

Clarke, Modet y Cía, S.L.

Estado de Información No Financiera 2021

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 2021
 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 CAPITALES
 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 Clarke, Modet y Cía., S.L. en materia ambiental, social y de gobernanza durante el ejercicio 2021, un año más en el que se ha puesto de relieve la importancia creciente de los aspectos no financieros en la actividad de las empresas.

La Dirección de Clarke Modet sigue y observa las nuevas regulaciones que emanan de la Comisión y el Parlamento europeo relativas a sostenibilidad y a información corporativa sostenible, con el fin de ajustarse a los requerimientos que puedan ser de aplicación. Se observa igualmente la reglamentación europea sobre la taxonomía verde.

Durante 2021 ClarkeModet ha realizado una serie de iniciativas orientadas a alinear la estructura y gestión de las compañías a los objetivos de la propia organización, algunos de ellos definidos como compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible para la Agenda 2030.

Luis de Torres
Director Ejecutivo



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 2021.

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 14 marzo de 2022.

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 2022, 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 2021.

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. Una vez más, la verificación ha sido realizada por la firma European Quality Assurance Spain, S.L. (en adelante EQA), lo que nos permite ver la evolución en la comunicación de nuestro desempeño ASG. En el apartado 16 siguiente se recoge copia de la declaración de verificación expedida por la entidad de verificación (páginas 46 y 47).

- 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, puntualmente 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 ético 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 2021

▪ (A) Ambiental

- **Instalación de puntos de carga para coches eléctricos**: Conforme al compromiso de ClarkeModet de lucha contra el cambio climático, se han instalado puntos de carga de coches eléctricos. En dichos puntos pueden cargarse tanto los coches de flota como los de los empleados. Se pretende promover el uso del coche eléctrico.
- **Reducción de consumo de recursos naturales**: se han sustituido las tarjetas de visita en formato papel por tarjetas digitales para disminuir el consumo de papel. En la misma línea, se ha habilitado la aplicación *docusign* para firma electrónica de documentos, evitando con ello la impresión en papel para firma manual y ahorrar espacio por su archivo físico.

- **Reubicación de oficinas:** Se han llevado a cabo obras de reforma en las oficinas centrales en Madrid, y se han trasladado las oficinas de algunas filiales a centros de coworking o similar, en los que se comparten servicios con otras compañías. En el caso de la oficina de Madrid, las obras de reforma han permitido ubicar a toda la plantilla en una sola planta. Se busca con ello aumentar la eficiencia de los centros de trabajo y disminuir el consumo de energía eléctrica y de agua. En 2022 se pretende continuar con esta medida en otras oficinas.
- **(S) Social**
 - **Protocolo COVID-19:** se mantiene el protocolo interno COVID-19 y los estándares de trabajo no presencial más allá de las premisas establecidas en los protocolos oficiales de los países en los que ClarkeModet está presente.
 - **Flexibilidad laboral por COVID-19:** se establece un modelo de trabajo híbrido presencial/no presencial y flexible.
 - **Conciliación:** se han incrementado las medidas de flexibilidad laboral establecidas en años anteriores para facilitar la conciliación laboral puestas en marcha en el ejercicio anterior, y se implantan en todas las oficinas.
 - **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:** Se continua con el proyecto de acercamiento de la normativa interna a todos los empleados. Una vez identificadas las políticas clave, se ha dado formación de nuevo sobre los puntos críticos de la normativa. El proyecto en 2022 se centrará en compendiar la normativa para simplificar el número y extensión como base del conocimiento de la norma así como crear un manual del empleado que recoja todos sus derechos y obligaciones.
 - **Proyecto de cambio de regionalización:** Durante 2021 se ha realizado una reorganización de la estructura del Grupo, consistente en la unificación de ciertas Direcciones Corporativas bajo una única y la creación de regiones multipaís. Consecuencia de esta reorganización, la estructura gana en agilidad de decisiones y acercamiento al cliente. Adicionalmente, el hecho de reducir el número de personas en el Comité,

disminuye el número de viajes transoceánicos, lo que genera un impacto positivo en la huella de CO₂, principal indicador ambiental en el Grupo.

- **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.
- **Formación y divulgación:** en coordinación con el departamento de *People* 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 permite un mayor control y seguimiento. Todas las formaciones en materia de cumplimiento normativo se han estandarizado para homogeneizar el contenido que ha de recibir cualquier persona que se incorpore a ClarkeModet sea cual sea la oficina y compañía en que lo haga, así como para el resto de los empleados.

Desde el departamento de cumplimiento normativo se publican noticias y artículos en el portal del empleado sobre temas de actualidad relacionados con ética y buen gobierno, así como píldoras de refuerzo sobre normativa interna específica.

- **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 la Dirección corporativa del departamento (CLO) quien compendia para presentar a la Dirección General Corporativa y éste informa a su vez al Consejo de Administración.

Además, cada 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 su Compañía.

- **Canal ético:** El canal de denuncias ha cambiado de nombre para llamarse canal ético y así poner más de relieve que no solo pueden hacerse denuncias sino también preguntas, dudas, sugerencias, felicitaciones, etc. El objetivo del cumplimiento normativo es preventivo por lo que la existencia de preguntas demuestra la buena salud del sistema.

El canal está también abierto a terceros, y se encuentra disponible en la página web del Grupo.





- **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 fue 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

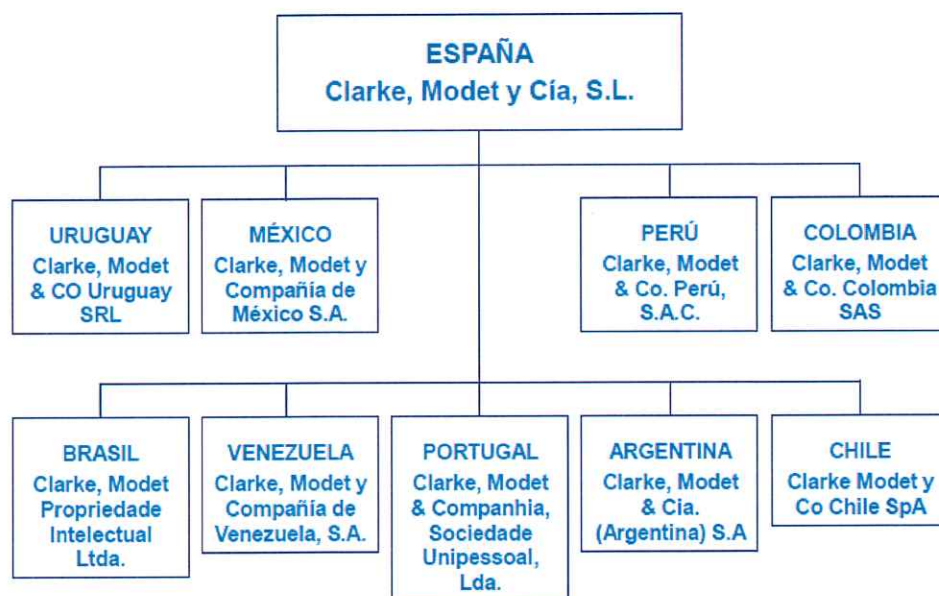
ClarkeModet nace en España en 1879. Tras algunos cambios societarios a través de los siglos, la actual estructura de ClarkeModet España como Sociedad Limitada data de 2001. Las primeras filiales son constituidas durante la década de los años 60 continuando la expansión internacional hasta nuestros días.

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. Un porcentaje mayoritario de la participación lo hace de manera indirecta, a través de Agence Générale de Marques et Brevets S.E. (sociedad de la que es propietario al 100% ClarkeModet España) y que no forma parte del alcance del presente EINF al ser una sociedad patrimonial sin actividad.

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. Está formado por 3 hombres y 1 mujer, que a su vez ejerce las funciones de Presidente.

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

Modificaciones habidas en el órgano de gobierno durante el ejercicio: Durante el ejercicio 2021 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, siendo por lo tanto nula la retribución recibida por los miembros de los órganos de administración

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 ocupan las Direcciones 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. ClarkeModet 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 una Dirección General Corporativa, , y siete Direcciones Corporativas, formando todos ellos el Comité de Dirección Corporativo (COMEX) junto a las Direcciones de las principales filiales o regiones: Región Cono Sur, Brasil y Región Andina, México, España y Portugal.



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

Las Direcciones Corporativas establecen las líneas directrices en el ámbito de sus competencias, líneas que son aprobadas por la Dirección General Corporativa.

Los Country Managers de cada filial adaptan las líneas directrices corporativas a la legislación de su país y peculiaridades de la compañía junto con la Dirección de la Región si forma parte de una de las anteriormente descritas. Además, cooperan con

el Chief Revenue Officer en la elaboración de 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 la Dirección General Corporativa.

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

- **COMEX:** compuesto por la Dirección General Corporativa, las Direcciones Corporativas y las Direcciones Generales de las regiones en las que se divide el grupo.
- **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 2021 se ha producido una modificación en la estructura del Comité de Dirección Corporativo, que ha pasado a estar compuesto por 8 miembros en lugar de 11. Además, en la sociedad española, el puesto de Dirección General se desdobló en dos: corporativo y España. Anteriormente este cargo era ostentado por la misma persona. Se han creado dos regiones que agrupan tres filiales cada una: Cono Sur (Argentina, Chile y Uruguay) y Andina (Colombia, Perú y Venezuela).

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

Política de igualdad y diversidad aplicables al órgano de dirección: Para la designación de las Direcciones 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. ClarkeModet 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 servicio 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:






De la idea al mercado

Innovar o morir

Nuestro objetivo:

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

Generando mi
ventaja
competitiva

Asesoría previa en activos intangibles

- Análisis
- Inteligencia
- Vigilancia
- Estrategia


Orientar
+ Crear


Crear impacto
+ Rentabilizar

Transferencia + explotación

rentabilización de cartera de PII

- Evaluación
- Estrategia de explotación
- Intermediación

Políticas de gestión y formación

de derechos de PII

Nuestro objetivo:

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

Generando mi
ventaja
competitiva

Gestión de derechos de PII

- Registro
- Mantenimiento
- Actualización
- Traducción


Materializar


Mantener

Defensa + Control de derechos de PII

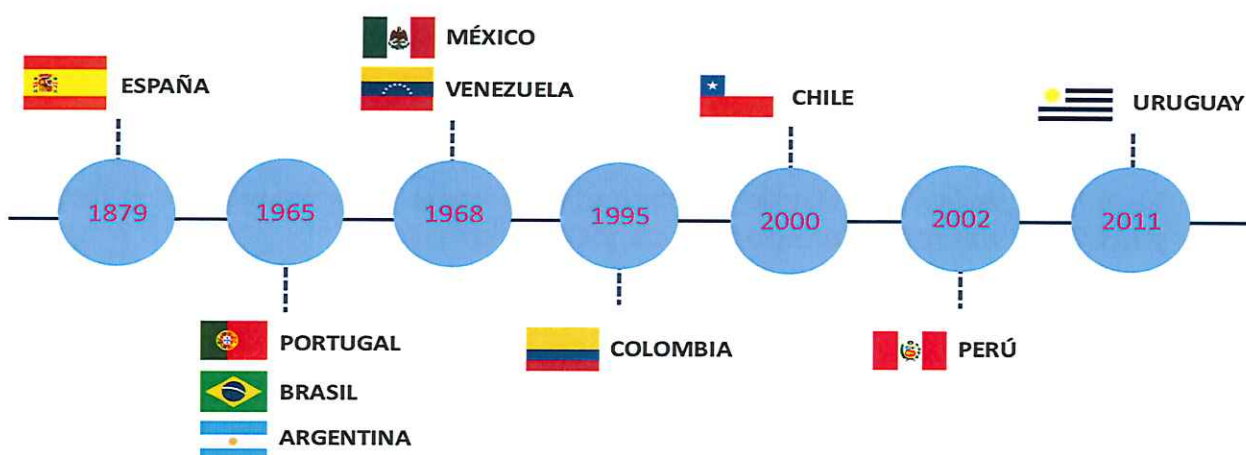
- Vigilancia
- Análisis
- Actuación ante:
 - ✓ registros oficiales
 - ✓ organismos judiciales
 - ✓ terceros u otras instancias

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.



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 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 correspondencias. 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 2021 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. Varios 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, el modelo de organización y gestión para la prevención de delitos 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.
- Cada compañía dispone de un catálogo de priorización de delitos y comportamientos de riesgos penales que se plasma en una matriz de riesgos realizada por área de negocio.
- 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.
- Un informe semestral y otro con el resumen anual para medir el avance y grado de implantación.

La identificación, análisis y evaluación de los riesgos y oportunidades parte de un análisis interno. 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.
- 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.)
Partners Tecnológicos	Entidades desarrolladoras de aplicaciones y soluciones informáticas y de nuevas tecnologías

Durante el ejercicio 2021 se ha llevado a cabo una revisión de las necesidades y expectativas de los grupos de interés. Fruto de esta revisión, se ha incorporado el grupo de interés Partners Tecnológicos.

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 2021 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 2021 con formaciones adicionales sobre la normativa básica de cumplimiento normativo.

Políticas internas: La gestión ética y responsable se continúa desarrollando con la aprobación de nuevas políticas y procedimientos internos aprobados por la Dirección en cada una de las compañías tras haberse revisado y adaptado. En 2021 se aprobaron, entre otras, las siguientes normas:

- **Área de Compras:** aprobación del Código de Proveedores.
- **Área de Cumplimiento normativo.** se han aprobado la Política y el procedimiento de admisión de clientes.
- **Área de Revenue (CRO):** aprobación del procedimiento para el establecimiento de acuerdos comerciales.
- **Área Legal:** se han aprobado los procedimientos que establecen la metodología para la toma de decisiones legales y para la custodia de la documentación legal.
- **Área Finance:** se aprueba el procedimiento de facturación y la Política de Pagos.
- **Área de People:** se completa la normativa de esta área con la aprobación de la Política de acreditación del deber de diligencia de personas que ocupan posiciones especialmente expuestas.
- **Área de Marketing:** se ha integrado en la Dirección de CRO y en ella se aprueban las Políticas de Alianzas y de Comunicación

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, a través del cual se reciben y atienden 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 la página 8 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. El control y gestión se realiza a través de una plataforma externa que permite hacer un seguimiento adecuado, garantiza la confidencialidad y trazabilidad.

A 31 de diciembre de 2021, se registran un total de 41 consultas y 4 denuncias en el conjunto de los diferentes Canales Éticos, 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 2020. Cabe destacar que todas las denuncias han sido resueltas conforme al procedimiento interno y se encuentran cerradas, salvo una, pero por las fechas en que fue presentada próximas a final de año. Todas 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	0	0	0	1	40	0	0	0	0	0	41
Denuncias	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	4

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

Temática de consultas y denuncias	Nº
Matriz de aprobaciones	3
Regalos e invitaciones	4
Política facturación	4
Admisión de clientes	4
Conflictos de interés con clientes	2
Procedimiento poderes de clientes	8
Conflictos de intereses de empleados y terceros	6
Prestación de servicios	3
Política de cobros y operativa bancaria	1
Confidencialidad y protección datos personales	3
Seguridad de la información	2
Poderes de representación	1
Prevención del acoso	3
Política recursos humanos (no discriminación)	1

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, sociaciones 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

Durante el ejercicio 2021 se han mantenido las acciones establecidas en el protocolo interno para hacer frente al COVID-19, lo que ha contribuido a tener una mayor eficiencia en el desempeño medioambiental. Fruto de los resultados obtenidos, se han puesto en marcha nuevas acciones e iniciativas orientadas a la reducción del consumo de los recursos naturales y a la lucha contra el cambio climático.

8.1 Enfoque de gestión

Política Medioambiental. ClarkeModet tiene aprobada una política medioambiental que aplica a todas sus filiales. 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.

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. 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 People. 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 2021 se ha mantenido la reducción de las emisiones de CO₂, al continuarse con la reducción del número de viajes iniciada con la pandemia de la COVID-19. A ello contribuye la reestructuración y reducción del número de Direcciones regionales.

En el mismo sentido de reducción de emisiones, cabe destacar la instalación de equipos de carga para coches eléctricos que pueden ser utilizados por los empleados. Se busca fomentar la movilidad sostenible para luchar contra el cambio climático.

Principio de precaución. La actividad, instalaciones y servicios prestados por ClarkeModet no tienen impacto significativo sobre el medio ambiente. Por ello, la Dirección de ClarkeModet no considera necesario implantar un sistema de gestión ambiental, aunque sí tiene aprobada una Política Medioambiental y objetivos de mejora del desempeño ambiental con el fin de prevenir y mitigar los potenciales riesgos ambientales.

En consecuencia, en los presupuestos anuales no se define una partida específica para la cobertura de daños ambientales, ni el seguro de responsabilidad civil señala el daño ambiental como cobertura específica de la póliza.

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 directas producidas por la quema de combustible derivado de la flota de coches propiedad de la empresa (Alcance 1)
- 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 de ClarkeModet Argentina que es en propiedad. 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.

Algunos de los coches de flota propiedad de la empresa son ya coches híbridos eléctricos. En consecuencia, no hay emisiones de CO₂ destacables.

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 44,17 toneladas de CO₂ como consecuencia del consumo eléctrico registrado en las oficinas de ClarkeModet, lo que supone un descenso de casi el 60% respecto al año anterior.

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 19,38 toneladas, un 20% inferior a

Unidad de medida: Tn		
PAÍS	Kwh	CO ₂ Equivalente
ARGENTINA	23.967,00	5,99
BRASIL	21.944,00	5,49
CHILE	13.726,00	3,43
COLOMBIA	7.491,00	1,87
ESPAÑA	69.686,00	17,42
MÉXICO	13.809,00	3,45
PERÚ	15.355,60	3,84
PORTUGAL	7.874,00	1,97
URUGUAY	2.809,00	0,70
VENEZUELA	S.D.	S.D.
TOTAL	176.661,60	44,17
Emisiones de CO₂ viajes		19,38

2020. El dato es facilitado por la agencia proveedora de los viajes realizados por el personal de ClarkeModet.

TOTAL EMISIONES CO ₂	63,55
---------------------------------	-------

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

El mantenimiento de la jornada laboral híbrida entre trabajo presencial y teletrabajo ha permitido mantener el bajo nivel de generación de residuos que se produjo en 2020 con las restricciones de movilidad para hacer frente a la pandemia.

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.

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	0,03	19	4	12	2	6	27
BRASIL	75	0	3	252	0	10	0
CHILE	0	0	1	0	0	12	0
COLOMBIA	3	0	3	0	1	6	0
ESPAÑA	48	20	15	87	3	46	0
MÉXICO	0	0	0	60	0	0	0
PERÚ	0	0	4	5	0	0	0
PORTUGAL	0	0	0	7	3	40	0
URUGUAY	1,8	0	0	32	0	20	0






VENEZUELA	0	0	0	1	5	0	0
TOTAL	127,3	39,0	30,0	456,0	14,0	140,0	27,0

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.



Con el fin de reducir el consumo de energía eléctrica, se han realizado obras de reforma en la oficina de Madrid, lo que ha permitido ampliar el espacio útil y concentrar a toda la plantilla en una única planta, dejando libre una segunda planta en la que se ubicaba parte de la plantilla. Además, se han trasladado algunas oficinas de filiales a centros coworking en los que se pueden compartir con otras empresas algunos servicios comunes.

Se han implantado algunas medidas para reducir el consumo de papel. Por un lado, se han sustituido las tarjetas de visita en formato papel por tarjetas digitales. Además, se ha implantado la aplicación *DocuSign* para la firma electrónica de documentos y evitar su impresión en papel, favoreciendo así además la reducción del consumo de tóner.

Durante el ejercicio 2021 se han registrado los siguientes consumos de recursos:

Consumo de papel (GRI 301-1)

Unidad de medida: Kg		
PAÍS	2021	2020
ARGENTINA	0	155
BRASIL	75	25
CHILE	0	0
COLOMBIA	3	38
ESPAÑA	12,5	188
MÉXICO	0	175
PERÚ	0	S.D.
PORTUGAL	0	250
URUGUAY	1,2	S.D.
VENEZUELA	0	S.D.
TOTAL	91,7	661

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

El papel consumido en el ejercicio 2021 proviene de compras realizadas papel comprado en el ejercicio anterior, motivo que explica la fuerte reducción habida respecto al ejercicio anterior.

Todo el papel comprado en 2021 por las oficinas de ClarkeModet es papel no reciclado.






Consumo de electricidad (GRI 302-1)

Unidad de medida: kWh		
PAÍS	2021	2020
ARGENTINA	23.967,00	73.626,00
BRASIL	21.944,00	43.000,00
CHILE	13.726,00	9.235,00
COLOMBIA	7.491,00	14.839,00
ESPAÑA	69.686,00	73.039,00
MÉXICO	13.809,00	S.D.
PERÚ	15.355,60	24.592,50
PORTUGAL	7.874,00	8.887,00
URUGUAY	2.809,00	4.442,00
VENEZUELA	S.D.	S.D.
TOTAL	176.661,60	251.660,50

La reducción del consumo de energía eléctrica se explica por el establecimiento de la jornada de trabajo híbrida (trabajo presencial y teletrabajo) y flexible, lo que reduce la presencialidad en las instalaciones corporativas y con ello el consumo de luz. Además, las obras de reforma de la oficina de Madrid y el traslado de oficinas de filiales a centros en los que se comparten servicios comunes, contribuyen a reducir el consumo de electricidad.

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.

Las oficinas ocupadas por ClarkeModet son alquiladas, salvo la de Argentina. Los consumos de energía eléctrica son facturados por la compañía suministradora al propietario de las mismas, y éste imputa a ClarkeModet el consumo en función del espacio ocupado en el edificio. ClarkeModet desconoce si la energía eléctrica proviene de fuentes renovables; tampoco tiene potestad para la modificación de los contratos de suministro a entidades proveedoras de energía verde.

No obstante, ClarkeModet presentó una propuesta para la instalación de paneles solares en la azotea del edificio en el que se ubican las oficinas de Madrid, propuesta que fue desestimada por no ser viable la instalación por la estructura de la azotea.

Consumo de agua (GRI 303-1)

ClarkeModet no mide el consumo de agua al no ser significativo. Es el consumo estándar de instalaciones de oficina, reducido en el caso de ClarkeModet por la menor presencialidad en oficina por la implantación de la jornada laboral híbrida (jornada presencial y teletrabajo).

Además, el consumo de agua se imputa por la compañía suministradora a las personas físicas y jurídicas propietarias de las oficinas alquiladas por ClarkeModet, que realizan una imputación del coste en función de los metros cuadrados de oficina, unidad de medida que no proporciona una lectura real del consumo de agua realizado por nuestros empleados.

8.5 Cambio climático



El compromiso de ClarkeModet en la lucha contra el cambio climático se recoge en la Política de Medio Ambiente, y en el Plan "Eco-ClarkeModet" iniciado en 2018 en el que se definen las medidas a llevar a cabo para implementar dicho compromiso.

En 2021 se han instalado puntos de carga para coches eléctricos. En ellos pueden recargar los coches de flota propiedad de la empresa y los coches eléctricos propiedad de los empleados. El objetivo es fomentar la movilidad sostenible como elemento para combatir el cambio climático.

9. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

9.1 Enfoque de gestión

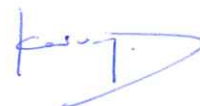
Las políticas de relaciones laborales están condicionadas por las diferencias de legislación y de condiciones socioeconómicas en los países en los que se ubican las sociedades de ClarkeModet.

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 2021 se registran varias acciones importantes en materia de relaciones laborales orientadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.

9.2 Empleo

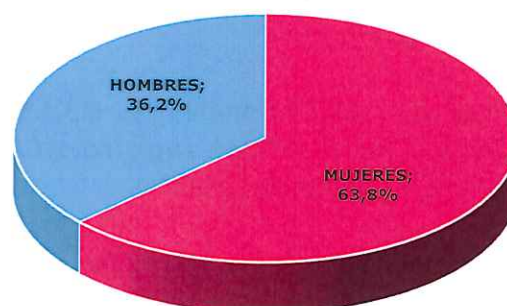




Plantilla: La plantilla de ClarkeModet estaba constituida a 31 de diciembre de 2021 por 481 personas, disminuyendo un 2,4% en relación con la plantilla existente a 31 de diciembre de 2020 (493).

Las mujeres representan el 63,8% del total.

La plantilla se mantiene estable a lo largo del ejercicio. El promedio de empleados durante 2021 fue 497.

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 (31,4%), México (20%) y Brasil (17,7%) las que cuentan con mayor porcentaje de empleados. El peso de la plantilla en España en relación con la plantilla total se mantuvo durante el ejercicio 2021.

A cierre de 2021 trabajaban en ClarkeModet 28 becarios y 23 trabajadores de ETT.

Altas en 2021: Se registraron 56 altas en el ejercicio. Del total de altas habidas en 2021, 37 correspondieron a mujeres (66%). México fue la oficina en la que se registró un mayor número de altas, 28 (28,6%). La generación Y (nacidos entre 1981 y 1993) fue la que registró el mayor número de altas en 2021, 32 (57%).

Bajas registradas en 2021: Se registraron 89 bajas en la plantilla durante el ejercicio 2021, de las que un 54% correspondieron a mujeres.

Por conceptos, el 50,6% de las bajas fueron voluntarias, y un 34,8% se registraron como despido. De los 31 despidos, un 51,6% correspondieron a mujeres.

La distribución de las **bajas en razón de sexo** se recoge en la siguiente tabla:

MOTIVO DE LA BAJA	MUJERES	HOMBRES
Baja voluntaria	26	19
Fin de contrato	2	5
Jubilación	4	1
Traslado/Reubicación (*)	0	1
Despido	16	15
Total	48	41

(*) Se contabiliza como baja porque la persona afectada causó baja en una de las compañías y alta en otra.






Atendiendo a la edad, la generación con mayor porcentaje de despidos en 2021 fue la de personas nacidas entre los años 1981 y 1993 (Generación Y), con el 51,7% de los despidos.

Por grupos profesionales, el 83,1% de despidos se produjo en el grupo profesional "OTROS". El 13,5% se registro en el grupo de "RESPONSABLES". Hubo 3 despidos en el grupo de "DIRECCIÓN".

Distribución de la plantilla por filiales y género: Los países con un mayor porcentaje de mujeres en la plantilla son Colombia (80%) y Portugal (78,6%).

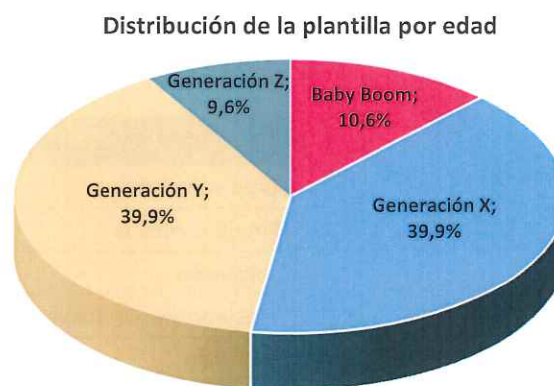
PAÍS	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	PROMEDIO ANUAL
Argentina	23	7	30	32
Brasil	44	41	85	86
Chile	19	13	32	32
Colombia	20	5	25	27
España	95	56	151	156
México	63	33	96	98
Perú	8	4	12	13
Portugal	22	6	28	28
Uruguay	4	2	6	6
Venezuela	9	7	16	16
TOTAL	307	174	481	494

Brasil es la filial en la que el porcentaje de mujeres (51,8%) y de hombres (48,2%) está más equilibrado.

En España, el porcentaje de mujeres en plantilla es del 62,9%, con un incremento de 2,5 puntos porcentuales respecto al existente a cierre de 2020 (60,4%).

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): 51 empleados (28 mujeres y 23 hombres)
- **Generación X** (nacidos entre 1966 y 1980): 192 empleados (122 mujeres y 70 hombres)
- **Generación Y** (nacidos entre 1981 y 1995): 192 empleados (120 mujeres y 72 hombres)
- **Generación Z** (nacidos entre 1996 y 2012): 46 empleados (37 mujeres y 9 hombres)



La edad media de la plantilla a 31 de diciembre de 2021 era de 42 años.

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:

País	Baby Boom		Generación X		Generación Y		Generación Z		Total general	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
ARGENTINA	1	2	8	2	13	3	1		23	7
BRASIL	1	3	15	11	18	21	10	6	44	41
CHILE	2	1	7	5	9	6	1	1	19	13
COLOMBIA		2	6	1	13	2	1		20	5
ESPAÑA	16	8	50	38	22	9	7	1	95	56
MÉXICO	5	2	14	9	31	21	13	1	63	33
PERÚ			3		4	4	1		8	4
PORTUGAL	2		10	3	9	3	1		22	6
URUGUAY			3		1	2			4	2
VENEZUELA	1	5	6	1		1	2		8	8
Total general	28	23	122	70	120	72	37	9	307	174

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 en cada una de las filiales:

País	Dirección		Responsable		Otros		Total general	
	M	H	M	H	M	H	M	H
ARGENTINA		1	2	2	21	4	23	7
BRASIL		1	7	8	37	32	44	41
CHILE		1	3		16	12	19	13
COLOMBIA	1		3	1	16	4	20	5
ESPAÑA	4	10	11	13	80	33	95	56
MÉXICO	2		8	7	53	26	63	33
PERÚ	1		1		6	4	8	4
PORTUGAL	1		4	1	17	5	22	6
URUGUAY	1				3	2	4	2
VENEZUELA	1		2	2	6	5	9	7
Total general	11	13	41	34	255	127	307	174






Remuneración media. Brecha salarial:

Las remuneraciones medias registradas y sus brechas en 2021 desglosadas por país y sexo fueron las siguientes:

PAÍS	GENERAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA (%)	PAÍS	DIRECCIÓN	RESPONSABLES	OTROS
ARGENTINA	21.270,31	18.833,10	34.065,65	ARGENTINA	4,45	NA	1,92	2,54
BRASIL	12.789,44	13.131,77	12.393,62	BRASIL	1,00	NA	0,54	0,46
CHILE	24.696,57	20.745,99	29.964,00	CHILE	7,69	NA	NA	7,69
COLOMBIA	13.276,45	11.651,17	19.777,55	COLOMBIA	21,50	NA	0,00	21,50
ESPAÑA	33.170,45	31.313,08	37.673,18	ESPAÑA	4,02	0,62	1,89	1,51
MÉXICO	11.422,95	10.773,74	12.746,32	MÉXICO	-0,20	NA	-1,26	1,06
PERÚ	11.387,77	9.948,55	13.546,59	PERÚ	7,38	NA	NA	7,38
PORTUGAL	23.454,33	22.444,51	26.887,74	PORTUGAL	-2,26	NA	1,10	-3,78
URUGUAY	----	----	----	URUGUAY	3,07	NA	NA	3,07
VENEZUELA	----	----	----	VENEZUELA	----	----	----	----

La brecha salarial se calcula por puestos de trabajo iguales. La expresión NA indica que en ese grupo profesional carece de representación de uno de los dos sexos.

El cálculo de la brecha salarial para ClarkeModet España, fue validada por la representación de los trabajadores en el análisis para la elaboración del Plan de Igualdad. En Colombia se ha analizado la brecha y es debida a una adjudicación desigual de las categorías profesionales.

Se reporta la remuneración media del grupo profesional "Otros", que representa el 79,42% del total de la plantilla. Desagregado por país, el número de personas en el resto de grupos es pequeño, y reportar la información podría vulnerar el derecho a la privacidad de los datos.

No se comunican las remuneraciones de las filiales de Uruguay y Venezuela dado que en ambos casos la plantilla es muy corta y se podría vulnerar la privacidad de datos personales. En cualquier caso, ambas filiales representan solo el 4,6% de la plantilla total de ClarkeModet.

Contratación:

ClarkeModet tiene un claro compromiso la estabilidad en el empleo. El 98,7% de la plantilla tiene contrato laboral indefinido.

Por país el desglose de los tipos de contrato es el siguiente:

PAÍS / Tipo contrato	A 31.12.2021	PROMEDIO ANUAL
CM_ARGENTINA	34	36,2
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	30	31,8
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	0	1,0
<i>ETT</i>	0	4,0
<i>ETT por sustitución</i>	4	4,0

CM_BRASIL	101	101,8
<i>Becario</i>	15	14,4
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	84	85,3
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	1	1,0
<i>ETT</i>	0	1,0
<i>ETT por sustitución</i>	1	1,0
CM_CHILE	33	33,0
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	31	31,7
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	1	1,0
<i>ETT</i>	0	1,0
<i>ETT por sustitución</i>	1	1,0
CM_COLOMBIA	27	29,2
<i>Becario</i>	2	2,6
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	25	26,6
CM_ESPANA	155,00	159,50
<i>Becario</i>	4	2,4
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	147	151,0
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	4	4,5
<i>ETT</i>	0	1,7
<i>ETT Otros (Proyectos, acumulación de tareas, etc.)</i>	0	1,0
<i>ETT por sustitución</i>	0	1,0
CM_MEXICO	118	113,1
<i>Becario</i>	6	4,7
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	96	97,9
<i>ETT</i>		9,0
<i>ETT Otros (Proyectos, acumulación de tareas, etc.)</i>	4	3,6
<i>ETT por periodo de prueba</i>	3	4,2
<i>ETT por sustitución</i>	9	4,8
CM_PERU	12	13,0
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	12	13,0
CM_PORTUGAL	30	29,8
<i>Becario</i>	1	1,3
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	28	27,4
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	0	1,1
<i>ETT</i>	0	1,0
<i>ETT Otros (Proyectos, acumulación de tareas, etc.)</i>	0	1,0
<i>ETT por sustitución</i>	1	1,0
CM_URUGUAY	6	6,0
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	6	6,0
CM_VENEZUELA	16	16,3
<i>Contrato Laboral Indefinido</i>	16	16,0
<i>Contrato Laboral Temporal</i>	0	1,0

En 7 de las filiales todos los contratos eran indefinidos a 31 de diciembre de 2021. En España la contratación indefinida fue del 97,35%.

El desglose de los tipos de contrato en razón de sexo y tramos de edad a 31 de diciembre de 2021 era la siguiente:






Etiquetas de fila	Contrato Laboral Indefinido	Contrato Laboral Temporal	TOTAL
Femenino	301	6	307
Baby Boom (1949-1968)	28		28
Generación X (1969-1980)	121	1	122
Generación Y (1981-1993)	117	3	120
Generación Z (>1994)	35	2	37
Masculino	174		174
Baby Boom (1949-1968)	23		23
Generación X (1969-1980)	70		70
Generación Y (1981-1993)	72		79
Generación Z (>1994)	9		27
Total general	475	6	481

Toda la plantilla perteneciente a la generación "Baby Boom" tenía contrato laboral indefinido.

En el caso de los contratos a Becarios y personal de ETT, la distribución por sexo y tramos de edad fue la siguiente:

Etiquetas de fila	Becario	ETT Otros (Proyectos, acumulación de tareas, etc.)	ETT por periodo de prueba	ETT por sustitución	TOTAL
Femenino	11	4	2	5	22
Baby Boom (1949-1968)				1	1
Generación X (1969-1980)				2	2
Generación Y (1981-1993)	1	3		1	5
Generación Z (>1994)	10	1	2	1	14
Masculino	17		1	7	25
Baby Boom (1949-1968)					0
Generación X (1969-1980)					0
Generación Y (1981-1993)	1		1	5	7
Generación Z (>1994)	16			2	18
Total general	28	4	3	12	47

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; durante 2021 se han mantenido las medidas de flexibilidad horaria establecidas en respuesta a la COVID-19. Existen también horarios reducidos cuyo objetivo es la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados, de los que se informa en el apartado de igualdad y conciliación que aparece más adelante.

A 31 de diciembre de 2021 había 443 empleados y empleadas (92%) en jornada laboral completa, 5 mujeres y 1 hombre tenían jornada parcial, y 22 se habían acogido

a jornada reducida, de los cuales solo 1 era hombre. El resto de la plantilla estaba de baja a cierre de ejercicio.

PAÍS/JORNADA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CM_ARGENTINA	23	7	30
Completa	17	6	23
Reducida	6	1	7
CM_BRASIL	44	41	85
Baja	1		1
Completa	41	41	82
Parcial	2		2
CM_CHILE	19	13	32
Baja		2	2
Completa	19	11	30
CM_COLOMBIA	20	5	25
Completa	20	5	25
CM_ESPANA	95	56	151
Baja	4	2	6
Completa	75	53	128
Parcial	2	1	3
Reducida	14		14
CM_MEXICO	63	33	96
Completa	63	33	96
CM_PERU	8	4	12
Completa	8	4	12
CM_PORTUGAL	22	6	28
Baja		1	1
Completa	21	5	26
Reducida	1		1
CM_URUGUAY	4	2	6
Completa	3	2	5
Parcial	1		1
CM_VENEZUELA	9	7	16
Completa	9	7	16
Total general	307	174	481

Absentismo: A cierre del ejercicio 2021 se contabilizaron 12.973 horas de absentismo, todas ellas por enfermedad. El desglose de las horas de absentismo por país se recoge en la siguiente tabla:

PAIS	BAJA MÉDICA
ARGENTINA	80
BRASIL	192
CHILE	4.520
COLOMBIA	608
ESPAÑA	3.216
MÉXICO	960
PERÚ	200
PORTUGAL	2.384






URUGUAY	0
VENEZUELA	813
TOTAL	12.973

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 2021 continuó aplicándose el Protocolo COVID-19 aprobado e implantado por ClarkeModet con anterioridad a la declaración del Estado de Emergencia por parte del Gobierno español. En 2021 se registraron 25 casos de COVID-19, en el conjunto de filiales y matriz. El 28% de los casos se registraron en España.

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 2021 se han registrado 2 accidentes, ambos en España, ninguno de ellos inhabilitante.

Durante el año 2021 no se realizó encuesta de clima laboral, por lo que no se ha evaluado el grado de satisfacción de la plantilla en relación con las medidas implantadas para proteger y promover la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

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.

El departamento de People tiene implantado 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.

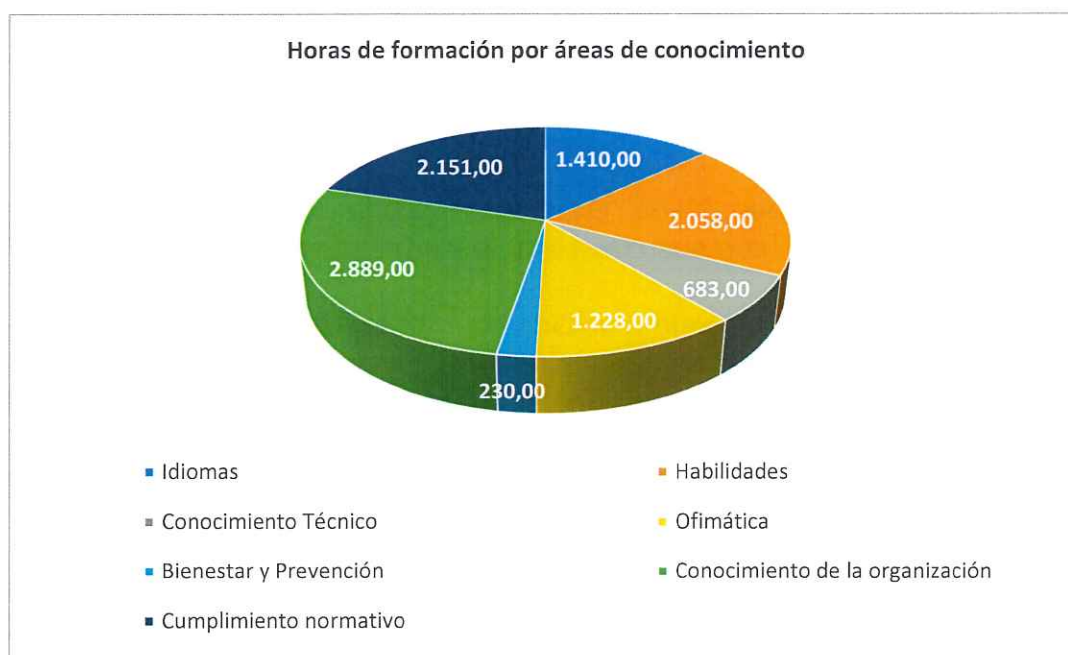
Los mapas de conocimiento, creados para los departamentos de producción, y los recorridos curriculares, que se están poniendo en marcha para las posiciones clave, establecen y evalúan el nivel de ajuste de cada profesional a su role y categoría, permitiendo crear planes de carrera adaptados a la realidad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

Igualmente, la Compañía inició durante 2020 y desarrolló en 2021 pasos decisivos 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 2021 se destinaron a formación 10.649 horas, repartidas de la forma siguiente entre las distintas áreas de conocimiento



La formación para el conocimiento de la organización y en cumplimiento normativo fueron las áreas con un mayor número de horas en 2021, dando respuesta así al objetivo de potenciar el conocimiento de políticas y procedimientos internos a toda la plantilla, y promover el comportamiento ético y responsable.

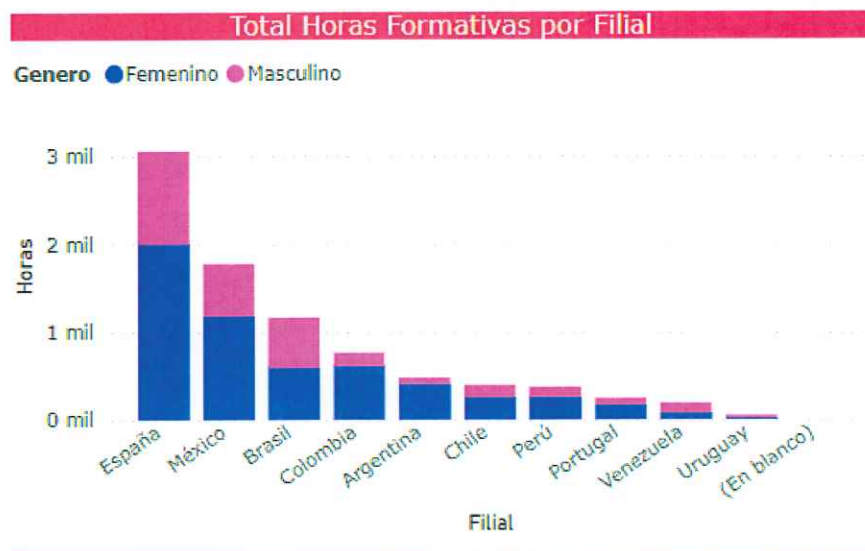
El desglose de las horas de formación atendiendo al área de conocimiento en función del grupo profesional, sexo y tramo de edad, queda recogido en la tabla siguiente:

Grupo Profesional, Sexo, Edad	Cumplimiento Normativo	Idiomas	Conocimiento Técnico	Bienestar y prevención	Conocimiento de la Organización	Habilidades	Herramientas Informáticas y ofimática
Dirección	125	74	34	7	139	166	19
Femenino	78	44	24	7	87	90	17
<i>Baby Boom (1949-1968)</i>	34	21	4	1	36	20	6
<i>Generación X (1969-1980)</i>	16	23	16		21	57	4
<i>Generación Y (1981-1993)</i>	28		4	6	30	13	7
<i>Generación Z (>1994)</i>			0				
Masculino	47	30	10	0	52	77	2
<i>Baby Boom (1949-1968)</i>	28		3	0	31	24	1
<i>Generación X (1969-1980)</i>	18	30	8	0	19	50	1
<i>Generación Y (1981-1993)</i>	1		0	0	2	2	0
<i>Generación Z (>1994)</i>			0				
Otros	1.785	1.077	495	212	2384	1314	1077
Femenino	1.181	672	414	161	1573	976	764
<i>Baby Boom (1949-1968)</i>	53	16	37	4	81	110	34
<i>Generación X (1969-1980)</i>	311	235	80	33	430	420	218
<i>Generación Y (1981-1993)</i>	466	319	293	52	622	373	315
<i>Generación Z (>1994)</i>	351	102	5	72	440	73	197
Masculino	604	405	81	51	812	338	313
<i>Baby Boom (1949-1968)</i>	42	5	16	0	57	51	33
<i>Generación X (1969-1980)</i>	118	75	12	5	167	120	56
<i>Generación Y (1981-1993)</i>	291	306	38	33	400	157	172
<i>Generación Z (>1994)</i>	153	20	14	13	188	10	52
Responsables	242	259	153	10	366	578	132
Femenino	113	131	68	6	187	305	63
<i>Baby Boom (1949-1968)</i>	8	8	16	4	12	28	4
<i>Generación X (1969-1980)</i>	47	104	27	1	87	179	35
<i>Generación Y (1981-1993)</i>	58	19	25	1	89	99	24
<i>Generación Z (>1994)</i>			0				
Masculino	129	128	85	4	179	272	70
<i>Baby Boom (1949-1968)</i>	24	24	31	1	35	76	8
<i>Generación X (1969-1980)</i>	49	47	39	3	71	167	25
<i>Generación Y (1981-1993)</i>	56	57	15	0	72	30	36
<i>Generación Z (>1994)</i>			15	0	72	30	36
Total general	2.151	1.410	682	230	2889	2058	1228






El desglose de las horas de formación por países y sexo se recoge en la siguiente gráfica:



9.7 Integración de la discapacidad

El porcentaje de personal con alguna discapacidad reconocida a final de 2021 fue el 0,83%, con un total de 4 trabajadores., todos ellos pertenecientes a la plantilla de 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. El I Plan de Igualdad fue elaborado en 2021, y aprobado la representación sindical el 17 de febrero de 2022.

El Plan de Igualdad aborda e incluye acciones en 4 áreas:

- Sensibilización
- Formación
- Conciliación
- Promoción de la igualdad de oportunidades

En 2021 se puso en marcha la jornada laboral híbrida (presencial y teletrabajo) y flexible para favorecer la conciliación de la vida laboral. El desglose del número de personas acogidas a las medidas de conciliación segregado por tipo de medida, sexo y país se recoge en la tabla siguiente:

MEDIDA DE CONCILIACIÓN / PAÍS	MUJERES	HOMBRES
Excedencia	2	
CM_ESPANA	2	
Fallecimiento familiar	9	1
CM_ESPANA	6	1
CM_MEXICO	1	
CM_PORTUGAL	1	
CM_VENEZUELA	1	
Maternidad/Paternidad	10	15
CM_CHILE	1	
CM_COLOMBIA	2	
CM_ESPANA	4	15
CM_PORTUGAL	1	
CM_BRASIL	2	
Permiso retribuido acompañamiento familiar/menores	86	30
CM_ARGENTINA	3	
CM_CHILE	1	3
CM_ESPANA	74	20
CM_MEXICO	4	2
CM_VENEZUELA	4	5
Permiso retribuido por cumpleaños	24	14
CM_MEXICO	23	14
CM_VENEZUELA	1	
Permiso retribuido por guardia de Navidad	45	8
CM_ESPANA	43	8
CM_MEXICO	2	
Permiso retribuido por mudanza	14	6
CM_ARGENTINA	1	
CM_ESPANA	13	6
Permiso retribuido Puente 2021	67	29
CM_ESPANA	67	29
Premios ClarkeModet	11	10
CM_MEXICO	11	10
Realización de Exámenes	9	3
CM_ARGENTINA	6	
CM_ESPANA	3	3
Total general	277	116

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 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
 - Política y procedimiento de admisión de clientes
 - 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 2021, 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: 180,30 €
- Asociación española contra el cáncer: 150,25 €
- Fundación COTEC, Innovación tecnológica: 18.000,00 €
- Ayuda efectiva: 3.408,00 €
- 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 2021 se homologaron 320 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.

Durante 2021 se recibieron 322 reclamaciones de clientes. A 31 de diciembre todas habían sido atendidas y contaban con una acción correctiva definida.

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 cuantas 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 2021 (página 55).

Las empresas de ClarkeModet no reciben subvenciones públicas.

PAÍS	RESULTADO	IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS
ARGENTINA	909.802	-505.561
BRASIL	3.649.435	-1.891.891
CHILE	618.863	-208.505
COLOMBIA	797.967	-366.798
ESPAÑA	12.289.472	-177.338
MÉXICO	2.144.491	-832.881
PERÚ	352.649	-160.334
PORTUGAL	-199.476	-5.158
URUGUAY	225.039	-82.316
VENEZUELA	49.908	-67.295

Todas las filiales han sido auditadas por el auditor local correspondiente (salvo Uruguay). Los importes anteriores se encuentran validados, por lo que no hay ajustes al resultado ni a los impuestos registrados, pagados y presentados.

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).

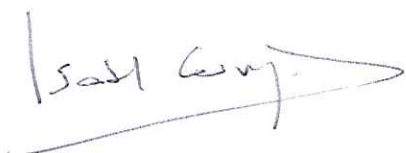
Las jornadas de verificación se llevaron a cabo los días 23 y 24 de marzo de 2022.



José CASTELLOTE



LARS BECKER



ISABEL CAÑUAJAR





Declaración de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera de Clarke, Modet y Cía., S.L. y sociedades dependientes del ejercicio con fecha de cierre 31 de diciembre de 2021

A los Consejo de Administración de Clarke, Modet y Cía., S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con alcance de seguridad limitada el Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondientes al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 de Clarke, Modet y Cía., S.L. (en adelante la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2021 adjunto del Grupo.

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

Responsabilidad de la Dirección

La Dirección del Grupo 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Tabla de contenidos. Correlación con ODS y estándares GRI" incluida en el EINF.

Asimismo, la Dirección del Grupo 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 Competencia

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 la Norma Internacional UNE-EN ISO/IEC 17029 "Evaluación de la conformidad. Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

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

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

Teléfono 902 44 9001 / (+34) 91 307 86 48 | Fax: 91 357 40 28 | Camino de la Zarzuela 15, Bloque 2, 1ª Planta | 28023 Madrid | info@eqa.es | www.eqa.es
European Quality Assurance Spain S.L. inscrita en el R.M. de Madrid, Tomo 11647, libro 0, folio 93, sección 8, hoja M182897, inscripción 1ª, C.I.F. B18158498



- ✓ Reuniones con el personal de los diversos departamentos del Grupo involucrados para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener información necesaria para la revisión.
- ✓ Comprobación de los procesos de los que dispone el Grupo para determinar cuáles son los aspectos materiales en relación con sus actividades.
- ✓ Análisis de los procedimientos utilizados para recopilar y validar los datos e información presentada en el EINF.
- ✓ Análisis de la adaptación del EINF a lo señalado en Ley 11/2018.
- ✓ Comprobación de datos, en base a la selección de una muestra, y realización de pruebas sustantivas de la información cuantitativa y cualitativa contenida en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021.

Conclusiones de la Verificación

Como resultado de los procedimientos que se han realizado y de las evidencias obtenidas no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que el EINF de Clarke, Modet y Cía., S.L. y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, no ha sido preparado, en todos los aspectos materiales, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Tabla de contenidos. Correlación con ODS y estándares GRI", del citado EINF, a excepción de:

- ✓ La omisión de información requerida por la ley sobre la remuneración media de la organización desglosada por edad, por sexo y categoría profesional ni la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo. Si bien la información sobre la remuneración media ha sido revisada durante el proceso de verificación, considerando que cumple los requisitos de la ley, esta no ha sido incluida en el Estado de Información No financiera por una decisión interna de la organización, al percibirse un posible riesgo en cuanto a la estrategia de la organización y/o efecto negativo en su posicionamiento dentro del sector y los mercados en los que opera.

Uso y distribución

La presente Declaración de Verificación se emite a la Dirección del Grupo, 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

31 de marzo de 2022

2

Teléfono 902 44 9001 / (+34) 91 307 66 48 | Fax: 91 357 40 28 | Camino de la Zarzuela 15, Bloque 2, 1ª Planta | 28023 Madrid | info@eqa.es | www.eqa.es
European Quality Assurance Spain S.L. Inscrita en el R.M. de Madrid. Tomo 11547, libro D, folio 93, sección 8, hoja M182897, inscripción 1ª, C.I.F. B91584689

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 22	16	102-18 102-22
Política de igualdad aplicable al órgano de gobierno	Política documentada aprobada por el órgano de gobierno relativa a la igualdad entre hombres y mujeres	7.3. Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 10 a 12	16	102-35
Remuneración media de consejeros y directivos	Remuneración media percibida por los miembros del órgano de gobierno y por el personal con responsabilidades de dirección	7.3. Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 10 a 12	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 12	16	102-40 102-42 102-44
Organización y estructura	Organigrama funcional y funciones para áreas de actividad	7. MODELO DE NEGOCIO. Páginas 9 a 22	----	102-18
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 12	16	102-6
Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución	Factores internos y externos con impacto sobre la estrategia y objetivos de la empresa	7.6. Evolución. Mercados servidos. Páginas 14 a 16	8	101
Políticas ASG. Resultados		7. MODELO DE NEGOCIO. Páginas 9 a 22	16	102-31
Riesgos ASG		7.10. Gestión ética y responsable. Páginas 19 a 21	16	102-15
Impacto y gestión ambientales	Identificación de los impactos de la actividad sobre el medio ambiente. Aprobación e implantación de una política medioambiental	7.7. Identificación y análisis de riesgos. Páginas 16 a 18	16	300
Contaminación	Medidas para reducir las emisiones de CO2 y la contaminación acústica y lumínica. Resultados	8. CUESTIONES AMBIENTALES. Páginas 22 a 27	13	305-1 305-3
Economía circular. Prevención y gestión de residuos	Medidas para promover un modelo de economía circular. Resultados	8.2. Contaminación. Páginas 23 y 24	13	306-2
		8.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos. Página 25	13	

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

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS	INDICADOR GRI
Uso sostenible de los recursos	Medidas para promover el uso eficiente de los recursos naturales. Resultados	8.4. Uso sostenible de los recursos. Páginas 26 y 27	13	301-1 302-1 303-1
Cambio climático	Medidas para luchar contra el cambio climático. Resultados	8.5. Cambio climático. Página 27	13	----
Protección de la biodiversidad	Impacto de la actividad sobre especies protegidas. Resultados	Aspecto no material. Por su actividad, las sociedades de ClarkeModet no tienen impacto sobre la biodiversidad	15	304-2
Composición de la plantilla	Número de empleados a cierre de ejercicio, desglosado por género, edad y grupos profesionales	9.2. Empleo. Páginas 28 a 31	8 y 10	401-1 405-1
Modalidades de contratación	Tipos de contratación existentes, desglosados por género, edad y grupos profesionales	9.2. Empleo. Páginas 32 a 34	8	401-1
Número de despidos	Número de despidos, desglosado por género, edad y grupos profesionales	9.2. Empleo. Páginas 29	8	401-1
Remuneraciones medias	Remuneraciones medias de la plantilla, con desglose por género, edad y grupos profesionales	9.2. Empleo. Páginas 31 y 32	8	102-35
Brecha salarial	Brecha salarial	9.2. Empleo. Páginas 31 y 32	8 y 10	405-2
Empleados con discapacidad	Número de empleados con discapacidad reconocida	9.7. Integración de la discapacidad. Página 40	10	405-1
Políticas de desconexión laboral	Medidas para la desconexión laboral	9.3. Organización del trabajo. Páginas 34 y 35	8	----
Organización del tiempo de trabajo	Tipos de jornada laboral	9.3. Organización del trabajo. Páginas 34 y 35	8	401-3
Horas de absentismo	Horas de baja	9.3. Organización del trabajo. Página 35	3	403-2
Medidas de conciliación		9.8. Igualdad y conciliación. Páginas 40 y 41	8	401-3
Seguridad y salud en el trabajo		9.4. Seguridad y salud. Páginas 35 y 36	3 y 8	403-1 a 403-4
Relaciones sociales		9.5. Relaciones sociales. Página 36	8	407-1
Formación		9.6. Formación. Páginas 37 a 39	4, 5 y 8	404-1 404-2
Accesibilidad de las personas con discapacidad		9.7. Integración de la discapacidad. Página 40	10	405-1
Igualdad de trato y de oportunidades		9.8. Igualdad y conciliación. Páginas 40 y 41	5 y 10	406-1
Respeto de los Derechos Humanos		10. DERECHOS HUMANOS. Páginas 41 y 42	16	405 a 412
Lucha contra la corrupción y el soborno		11. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES. Páginas 42 y 43	16	205-2 205-3

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

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS	INDICADOR GRI
Prevención del blanqueo de capitales		11. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITAL. Páginas 42 y 43	16	205-2 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		12. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE. Página 43 y 44	----	201-1
Compromiso con el desarrollo sostenible		7.11. Compromiso con los ODS. Página 22 12. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE. Página 43 y 44	17	----
Subcontratación y proveedores		13. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES. Página 44 y 45	12	414-1
Consumidores		14. CONSUMIDORES. Página 45	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 45	16	201-1
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 46 y 47	16	102-56



