevención y resolución de conflictos de interés entre clientes, incompatibilidades y conflictos comerciales:** establece en qué consiste y cuáles son aquellas situaciones en las que puede existir un conflicto de interés entre dos clientes, una incompatibilidad o un conflicto comercial, así como los mecanismos de resolución.
- **Política de conflictos de interés entre empleados y terceros que se relacionan con la compañía (clientes, proveedores, accionistas, competidores...):** sienta las bases de los procedimientos de actuación que se deberán seguir en materia de prevención o, en su caso, tratamiento de los conflictos de intereses en los que pudieran encontrarse los empleados que trabajan en la Compañía.
- **Política de competencia leal y defensa de la competencia:** guía de comportamiento que promueve mantener el mercado libre de restricciones y de actuaciones desleales que puedan implicar la imposición de sanciones, perjudicar los negocios o la imagen positiva de la Compañía.
- **Política de poderes de la compañía:** define las pautas de actuación de la Compañía en materia de poderes, para todos aquellos otorgados para poder actuar en nombre y representación de la Compañía.
- **Política de regalos e invitaciones:** establece las pautas de actuación en materia de regalos e invitaciones, tanto si (i) son recibidos o aceptados por empleados y colaboradores de ClarkeModet como si (ii) son éstos quienes los ofrecen, conceden o prometen, con independencia de que estén destinados o provengan del sector privado o del sector público.
- **Política de gastos:** define las normas que permiten organizar, gestionar y controlar los gastos de la compañía en los que incurran todos sus empleados en el desarrollo de sus funciones.



- **Política de facturación:** describe el marco de actuación del proceso de facturación a clientes de la Compañía para asegurar una facturación completa y correcta de todos los servicios prestados al cliente.
- **Política de pagos:** establece las pautas de actuación de la Compañía para asegurar que todas las salidas de tesorería están debidamente controladas y se realizan por las personas autorizadas.
- **Política de cobros:** describe las actividades que debe comprender el proceso de gestión de cobros en la Compañía para asegurar la consecución de los objetivos marcados mediante una buena cobertura, seguimiento, gestión y reclamación de los saldos de clientes.
- **Políticas de seguridad de la información:** entre sus objetivos se encuentran asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable y los requisitos del sistema de gestión de seguridad de la información, y preservar la disponibilidad, integridad, confidencialidad de la información y la privacidad de los datos de carácter personal que se manejen.
- **Manual de privacidad:** define las pautas de actuación para proteger y garantizar la privacidad de los datos personales que se manejen en la Compañía, y dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la legislación vigente.
- **Política de igualdad, integración y conciliación:** incluye las pautas de actuación de la Compañía en materia de igualdad, diversidad y conciliación de la vida profesional y familiar.
- **Política de prevención del acoso:** establece las medidas y el compromiso de la Compañía para crear y mantener un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso, en donde se respete la dignidad y libertad de cada una de los profesionales y colaboradores que trabajan en la Compañía.
- **Política de acreditación del deber de diligencia de personas que ocupan posiciones especialmente expuestas:** establece una guía para que las personas que ocupen posiciones especialmente expuestas (i) cumplan con las políticas que conforman el Sistema de Prevención de Riesgos Penales, y (ii) promuevan una cultura ética y de respeto por el derecho y principios éticos en el seno de la Compañía.

El Código Ético, el Manual de prevención de delitos y las políticas y procedimientos que los desarrollan están siempre adaptadas a los requisitos legales locales y a la idiosincrasia de cada una de las filiales

Canal ético: Cada compañía cuenta con un Canal Ético, que en el ejercicio 2020 se ha abierto a terceros. El Canal Ético recibe y atiende denuncias y también consultas. Es una herramienta

preventiva muy eficaz, de toma de conciencia y de promoción de una cultura de cumplimiento normativo.

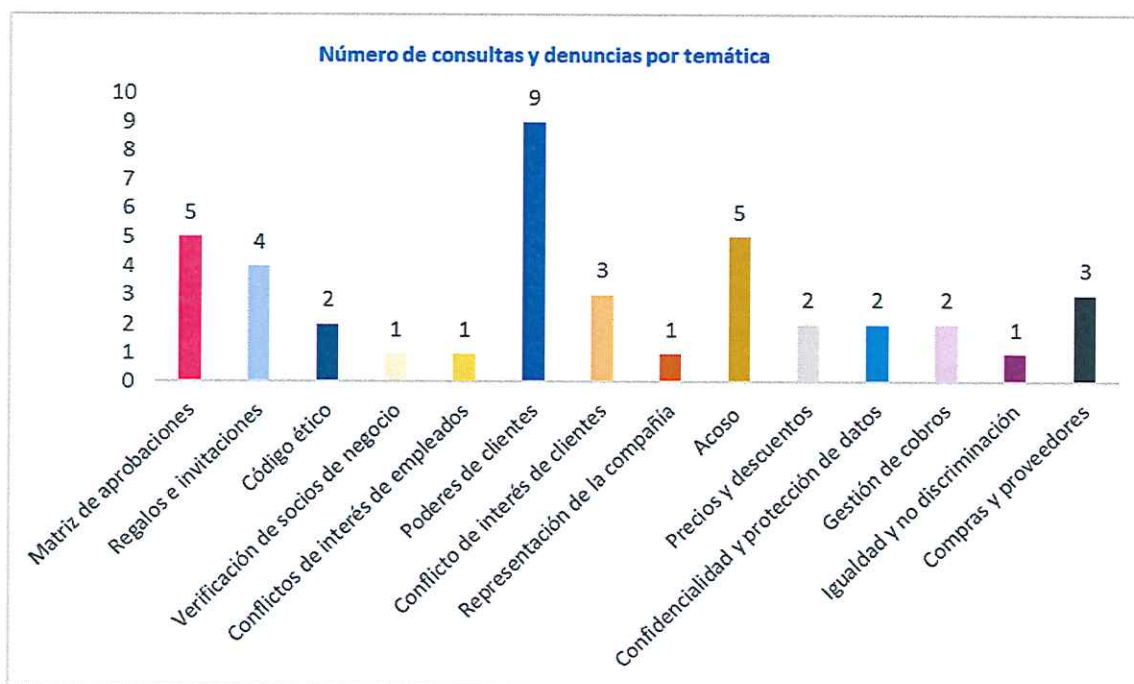
Tal y como se indica en las páginas 8 y 9 de este informe, el canal ético está disponible tanto para empleados como para terceros (tales como clientes, proveedores, colaboradores, etc.). El link a la plataforma de cada Compañía se encuentra tanto en el portal del empleado, para acceso interno a los empleados de esa compañía, como en la página web corporativa en el apartado de “buen gobierno”. Hay un canal por cada compañía y en la web están incluidos todos.

A 31 de diciembre de 2020, se registran un total de 34 consultas y 7 denuncias en el Canal Ético, lo que representa un crecimiento en el número de consultas y una caída en el número de denuncias respecto a las recibidas durante el ejercicio 2019. Cabe destacar que todas las denuncias han sido resueltas conforme al procedimiento interno y se encuentran cerradas, no quedando ninguna abierta y que las consultas se han respondido en tiempo y forma. Ninguna de las denuncias derivó en el inicio de litigios.

Por países, el número de consultas y denuncias recibidas fue el siguiente:

Tipo	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	España	México	Portugal	Perú	Uruguay	Venezuela	TOTAL
Consultas	1	0	0	0	20	0	1	0	5	7	34
Denuncias	0	1	0	0	1	0	5	0	0	0	7

Atendiendo al contenido, las consultas y denuncias presentan el siguiente desglose:



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 filial quien da respuesta a las consultas y realiza 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. ClarkeModet tiene implantado un sistema de gestión de la seguridad de la información que cuenta con la certificación ISO 27001.

7.11 Alianzas

ClarkeModet, además de pertenecer a las principales asociaciones nacionales e internacionales del sector (INTA, ASIPI, AIPPI, LES, etc.), en su afán por participar de forma activa en el entorno empresarial de cada uno de los países del Grupo, es miembro de diversas asociaciones y agrupaciones. Entre ellas se encuentran cámaras de comercio nacionales o regionales, asociaciones y cámaras para el fomento de las relaciones comerciales entre países (Amcham, Cámara de Comercio Alemana para España), asociaciones sectoriales, parques científicos, clústeres, centros de innovación, etc. ClarkeModet ha realizado una revisión de las membresías a las que pertenece desde el punto de vista de Cumplimiento Normativo, no encontrando que el hecho de pertenecer a las mismas implique ningún conflicto de intereses o con sus políticas internas. No obstante, dado que el objetivo último de estas membresías es el incremento de negocio, se ha considerado oportuno no incluir las aportaciones realizadas a estas asociaciones dentro del ámbito de la acción social, siendo así coherentes con el principio de transparencia del presente informe.



7.12 Compromisos con los ODS

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

La Dirección de ClarkeModet considera que su contribución a la objetivos de la Agenda 2030 se define en la solidez de sus filiales, 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. Asimismo, la Compañía trabaja para implantar medidas de prevención de la corrupción, soborno, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

8. CUESTIONES AMBIENTALES

Las medidas excepcionales derivadas de las restricciones aprobadas por los gobiernos de cada uno de los países en los que ClarkeModet tiene oficina para hacer frente a la COVID-19, han afectado al desempeño ambiental del ejercicio 2020, tal y como queda reflejado en los datos de los distintos indicadores que se recogen en los apartados siguientes. Como se puede observar en ellos, se ha hecho un importante esfuerzo por contar con información que hasta ahora no se tenía de las filiales. No obstante, el cierre de las oficinas no ha permitido contar con toda la información, en ocasiones porque ni siquiera se han producido consumos o se han generado residuos.

8.1 Enfoque de gestión

Política Medioambiental. ClarkeModet tiene aprobada una política medioambiental que aplica a todas sus filiales, y que ha sido implantada en 2020 en todas las oficinas. No obstante, por la actividad que se lleva a cabo, no existe 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.). La Política Medioambiental identifica con carácter genérico la reducción de energía y la reducción de papel como objetivos. Al no contar con la información de años anteriores, no ha sido posible definir todavía objetivos cuantitativos de reducción del consumo de electricidad y de papel.

Riesgos ambientales inherentes a la actividad. 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 de 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.).

Gestión ambiental interna. En 2018 la empresa inició la implementación en la oficina de Madrid de las medidas descritas en la Política Ambiental. Durante el ejercicio 2020, se ha iniciado la implementación en el resto de las oficinas ubicadas en España, así como en algunas de las filiales. Este proceso de implantación paulatina continuará en 2021.

Como consecuencia de ello, en este EINF los datos que se indican en los apartados siguientes se refieren a todas las oficinas en las que se ha iniciado la implantación de la Política Ambiental. 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. El objetivo es que se complete esta información para el informe de 2021.

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 todas las filiales 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.



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, así como para la asistencia a seminarios y reuniones con clientes como parte del desarrollo de negocio. En 2020 se registra una importantísima reducción de las emisiones de CO₂, si bien debe evaluarse dentro del contexto de actividad derivado del estado de emergencia consecuencia de la pandemia de la COVID-19 y las consecuentes restricciones de movilidad aprobada por los gobiernos de la mayoría de los países del mundo.

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

8.2 Contaminación

Los servicios ofrecidos por las empresas de 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 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 de 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 que pudieran estar generadas por fugas en aparatos de aire acondicionado (Alcance 1) no son imputables a ClarkeModet.

Para el cálculo de las emisiones de CO₂ equivalente por consumo de electricidad se ha utilizado la calculadora proporcionada por la web www.ceroco2.org, que arroja un total de 103,95 toneladas de CO₂ como consecuencia del consumo eléctrico registrado en las oficinas de ClarkeModet.

Por oficinas, los datos son los detallados en la tabla.

En cuanto a las emisiones de CO₂ derivadas de los viajes de trabajo realizados por los directivos y empleados de ClarkeModet, se contabiliza un total de 24,25 toneladas, todas ellas imputables a la oficina en España. El dato es facilitado por la agencia proveedora de los viajes realizados por el personal de ClarkeModet.

Unidad de medida: Tn		
PAÍS	Kwh	CO ₂ Equivalente
ARGENTINA	73.626,00	30,19
BRASIL	43.000,00	17,63
CHILE	9.235,00	3,79
COLOMBIA	14.839,00	6,84
ESPAÑA	73.039,00	29,95
MÉXICO	S.D.	S.D.
PERÚ	24.592,50	10,08
PORTUGAL	8.887,00	3,64
URUGUAY	4.442,00	1,83
VENEZUELA	S.D.	S.D.
TOTAL	251.660,50	103,95
Emisiones de CO₂ viajes		24,25
TOTAL EMISIONES CO₂		128,20

Desde la entrada en vigor del estado de alarma en España, se suspendieron todos los viajes de trabajo.

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

8.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

La política de gestión de residuos es otro de los aspectos ambientales claramente afectados por la COVID-19 dado el cierre de oficinas y la realización de los trabajos en modalidad no presencial.

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. Este acuerdo aplica solo a ClarkeModet España.



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 respectivas oficinas.

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.

Al igual que con el resto de los indicadores ambientales, los residuos generados y gestionados en las oficinas de ClarkeModet se ha visto influenciado por el cierre de estas como consecuencia de la COVID-19. El análisis respecto al año 2019 debe realizarse en base al número de oficinas para las que se han podido recoger datos. En el ejercicio anterior solo reportó información la oficina de ClarkeModet España.

El desglose de residuos gestionados por concepto y país es el siguiente:

PAÍS	PAPEL (Kg)	TUBOS FLUORESCENTES (Unidades)	TONER Y CARTUCHOS (Unidades)	EQUIPOS INFORMÁTICOS (Kg)	TELEFONÍA MÓVIL (Kg)	PILAS (Kg)	MOBILIARIO (Kg)
ARGENTINA	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.
BRASIL	0	0	0	0	0	0	0
CHILE	500	0	0	200	0	0	0
COLOMBIA	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.
ESPAÑA	1.920	16	0	0	0	4	0
MÉXICO	0	0	0	0	0	12	0
PERÚ	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.
PORTUGAL	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.
URUGUAY	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.
VENEZUELA	350	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2.770	16	0	200	0	16	0

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

8.4 Uso sostenible de los recursos

Las empresas de 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.



Todos los consumos de recursos naturales en 2020 se encuentran influenciados por el cierre de las oficinas por las medidas adoptadas por los gobiernos como consecuencia de la COVID-19. Durante el ejercicio 2020 se han registrado los siguientes consumos de recursos:

Consumo de papel (GRI 301-1)

Unidad de medida: Kg		
PAÍS	2020	2019
ARGENTINA	155	S.D.
BRASIL	25	125
CHILE	0	375
COLOMBIA	38	238
ESPAÑA	188	2.025
MÉXICO	175	S.D.
PERÚ	S.D.	S.D.
PORTUGAL	250	625
URUGUAY	S.D.	50
VENEZUELA	S.D.	S.D.
TOTAL	661	3.438

El análisis de la evolución del consumo de papel debe hacerse en términos del número de oficinas que este año han reportado información. En 2019, la información reportada en el EINF se refería solo al consumo de ClarkeModet España.

En España el consumo de papel es principalmente de papel reciclado (10 paquetes en 2020). En el resto de las oficinas todo el papel consumido es no reciclado dado el alto coste que tiene el papel reciclado en los países en los que están las oficinas.

Los datos de la tabla se refieren al consumo de papel DIN A4. No se incluyen sobres ni otros productos en papel.

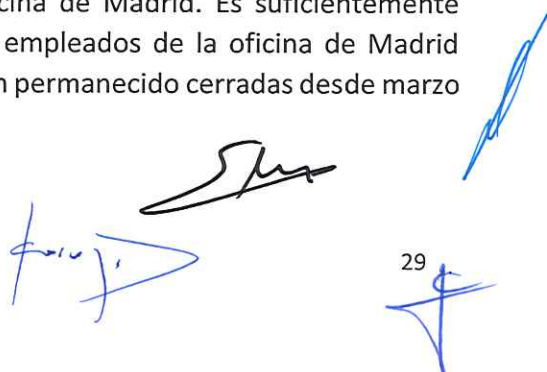
Consumo de electricidad (GRI 302-1)

Unidad de medida: kWh		
PAÍS	2020	2019
ARGENTINA	73.626,00	S.D.
BRASIL	43.000,00	85.918,00
CHILE	9.235,00	20.871,00
COLOMBIA	14.839,00	26.545,00
ESPAÑA	73.039,00	146.604,00
MÉXICO	S.D.	S.D.
PERÚ	24.592,50	43.253,80
PORTUGAL	8.887,00	S.D.
URUGUAY	4.442,00	S.D.
VENEZUELA	S.D.	S.D.
TOTAL	251.660,50	323.191,80

El análisis del consumo eléctrico debe realizarse en la evolución del número de oficinas para las que se cuenta con datos en 2020. En el caso de México, la electricidad es proporcionada por el propio edificio, y no ha sido posible recabar la información relativa al consumo eléctrico de la oficina de ClarkeModet.

El consumo eléctrico de la oficina de Chile está calculado hasta marzo 2020. Posteriormente, ClarkeModet Chile se traslada a una nueva oficina en la que la electricidad es proporcionada por el propio edificio.

En el caso de España, el consumo se refiere solo a la oficina de Madrid. Es suficientemente representativo tomando como referencia el porcentaje de empleados de la oficina de Madrid respecto al total existente en España. Además, las oficinas han permanecido cerradas desde marzo 2020 como consecuencia del protocolo COVID-19.



Consumo de agua (GRI 303-1)

El consumo de agua se mide en todos los casos por la propiedad. Solo en algunos casos se ha podido obtener el dato del consumo imputable a las oficinas de ClarkeModet.

Cuando existe dato, generalmente se obtiene por prorrateo en relación con el espacio ocupado por cada una de las empresas que se ubican en el mismo edificio.

En el caso de Chile, el dato corresponde a consumo real durante los tres primeros meses del año 2020. Posteriormente, hubo un cambio de oficina en la que el consumo lo estima el propietario en función de la superficie ocupada.

En el caso de Argentina, el propietario imputa una cantidad fija mensual en función de la superficie ocupada.

Unidad de medida: m ³		
PAÍS	2020	2019
ARGENTINA	840	S.D.
BRASIL	S.D.	S.D.
CHILE	186,52	690,33
COLOMBIA	34,00	125,00
ESPAÑA	465,65	1.044,00
MÉXICO	S.D.	S.D.
PERÚ	S.D.	S.D.
PORTUGAL	S.D.	S.D.
URUGUAY	S.D.	S.D.
VENEZUELA	S.D.	S.D.
TOTAL	1.526,17	1.859,33

8.5 Cambio climático



El compromiso de ClarkeModet en la lucha contra el cambio climático se recoge en la Política de Medio Ambiente aprobada a finales del año 2017, y en el 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.

Los resultados alcanzados en el ejercicio 2020 por el Plan “Eco-ClarkeModet” están señalados en los apartados 8.3, Economía circular y prevención y gestión de residuos, y 8.4, Uso sostenible de los recursos (páginas 26 a 29).

9. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

9.1 Enfoque de gestión

Las políticas de relaciones laborales están condicionadas por las diferencias de legislación y de condiciones socioeconómicas en los países en los que se ubican las sociedades de ClarkeModet.

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 4. 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 de 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.

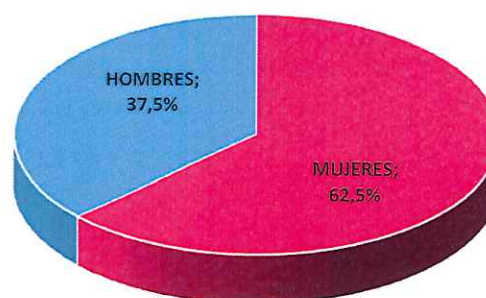
Durante 2020 se registran varias acciones importantes en materia de relaciones laborales, algunas de ellos como consecuencia de la situación provocada por la COVID-19, y otras como resultado de acciones definidas y/o iniciadas con anterioridad a la pandemia orientadas a favorecer la flexibilidad laboral para promover la conciliación de la vida laboral y personal.

9.2 Empleo

Plantilla: La plantilla de ClarkeModet estaba constituida a 31 de diciembre de 2020 por 493 personas, reduciéndose un 2% en relación con la plantilla existente a 31 de diciembre de 2019 (503).

Las mujeres representan el 62,5% del total, si bien se experimenta una bajada del 2,2% en el número de mujeres respecto al existente a 31.12.2019 (308 mujeres en 2020 frente a 315 en 2019).

Distribución de la plantilla por género



En todas las sociedades de ClarkeModet el número de mujeres es superior al número de hombres en plantilla.

Por compañía, son las sociedades de España (31,24%) México (18,86%) y Brasil (18,26%) las que cuentan con mayor porcentaje de empleados. El peso de la plantilla en España en relación con la plantilla total disminuyó 1%. Esto es debido básicamente a 2 factores: no reposición de plantilla en las bajas por jubilación para adecuarla a las necesidades derivadas de la COVID-19, y política de fomento del empleo local, que se ha traducido en la contratación de trabajadores locales para cubrir nuevos servicios prestados desde las filiales, como ha sido la contratación de traductores en las oficinas de México y Brasil.

A cierre de 2020 trabajaban en ClarkeModet 20 becarios (un 20% menos que en 2019) y 15 trabajadores de ETT (un 28,8% menos que a cierre del ejercicio anterior).

Altas en 2020: Se registraron 59 altas, de las que 55 permanecían activas a cierre de ejercicio. Del total de altas habidas en 2020, 36 correspondieron a mujeres (61%).

Bajas registradas en 2020: Se registraron 65 bajas en la plantilla durante el ejercicio 2020, de las que un 64,62% correspondieron a mujeres.

Por conceptos, el 38,46% de las bajas fueron voluntarias, el 30,77% se debieron a vencimientos de contrato, un 4,62% a jubilaciones, y un 26,15% se registraron como despido. De los 17 despidos, un 47,06% correspondieron a mujeres.

Atendiendo a la edad, la generación con mayor porcentaje de despidos en 2020 fue la de personas nacidas entre los años 1981 y 1993 (Generación Y), con el 58,82% de los despidos.

La distribución de las **bajas en orden a la generación** a la que pertenecían las personas que dejaron de pertenecer a la plantilla de ClarkeModet, se recoge en la siguiente tabla:

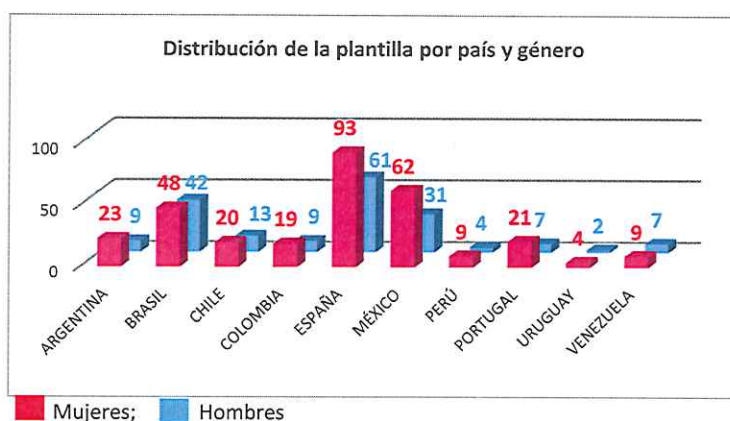
MOTIVO DE LA BAJA	GENERACIÓN			
	BABY BOOM	X	Y	Z
Baja voluntaria	0,00%	28,00%	56,00%	16,00%
Fin de contrato	0,00%	45,00%	40,00%	15,00%
Jubilación	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Despido	17,65%	17,65%	58,82%	5,88%

Por grupos profesionales, el 88,24% de despidos se produjo en el grupo profesional "OTROS". El 11,76% restante se registro en el grupo de "RESPONSABLES". No hubo despidos en el grupo de "DIRECCIÓN".

La distribución de las **bajas en base a los grupos profesionales** a los que pertenecían las personas que dejaron de pertenecer a la plantilla de ClarkeModet, se recoge en la siguiente tabla:

MOTIVO DE LA BAJA	GRUPO PROFESIONAL		
	DIRECCIÓN	RESPONSABLES	OTROS
Baja voluntaria	4,00%	16,00%	80,00%
Fin de contrato	0,00%	15,00%	85,00%
Jubilación	0,00%	33,33%	66,67%
Despido	0,00%	11,76%	88,24%

Distribución de la plantilla por filiales y género: Los países con un mayor porcentaje de mujeres en la plantilla son Portugal (75%) y Argentina (71,9%).

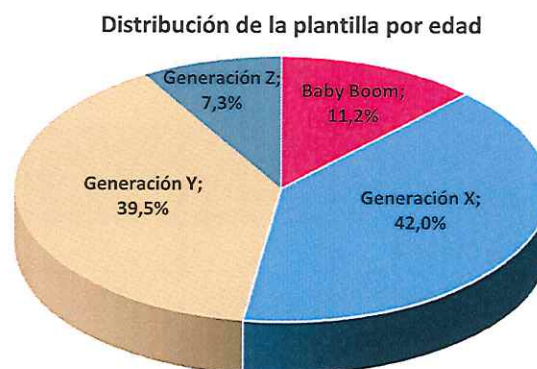


Brasil es la filial en la que el porcentaje de mujeres (53,3%) y de hombres (46,7%) está más equilibrado.

En España, el porcentaje de mujeres en plantilla es del 60,4%, manteniéndose así respecto al existente a cierre de 2019 (60,3%)

Distribución de la plantilla por edad: En relación con la edad, ClarkeModet divide su plantilla de acuerdo con criterios generacionales en lugar de hacerlo por edad:

- **Baby Boom** (nacidos entre 1945 y 1965): 55 empleados (34 mujeres y 21 hombres)
- **Generación X** (nacidos entre 1966 y 1980): 207 empleados (131 mujeres y 76 hombres)
- **Generación Y** (nacidos entre 1981 y 1995): 195 empleados (120 mujeres y 75 hombres)
- **Generación Z** (nacidos entre 1996 y 2012): 36 empleados (23 mujeres y 13 hombres)



Los empleados cuyas edades oscilan entre los 41 y los 55 años (generación X) son la generación más representada en la plantilla de ClarkeModet, aunque con una diferencia en porcentaje muy pequeña respecto al grupo cuyas edades oscilan entre los 26 y los 40 años (generación Y). La edad media de la plantilla a 31 de diciembre de 2020 era de 41 años (41 años en el colectivo de mujeres y 40 años en el caso de los hombres)

Distribución de la plantilla por país, género y edad: En la siguiente tabla se puede ver la distribución de la plantilla por compañías y generaciones:

PAIS	GENERACIÓN								TOTAL	
	BABY BOOM		X		Y		Z		Hombres	Mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
ARGENTINA	3	1	3	8	3	13	0	1	9	23
BRASIL	3	2	11	17	22	23	6	6	42	48
CHILE	1	2	5	9	6	9	1	0	13	20
COLOMBIA	2	2	4	6	3	11	0	0	9	19
ESPAÑA	6	15	39	50	14	22	2	6	61	93
MÉXICO	0	7	11	17	16	30	4	8	31	62
PERÚ	0	1	0	3	4	4	0	1	4	9
PORTUGAL	0	3	3	12	4	6	0	0	7	21
URUGUAY	0	0	0	3	2	1	0	0	2	4
VENEZUELA	6	1	0	6	1	1	0	1	7	9
TOTAL	21	34	76	131	75	120	13	23	185	308

Distribución de la plantilla por grupos profesionales: En 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 y género, la plantilla se distribuyó en la forma siguiente:

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES		HOMBRES		TOTAL POR GRUPO	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
DIRECCIÓN	8	8	12	11	20	19
RESPONSABLES DE EQUIPO	45	41	35	35	80	76
OTROS	255	266	138	142	393	408
TOTAL POR GÉNERO	308	315	185	188	493	503

Remuneración media:

Si bien se ha realizado y verificado el cálculo de los salarios medios por categoría, se ha decidido ofrecer solo los datos de las filiales de mayor tamaño, que representan el 86,4% del total de empleados totales. 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 de ClarkeModet. Un dato medio a nivel consolidado 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.

Para la publicación del dato de la retribución media se ha tomado como referencia (base 100) la retribución media global de España. La relación entre ésta y la retribución media de las sociedades filiales con mayor número de empleados es la siguiente:

PAÍS	TOTAL GENERAL DE LA DIFERENCIA CON ESPAÑA
Brasil	-51,82%
Chile	-14,67%
Colombia	-49,64%
España	0,00%
México	-56,88%
Portugal	-24,66%

Brecha salarial

Se ha calculado la brecha salarial para las sociedades con mayor número de empleados, a excepción de Argentina por razones de inflación.

En ninguno de los casos, la brecha salarial por razones de género supera el 18%, por lo que estamos muy por debajo del límite del 25% fijado Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

España

DIFERENCIA ENTRE SALARIOS 3,62%		
Dirección	-0,09%	A favor de las mujeres
Otros	1,78%	A favor de los hombres
Responsables de Equipos	1,93%	A favor de los hombres

México

DIFERENCIA ENTRE SALARIOS 0,62%		
Otros	5,51%	A favor de los hombres
Responsables de Equipos	-4,89%	A favor de las mujeres

Brasil

DIFERENCIA ENTRE SALARIOS -8,06%		
Otros	-6,39%	A favor de las mujeres
Responsables de Equipos	-1,67%	A favor de los hombres





Colombia

DIFERENCIA ENTRE SALARIOS -1,66%		
Otros	2,92	A favor de los hombres
Responsables de Equipos	-4,58%	A favor de las mujeres

Portugal



DIFERENCIA ENTRE SALARIOS 0,98%		
Otros	0,36%	A favor de las mujeres
Responsables de Equipos	0,62%	A favor de los hombres

Chile

DIFERENCIA ENTRE SALARIOS -16,11%		
Otros	-16,11%	A favor de las mujeres

Contratación:

ClarkeModet tiene un claro compromiso la estabilidad en el empleo. El 98,17% de la plantilla tiene contrato laboral indefinido. Por país y género, el desglose de los tipos de contrato es el siguiente:

PAÍS TIPO DE CONTRATO			TOTAL
ARGENTINA	23	9	32
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	22	9	31
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	1	0	1
BRASIL	48	42	90
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	47	41	88
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	1	1	2
CHILE	20	13	33
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	20	13	33
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	0	0	0
COLOMBIA	19	9	28
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	19	9	28
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	0	0	0
ESPAÑA	93	61	154
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	89	61	150
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	4	0	4
MÉXICO	62	31	93
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	62	31	93
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	0	0	0
PERÚ	9	4	13
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	9	4	13
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	0	0	0
PORTUGAL	21	7	28
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	21	6	27
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	0	1	1
URUGUAY	4	2	6
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	4	2	6
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	0	0	0

VENEZUELA	9	7	16
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	8	7	15
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	1	0	1
TOTAL	308	185	493
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	301	183	484
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	7	2	9

En 5 de las filiales todos los contratos eran indefinidos a 31 de diciembre de 2020. En España la contratación indefinida fue del 97,40% (95,70% en el caso de las mujeres).

Por generación, la contratación indefinida es del 100% en el caso de los mayores de 56 años. El mayor número de contratos temporales (2,56%) se da en la generación Y.

TIPO DE CONTRATO	Baby Boom	Generación X	Generación Y	Generación Z	TOTAL
Contrato Laboral Indefinido	55	206	190	33	484
Contrato Laboral Temporal	0	1	5	3	9
TOTAL	55	207	195	36	493

Finalmente, el desglose de los tipos de contratación en función de los grupos profesionales señala que el 100% de los contratos de Dirección y de Responsables de Equipos son indefinidos, mientras que en el grupo profesional Otros, el porcentaje fue del 98%.

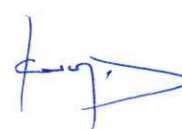
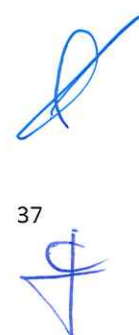
9.3 Organización del trabajo

En ClarkeModet la jornada laboral está ajustada a las legislaciones que aplican a nivel local. Esta jornada se puede realizar de manera continua o en jornada partida; adicionalmente, durante 2020 se han incluido medidas excepcionales de flexibilidad horaria. Existen también horarios reducidos cuyo objetivo es la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados.

En 2020 había 468 empleados (94,93%) en jornada laboral completa, de los que 284 (60,68%) eran mujeres. Con reducción de jornada hubo 21 empleados, de los cuales 20 eran mujeres.

A cierre de 2020 había 4 trabajadores con jornada a tiempo parcial, de los que un 100% eran mujeres.

JORNADA	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Completa	468	284	184
Parcial	4	4	0
Con reducción	21	20	1
<i>Por cuidado de hijos</i>	18	18	0
<i>Por otros motivos</i>	3	2	1
TOTAL	493	308	185

Los tipos de jornada laboral en base a la generación en la que se engloban los empleados es la siguiente:

JORNADA	GENERACIÓN				TOTAL
	BABY BOOM	X	Y	Z	
Completa	54	186	192	36	468
Parcial	1	2	1	0	4
Con reducción	0	19	2	0	21
Total	55	207	195	36	493

Por grupos profesionales, la distribución de los tipos de jornada a 31 de diciembre de 2020 fue la siguiente:

TIPO DE JORNADA	GRUPO PROFESIONAL			TOTAL
	DIRECCIÓN	RESPONSABLES	OTROS	
Completa	20	75	373	468
Parcial	0	0	4	4
Con reducción	0	4	17	21
Total	20	79	394	493

ClarkeModet 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.

Absentismo: A cierre del ejercicio 2020 se contabilizaron 22.362,80 horas de absentismo, de las que 9.568 horas corresponden a bajas de maternidad y paternidad. El desglose de las horas de absentismo por país y motivo de la baja se recoge en la siguiente tabla:

PAIS	TOTAL	BAJA MÉDICA	MATERNIDAD/ PATERNIDAD
ARGENTINA	3.552,00	1.632,00	1.920,00
BRASIL	5.216,00	4.352,00	864,00
CHILE	2.344,00	2.344,00	S.D.
COLOMBIA	1.232,00	224,00	1.008,00
ESPAÑA	8.584,00	3.480,00	5.104,00
MÉXICO	792,00	120,00	672,00
PERÚ	0,00	0,00	0,00
PORTUGAL	869,80	869,80	0,00
URUGUAY	128,00	128,00	0,00
VENEZUELA	645,00	645,00	0,00
TOTAL	23.362,80	13.794,80	9.568,00

Todas las horas de baja médica se produjeron por enfermedad, incluido COVID-19.

Desconexión laboral: Existen medidas que fomentan la desconexión laboral; el sistema envía cada día un correo electrónico al trabajador avisando de que ya ha cumplido la jornada de trabajo, aunque le permite continuar trabajando.

9.4 Seguridad y salud

Las empresas de 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 2020 la única acción reseñable en materia de seguridad y salud fue la implantación de un Protocolo COVID-19 con anterioridad a la declaración del Estado de Emergencia por parte del Gobierno español. Se comunicaron 29 casos positivos de COVID-19 a lo largo de todo el año 2020, en el conjunto de filiales y matriz.

La Compañía ha mantenido una política de trabajo a distancia desde el inicio de la pandemia, que mantiene hasta el día de hoy. Adicionalmente, se han puesto en marcha acciones específicas desinfección y purificación de aire en todas las oficinas, que aseguren un entorno seguro para aquellas personas que, por razones puntuales, decidan acudir a su puesto de trabajo.

En el ejercicio 2020 no se ha registrado ningún accidente. Los índices de frecuencia y de gravedad son, en consecuencia, 0.

9.5 Relaciones sociales

Las relaciones sociales entre ClarkeModet y la plantilla están amparadas en los distintos convenios colectivos o regulaciones homologables que se aplican en cada país e incluso por región en el caso de existir.

No existen en la plantilla contratos mercantiles. Todos los empleados de ClarkeModet tienen contrato laboral. El 100% de los empleados de ClarkeModet están amparados por el convenio colectivo o regulación homologable que se aplica en cada una de las localidades en la que se ubica la oficina en la que desarrollan sus funciones.

Por países, Brasil, España, Portugal y Uruguay están sujetos a convenio colectivo, lo que representa el 56% de la plantilla. En el resto de países (Argentina, Chile, Colombia, México, Perú y Venezuela) las relaciones laborales se basan en regulaciones homologables al convenio colectivo. Los empleados de ClarkeModet España están sujetos al 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.

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 ClarkeModet 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.

9.6 Formación

A nivel global, ClarkeModet, tiene entre sus valores el Conocimiento como eje fundamental de la relación con sus clientes y la sociedad en general.

Durante 2020, el departamento de Recursos Humanos, ha generado un modelo de formación, que asegura la correcta gestión y transmisión del Conocimiento. El modelo identifica los contenidos clave y los clasifica en “temas de conocimiento”. Esta clasificación, permite a la Compañía asegurar el adecuado desarrollo de sus colaboradores en las áreas que mayor impacto tienen tanto en la organización, como en el futuro laboral de cada persona (empowerment).

Aspectos como el conocimiento técnico en Propiedad Intelectual, el cumplimiento normativo o las habilidades de gestión, tienen cada uno su reflejo dentro del Plan de Formación general.

Los mapas de conocimiento, creados para los departamentos de producción, y los recorridos curriculares, que se están poniendo en marcha para las posiciones clave, establecen y evalúan el nivel de ajuste de cada profesional a su role y categoría, permitiendo crear planes de carrera adaptados a la realidad y capacidades.

Igualmente, la Compañía ha iniciado durante 2020 un paso decisivo para la accesibilidad, flexibilidad y monitorización de la formación de sus colaboradores. En este sentido, se está realizando una importante inversión de tiempo y recursos en el desarrollo de un Learning Management System (LMS) que permitirá una gestión consolidada de todos los recursos formativos puestos a disposición de los colaboradores.

Adicionalmente, trasladando su valor del Conocimiento a la sociedad, ClarkeModet está en paralelo desarrollando este mismo modelo de formación para sus clientes, transmitiéndoles la importancia para la sostenibilidad de sus negocios, de la adecuada gestión de la propiedad intelectual.

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 filial ClarkeModet 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.

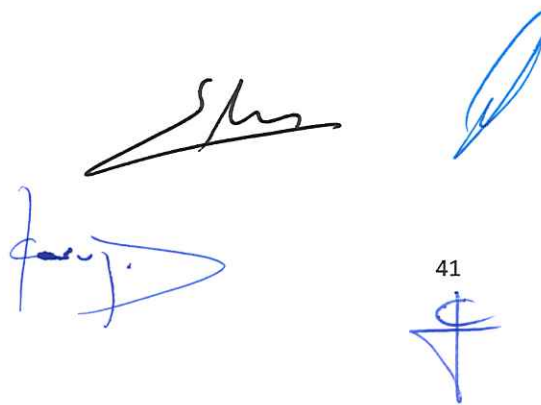
En 2020 las acciones formativas se han realizado mayoritariamente bajo la modalidad de formación *on line*.

ClarkeModet España



En 2020 se destinaron a formación 3.567,95 horas, de las que 2961,4 (83%) fueron para acciones formativas para el grupo profesional de Otros. 606,55 horas fueron formación para Responsables de Equipo.

Por áreas de formación, destaca el número de horas en Cumplimiento Normativo (1.518,45 horas), en consonancia con la importancia que la Dirección ClarkeModet ha definido para esta área de conocimiento. El plan de formación y sensibilización de toda la plantilla ClarkeModet representó el 43% del total de horas de formación invertidas en 2020.





La formación en idiomas y conocimiento técnico son las áreas formativas a las que mayor número de horas se ha dedicado en el plan de formación desarrollado con un total de 572,04 horas y 406,03 horas respectivamente. Destaca también la formación recibida por la plantilla en relación con la salud y seguridad laboral (PRL) y herramientas informáticas.

Resto de países

La distribución de las horas de formación por áreas de conocimiento ha sido la siguiente:

ÁREAS DE CONOCIMIENTO	NÚMERO DE HORAS
Cumplimiento Normativo	215,00
Herramientas informáticas y ofimática	373,27
Prevención de riesgos laborales	146,17
Técnica	181,49
Habilidades	62,01
TOTAL	977,94

La distribución de las horas de formación por grupos profesionales ha sido la siguiente:

GRUPOS PROFESIONALES	PORCENTAJE DE HORAS
Dirección	0,32%
Otros	87,08%
Responsables	12,59%
TOTAL	977,94

9.7 Integración de la discapacidad

El porcentaje de personal con alguna discapacidad reconocida a final de 2020 fue el 2,6%, con un total de 4 trabajadores. Este dato corresponde solo a la plantilla en España.




De conformidad con los requisitos legales vigentes en cada uno de los países, todas las oficinas centrales de 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.

9.8 Igualdad y conciliación

La Dirección de 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 en 2020 del Plan de Igualdad (que se espera sea aprobado en los primeros meses de 2021), cuyas medidas apenas se han podido poner en marcha como consecuencia de la situación derivada del estado de alarma.

Entre las medidas para favorecer la conciliación laboral y personal se encuentran las nuevas medidas de flexibilidad laboral, que en 2020 solo se aplican en la oficina de Madrid: posibilidad de desarrollar la jornada laboral en remoto mediante trabajo a distancia durante 2 días al mes o 15 días en los meses de junio y septiembre; se suspende la jornada de tardes de los viernes y se reduce el horario de verano.

Durante el ejercicio, 21 empleados se acogieron a la reducción de jornada, de los que 18 lo fueron para el cuidado de hijos.

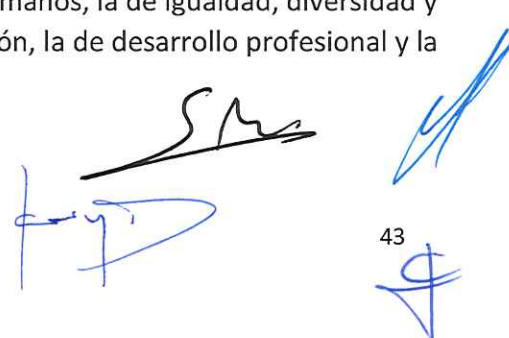
JORNADA	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Con reducción	21	20	1
<i>Por cuidado de hijos</i>	<i>18</i>	<i>18</i>	<i>0</i>
<i>Por otros motivos</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>

10. 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). Además de incluyen cláusulas sobre comportamiento ético en todos los contratos con los socios de interés.

Dentro de las acciones llevadas a cabo por ClarkeModet en el ámbito de los derechos humanos se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad, que se espera sea aprobado en los primeros meses del año 2021.

11. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO, EL BLANQUEO DE CAPITAL Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Uno de los compromisos de ClarkeModet es la lucha contra cualquier tipo de corrupción y soborno, así como la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Es por ello que ha adoptado medidas internas específicas para controlar estos riesgos y prevenir este tipo de conductas. Entre las medidas adoptadas se encuentran:

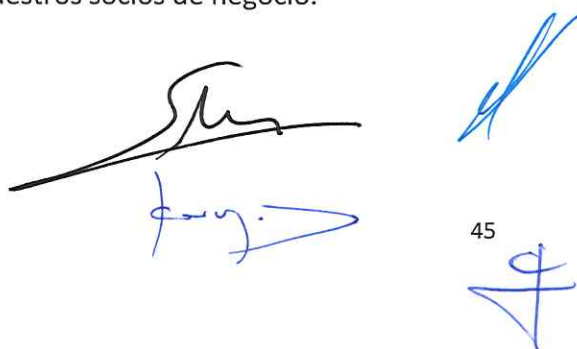
- Modelo de organización y gestión para la prevención de delitos.
- Desarrollo de normativa. Destacamos las siguientes (en el apartado 7.9 de gestión ética y responsable, páginas 19 a 22, se detalla el alcance de cada una de ellas):
 - Política de prevención de la corrupción y soborno

- Matriz de aprobaciones
- Procedimiento sobre Relaciones con las Administraciones Públicas
- Política de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Política de cobros y pagos. Están prohibidos los pagos y cobros en efectivo y en cheque
- Política y procedimientos de compras
- Políticas y procedimientos de facturación
- Políticas de verificación de socios de negocio
- Política de alianzas
- Procedimientos de acuerdos comerciales
- Política de regalos e invitaciones, que prohíbe los regalos a funcionarios, y regula los importes máximos de regalos e invitaciones
- Política de descuentos
- Plan de formación de cumplimiento normativo, con itinerarios generales y específicos por puesto.
- Campañas de sensibilización y artículos en la web, principalmente en España, aunque en aumento en otras compañías.
- Reuniones periódicas con responsables sobre cumplimiento de todas las compañías.
- Miembros de la WAC (asociación mundial de compliance) para compartir buenas prácticas y desarrollos en materia de cumplimiento.
- Inclusión de cláusulas de compliance, con referencia especial a la prevención de la corrupción, soborno y blanqueo de capitales, en contratos con clientes, proveedores y resto de colaboradores de la Compañía.
- Canal ético como vía para realizar comunicaciones oportunas sobre denuncias o consultas, accesible tanto para empleados como para terceros.
- Realización de auditorías periódicas de cumplimiento normativa.
- Desarrollo de aplicaciones internas para el desarrollo de la matriz de aprobaciones.

A fin de reforzar las medidas internas, durante el 2020 se ha desarrollado el proyecto + integridad para conseguir la completa implantación de estas políticas, así como la prevención de la financiación del terrorismo. El proyecto ha tenido como ejes:

- a) Desarrollar la normativa necesaria para establecer las pautas de actuación que regulen las actividades internas afectadas por las referidas políticas.
- b) Establecer controles que permitan hacer un seguimiento del cumplimiento de las pautas de actuación establecidas.
- c) Impartir formación sobre la normativa y realizar campañas de sensibilización.

Este proyecto, además de afectar a normativa y controles, ha supuesto un impacto y la modificación de la manera en la que damos de alta a nuestros socios de negocio.



La primera fase desarrollada en ClarkeModet España ha finalizado en 2020. Durante 2021 en la segunda fase, se adoptarán medidas adicionales para garantizar un nivel alto de control del riesgo y se extenderán a todas las filiales.

12. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

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

Cada Dirección General de las sociedades de ClarkeModet 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. 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 de 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 de 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.

ClarkeModet realiza aportaciones y patrocinios a asociaciones y fundaciones. En 2020, el importe de las aportaciones fue de 98.299 euros, de los cuales 56.830,55 euros corresponden a asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro, desglosados de la forma siguiente:

- Cruz roja: 180.3 €
- Asociación española contra el cáncer: 150.25 €
- Cátedra UPM – CM Propiedad Industrial e Intelectual: 30.000 €
- Fundación COTEC, Innovación tecnológica: 18.000 €
- Fundación COTEC - Clarke, Modet & Co. Sociedade Unipessoal, Lda. – 1.000 €
- HiseedTech Clarke, Modet & Co. Sociedade Unipessoal, Lda. – 7.500 €

13. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

La gestión de la relación con los proveedores está regulada internamente en la Política de Compras, en la Política de Gestión de Proveedores y en el Procedimiento de Evaluación y Reevaluación de los proveedores.

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 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, ClarkeModet en ocasiones admite la subcontratación, dejándose en manos de los proveedores la evaluación de los aspectos ASG de sus subcontratistas.

ClarkeModet no realiza auditorías de proveedor. El seguimiento se realiza anualmente a través del procedimiento establecido para la evaluación y reevaluación de los proveedores homologados.

En el ejercicio 2020 se homologaron 91 nuevos proveedores, y se revisó la evaluación de los proveedores homologados en ejercicios anteriores, de conformidad con lo establecido en la Política de Gestión de Compras y en el Procedimiento de Evaluación y Reevaluación de proveedores.

14. CONSUMIDORES

Las actividades y servicios ofrecidos por las empresas de 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. Además, cualquier incumplimiento de la legislación o de la ética puede reportado a través del Canal Ético de cada compañía ClarkeModet.

En 2020 no se registró ninguna queja o reclamación de clientes.

15. INFORMACIÓN FISCAL

Como parte del modelo de gestión responsable, en 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 de ClarkeModet se encuentran auditadas. Las cuentas auditadas son aprobadas aprobando cada año por las juntas de accionistas de cada una de las sociedades. Además, se presentan cuentas consolidadas de ClarkeModet en España. La información relativa a la fiscalidad asumida por ClarkeModet se recoge en dichas cuentas.

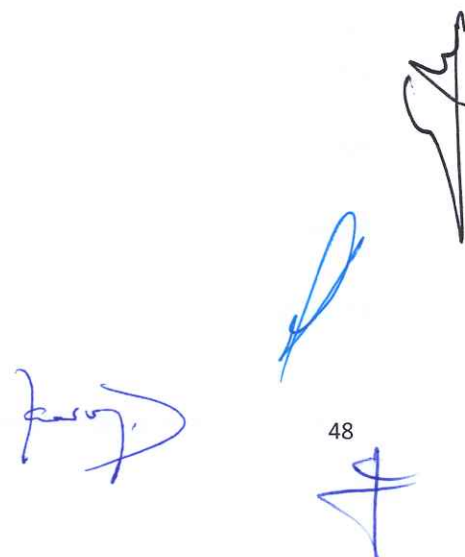
La información fiscal relativa al ejercicio se encuentra en el punto 16, Situación fiscal, de las Cuentas Anuales Consolidadas a 31 de diciembre de 2020 (página 41).

Las empresas de ClarkeModet no reciben subvenciones públicas.

16. 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 2 y 3 de marzo de 2021.



CREF-00790.001



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

Al Consejo de Administración de Clarke, Modet & 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 & 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 "L 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 está 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 "L 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 17025 "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:

Teléfono 902 44 3001 (+34) 91 507 96 43 | Fax: 91 507 40 28 | Camino de la Zarzosa 15, S/Nava 2, 1º Planta | 28023 Madrid | info@eqa.es | www.eqa.es
European Quality Assurance Spain S.L. Inscrita en el R.M. de Madrid. Tomo 11947, libro 0, folio 22, sección 6, hoja M52857. Inscritión 1ª, C.I.F. B28526485

C.REP.00790.001



- ✓ Reuniones con el personal de los diversos departamentos de Clarke, Modet & Cia S.L 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 Clarke, Modet & Cia S.L 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 & 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

2

Teléfono 903 44 9001 | (+34) 91 507 08 48 | Fax: 91 507 40 28 | Camino de la Zarzuela 45, Edificio 1, 1ª Planta | 28023 Madrid | info@eca.es | www.eqa.es
European Quality Assurance Spain S.L. inscrita en el R.M. de Madrid. Tomo 1º 047, libro 0, folio 90, sección 8, hoja Mº 02897, inscripción 1ª. C.I.F. B16100469

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	2. INTRODUCCIÓN. Página 4	----	101 102-46
-----	Alcance del EINF	3. 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	6. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA SOCIEDAD. Página 9	16	102-1 102-3
Composición del órgano de gobierno	Número de miembros que componen el órgano de gobierno, desglosado por género y edad	7. MODELO DE NEGOCIO. Páginas 9 a 24		
Política de igualdad aplicable al órgano de gobierno	Política documentada aprobada por el órgano de gobierno relativa a la igualdad entre hombres y mujeres	7.3. Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 10 a 13	16	102-18 102-22
Remuneración media de consejeros y directivos	Remuneración media percibida por los miembros del órgano de gobierno y por el personal con responsabilidades de dirección	7.3. Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 10 a 13	16	102-35
Entorno empresarial	Circunstancias internas y externas con influencia en el modelo de negocio	7.3. Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 10 a 13	16	102-35
Organización y estructura	Organigrama funcional y funciones para áreas de actividad	7. MODELO DE NEGOCIO. Páginas 9 a 24	----	102-40 102-42 102-44
Mercados en los que opera	Definición de los sectores de actividad, regiones y países en las que la organización tiene actividad	7.3. Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 10 a 13	16	102-18
Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución	Factores internos y externos con impacto sobre la estrategia y objetivos de la empresa	7.6. Evolución. Mercados servidos. Páginas 14 a 16	8	102-6
Políticas ASG. Resultados		7. MODELO DE NEGOCIO. Páginas 9 a 24	16	101
		7.10. Gestión ética y responsable. Páginas 19 a 24	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	Identificación de los impactos de la actividad sobre el medio ambiente. Aprobación e implantación de una política medioambiental	7.7. Identificación y análisis de riesgos. Páginas 16 a 18	16	102-15
Impacto y gestión ambientales	Medidas para reducir las emisiones de CO2 y la contaminación acústica y lumínica. Resultados	8. CUESTIONES AMBIENTALES. Páginas 25 a 30	13	300
Contaminación	Medidas para promover un modelo de economía circular. Resultados	8.2. Contaminación. Páginas 26 y 27	13	305-1 305-3
Economía circular. Prevención y gestión de residuos	Medidas para promover el uso eficiente de los recursos naturales. Resultados	8.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos. Páginas 27 y 28	13	306-2
Uso sostenible de los recursos	Medidas para luchar contra el cambio climático. Resultados	8.4. Uso sostenible de los recursos. Páginas 28 a 30	13	301-1 302-1 303-1
Cambio climático	Impacto de la actividad sobre especies protegidas. Resultados	8.5. Cambio climático. Página 30	13	----
Protección de la biodiversidad	Número de empleados a cierre de ejercicio, desglosado por género, edad y grupos profesionales	Aspecto no material. Por su actividad, las sociedades de ClarkeModet no tienen impacto sobre la biodiversidad	15	304-2
Composición de la plantilla	Tipos de contratación existentes, desglosados por género, edad y grupos profesionales	9.2. Empleo. Páginas 31 a 34	8 Y 10	401-1 405-1
Modalidades de contratación	Número de despidos, desglosado por género, edad y grupos profesionales	9.2. Empleo. Páginas 36 y 37	8	401-1
Número de despidos	Remuneraciones medias de la plantilla, con desglose por género, edad y grupos profesionales	9.2. Empleo. Páginas 32 y 33	8	401-1
Remuneraciones medias	Brecha salarial	9.2. Empleo. Páginas 34 y 35	8	102-35
Brecha salarial	Número de empleados con discapacidad reconocida	9.2. Empleo. Páginas 35 y 36	8 Y 10	405-2
Empleados con discapacidad	Medidas para la desconexión laboral	9.7. Integración de la discapacidad. Páginas 42 y 43	10	405-1
Políticas de desconexión laboral		9.3. Organización del trabajo. Página 39	8	----

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

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS	INDICADOR GRI
Organización del tiempo de trabajo	Tipos de jornada laboral	9.3. Organización del trabajo. Páginas 37 y 38	8	401-3
Horas de absentismo	Horas de baja	9.3. Organización del trabajo. Página 38	3	403-2
Medidas de conciliación		9.8. Igualdad y conciliación. Página 43	8	401-3
Seguridad y salud en el trabajo		9.4. Seguridad y salud. Página 39	3 y 8	403-1 a 403-4
Relaciones sociales		9.5. Relaciones sociales. Páginas 39 y 40	8	407-1
Formación		9.6. Formación. Páginas 40 a 42	4, 5 y 8	404-1 404-2
Accesibilidad de las personas con discapacidad		9.7. Integración de la discapacidad. Páginas 42 y 43	10	405-1
Igualdad de trato y de oportunidades		9.8. Igualdad y conciliación. Página 43	5 y 10	406-1
Respeto de los Derechos Humanos		10. DERECHOS HUMANOS. Páginas 43 y 44	16	405 a 412
Lucha contra la corrupción y el soborno		11. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS. Páginas 44 y 45	16	205-2 205-3
Prevención del blanqueo de capitales		11. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS. Páginas 44 y 46	16	205-2 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		12. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE. Página 46	----	201-1
Compromiso con el desarrollo sostenible		7.1.1. Compromiso con los ODS. Página 24 12. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE. Página 46	17	----
Subcontratación y proveedores		13. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES. Página 47	12	414-1
Consumidores		14. CONSUMIDORES. Página 47	12	416-1
Información fiscal	Impuesto sobre el beneficio pagado y subvenciones públicas recibidas. Desglose en función de los distintos países	15. INFORMACIÓN FISCAL. Página 48	16	201-1





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

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS	INDICADOR GRI
Verificación externa	Comprobación del cumplimiento de los requisitos de la Ley 11/2018 y de la calidad del dato por parte de experto independiente externo	16. VERIFICACIÓN EXTERNA. Páginas 48 a 50	16	102-56

