

LEGÁLITAS

Ejercicio 2022

Estado de Información No Financiera

Modelo de negocio

En diciembre de 2021 la sociedad Sitracon Spain, S.L., adquirió el 100% de las participaciones de Legálitas Asistencia Legal, S.L.U. Esta adquisición no ha supuesto una modificación en el modelo de gestión ni el modelo de negocio de Legálitas, pasando a ser la sociedad dominante de un grupo empresarial (en adelante, “Legálitas” o “el Grupo”)¹ dedicado a la prestación de servicios y seguros de asistencia jurídica a particulares y grandes colectivos. Los datos referidos a las participaciones en sociedades del grupo y asociadas se detallan en la Memoria de las Cuentas Anuales consolidadas de Sitracon Spain, S.L. y sociedades dependientes. Los orígenes de la compañía se remontan al año 1999, cuando inició su actividad empresarial con el objetivo de acercar la figura del abogado al ciudadano, democratizando el acceso a una asistencia jurídica inmediata y de calidad a precios asequibles.

Después de más de dos décadas, Legálitas se ha consolidado como líder en el sector de asistencia jurídica inmediata en España. Cuenta con un importante *know-how* de mercado, fruto de la experiencia y el conocimiento del sector, construyendo una amplia cartera de clientes.

En la actualidad, Legálitas tiene una marca de alta penetración y reconocimiento nacional, operando mediante una oferta diversificada de servicios legales que abarcan diferentes especialidades del derecho, dirigida tanto a particulares como a pequeñas empresas y autónomos del ámbito nacional. Concretamente, la actividad de Legálitas se estructura en tres líneas de negocio:

Defensa jurídica
a particulares

Defensa jurídica
a colectivos

Seguros de viajes

¹ Legálitas (Legálitas Asistencia Legal S.L.U.) entidad perteneciente al Grupo SITRACON SPAIN S.L., participa de las siguientes entidades individuales: Legálitas Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.U., Legalitas Salud S.A.U., Servigestión 2012 S.L.U., Legalitas Expansión S.L.U., LAL Abogados Asistencia Jurídica Especializada S.L.P, Legalitas Colombia S.A.S. y Fundación Legálitas. A efectos del presente procedimiento nos referiremos a este grupo de entidades como “Legálitas”.

Defensa jurídica a particulares y colectivos

Legálitas Asistencia Legal, S.L.U., ofrece asistencia jurídica a particulares, autónomos y pymes, mientras que Legálitas Seguros y Reaseguros S.A.U., incorporan coberturas de defensa jurídica. Además, la compañía acepta reaseguros de defensa jurídica incluyendo tanto el riesgo económico como la gestión de los siniestros.

Seguros de Asistencia y Anulación de viajes

Legálitas Seguros comercializa a través de algunas de las mayores redes de distribución de agencias de viajes del país, seguros de anulación de viajes.

Cultura empresarial

Misión

Ayudar a las personas en su día a día, de una manera sencilla, accesible y eficaz, creando una relación de confianza duradera.

Visión

Ser la compañía líder en asesoramiento jurídico, creando una cultura de abogacía preventiva en la sociedad.

Valores

El Grupo cuenta con unos valores corporativos que le ayudan a seguir creciendo, manteniendo su estrategia de accesibilidad a los servicios. Estos valores son los siguientes:

- **Inconformistas**, en Legálitas perseveramos y cuestionamos lo que hacemos para mejorar.
- **Comprometidos** con los clientes, nuestra organización y la sociedad.
- **Superamos las expectativas** dando lo mejor de nosotros mismos y sin excusas.

En Mayo Legálitas cambia la imagen de la compañía: más ágil, innovadora y digital. Renovando nuestra marca corporativa, logo y colores, hacia una imagen más moderna, dónde la marca adquiere mayor protagonismo para reafirmarse así como gran referente legal. Esta nueva imagen también se materializa con un cambio de web, más clara, moderna y sencilla.

Cobertura geográfica

La sede social de Sitracon S.L. se encuentra en la localidad de Madrid. Con fecha 14 de diciembre de 2022 y mediante Junta General, se procede a cambiar el domicilio social de la sociedad Legálitas Asistencia Legal, S.L.U., y sus sociedades dependientes a dirección de Vía de los Poblados N.º 3, Parque empresarial Crystalia, Edificio 5, planta 5 de Madrid, siendo inscrita en el Registro Mercantil de Madrid el 24 de diciembre de 2022.

En el ejercicio 2022, el Grupo Legálitas ha realizado su actividad en la localidad de Pozuelo de Alarcón situada en la comunidad de Madrid. Actualmente, el Grupo cuenta con 686 profesionales sin incluir el personal de su filial de Colombia e incluyendo el personal de la Fundación (641 en 2021), de los cuales 655 (581 en 2021) prestan servicio desde la sede de Pozuelo, 29 desde el centro de trabajo ubicado en Vigo, así como 28 empleados (28 en 2021) de personal comercial telefónico en formato de trabajo a distancia a lo largo de toda la geografía española. Además, el Grupo opera mediante una importante red de despachos que engloba 330 oficinas (330 en 2021) repartidas en 199 localidades (199 en 2021), con presencia en las capitales de provincia y en municipios de más de 50.000 habitantes en todo el territorio nacional.

A efectos de la elaboración del presente Estado de Información No Financiera, se han excluido del perímetro Legálitas Colombia S.A.S., la cual no representa un impacto material en términos de volumen de negocio.

Principales riesgos y su gestión

Los servicios de Legálitas se desarrollan casi en su totalidad a nivel nacional, existiendo ciertos riesgos inherentes a la actividad del negocio que requieren una gestión adecuada. Para ello, el Grupo cuenta con un Sistema de Gestión de Riesgos alineado con la metodología COSO III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) de 2013, que es una iniciativa conjunta para combatir el fraude empresarial, de Control Interno y alimentado por la normativa específica de Seguros (Solvencia II) que incorpora, dentro de su sistema de Gobierno, las Funciones Fundamentales de Gestión de Riesgos, Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna y Función Actuarial (centrada esta última en el riesgo de suscripción de seguros).

El alcance del Sistema de Gestión de Riesgos es total en cuanto a la naturaleza de riesgos que lo componen; así pues, la Matriz de Riesgos contempla tanto los riesgos financieros como aquellos asociados a cuestiones no financieras. Legálitas Seguros y Reaseguros, en su condición de entidad aseguradora cumple además con los requerimientos de información al regulador (Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones) que obligan a la entidad a realizar una gestión cuantitativa específica sobre los riesgos de Suscripción, Mercado, Contraparte y Operacional.

Dentro de los riesgos definidos en la Matriz de Riesgos se establece una categorización en función de aspectos tales como el impacto, la frecuencia y la importancia a nivel estratégico.

Los riesgos más relevantes de tipo no financiero son los que se detallan a continuación:

Riesgos legales

Relacionados con el cumplimiento normativo (RGPD entre otros, dado el carácter sensible de la información que ha de manejar para llevar a cabo su actividad) y con la imagen corporativa. Legálitas dispone de un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) certificado mediante ISO/IEC 27001:2013; un estándar reconocido a nivel internacional que se basa en la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

Asimismo, el Grupo realiza un seguimiento de las actuaciones normativas que le aplican de manera directa y/o indirecta y en especial sobre la normativa aplicable al sector seguros, introduciendo los cambios legales necesarios en cada caso.

Riesgos relacionados con la continuidad del negocio

En este punto, dada la vocación de Legálitas de ofrecer un servicio de disponibilidad total ante sus clientes, los riesgos relacionados con la interrupción de la actividad son especialmente relevantes.

El Grupo cuenta con un sistema de gestión certificado en la norma ISO22301:2019 con la finalidad de ser más resilientes como empresa, gestionando cualquier incidente disruptivo de forma que minimice el impacto económico y reputacional que pudiera causar.

A esos efectos se han definido los procesos críticos que el sistema de gestión debe atender de forma prioritaria, así como las dependencias críticas necesarias para su continuidad tanto a nivel de ubicaciones, como de proveedores o de recursos humanos o tecnológicos en función de la estrategia definida por la empresa en función del impacto que tendría para el negocio la afectación de cada uno de sus procesos críticos.

Legálitas ha definido planes o procedimientos de contingencia para determinados escenarios de crisis. En ellos se especifican los pasos a seguir en caso de ocurrencia de incidente disruptivo que afecte a los procesos críticos de la compañía. Son los siguientes:

- Plan de contingencia para indisponibilidad del Edificio de oficinas.
- Plan de contingencia para escenario de ransomware.
- Plan de contingencia para escenario de Indisponibilidad de las comunicaciones-VDI.
- Plan de contingencia para escenario de indisponibilidad del personal.
- Plan de contingencia para escenario de fallo CRM y otras aplicaciones críticas.

La eficacia de los planes y del proceso completo de gestión de la crisis se testa periódicamente a través de pruebas, simulando la ocurrencia de un incidente disruptivo en un escenario concreto o en una parte de este.

Riesgo reputacional

Vinculado a la actuación de la organización o de sus empleados en cuanto a la información transmitida a terceros, la gestión inadecuada del servicio, la seguridad de la información y la gestión de las redes sociales.

Riesgo estratégico

Pueden devenir de una planificación inadecuada de la coyuntura interna y externa que afecte negativamente a la evolución del negocio.

Sostenibilidad (ASG)

Mención especial merece el apartado relativo a Sostenibilidad, o en sentido amplio ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza) que se ha incorporado a la Gestión de Riesgos del Grupo por tratarse de una materia cada vez más relevante en la sociedad. En este sentido, se ha creado una Política de ASG, un Comité ASG, un responsable de Sostenibilidad se ha desarrollado una estrategia y planes de acción concretos y se ha establecido un seguimiento semestral por parte del Consejo de Administración, lo cual refleja el firme compromiso del Grupo con la sostenibilidad.

El Grupo realiza un seguimiento de los riesgos que componen la Matriz, analizando la evolución de los planes de acción que facilitarán el establecimiento de nuevos controles para mitigar el impacto y frecuencia de los riesgos detectados. Este seguimiento es impulsado por el área de Gestión de Riesgos, si bien la identificación y valoración de estos, así como la implementación de controles y planes de acción parte de los propietarios de los riesgos, que son los usuarios responsables de los procesos que tienen lugar en la operativa diaria del Grupo. Semestralmente, el área de Gestión de Riesgos se reúne con el Comité de Dirección del Grupo para compartir la evolución de la Matriz de Riesgos y analizar detalladamente la evolución de los riesgos de mayor relevancia.

En el entorno de Legálitas Seguros este seguimiento se extiende a la Comisión de Auditoría del Consejo de Administración. Adicionalmente se elabora un informe sobre la Evaluación Interna de los Riesgos y de la Solvencia (EIRS, ORSA por sus siglas en inglés) y un Informe Anual de Gestión de Riesgos, ambos presentados a la Comisión de Auditoría y aprobados por el Consejo de Administración de la aseguradora.

En el ámbito No Financiero y dentro de su evolución continua, una vez superados los efectos más adversos de la COVID-19 y gracias a su adaptación a este nuevo escenario en el que el teletrabajo adquiere un gran protagonismo, el Grupo incorpora nuevos riesgos a su gestión, dentro de los cuales cabe destacar aquellos relacionados con el conflicto bélico de Ucrania y los efectos que dicha coyuntura económica tiene en trabajadores y clientes. En este sentido, a lo largo del ejercicio 2022 prevalecen los riesgos relativos a la seguridad de la información, los vinculados a las mejoras tecnológicas que está afrontando el Grupo y aumenta sensiblemente el desarrollo de planes de acción en el ámbito de la gestión de la sostenibilidad/ASG.

El Sistema de Gobierno del Grupo cuenta con una serie de políticas que la regulan, entre las cuales cabe destacar las siguientes:

- Política de Gobierno Corporativo y Control Interno.
- Política General de Cumplimiento Normativo.
- Política de Sostenibilidad (ASG).
- Política de Seguridad de la Información y Continuidad de Negocio).

Legálitas Seguros, en su condición de compañía aseguradora, cuenta además por su parte con políticas propias, siendo las más relevantes las que se relacionan a continuación:

- Sistema de Gobierno (propiamente dicho).
- Auditoría Interna.
- Cumplimiento Normativo.
- Idoneidad (del personal clave).
- Seguridad de las TIC y Continuidad de Negocio.
- Retribuciones.
- Control y gobernanza de productos.
- Declaración de Apetito al Riesgo.
- Gestión de Riesgos.
- Control Interno.

Todos estos documentos han sido actualizados y aprobados por el Consejo de Administración correspondiente durante el ejercicio 2022 siendo los relacionados con la Gestión de Riesgos y el Control Interno donde se desarrolla y concreta el modelo implantado en la entidad para la Gestión de Riesgos y donde se definen los aspectos fundamentales que lo conforman: metodología de identificación de riesgos, metodología de valoración, comunicación, periodicidad del seguimiento de riesgos, mitigación, etc.

Gestión de las operaciones

En el 2021 y tras las restricciones de la pandemia la compañía decidió antes los posibles brotes mantener parcialmente el modelo de teletrabajo hasta la actualidad. Este hecho ha supuesto para el Grupo la adaptación de todos los procesos de gestión operativa a esta nueva modalidad de trabajo, realizando una inversión en tecnología para hacer posible el acceso de los trabajadores a las herramientas corporativas (centralita, CRM, etc.) desde sus domicilios (centralita, CRM, etc.)

Además, Legálitas ha adaptado los procesos operativos y de comunicación entre los equipos de trabajo mediante herramientas online (Teams) para mantener reuniones de equipo, formaciones, feed back, etc.

Compromiso con el Medioambiente

El compromiso de Legálitas con el medio ambiente forma parte del modelo de negocio. Dada la naturaleza de las operaciones del Grupo, el enfoque de gestión adoptado se focaliza en minimizar los impactos derivados de la actividad mediante la optimización de los recursos utilizados y la prevención de la contaminación con un apropiado tratamiento de residuos, a los efectos de lograr un desarrollo sostenible. Las emisiones totales de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), de óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) u otras emisiones significativas al aire no son materiales para Legálitas. El grupo y debido a la escasa materialidad y al casi inexistente riesgo medioambiental no ha estimado necesario aplicar otros recursos dedicados a prevención de estos riesgos, ni a realizar provisiones o garantías.

Gestión ambiental y gestión de residuos

Para el ejercicio 2022, el Grupo aplica en la sede de Pozuelo de Alarcón, donde se concentra gran parte de su actividad, todo tipo de medidas para asegurar un adecuado tratamiento de los residuos generados en las oficinas:

- Reciclaje de papel confidencial mediante diez contenedores distribuidos en el centro de trabajo, cada uno de los cuales, con una capacidad máxima de 300 Kg cada uno, que se retiran de manera mensual. En 2022 se ha realizado la retirada de 5.190,80 kg de papel (2.357 kg en 2021), incremento que se explica por el periodo de pandemia que ocupó gran parte del año 2021 (y por tanto no hubo apenas trabajo en oficina), y por el cambio de sede que se produjo a finales del ejercicio 2022.
- Reciclaje de los residuos de alimentación mediante contenedores para residuos orgánicos, plásticos y cartón en las tres cafeterías del centro de trabajo.

- Contenedores higiénicos para el personal femenino instalados en todos los aseos, que se retiran cada dos semanas por la empresa encargada del tratamiento.
- Contenedores para el tóner que retira la empresa encargada de su reciclaje.
- Contenedores para el reciclaje de baterías que se vierten en los puntos de retirada.

Desde Legálitas concienciamos a nuestros empleados cada día sobre la importancia de reducir, reutilizar y reciclar, con facilidades como contenedores de reciclaje o los puntos limpios para tapones y pilas. Nuestro objetivo es, no solo respetar el medio ambiente como empresa, sino transmitir estos valores a los hogares de nuestros empleados. Tanto con las nuevas iniciativas como con las tradicionales, la implicación es siempre satisfactoria y refuerza el compromiso de nuestros empleados con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social corporativa.

Uso sostenible de los recursos²

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

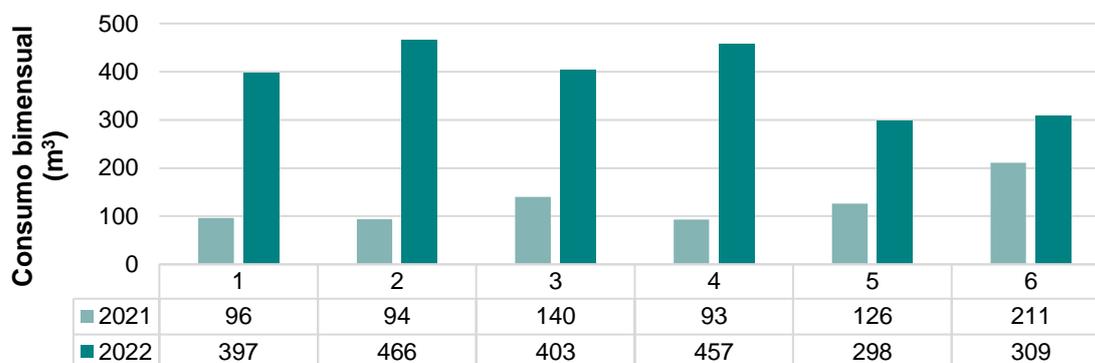
En relación con el consumo de materias primas, dada la actividad del Grupo, el único material que pudiera resultar relevante a efectos del presente informe es el papel. En este sentido, Legálitas trabaja de forma continua en la concienciación de los empleados para una adecuada planificación del consumo de papel, a fin de optimizar la utilización de este. El consumo registrado en el ejercicio 2022 se sitúa en 2.631 Kg, lo que supone un 350% más con respecto al año anterior (585 Kg). Este incremento tan notorio se explica por la vuelta a la presencialidad de los empleados, que se incorporaron de forma progresiva a la oficina a partir de octubre de 2021, no existiendo por tanto un consumo comparable hasta los últimos 2 meses del año.

Consumo de Agua

El consumo total de agua de Legálitas en el ejercicio 2022 asciende a 2.330 m³, observándose un aumento muy significativo del nivel de consumo del 206,58% respecto al 2021 (760 m³), al igual que con el resto de consumos, consecuencia en mayor medida del fin definitivo de las medidas restrictivas implantadas a raíz la situación provocada por la COVID-19, que permitió la vuelta del personal a la oficina a partir del último trimestre del año 2021.

² Los consumos indicados hacen referencia al centro de trabajo de Pozuelo de Alarcón, donde se concentra la mayor parte de la actividad del Grupo en 2022.

Debido al escaso y adecuado consumo de agua, no se estima necesarias llevar a cabo iniciativas para el ahorro/reutilización de agua. A continuación se muestra el grafico del consumo mensual de agua medido en m³ de los dos últimos ejercicios:

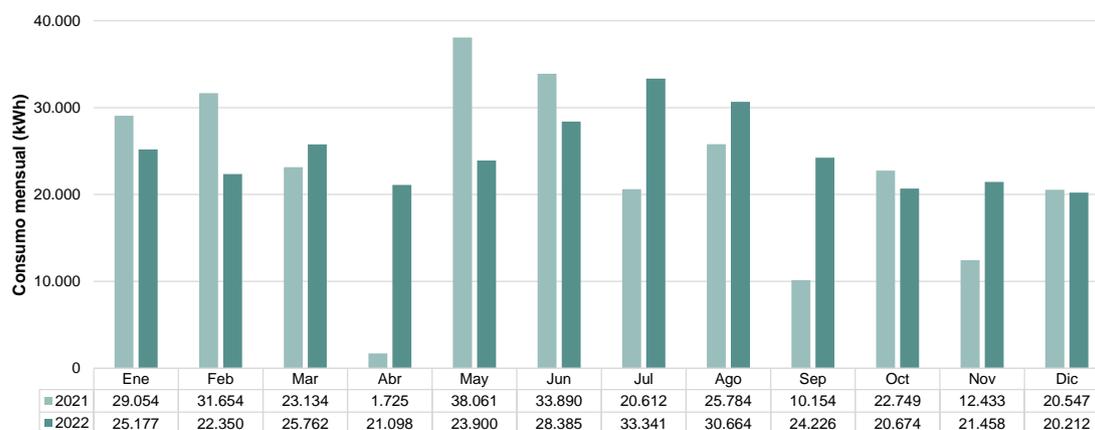


Consumo de energía y medidas para mejorar la eficiencia energética

En 2022, el consumo de electricidad de red de Legálitas se sitúa en 297.247 kw/h. Esta cifra representa un incremento del 4,10% con respecto al consumo registrado en el año anterior (285.540 kWh). El empleo de energías renovables dependerá del porcentaje utilizado por el proveedor de electricidad contratado por el grupo. En los últimos ejercicios se han realizado los esfuerzos necesarios para mejorar la eficiencia energética, como por ejemplo la instalación de alumbrado led de bajo consumo, revisiones periódicas de los sistemas de climatización y eléctrico.

Debido a la aplicación del modelo mixto de teletrabajo ha derivado en un mayor eficiencia de la gestión y el consumo energético.

A continuación, se muestra el grafico del consumo mensual de electricidad medido en kw/h de los dos últimos ejercicios:



Consumo de combustible

El consumo de combustible del grupo no resulta significativo. El grupo no dispone de calderas de combustión y la utilización de vehículos es meramente residual.

Cambio climático: emisiones, medidas tomadas y metas de reducción

Los niveles de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) producidos por las actividades del Grupo no resultan significativos y se encuentran fuera del alcance de las regulaciones en esta materia. Por este motivo, el Grupo no ha fijado metas de reducción de GEI. Para este Estado de Información No Financiera se ha realizado estimaciones de GEI en emisiones equivalentes de CO₂, tomando como base el cálculo proporcionado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. El grupo no realiza emisiones directas de alcance 1 (Consumo de combustibles fósiles en instalaciones fijas, en vehículos y maquinaria, Emisiones fugitivas de equipos de climatización y otros, Emisiones de procesos). Las emisiones indirectas de Alcance 2 derivadas del consumo eléctrico del edificio³ de la localidad de Pozuelo de Alarcón para el ejercicio 2022 han sido:

	t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS	-	-	-	0,00
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA	-	-	-	76,69
TOTAL	-	-	-	76,69

		kg CO ₂	g CH ₄	g N ₂ O	kg CO ₂ e
EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (ALCANCE 2)	Electricidad edificios	-	-	-	76.689,80
	Electricidad vehículos	-	-	-	0,00
	Calor, vapor, frío, aire comprimido	-	-	-	0,00
	SUBTOTAL	0,00	0,00	0,00	76.689,80
TOTAL	0,00	0,00	0,00	76.689,80	

AÑO DE CÁLCULO:	2022	0,0000	t CO ₂ e / EUROS
		0,0212	t CO ₂ e / m ²
		0,1140	t CO ₂ e / empleado

³ Obsérvese que está todo concentrado en este apartado, ya que Legálitas no dispone de vehículos de empresa ni fuentes de generación de calor, vapor, frío, etc. diferentes de la electricidad.

Protección de la biodiversidad

Las operaciones de Legálitas no se realizan en sitios de proximidad a áreas protegidas o adyacentes a zonas de alta biodiversidad o con existencia de especies protegidas. Estas condiciones hacen que la necesidad de preservación o restauración de hábitats sea inmaterial para las operaciones del Grupo.

Nuestro equipo

En Legálitas sabemos que las personas son el motor esencial de cualquier negocio y, por tanto, una pieza fundamental para alcanzar el éxito. En el ámbito de los recursos humanos, los mecanismos de gestión del Grupo se basan en la búsqueda constante del progreso y en la creación de una cultura corporativa de autodesarrollo orientada a generar circunstancias favorables para todos nuestros empleados que les permitan su evolución y crecimiento personal, profesional y humano.

La gestión del talento es un elemento clave en la estrategia del Grupo, que se esfuerza por atraer y retener a los profesionales más competentes, además de mantenerlos motivados haciéndoles sentir parte de una organización que les valora como personas y como profesionales.

El Grupo respeta firmemente el derecho de libre asociación sindical, de negociación colectiva y defiende que, en los procesos de reclutamiento, selección y promoción, los candidatos deben ser evaluados únicamente por su adecuación a las condiciones requeridas por el puesto de trabajo en cuestión.

Legálitas es una compañía joven pero claramente competitiva en el mercado y preparada para afrontar ágilmente los retos y cambios necesarios para adaptarse en cada momento al entorno social. Comenzada la desescalada de todas las medidas que se tomaron a raíz del COVID, la compañía se fue adaptando a cada una de las fases, consolidando diversos cambios las herramientas y protocolos de trabajo. Durante 2022 se han mantenido, y también se han implantado otros nuevos:

- El teletrabajo se ha hecho extensivo a la totalidad de la plantilla. En 2020 se suscribió acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el que se estableció el régimen de teletrabajo durante la pandemia, siendo extensivo este acuerdo a toda la plantilla. En 2022 se consolida el trabajo a distancia o teletrabajo firmando el acuerdo colectivo en el que se establece el marco regulador del trabajo a distancia o teletrabajo en el grupo Legálitas.
- Dentro del marco de nuevo acuerdo de teletrabajo, al igual que se venía haciendo, las áreas establecen los días de presencial y rotación de los equipos en las oficinas.

- El nuevo Portal de Empleados nos ha permitido automatizar la gestión de equipos, aprobación de ausencias, fichajes de empleados o la firma digital de documentación del empleado.
- Nuevo proceso de Onboarding a través del Portal del Empleado que permite automatizar el proceso de alta en la empresa, dar la bienvenida a las nuevas incorporaciones y firma de documentos. Además, se complementa con sesiones presenciales en las se concentran las formaciones iniciales.
- La formación a distancia ha tenido un papel relevante.
- Se han utilizado de forma intensiva las nuevas tecnologías para las relaciones entre los profesionales (reuniones, formaciones, foros de trabajo, etc.).
- Se han reforzado los sistemas de seguridad en materia de Protección de Datos y Seguridad de la Información con comunicaciones internas, formaciones iniciales en esta material y de reciclaje para el resto de la plantilla.

Empleo

Personal

A 31 de diciembre de 2022 el Grupo contaba con un total de 686 personas, lo que supone un incremento del 7,02% con respecto al ejercicio anterior (641 personas). A continuación, se indica la distribución de la plantilla por sexo, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2022 y a 31 de diciembre de 2021:

N.º de empleados por sexo		31.12.22		31.12.21	
Sexo	N.º de empleados	%	N.º de empleados	%	
Hombre	183	26,7	184	28,7	
Mujer	503	73,3	457	71,3	
Total	686	100,0	641	100,0	

N.º de empleados por edad		31.12.22		31.12.21	
Rango de edad	N.º de empleados	%	N.º de empleados	%	
18-30 años	79	11,5	66	10,3	
30-45 años	281	41,0	278	43,4	
46-60 años	309	45,0	281	43,8	
61-65 años	17	2,5	16	2,5	
Total	686	100,0	641	100,0	

N.º de empleados por clasificación profesional		31.12.22		31.12.21	
Clasificación profesional	N.º de empleados	%	N.º de empleados	%	
Directivo	39	5,7	29	4,5	
Mando intermedio	32	4,7	36	5,6	
Técnico	240	35,0	234	36,5	
Auxiliar	375	54,7	342	53,4	
Total	686	100,0	641	100,0	

Se han adaptado los datos de 2021 con objeto de permitir la comparabilidad con el nuevo criterio de clasificación.

Modalidades de contrato

En relación con la distribución del personal por modalidades de contrato, predominan los contratos indefinidos frente a los contratos temporales, con 651 y 35 empleados respectivamente a 31 de diciembre de 2022 (577 y 64 empleados respectivamente a 31 de diciembre de 2021). En este caso, los incrementos interanuales han sido del 12,82% para los contratos indefinidos y una reducción del -45,31% para los contratos temporales.

A continuación, se indica la distribución de la plantilla por modalidad de contrato, sexo, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2022 y a 31 de diciembre de 2021:

Modalidades de contrato por sexo		2022			2021		
Sexo	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	
Hombre	173	10	72	168	16	72	
Mujer	478	25	284	409	48	259	
Total	651	35	356	577	64	331	

Modalidades de contrato por edad		2022			2021		
Edad	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	
18 – 30 años	55	24	31	44	22	36	
30 – 45 años	272	9	152	254	24	141	
46 – 60 años	307	2	168	263	18	148	
61 – 65 años	17	-	5	16	-	6	
Total	651	35	356	577	64	331	

Modalidades de contrato por categoría profesional		2022			2021		
Categoría profesional	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	
Directivo	39	-	5	29	-	1	
Mando intermedio	31	1	2	35	1	3	
Técnico	226	14	82	223	11	74	
Auxiliar	355	20	267	290	52	253	
Total	651	35	356	577	64	331	

Se han adaptado los datos de 2021 con objeto de permitir la comparabilidad con el nuevo criterio de clasificación.

A continuación, se indica la distribución del promedio anual de tipos de contratos⁴ por, sexo, edad y categoría profesional de los ejercicios 2022 y 2021:

Modalidades de contrato por sexo		2022			2021		
Sexo	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	
Hombre	182,00	8,00	74,00	173,61	10,09	68,57	
Mujer	482,50	19,67	282,83	397,26	43,53	244,71	
Total	664,50	27,67	356,83	570,87	53,62	313,28	

Modalidades de contrato por edad		2022			2021		
Edad	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	
18 – 30 años	58,33	17,25	31,08	41,79	12,61	27,58	
30 – 45 años	279,50	8,33	154,83	247,04	24,90	135,48	
46 – 60 años	309,17	1,58	165,00	265,42	16,03	143,51	
61 – 65 años	17,50	0,50	5,92	16,62	0,08	6,70	
Total	664,50	27,67	356,83	570,87	53,62	313,28	

Modalidades de contrato por categoría profesional		2022			2021		
Categoría profesional	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	
Directivo	36,83	-	5,00	32,99	-	1,00	
Mando intermedio	33,42	1,83	2,50	36,27	0,59	3,67	
Técnico	236,42	10,50	82,92	220,50	10,41	75,05	
Auxiliar	357,83	15,33	266,42	281,10	42,62	233,56	
Total	664,50	27,66	356,83	570,86	53,63	313,28	

Se han adaptado los datos de 2021 con objeto de permitir la comparabilidad con el nuevo criterio de clasificación.

Despidos

En referencia a los cambios acontecidos en la plantilla, durante el ejercicio 2022 se han registrado un total de 41 despidos; un 19,61% menos que en 2021 (51 despidos). Las siguientes tablas muestran el número de despidos producidos en 2022 y 2021 por sexo, edad y clasificación profesional:

N.º de despidos por sexo		2022		2021	
Sexo	N.º de despidos	%	N.º de despidos	%	
Hombre	17	41,5	24	47,1	
Mujer	24	58,5	27	52,9	
Total	41	100,0	51	100,0	

⁴ Con objeto de aumentar la precisión de los datos, se ha modificado el método de cálculo del promedio anual de tipos de contratos, tomando en consideración para el EINF de 2022 el promedio diario (mensual en EINF 2021). Para mantener su comparabilidad, se han adaptado las cifras de 2021.

N.º de despidos por edad		2022		2021	
Edad	N.º de despidos	%	N.º de despidos	%	
18 – 30 años	4	9,8	14	27,5	
30 – 45 años	26	63,4	19	37,3	
46 – 60 años	11	26,8	17	33,3	
61 – 65 años	-	0,0	1	2,0	
Total	41	100,0	51	100,0	

N.º de despidos por categoría profesional		2022		2021	
Categoría profesional	N.º de despidos	%	N.º de despidos	%	
Directivo	-	0,0	1	2,0	
Mando intermedio	-	0,0	3	5,9	
Técnico	10	24,4	6	11,8	
Auxiliar	31	75,6	41	80,4	
Total	41	100,0	51	100,0	

Se han adaptado los datos de 2021 con objeto de permitir la comparabilidad con el nuevo criterio de clasificación.

Remuneraciones

En relación con la remuneración media del personal de Legálitas. La remuneración media total ha sido de 26,21 miles de euros en 2022 (25,60 en 2021), motivada fundamentalmente por la subida sobre el salario base marcada en el convenio. A continuación, se presentan las cifras correspondientes a los ejercicios 2022 y 2021, calculadas en base al salario bruto anual, por sexo, edad y clasificación profesional:

Remuneración media por sexo y por categoría profesional (m€) 2022							
Directivo		Mando intermedio		Técnico		Auxiliar	
H	M	H	M	H	M	H	M
88,41	71,11	49,34	38,00	28,17	24,76	17,20	17,26

Remuneración media por sexo y por categoría profesional (m€) 2021							
Directivo		Mando intermedio		Técnico		Auxiliar	
H	M	H	M	H	M	H	M
95,43	76,24	46,99	42,74	28,34	23,86	16,59	16,68

A continuación, se presentan las cifras correspondientes a la remuneración media total del personal de Legálitas a los ejercicios 2022 y 2021, calculadas en base al salario bruto anual, por sexo:

Remuneración media total (m€)			
2022		2021	
H	M	H	M
34,08	22,82	33,35	22,28

A continuación, se presentan las cifras correspondientes a la remuneración media total del personal de Legálitas a los ejercicios 2022 y 2021, calculadas en base al salario bruto anual, por categoría profesional:

Remuneración media por categoría profesional (m€)							
2022				2021			
Directivo	Mando intermedio	Técnico	Auxiliar	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Auxiliar
80,52	44,34	25,87	17,25	87,53	44,85	25,40	16,66

Se han adaptado los datos de 2021 con objeto de permitir la comparabilidad con el nuevo criterio de clasificación.

En términos generales, la remuneración media ha aumentado con respecto al ejercicio 2021, a continuación, se presentan las cifras correspondientes a la remuneración media por edad de los ejercicios 2022 y 2021.

Remuneración media por edad (m€)		
	2022	2021
Edad	Salario bruto anual	Salario bruto anual
18 – 30 años	18,32	16,17
30 – 45 años	24,40	23,32
46 – 60 años	29,35	29,44
61 – 65 años	24,45	23,99

De forma complementaria, la siguiente tabla informa la brecha salarial (medida como diferencia porcentual del salario bruto anual femenino respecto salario bruto anual masculino para cada categoría) existente para puestos de trabajo de características iguales o similares, a continuación, se presentan las cifras correspondientes a los ejercicios 2022 y 2021:

La brecha salarial Total del ejercicio 2022 es de 0,33 (0,33 en 2021).

Brecha salarial por clasificación profesional 2022				Brecha salarial por clasificación profesional 2021			
Directivo	Mando intermedio	Técnico	Auxiliar	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Auxiliar
0,20	0,23	0,12	0,00	0,20	0,09	0,16	-0,01

La remuneración total de la alta dirección asciende a 1.016.104,69 euros (880.804,49 euros en 2021), con una remuneración media de 135.684,28 euros (146.800,75 euros en 2021). Debido a la composición de la alta dirección de Legálitas en 2022 (año en el que una mujer forma parte) y con objeto de salvaguardar la información susceptible, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se omite la distribución por sexos y la brecha salarial de la remuneración media.

Los miembros del Consejo de Administración de la matriz del Grupo Legálitas (compuesto en su totalidad por género masculino⁵) han percibido en 2022 un importe de 120.000,00 euros (108.000,00 euros en 2021) en concepto de asistencia a Consejos, la remuneración media por este concepto ha sido de 40.000,00 euros en 2022 (7.714,29 euros en 2021)⁶.

Empleo de personas con discapacidad

Legálitas mantiene un firme compromiso con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. En materia de empleo de personas con discapacidad, el Grupo cumple con la normativa legal vigente, teniendo en su plantilla al menos un 2% del personal con algún tipo de discapacidad. El número medio de personas con discapacidad superior al 33% empleadas durante el ejercicio 2022 es de 15 (13 durante el ejercicio 2021). Además, colaboramos con Ilunion para la inclusión de personas con discapacidad dentro de la organización.

De igual modo Legálitas vela por la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad dando cumplimiento al RD 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Buen ejemplo de ello es el compromiso que viene mostrando el Grupo a través de la organización de diversas webinars y campañas de colaboración con Fundaciones como ONCE o A LA PAR.

El convenio de colaboración pretende promover y facilitar la inclusión social y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.

En este contexto y dentro de las limitaciones estructurales del edificio, Legálitas garantiza a su personal discapacitado, todas las medidas físicas y de accesibilidad necesarias.

Medidas para la desconexión laboral

Legálitas está siempre a la vanguardia de la tecnología e innovación y ahora es más importante que nunca que nuestros empleados y colaboradores puedan disfrutar de un tiempo de descanso de calidad.

⁵ En la Memoria Consolidada de los ejercicios 2022 y 2021 se muestra la composición del Consejo de Administración de Sitracon Spain S.L.

⁶ Los tres consejeros independientes perciben remuneración por asistencia al Consejo de Administración, los cinco consejeros restantes (ejecutivos y dominicales) no reciben remuneración alguna por dicho cargo.

La desconexión digital es beneficiosa tanto para las personas trabajadoras como para las organizaciones, ya que mejora la productividad, incrementa la creatividad, reduce el absentismo, aumenta la calidad del trabajo, promueve el benchmarking de empresa, favorece la conciliación, reduce el estrés y mejora el sueño y el descanso.

Por todo ello, en 2022 y 2021 se ha continuado actualizando con la Política de Desconexión Digital y se ha reforzado, manteniendo las medidas básicas ya implementadas, entre las que se encuentran:

- Establecer acciones formativas dentro de la jornada laboral.
- Día de descompresión tecnológica. Promocionar las reuniones físicas frente a la tecnología, espacios concretos en el centro de trabajo donde no se permita la entrada con dispositivos electrónicos.
- Correos diferidos. Postponer el envío de determinados correos que no tengan un carácter urgente.
- Medidas individuales. Desactivar las notificaciones o dejar mensajes automáticos de respuesta en los periodos en los que la persona se encuentra de vacaciones o desconectando.
- Impulsar acciones enfocadas a concienciar y sensibilizar a los empleados y especialmente a los directivos, en el respeto al derecho a la desconexión digital, para evitar el riesgo de la fatiga informática y tecnológica.

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

El personal empleado por Legálitas opera mediante distintas formas de organización del tiempo de trabajo que varían en función del departamento y la categoría profesional.

Los empleados de los Centros de Atención de Llamadas trabajan con turnos continuos de mañana y tarde con los tiempos de descanso establecidos en función de la jornada de trabajo. En el caso del personal de estructura, se organiza mediante turnos partidos con media hora, una hora o dos horas para almorzar. Finalmente, el personal de áreas staff dispone de horario flexible y partido con un tiempo de una hora para el almuerzo.

A continuación, se indica la distribución de la plantilla al cierre de los ejercicios 2022 y 2021 por tipo de jornada de trabajo detallada por sexo, edad y clasificación profesional:

Empleados por tipo de jornada y por sexo				
	31.12.22		31.12.21	
Sexo	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Hombre	111	72	112	72
Mujer	219	284	198	259
Total	330	356	310	331

Empleados por tipo de jornada y por edad				
	31.12.22		31.12.21	
Edad	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
18 – 30 años	48	31	30	36
30 – 45 años	129	152	137	141
46 – 60 años	141	168	133	148
61 – 65 años	12	5	10	6
Total	330	356	310	331

Empleados por tipo de jornada y por clasificación profesional				
	31.12.22		31.12.21	
Categoría profesional	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Directivo	34	5	28	1
Mando intermedio	30	2	33	3
Técnico	158	82	160	74
Auxiliar	108	267	89	253
Total	330	356	310	331

Se han adaptado los datos de 2021 con objeto de permitir la comparabilidad con el nuevo criterio de clasificación.

Medidas para facilitar la conciliación familiar-laboral

El Grupo cuenta con una política para fomentar el equilibrio entre la vida familiar y laboral de los empleados, en la práctica existen determinadas medidas implantadas para la conciliación familiar-laboral de los empleados, tales como:

- Teletrabajo.
- Horarios flexibles.
- Permiso retribuido para mujeres embarazadas quince días previos a dar a luz.
- Permiso retribuido para asistir con los hijos, padres y familiares hasta segundo grado a consulta médica.

Absentismo

En 2022, se han registrado un total de 62.548 horas de absentismo laboral. El aumento con respecto al dato registrado en el ejercicio anterior asciende al 11,59% (56.051 horas en 2021).

Salud y seguridad

Para Legálitas, la salud y seguridad de la plantilla es un aspecto de vital importancia. Por ello, la organización trabaja a diario por mejorar la calidad de vida de todos los profesionales, procurándoles las condiciones apropiadas para su confort en un entorno laboral estable y de calidad.

Durante el ejercicio 2022 se han registrado un total de seis accidentes de trabajo, de los cuales uno ha sido sin baja médica y cinco con baja médica (ocho accidentes de trabajo, de los cuales cuatro han sido sin baja médica y cuatro con baja médica en 2021). Los accidentes registrados han afectado únicamente a mujeres (siete mujeres y a un hombre en 2021). Respecto a los accidentes con baja médica, cuatro de ellos se han producido in itinere (los cuatro casos mencionados en 2021 se produjeron in itinere). No se han registrado accidentes con pérdidas de vida. Asimismo, cabe señalar que en los ejercicios 2022 y 2021 no se han registrado ningún caso de enfermedad profesional. Los indicadores de frecuencia, incidencia y gravedad han sido:

Cálculos	2022	2021
Índice de frecuencia	5,86	6,32
Índice de incidencia	0,87	1,23
Índice de gravedad	0,13	0,07

Cálculos	2022		2021	
	H	M	H	M
Índice de frecuencia	-	8,18	2,64	7,90
Índice de incidencia	-	1,19	0,53	1,52
Índice de gravedad	-	0,17	-	0,10

Formulas empleadas para la obtención de los índices:

$\text{Índice de Frecuencia} =$	$\frac{N.^{\circ} \text{ de Accidentes}}{N.^{\circ} \text{ de horas Trabajadas}}$	$\times 10^6$
$\text{Índice de Incidencia} =$	$\frac{N.^{\circ} \text{ de Accidentes}}{N.^{\circ} \text{ de Trabajadores}}$	$\times 10^2$
$\text{Índice de Gravedad} =$	$\frac{N.^{\circ} \text{ de días de Baja}}{N.^{\circ} \text{ de horas Trabajadas}}$	$\times 10^3$
$\text{Duración Media de las Bajas} =$	$\frac{N.^{\circ} \text{ de días de Baja}}{N.^{\circ} \text{ de Accidentes}}$	

Con el fin de reducir los riesgos ocupacionales y prevenir las lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo y promover unas condiciones de trabajo seguras y saludables, cada una de las empresas del Grupo cuenta con su propia Política de Salud y Seguridad Laboral, Plan de Prevención de Riesgos, Informe anual de Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad preventiva.

En diciembre de 2022, se ha actualizado la Política de Seguridad y salud en el trabajo que afecta a todas las empresas del Grupo. Con fecha de 30 de diciembre de 2022 se registró telemáticamente la constitución del Servicio de Prevención Mancomunado para todas las empresas del grupo en el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el trabajo de la comunidad de Madrid.

Relaciones con los trabajadores

El diálogo con los empleados en Legálitas se organiza mediante un Comité de Empresa cuyo funcionamiento se rige por la norma legal vigente. Anualmente se negocia un acuerdo colectivo en el que se establecen determinadas mejoras con respecto al convenio colectivo de aplicación. En este sentido, el 100% de la plantilla se rige por las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos en la Comunidad Autónoma de Madrid. En diciembre de 2021 se firmó Acuerdo de Mejora de Convenio, que estará vigente hasta 31 de diciembre de 2024.

El Comité de Seguridad y Salud de Legálitas se rige en los términos previstos en los artículos 38 y 39 de la ley de prevención de riesgos laborales 31/1995. Este comité se reunió trimestralmente durante el año 2022 (Convocatorias de Marzo/Junio/ Septiembre/Diciembre) como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. El Comité está formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participaron, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa. Como aspectos a destacar en el año 2022 respecto a las cuestiones en materia de seguridad y salud que se han llevado a este comité caben destacar:

- Comité de SYS Junio 2022: Cambio del interlocutor en materia de prevención de riesgos por Jubilación del anterior responsable en prevención.
- Comité de SYS Septiembre de 2022:
 1. Planteamiento de propuesta de constitución de Servicio de Prevención Mancomunado para las empresas del grupo Legálitas
 2. Cambios en los miembros del equipo de emergencias y realización del simulacro de emergencias en el centro de Pozuelo de Alarcón en el mes de octubre.
 3. Formación en el uso y manejo del desfibrilador (Desa)

- Comité de SYS Diciembre de 2022:
 1. Aprobación por parte de los miembros del comité de seguridad y salud de la constitución del servicio de Prevención Mancomunado.
 2. Revisión por parte del comité de seguridad y salud de la política en materia de prevención de riesgos laborales y del borrador del plan de prevención para el 2023.

Legálitas cuenta con un Comité de Empresa que participa activamente en los acuerdos que tienen que ver con las relaciones laborales, al igual que el Comité de Seguridad, configurado por representantes de los trabajadores y de la empresa, y que lidera las acciones encaminadas a mejorar las condiciones de seguridad de los empleados.

Adicionalmente, Legálitas realiza periódicamente acciones transversales informativas y colaborativas entre los empleados, como por ejemplo las encuestas que lleva a cabo el departamento de Comunicación con el objetivo de que las acciones y actividades que promueve respondan cada vez más a las inquietudes y motivaciones de los empleados, tanto en voluntariados y acciones sociales, como en actividades lúdicas organizadas por la empresa. Otros ejemplos son las reuniones de managers o la reunión trimestral que mantiene el CEO con los empleados para informar de los resultados del Grupo,

Formación

Legálitas considera la formación como un factor clave en el desarrollo estratégico y un compromiso con sus trabajadores. Por ello, anualmente se ejecuta un Plan de Desarrollo Profesional y Formación pactado con la representación sindical y parcialmente subvencionado por la Fundación FUNDAE, en el que se recogen por una parte acciones de formación continua encaminadas a reciclar a los trabajadores para el óptimo desarrollo de sus funciones, y por otra se promueve una formación encaminada a la multifunción y al desarrollo de carrera.

Los objetivos del plan consisten en descubrir y potenciar el talento entre los empleados, ayudar a enfocar la formación en preparar a los profesionales para asumir una mayor responsabilidad dentro del Grupo. Finalmente, el plan pretende poner de manifiesto las posibilidades de desarrollo profesional en el desempeño del propio puesto de trabajo.

El Plan de Formación se elabora anualmente desde el área de Recursos Humanos en coordinación las diferentes áreas y departamentos, estableciendo las necesidades formativas de la empresa, en función de los requerimientos, exigencias y necesidades detectados. Asimismo, el área de Recursos Humanos se encarga de la gestión y evaluación del plan, así como cualquier tipo de acción formativa que implique la asistencia o participación del personal de la empresa. Concretamente, se distinguen tres tipos de formación:

- Directiva: Consiste en el desarrollo de competencias y habilidades de gestión técnica y de dirección de equipos humanos.
- Técnica: Es la formación que permite la adecuación permanente a las demandas específicas de cada puesto de trabajo.
- Instrumental: Formación de idiomas, tecnologías de la información, negociación, etc.

A su vez, cada uno de estos tipos de formación se puede llevar a cabo bajo distintas modalidades:

- Interna: Formación que realizan los miembros de la plantilla de Legálitas a sus compañeros.
- Externa: Formación que realizan profesionales externos a la organización. Esta modalidad se realizará en el caso de que la interna no sea posible o cuando la externa implique un valor añadido sustancial.
- Online: A través de los medios digitales, sin requerir la presencia física de los empleados.
- Presencial: Formación que requiere necesariamente la asistencia del empleado.

Durante el ejercicio 2022 se han impartido un total de 6.115 horas de formación bonificada, un 24,04% más que en el ejercicio anterior (4.930 horas). A continuación, se indica el desglose por categoría profesional:

Horas de formación por categoría profesional	31.12.22	31.12.21
Directivo	1791	678
Mando intermedio	462	533
Técnico	2482	2.617
Auxiliar	1380	1.102
Total	6.115	4.930

Se han adaptado los datos de 2021 con objeto de permitir la comparabilidad con el nuevo criterio de clasificación.

Además de la formación bonificada, durante el ejercicio de 2022 se han impartido 11.686 horas de formación no bonificada.

Igualdad de oportunidades

Legálitas promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre ellos. Igualmente, promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.

En 1 de enero de 2021 se implantó el Plan de Igualdad para el Grupo Legálitas y presentó ante el organismo competente, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

A lo largo de 2022 y 2021 se han llevado a cabo varias de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad. La Comisión de Igualdad se ha reunido en 2 ocasiones (3 ocasiones en 2021) y en las reuniones se han compartido las acciones que se han puesto en marcha, así como las previstas para los siguientes períodos. También se ha compartido con la Comisión la información sobre el registro salarial correspondiente al ejercicio 2021.

En 2022 se ha validado, comunicado y publicado un nuevo protocolo de acoso que está disponible para toda la plantilla en intranet.

El Grupo, consciente de que la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, ha asumido el compromiso para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la organización, siguiendo las directrices que marca la legislación vigente y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A partir de la realización del diagnóstico de la situación del Grupo en materia de igualdad entre hombres y mujeres, se han establecido diversos objetivos con sus correspondientes acciones para poder lograrlos. Los objetivos son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa.
- Mantener la objetividad y la no discriminación en los sistemas de promoción y ascensos.
- Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.
- Mantener el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.
- Garantizar, mejorar y adaptar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para evitar la discriminación por razón de sexo y fomentar y difundir la corresponsabilidad familiar.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Garantizar que los medios de comunicación internos y sus contenidos sean accesibles a toda la plantilla.
- Actualizar y difundir el vigente protocolo de acoso.

Además, el Grupo rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales, promoviendo medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se consideren necesarias. En este sentido se pronuncia el Código Ético de la entidad, vigente desde el año 2016.

De igual modo Legálitas vela por la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad dando cumplimiento al RD 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Buen ejemplo de ello es el compromiso que viene mostrando el Grupo a través de la organización de diversas webinars y campañas de colaboración con Fundaciones como ONCE o A LA PAR (ver más detalle en el apartado de *Implicación con la sociedad*).

Respeto de los derechos humanos

Legálitas considera a las personas como el factor esencial de su negocio. Por ello, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Declaración de los Principios Fundamentales de Derecho en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En relación con lo anterior, el Código Ético indica que el comportamiento de la organización se adecúa a los principios fundamentales de la Carta Internacional de Derechos Humanos y a los diez principios básicos del Pacto Mundial de Naciones Unidas en relación con los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Tal y como establece el Código Ético, en Legálitas se fomenta la buena praxis en relación con el trato dado a los seres humanos respetando siempre su dignidad, así como los derechos inherentes a su persona. En particular, el Grupo manifiesta un pleno rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva.

Además, el Código Ético estipula que debe primar el compromiso con la promoción de prácticas comerciales que sean transparentes y respeten los derechos de las minorías étnicas, así como el rechazo al trabajo infantil y a cualquier otra forma de explotación laboral.

Todos los empleados, profesionales colaboradores o entidades terceras tienen acceso al Código Ético para trasladar cualquier asunto relacionado con los principios éticos o los valores de las Compañías del Grupo que puedan verse vulnerados. Para ello pone a disposición de todos ellos, tanto a través de la intranet como de la extranet, el Código Ético y la dirección e-mail del canal de comunicaciones o Canal Ético (canal.etico@legalitas.es) que es accesible desde cualquier lugar, las 24 horas del día, los 365 días del año.

En relación con lo anterior, en 2022 y 2021 no se han registrado denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.

Lucha contra la corrupción y el soborno

Corrupción y soborno

Para Legálitas la integridad, la legalidad y la transparencia son elementos clave en virtud de su importancia en relación con los grupos de interés, lo que se refleja en su cultura empresarial, basada en una conducta ética e íntegra.

A fin de prevenir los riesgos que pudieran comprometer la integridad y la transparencia de la organización y atenuar el grave perjuicio que podrían ocasionar a nivel económico y reputacional, el Grupo, en su Código Ético incluye medidas concretas para la prevención del soborno y la corrupción. Prohíbe a sus profesionales el ofrecimiento o realización de forma directa o indirecta, de pago en efectivo, especie o cualquier otra clase de beneficio, a cualquier persona física o jurídica, al servicio de cualquier entidad, tanto pública como privada, con la intención de:

- Obtener o mantener de forma ilícita cualquier negocio o ventaja para Legálitas.
- Que dicha persona física o jurídica abuse de su influencia, real o aparente, para obtener ilícitamente de cualquier entidad, pública o privada, cualquier negocio o ventaja para Legálitas.

Así pues, salvo que medie autorización expresa, no se permite la realización de regalos, invitaciones o atenciones a empleados o directivos de otras empresas que superen los estándares de cortesía imperantes en el mercado y que se contienen en la norma de Tratamiento de regalos y hospitalidades a efectos de Compliance del Grupo. Durante el ejercicio 2022 se ha efectuado una revisión de actualización de la Política de regalos y cortesías, vigente en las Compañías del Grupo desde 2017.

En 2016 el Consejo de Administración aprobó un Plan de Prevención de la Responsabilidad Penal, que contempla en su mapa de riesgos los delitos de corrupción y soborno. En el mes de mayo de 2022 los riesgos penales, integrados ya en la matriz de riesgos globales, fueron revisados, diseñándose un nuevo mapa específico de riesgos penales, así como la metodología de control de estos. El seguimiento de dicho plan está encomendado al responsable de Cumplimiento Normativo (Compliance Officer), en cuya labor cuenta con la asistencia del Comité de Cumplimiento Normativo. Hasta la fecha no se ha detectado ninguna incidencia en relación con el mapa de riesgos penales.

Prevención del Blanqueo de capitales

En relación con la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, el Código Ético establece lo siguiente: Legálitas, en la medida en que se considere sujeto obligado en virtud de lo establecido en la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, se compromete a evitar cualquier colaboración con personas y/o entidades que pueda tener como fin el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo, y a respetar la normativa interna y protocolos de actuación establecidos en dicha materia.

Asimismo, es objetivo del Grupo controlar que el personal de la entidad no proponga, promueva o facilite operaciones mercantiles, comerciales o de cualquier otra naturaleza cuando conozcan o tengan fundadas sospechas de que su finalidad sea introducir en el sistema económico fondos procedentes de actividades delictivas ocultando su origen.

Además, no se permite la posesión, utilización o transmisión de bienes que tengan su origen en actividades delictivas. Tampoco se permitirá la realización de actividades que animen a recoger, distribuir o suministrar fondos para financiar actos y/u organizaciones terroristas.

Todo el personal de Legálitas que observe indicios de pagos irregulares, blanqueo de capitales o financiación del terrorismo deberá dirigirse al Compliance Officer o al Comité de Cumplimiento Normativo a través de los canales internos establecidos. En el mes de diciembre de 2022, el Consejo de Administración, aprobó la actualización del Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales, vigente desde el año 2017.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

El importe total de las aportaciones efectuadas por Legálitas en el ejercicio 2022 asciende a 40.000 euros, en el ejercicio anterior la aportación fue de 10.000 euros.

Concretamente, dichas aportaciones se han destinado a la Fundación Legálitas creada para ayudar a los colectivos de personas indefensas o carentes de atención social, en situación de víctimas o perjudicados por hechos objeto de tratamiento jurídico. El objetivo principal de la Fundación Legálitas es proporcionar apoyo legal a colectivos desfavorecidos, centrandose su atención en los menores, mediante la colaboración con Instituciones que vienen haciendo una gran labor en este sentido.

Implicación con la sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible

La interacción de Legálitas con las comunidades locales y con los grupos de interés en general se basa en la responsabilidad, demostrando siempre un comportamiento y una actuación responsable, debiendo tener muy presente la posibilidad de generar un retorno social derivado de su actividad empresarial.

En este sentido, el Grupo desarrolla su compromiso social a través de la Fundación Legálitas que desarrolla actividades de patrocinio, mecenazgo, acción social y sensibilización de los problemas sociales actuales en colaboración con otras instituciones.

La Fundación Legálitas se creó en 2011 como una acción de responsabilidad social corporativa y con la vocación de ayudar a los colectivos más vulnerables de la sociedad y de manera singular a los menores. El objetivo principal de la entidad consiste por un lado en contribuir al desarrollo y la modernización de la normativa legal en el ámbito de la protección del menor – especialmente en lo que se refiere a su acceso a las nuevas tecnologías y de la comunicación – y por otro prestar apoyo legal a los menores y sus padres. Los ámbitos de trabajo de la Fundación son los siguientes:

- Acciones de formación a diferentes colectivos relacionados con la educación de los menores y su relación con las nuevas tecnologías (padres, profesores, educadores sociales, monitores, etc.).
- Realización de informes jurídicos sobre el marco legal relacionado con la protección del menor en general, y en especial con los menores y las nuevas tecnologías.
- Colaboración con asociaciones y organizaciones que tengan entre sus objetivos principales la defensa integral del menor, especialmente creando sinergias que defiendan las buenas prácticas en la utilización de las nuevas tecnologías y redes sociales.

- Labor de denuncia social en casos de manifiesto desamparo en aspectos concretos, tales como el *ciberbullying*, usurpaciones de identidad o victimización del menor en los procesos judiciales, entre otros.

Con fecha de 22 de septiembre, en una reunión del Patronato de la Fundación y el Comité de Dirección de Legálitas S.L., se acordó un cambio en los fines de la Fundación de tal modo que a partir de 2023 sean estos:

1. PROMOVER LA CULTURA DEL ASESORAMIENTO JURÍDICO PREVENTIVO, mediante el fomento del conocimiento de los derechos y deberes de los ciudadanos, dentro de marco constitucional.
2. MEJORAR EL ACCESO DE LOS CIUDADANOS A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, a través de la promoción de la utilización de la tecnología de vanguardia en el ámbito legal para agilizar y optimizar los servicios jurídicos que prestan las administraciones públicas y operadores jurídicos.
3. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN, colaborando en el desarrollo de la estrategia medioambiental, social y de gobernanza de la compañía (estrategia ASG).
4. MEJORAR EL BIENESTAR DE LOS CIUDADANOS, cooperando, en el ejercicio de nuestra responsabilidad social corporativa, con las administraciones públicas, empresas y fundaciones que fomenten el apoyo a los colectivos más vulnerables de la sociedad en cuantas acciones contribuyan.

Entre los proyectos impulsados por la Fundación durante los ejercicios 2022 y 2021, destacan los siguientes:

- La Fundación Legálitas se sumó al movimiento de ayuda que se ha desencadenado a raíz de la invasión rusa a Ucrania. Por este motivo, puso a disposición de los afectados un número de teléfono **(91 422 81 12)** en el que **atender de manera gratuita todas las dudas de carácter legal** que podrían formular, tanto los ciudadanos españoles que necesiten asesoramiento para ayudar a refugiados, acogerlos en domicilios, ofrecer trabajo, enviar dinero o cualquier otra cuestión que contenga algún componente legal, como los propios ucranianos que quieran venir a España, o ya estén aquí, y necesiten disipar sus dudas legales al respecto.

En este sentido, desde Legálitas se dispuso un equipo de abogados a disposición de la fundación, pertenecientes a diferentes departamentos, para que fuesen quienes atendiesen las consultas que pudieran producirse. Las principales inquietudes que se han recogido e identificado están relacionadas con el mecanismo de protección temporal para los refugiados puesto en marcha por la Unión Europea, así como la ampliación de medidas dictadas por el propio Gobierno español para aumentar el número de colectivos beneficiados.

- **Fundación ONCE y Fundación Legálitas** reforzaron en este año su compromiso con la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad a través de la renovación del Convenio Marco de Colaboración existente entre ambas entidades.

Dicha renovación tuvo lugar el 23 de marzo, en la sede de Fundación ONCE en Madrid, donde **José Luis Martínez Donoso**, director general de esta entidad, y **Juan Pardo Calvo**, director general Corporativo de Legálitas, fueron los encargados de suscribir el acuerdo, que consideraron fructífero y positivo.

El convenio de colaboración pretende promover y facilitar la inclusión social y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.

- **La Fundación Legálitas y la Fundación ONCE**, presentaron, en el mes de mayo, la campaña de sensibilización '**Ciudades accesibles, ciudades más humanas**', una iniciativa que pone de manifiesto las dificultades sobre movilidad y accesibilidad que tienen los ciudadanos, especialmente las personas con discapacidad.

En concreto, se desarrollaron tres encuentros en los que se debatieron temas como "Movilidad y Accesibilidad en las comunidades de propietarios", "Movilidad y Accesibilidad en la Vía pública", y "Movilidad y Accesibilidad en el Ocio y Cultura".

Con las conclusiones de estos tres eventos se elaboró un documento de conclusiones y recomendaciones que se trasladó a los distintos actores sociales y medios de comunicación.

La accesibilidad universal es la condición que deben cumplir todos los entornos para que sean transitables por todas las personas en condiciones de seguridad, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Algo por lo que deben velar todos aquellos responsables de legislar, de acuerdo con los criterios marcados por la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

En este sentido, Fundación ONCE y Fundación Legálitas abogan por la defensa de este derecho universal, poniendo en marcha esta campaña orientada a mostrar los principales escenarios con los que las personas se encuentran en su día a día, fundamentalmente en tres aspectos: la vía y el transporte público, las comunidades de vecinos y el ocio y la cultura.

Bajo estas premisas, la campaña 'Ciudades accesibles, ciudades más humanas' desarrolló **tres webinar**, en los que abordó estos asuntos con la participación de expertos legales, representantes de asociaciones y fundaciones y de distintas administraciones públicas responsables de la ejecución de estos proyectos.

Como complemento a estas sesiones, se elaboró **una colección de videos en formato animado**, en los que se muestra esta problemática adaptada a un lenguaje amable y simpático, con el que visualizar distintas situaciones reales en las que la accesibilidad está ausente de manera universal. Los videos están protagonizados por los conocidos personajes de la serie 'On Fologüers' de Fundación ONCE.

La campaña tuvo una amplia repercusión en Internet y redes sociales, habiendo logrado en conjunto **más de 488 mil reproducciones de sus videos**, impactando en más de 770 mil ocasiones y sumando un total de 35 mil interacciones con los contenidos propuestos.

- Fundación Legálitas y Fundación ONCE celebraron el primer webinar sobre **"Accesibilidad y movilidad en la vía pública: ¿Una carrera de obstáculos?"**, donde se abordaron diversas cuestiones relativas a las barreras y dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables cuando transitan o circulan por los espacios públicos.

Durante el webinar, se puso de manifiesto que todos los ciudadanos tienen el **mismo derecho a gozar de entornos accesibles en igualdad de condiciones**. Por ello, es fundamental que las ciudades y pueblos se diseñen y construyan acorde a sus necesidades diarias. En este sentido, se destacó que en los últimos años ha habido un gran avance normativo y práctico gracias a la **eliminación de barreras arquitectónicas**, pero sigue siendo insuficiente.

Los expertos señalaron que formar y educar son dos ingredientes clave para que los profesionales puedan realizar **diseños inclusivos en los que prime la accesibilidad**. Lo que se busca ahora es cambiar el concepto de *smart cities* por el de *smart human cities*, es decir, aquellas en las que se dé la convivencia entre las diferentes actividades cotidianas, actores y otros elementos como los medios de transporte.

La ponencia estuvo conformada, a su vez, por Carlota Zapata, del departamento de Derecho Administrativo de Legálitas; José Luis Borau, jefe de Accesibilidad al Medio Físico de la Dirección de Accesibilidad de la Fundación ONCE; y Fernando Minaya, responsable de Movilidad de la Fundación para la Seguridad Vial FESVIAL.

- El segundo webinar de la campaña “Ciudades accesibles, ciudades más humanas”, se centró en el **“Ocio y cultura inclusivos”** y en las barreras a las que se tienen que enfrentar las personas con discapacidad tanto física como intelectual. El ocio es un derecho universal para todos los ciudadanos, especialmente para aquellos que tienen algún tipo de discapacidad.

Las administraciones deben asegurar el acceso a la cultura en igualdad de condiciones ya que es un elemento fundamental para el desarrollo de las personas con discapacidad. Poco a poco, empresas y organizaciones son cada vez más conscientes de la accesibilidad e inclusión y, por ello, han introducido numerosos cambios en favor de este sector de población, como la creación de páginas web intuitivas o la incorporación del lenguaje braille en los envases de diferentes productos.

La sesión contó con la participación de Araceli Durán, abogada del departamento de Consumo de Legálitas; Blanca Rosillo Nieves, directora del Área Social y Medioambiental de Casa Encendida; y Mercè Luz, jefa del departamento de Cultura y Ocio en la dirección de Accesibilidad e Innovación de la Fundación ONCE.

- El tercero de los webinar de la campaña **“Ciudades accesibles, ciudades más humanas”** trató sobre la **Accesibilidad en las Comunidades de propietarios**. El objetivo fue reflexionar sobre la importancia que tienen la **accesibilidad y movilidad** para las personas con discapacidad en todos los entornos cotidianos.

La inclusión real no puede darse si no se asegura una vía pública, ocio y cultura accesibles para todos los ciudadanos. El webinar **“Accesibilidad en las comunidades de propietarios: Una necesidad urgente”** ha abordó otra cuestión que no se puede pasar por alto y es cómo las personas con discapacidad conviven en las comunidades de propietarios. Según un estudio del CERMI, más de 100.000 personas carecen de la posibilidad de entrar o salir de su vivienda con total normalidad. Además, tienen constantes problemas en hacer las gestiones más cotidianas como es ir al hospital o a su centro de día.

La sesión contó con la participación de Celestino Fernández, abogado de Legálitas; Francisco Javier Fernández Cremades, técnico del departamento de Accesibilidad al Medio Físico de la Dirección de Accesibilidad Universal Ilunion; Juan López-Asiain, arquitecto y responsable del gabinete técnico del Consejo General de la Arquitectura Técnica de España;

Con sus exposiciones, se puso en valor la necesidad de enfocar los edificios hacia las personas. Esto se consigue eliminando no solo las barreras arquitectónicas clásicas, sino también aquellas que pasan desapercibidas pero que dificultan la movilidad de sus residentes, como la iluminación o señalización. Ahora, lo que se debe pedir es solidaridad y sensibilidad ya que la accesibilidad nos beneficia a todos.

Promovidos por Legálitas y la Fundación ONCE, durante el año 2021 se celebraron los “Desayunos Jurídicos”, una serie de encuentros virtuales con el objetivo de compartir impresiones y analizar diferentes asuntos de interés para los ciudadanos y el mundo del Derecho: “La brecha digital. Una educación para tod@s en tiempos de COVID”, “Empleo inclusivo: el teletrabajo y los nuevos escenarios de conciliación en tiempos del COVID”, “La ética de los datos: algoritmos inclusivos”, “La accesibilidad universal como requisito clave en el derecho a la vivienda”, “El ingreso mínimo vital, un reto y una oportunidad”, “Sostenibilidad y cambio climático: Impacto en el sector social y en las personas con discapacidad” y “Actualidad de los delitos de odio”.

- *En Mayo la **Fundación Legálitas y Fundación A LA PAR** firmaron un Convenio Marco de Colaboración con el que ambas se comprometieron a desarrollar diversas actividades destinadas a la mejora de la participación de las personas con discapacidad intelectual en nuestra sociedad. Este acuerdo tiene una duración de un año y se renovará anualmente de forma automática.

Almudena Martorell Cafranga, presidenta de la Fundación A LA PAR, y **Juan Pardo Calvo**, presidente de la Fundación Legálitas, formalizaron la unión el 13 de mayo de 2022 en la sede de A LA PAR en Madrid.

Fundación A LA PAR es una entidad sin ánimo de lucro cuyo objetivo principal se centra tanto en la **formación ocupacional y profesional de personas con discapacidad**, como en su inserción laboral. Asimismo, promueve la creación de empleo y el ejercicio de programas y otras acciones encaminadas a la sensibilización, investigación y expansión de conocimientos en el ámbito de la discapacidad y de las personas en riesgo de ser socialmente excluidas.

- En el mes de noviembre la **Fundación Legálitas** y la **Policía Nacional** lanzaron su nueva campaña de sensibilización “**Si no es seguro, no es comercio**”. El objetivo es impulsar el normal desarrollo de la actividad comercial e informar sobre algunas de las infracciones más comunes a las que se pueden enfrentar los ciudadanos cuando hacen sus compras online.

Con esta campaña también se persigue que los consumidores conozcan sus derechos y cuenten con todas las herramientas necesarias para poder participar en su propia seguridad.

A su vez, consta de **cinco videos** recogidos en la página web www.sinoessegurooescomercio.com. Todos ellos representan situaciones recurrentes y potencialmente delictivas a las que los usuarios se enfrentan en su actividad online diaria. Cada “problema” lleva asociada información de concienciación para despertar el espíritu crítico del ciudadano a la hora de tomar decisiones sobre tales situaciones.

El acto, se celebró en el Complejo Policial de Canillas (Madrid), y contó con la presencia de **Francisco Pardo Piqueras**, director general de la Policía; **Luis del Pozo**, consejero delegado de Legálitas.

Esta iniciativa forma parte del acuerdo entre dos instituciones que llevamos varios años colaborando y realizando **campañas de sensibilización destinadas a distintos colectivos** mediante acciones en redes sociales o sesiones presenciales en entornos educativos. Para la Fundación Legálitas, esta acción da continuidad a la labor que realiza, a través de campañas de sensibilización dirigidas a distintos colectivos, con la intención de promover el concepto de **abogacía preventiva** entre la sociedad.

- Donación material escolar colegios Marrakech.

En noviembre, Legálitas destinó recursos para que una trabajadora pudiera participar en el “Pandaraid” cuyo objetivo era llegar a Marrakech en Seat Panda y llevar víveres y material escolar a colegios que lo necesiten. Legálitas aportó dinero para comprar material escolar.

- Maratón de Marraquech, Asisa.

Para fomentar las actividades cardiosaludables y la participación de los trabajadores en ellas, inscribimos a una abogada en el reto #CorreconAsisa 2023: la Maratón de Marrakech quien, durante tres meses, realizó una preparación específica de entrenamientos, dieta, etc., junto a corredores de otras empresas para llegar a competir en óptimas condiciones.

- Acciones fomento cardiosaludable: senderismo, carrera corazón, pádel...

En la misma línea de fomento de acciones de participación de los trabajadores y el fomento de la vida cardiosaludable, se organizaron diferentes actividades:

- Salida a la montaña, senderismo por el pantano del Atazar
- Participación de trabajadores y sus familias en la “Carrera del Corazón” en la Casa de Campo de Madrid.
- El Torneo Legálitas de pádel en el formato “todos contra todos” que facilitó la interrelación de los trabajadores.

- Campaña alimentos, voluntariado.

Colaboramos con la Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL) en la recolecta de donaciones que tuvo lugar este año, mediante la incorporación de voluntarios y la recogida de donaciones económicas a través de una web proporcionada por la organización.

- Recogida juguetes, pajes mágicos, voluntariado 2022 y 2021.

Los trabajadores trajeron un año más los juguetes nuevos o usados, pero en buenas condiciones, que tenían en sus casas, con la intención de ser entregados a niños de familias sin recursos a través de la fundación Kelisidina.

Algunos trabajadores participaron como voluntarios en la recogida y clasificación de estos, en los almacenes de la fundación receptora de las donaciones.

También, otro grupo de trabajadores colaboró en la acción "Pajes Mágicos" en la que compraron regalos a niños que, previamente, nos hicieron llegar sus cartas a los Reyes Magos.

- Donación sangre.

Un año más, en colaboración con Cruz Roja, un autobús se desplazó a las instalaciones de Legálitas para recibir la visita de los trabajadores que quisieron acercarse a donar sangre.

- Donación cestas Kelisidina 40 unidades.

Destinamos el sobrante de las cestas de Navidad, a la fundación Kelisidina, para que repartieran los productos entre las familias que pudieran necesitarlo.

- Sorteo ONCE.

Con la intención de colaborar con la ONCE y la venta de su cupón, organizamos visitas de vendedores a las instalaciones cada vez que se celebra algún sorteo extraordinario.

- Donación archivadores.

Como consecuencia de la renovación de equipos, en otras ocasiones hemos donado ordenadores que todavía estaban en condiciones de ser usados por otros colectivos. Esta vez, fueron una serie de archivadores que diversas fundaciones o asociaciones recogieron para poder utilizar en sus dependencias, fomentando así la economía circular.

- Fundación Amigos de Monkole

Realizamos una donación simbólica para patrocinar el I Concurso Solidario de Redacción Monkole 2022, para recaudar dinero y facilitar ayuda médica a familias en el hospital de Monkole (Congo).

- Recogida donativos centro Mater Amabilis

Realizamos una recogida de donativos para comprar pañales, como ayuda a las mujeres que acuden al centro residencial Mater Amabilis, situado en Pozuelo de Alarcón, cuyos hijos se encuentran en riesgo de exclusión social, para que puedan seguir recibiendo ayuda para paliar sus necesidades económicas, el apoyo y la estabilidad emocional necesaria para recuperar su autonomía y reinserirse en la vida social.

Proveedores

Respecto a la relación con los proveedores, el Código Ético estipula que los procesos de selección de proveedores deben adecuarse a criterios de objetividad e imparcialidad para evitar así cualquier tipo de conflicto de interés en la selección de estos. En este sentido, el Grupo cuenta con un procedimiento de compras, que establece lo siguiente:

- En primer lugar, debe existir comunicación de una necesidad de compra por parte del Departamento solicitante, autorizada por el Responsable de Departamento, informando de la necesidad al Departamento de Compras mediante envío del formulario correspondiente. Posteriormente, el Departamento de Compras cotejará la solicitud con el presupuesto para constatar si se encuentra dentro de la asignación presupuestaria para el departamento destinatario de la compra.
- El Departamento de Compras solicitará al menos tres ofertas, negociará con los potenciales proveedores y realizará la selección en base a criterios técnicos y económicos. Para compras superiores a un importe de 50.000 euros y para compras que estén fuera del presupuesto se precisará aprobación del Comité de Dirección.
- Una vez efectuada la selección del proveedor, el Departamento de Compras emitirá la orden de compra al proveedor con copia al responsable del Departamento que solicitó la compra y al Departamento Financiero, encargados respectivamente de la posterior aprobación de la factura y autorización del pago. En aquellos casos que lo requieran, el Departamento de Asesoría Jurídica recibirá la documentación contractual del aprovisionamiento para la elaboración del correspondiente contrato.

- En el modelo de contrato el proveedor declara “que cumple y se obliga a cumplir, en todo aquello relacionado con la provisión del Servicio objeto del presente Contrato, con las disposiciones del Código Ético de LEGÁLITAS vigente en cada momento, cuyo contenido es accesible a través del siguiente enlace: <https://www.legalitas.com/canal-etico>.” Entre las obligaciones se incluyen las de compromiso con los derechos humanos y prácticas responsables, la gestión y protección del medio ambiente, Igualdad de oportunidades, no discriminación y prevención frente al acoso psicológico o moral, sexual y por razón de sexo. En relación con la salud pública se promoverá entre otras las políticas, planes y programas que tengan impacto en la salud de la población promoverán la disminución de las desigualdades sociales en salud e incorporarán acciones sobre sus condicionantes sociales, incluyendo objetivos específicos al respecto

A finales del año 2020 se implantó un sistema de aprobación de solicitudes mediante la web, integrado con Navision, para automatizar y agilizar el proceso de compras de la Compañía, durante los ejercicios 2021 y 2022 este sistema se ha ido actualizando y mejorando.

Previo a la contratación de un proveedor, se les envía un cuestionario de evaluación donde figuran varios apartados referentes a cuestiones de seguridad, continuidad de negocio, privacidad y sostenibilidad.

Legálitas no estima necesario implementar adicionalmente a las medidas descritas, otros sistemas de supervisión o auditoría a proveedores.

Consumidores

La actividad Legálitas está orientada a la satisfacción de los intereses de sus clientes, lo que implica; una exigencia de máximo rigor técnico y jurídico, así como una dedicación constante al cliente, tratando de entender las necesidades de estos, facilitándoles en cada momento las soluciones más adecuadas.

En relación con lo anterior, el Código Ético establece que el personal de Legálitas debe establecer con los clientes unas relaciones basadas en el interés de las partes y en una actitud permanente de servicio, manteniendo un alto compromiso de honestidad, responsabilidad profesional y trabajo bien hecho, consiguiendo relaciones fundamentadas en la confianza y el mutuo respeto.

Debido a la actividad desarrollada por Legálitas no se estima necesario implementar medidas de salud y seguridad de los consumidores ni de los productos o servicios.

Protección de datos personales y seguridad de la información

Las operaciones desarrolladas por Legálitas en el seno de su actividad de negocio conllevan el tratamiento de información sensible y por ende un riesgo operativo. Preservar la confianza de los clientes es una cuestión de vital importancia para Legálitas y por ello trabaja a diario para garantizar la seguridad de la información. Una gestión eficaz de la seguridad de la información permite asegurar:

- Su confidencialidad, asegurando que sólo quienes estén autorizados puedan acceder a la información.
- Su integridad, asegurando que la información y sus métodos de proceso son exactos y completos.
- Su disponibilidad, asegurando que los usuarios autorizados tienen acceso a la información y a sus activos asociados cuando lo requieran.

De acuerdo a lo establecido en la normativa de protección de datos, con una frecuencia bienal Legálitas realiza auditorías específicas sobre el grado de cumplimiento de la entidad en materia de protección de datos.

En lo relativo a la seguridad de la información, Legálitas sigue las pautas marcadas por la norma ISO 27001, en la que Legálitas se encuentra certificada, que se focaliza en la importancia de entender los requerimientos de seguridad de la información de la organización, la necesidad de establecer una política y objetivos para esto, implementar y operar controles para manejar los riesgos de la seguridad de la información, monitorear y revisar el desempeño y la efectividad del sistema y un mejoramiento continuo con base a la medición del objetivo.

Legálitas dispone de una Política integrada de Seguridad de la Información y Continuidad de Negocio, publicada en su web, de forma que todas las partes interesadas puedan tener acceso a la misma, que marca, entre otras cuestiones que el sistema de gestión de la seguridad de la información y continuidad de los servicios deberá ser objeto de una auditoría regular ordinaria, interna y externa, que verifique el cumplimiento de los requerimientos de cada una de las normas que dan cumplimiento.

Adicionalmente a lo anterior, en ese documento Legálitas recoge los aspectos particulares relacionados con la seguridad de la información, así como la operación y continuidad de los servicios en los procesos específicos que lleva a cabo la Organización, dando especial relevancia al tratamiento de datos de carácter personal siguiendo el principio de responsabilidad proactiva en la aplicación de las medidas técnicas y organizativas necesarias para una adecuada garantía de la seguridad de los datos que trata.

Legálitas actualiza periódicamente su Política de Protección de Datos Personales a través de la cual asume el compromiso de implantar y desarrollar un sistema de protección respecto al tratamiento de datos de carácter personal adecuado a la normativa en esta materia, que se integra en el conjunto de sus actividades y decisiones, desde el diseño y por defecto y realiza las preceptivas auditorias bienales de Protección de datos, a través de una empresa externa. Legálitas cuenta con un Delegado de Protección de Datos, siendo las distintas unidades operativas de la empresa responsables de los riesgos y controles que corresponden a los tratamientos que realizan, en dependencia del Delegado de Protección de Datos personales.

Sistemas de reclamación, quejas y resolución de las mismas

El éxito de la organización depende directamente de los clientes y su índice de satisfacción con los servicios prestados. Por este motivo, el Grupo dispone de puntos de control de satisfacción del cliente y procedimientos específicos para la gestión de reclamaciones e incidencias.

Los controles de calidad percibida, medida y analizada se realizan tomando como metodología básica encuestas de satisfacción, con el objetivo de conocer cuál ha sido la experiencia del cliente en su interacción con Legálitas. En este sentido, se utilizan dos tipos de mecanismos de medición:

- Inmediata: Transcurridas 48h tras la resolución de cada consulta el cliente recibe una llamada automática que le permite valorar el servicio recibido en términos de: satisfacción general; solución aportada por el abogado y plazo de resolución.

Se solicita al cliente que valore del 1 al 5 cada uno de estos ítems y en caso de que la valoración sea inferior a 3 la llamada se deriva a Atención al cliente para solicitar más información sobre el motivo de la valoración e intentar resolver cualquier incidencia si la hubiese.

Los datos estadísticos se recogen en un informe semanal con que muestra la evolución diaria de cada ítem que se analiza para poner en marcha los planes de acción necesarios para mejorar la satisfacción del cliente.

- Trimestral: De forma trimestral se realiza una encuesta telefónica por un tercero independiente con muestra representativa en la que se aportan indicadores de medición de satisfacción general, así como de otros atributos relacionados con la experiencia de cliente (Índice de satisfacción, NPS, IL, etc.)

El departamento de Atención al Cliente gestiona todo lo relacionado con la información de los productos y servicios, la modificación de datos en los contratos / pólizas (incluyendo el cobro) y la atención de las quejas y reclamaciones manifestadas por los clientes o cualquier organismo que represente al cliente final.

En términos generales, el ejercicio de derechos de reclamación es gratuito para el cliente, que puede ejercitar su derecho por medios electrónicos en la dirección de correo electrónico atencionalcliente@legalitas.es.

En relación con lo anterior, el Grupo cuenta con un procedimiento de atención a reclamaciones presentadas ante organismos administrativos o judiciales. El departamento de Atención al Cliente realiza las comprobaciones pertinentes, recibe la reclamación, y recopila los datos que deriva al departamento de Asesoría Jurídica, que se encarga de dar respuesta. Finalmente, en función del resultado del expediente, el departamento de Atención al Cliente procede a dar cumplimiento a la pertinente resolución y a la contestación al cliente.

Por otro lado, Legálitas dispone de un procedimiento de gestión en servicios y seguros que se aplica para la gestión de incidencias recibidas directamente por el departamento de Atención al Cliente. En este caso, el proceso se desarrolla del siguiente modo: El cliente o departamento que esté en contacto con el cliente comunica la incidencia.

Posteriormente, el departamento de Atención al Cliente se comunica telefónicamente con el cliente y realiza un análisis de lo sucedido para calificar la incidencia como fundamentada o no fundamentada. Tras la resolución de la incidencia, se comunica al cliente y se registra en la incidencia el resultado de esta: satisfactoria o no satisfactoria, informando al departamento de Asesoría Jurídica en el caso de que, por la naturaleza del asunto, así lo requiera.

Para garantía de los clientes, que tienen condición de asegurados, Legálitas cuenta con un servicio externo e independiente de resolución de reclamaciones, el Defensor del Asegurado (DA).

A continuación, se presenta el detalle de las reclamaciones atendidas durante el ejercicio 2022 y 2021 desde el Servicio de Atención al Cliente (SAC) y el Defensor del Asegurado (DA):

Número de reclamaciones atendidas en el ejercicio 2022				
	SAC	SAC A DA	DA	Total SAC+DA*
Pendientes inicio año	6	1	0	6
Iniciadas en el año	68	7	7	75
<i>No admitidas</i>	0	0	0	0
<i>Admitidas</i>	68	7	7	75
Resueltas en año	72	8	7	79
<i>Estimadas</i>	16	1	1	17
<i>Desestimadas</i>	49	6	6	55
<i>Otros</i>	7	1	0	7
Pendientes fin año	2	0	0	2
Tiempo medio	29,82	28,75	16,14	28,5

* Se incluyen 3 reclamaciones con entrada en el D.A. en el 2022, correspondientes a los años 2020 y 2021.

El incremento en el tiempo de respuesta se debe fundamentalmente al cambio producido en el mix de reclamaciones: en 2021 fueron mayoritariamente de asistencia en viaje frente a 2022, más frecuentes en defensa jurídica (que por su propia naturaleza requieren de mayor tiempo de resolución).

Número de reclamaciones atendidas en el ejercicio 2021				
	SAC	SAC A DA	DA	Total SAC+DA
Pendientes inicio año	11	0	9	20
Iniciadas en el año	138	8	13	151
<i>No admitidas</i>	0	0	0	0
<i>Admitidas</i>	138	8	13	151
Resueltas en año	143	7	22	165
<i>Estimadas</i>	11	0	1	12
<i>Desestimadas</i>	127	7	19	146
<i>Otros</i>	5	0	2	7
Pendientes fin año	6	1	0	6
Tiempo medio	17,59	16,25	25,38	19,49

Información fiscal

Legálitas presta especial atención al cumplimiento de sus obligaciones tributarias que resulten de la normativa aplicable en cada uno de los territorios en los que opera el Grupo.

Resultado del ejercicio por país

El resultado consolidado del grupo Sitracon Spain, S.L. y sociedades dependientes a 31 de diciembre de 2022 ha sido de (7.797.527), ((2.479.546) a 31 de diciembre de 2021).

Como se ha indicado anteriormente, en diciembre de 2021 la sociedad Sitracon Spain, S.L., adquirió el 100% de las participaciones de Legálitas Asistencia Legal, S.L.U.

En la siguiente tabla se muestra el desglose del resultado por país obtenido por el grupo Sitracon y sociedades dependientes en el ejercicio 2022 y 2021:

Resultado por país (miles de euros)	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
España	-7.830,23	-4.541,15
Colombia	32,70	87,96

Impuesto sobre Sociedades por país

Asimismo, se acompaña a continuación el gasto devengado en el ejercicio 2022 y 2021 en concepto de Impuesto sobre Sociedades por el grupo Sitracon y sociedades dependientes por país:

Gasto por Impuesto sobre Sociedades por país (miles de euros)	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
España	2.332,71	963,00
Colombia	-18,23	-26,94

Subvenciones recibidas

Las sociedades del grupo han recibido subvenciones a la explotación concedidas, en su mayor parte, por parte de la Fundación Tripartita con objeto de fomentar la formación del personal. El importe percibido, por este motivo, en el ejercicio 2022 ha sido de 56.328 euros (45.300 euros en 2021).

Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera

El presente estado de información no financiera se ha elaborado tomando como criterios los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad. Para su elaboración, se ha tomado de referencia los estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad. El uso de los estándares GRI se ha hecho de manera selectiva, por lo que el presente informe no constituye un informe de conformidad con GRI. Los estándares utilizados se detallan debajo de la tabla de referencias.

En julio de 2021 entró en vigor el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea con fecha 10 de diciembre de 2021, y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088, y en particular, su artículo 8, apartado 4, mediante la especificación del contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, y la especificación de la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información.

Atendiendo a la naturaleza de la actividad de seguros de Legálitas Seguros y Reaseguros S.A.U., como aseguradora del Grupo, el riesgo de sostenibilidad es un riesgo adicional a tener en cuenta por las entidades aseguradoras tanto en lo que respecta a las inversiones que cubren provisiones técnicas o recursos propios, los productos de seguro y los productos donde pueda producirse posible pérdida para el inversor (PRIIPS⁷ o productos con riesgo-tomador como UNIT-LINKED⁸ o planes de pensiones).

Legálitas Seguros no comercializa este tipo de productos y, por tanto, no se ve afectada por el Reglamento UE 2019/2088, el cual establece las obligaciones de las aseguradoras en materia de sostenibilidad para productos con riesgo tomador.

Para la elaboración de este informe y la selección de los contenidos relevantes se ha realizado previamente un análisis de materialidad para determinar a partir de los contenidos requeridos por la citada Ley, qué contenidos corresponde incluir detalladamente y aquellos para los que por la falta de sistemas de información adecuados o por la baja relevancia de estos en el negocio del Grupo se incluye una explicación de los motivos de su omisión.

El análisis de materialidad se ha llevado a cabo a partir de otros reportes de naturaleza similar publicados por compañías del sector, mediante la identificación de los temas identificados como más relevantes a la hora de reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización o bien de influir en las decisiones de los grupos de interés.

⁷ Packaged Retail and Insurance-Based Investment Products (Productos de Inversión Minorista Empaquetados).

⁸ Seguro de ahorro e inversión vinculado a una cesta de fondos, en el que el asegurado asume el riesgo de la inversión.

A continuación y como novedad con respecto al informe de 2021, se incluye de forma detallada la relación de contenidos junto con la valoración de materialidad que ha establecido la compañía por medio de los responsables y supervisores en cada ámbito de actividad:

Contenido	Materia	Valoración		
		Supervisor	Responsable	TOTAL
Modelo de negocio	Entorno de negocio	1	1	1
	Gestión de riesgos no financieros	2	3	2,5
Lucha contra la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	5	5	5
	Lucha contra el blanqueo de capitales	5	5	5
Personal	Características del empleo ofrecido (calidad de los contratos, remuneraciones, edad de la plantilla, etc.)	4	4	4
	Organización del trabajo y medidas de conciliación	4	4	4
	Salud y seguridad de los empleados	5	5	5
	Relaciones sociales y comunicación con los empleados	3	3	3
	Formación, capacitación, atracción del talento y desarrollo profesional	4	4	4
	Accesibilidad universal	3	3	3
	Igualdad y diversidad	4	4	4
Derechos humanos	Respeto y cumplimiento de los derechos humanos	5	5	5
Medioambiente	Gestión medioambiental	1	1	1
	Contaminación atmosférica, acústica y lumínica	1	1	1
	Economía circular y prevención y gestión de los residuos generados	1	1	1
	Uso sostenible de los recursos	1	1	1
	Lucha contra el cambio climático	1	1	1
	Protección de la biodiversidad	1	1	1
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible y relaciones con las comunidades locales	4	3	3,5
	Subcontratación y relación con proveedores	2	2	2
	Satisfacción del cliente, calidad del servicio y relación con los consumidores	5	5	5
	Información fiscal y desempeño económico	3	3	3

Índice de contenidos en relación con los requisitos de la Ley 11/2018

Ámbitos Generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio : <ul style="list-style-type: none"> – Entorno empresarial – Organización y estructura – Mercados en los que opera – Objetivos y estrategias – Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución 	GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6 GRI 2-23	EINF-1, 2, 7	
General	Marco de Reporting	GRI 2-5	EINF-42, 43	
Materialidad	Análisis de materialidad	GRI 3-1 GRI 3-2	EINF-43, 44	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	Se detalla el sistema de riesgos.	EINF-3, 4, 5	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	Descripción de riesgos.	EINF-5, 6.	

Cuestiones Medioambientales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: Descripción cualitativa de los principales efectos.	EINF-7	Riesgo claramente insignificante. (RCI)
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de evaluaciones.	EINF-7	RCI.
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de evaluaciones.	EINF-7	No se estima necesario aplicar otros recursos dedicados a prevención de estos riesgos. (RCI)
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción cualitativa de evaluaciones.	EINF-7	Se focaliza en minimizar los impactos derivados de la actividad. (RCI)
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de evaluaciones.	EINF-7	No se estima necesario realizar provisiones o garantías. (RCI)

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Descripción cualitativa. Riesgo casi inexistente	EINF-7	RCI
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI_306	EINF-7, 8	RCI.
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No material, teniendo en cuenta el sector de actividad de la compañía.	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI_303-1	EINF-8, 9	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI_303-1	EINF-8	
	Consumo , directo e indirecto, de energía	GRI_303-1	EINF-9	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Descripción de la N/A.	EINF-9	N/A
	Uso de energías renovables	N/A		Indirectas (ENDESA)
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	Estimaciones de GEI en emisiones equivalentes de CO2, cálculo proporcionado por el MITECO.	EINF-9, 10	Emisiones indirectas de Alcance 2 derivadas del consumo eléctrico (RCI)
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Descripción de la N/A.	EINF-9	N/A
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Descripción de la N/A.	EINF-9	N/A
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Descripción de la N/A.	EINF-11	N/A
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Descripción de la N/A.	EINF-11	N/A

Cuestiones Sociales y Relativas al Personal				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI_2-7/405-1	EINF-12, 13	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI_102-2-7	EINF-13	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI_102-2-7/405-1	EINF-14	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Número total de despidos durante el ejercicio desglosado por sexo, edad y categoría profesional	EINF-14, 15	

SITRACON SPAIN, S.L. y sociedades dependientes NIF B06955116
Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Brecha salarial	Marco interno: Medida como diferencia porcentual del salario bruto anual femenino respecto salario bruto anual masculino para cada categoría	EINF-16	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: remuneración media (incluye retribución fija y retribución variable)	EINF-15, 16	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: remuneración media (incluye retribución fija y retribución variable)	EINF-17	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: remuneración media (incluye retribución fija y retribución variable)	EINF-16	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: descripción cualitativa de las políticas vigentes	EINF-17, 18	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	EINF-17	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	EINF-18, 19	
	Número de horas de absentismo	Marco interno: n.º horas de absentismo	EINF-19	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas.	EINF-19	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI_103	EINF-20, 21, 22	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI_403_2. Se Incluyen fórmulas de cálculo.	EINF-20	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Marco interno: descripción cualitativa de las organización del diálogo social	EINF-21	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país			N/A
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI_401-3	EINF-21, 22	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	Marco interno: descripción cualitativa de las organización del diálogo social. GRI_401-3	EINF-21, 22	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Marco interno: descripción cualitativa de las políticas.	EINF-22, 23	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: horas de formación totalizadas y por categoría profesional.	EINF-23	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas	EINF-23, 24, 25	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas	EINF-23, 24, 25	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas	EINF-23, 24, 25	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: descripción cualitativa de la gestión de la diversidad.	EINF-23, 24, 25	

Información sobre el respeto de los derechos humanos				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso, medidas para mitigación, gestión y reparación		GRI_102-16/102-17. Código ético	EINF-25	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		GRI_406-1	EINF-25	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.		GRI_102-16	EINF-11, 23, 24, 25	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		GRI_2-23/2-27	EINF-26	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		GRI_2-23/2-27	EIN-27	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		Marco interno: cuantía de las aportaciones en euros.	EIN-27	

Información sobre la sociedad				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: descripción cualitativa del impacto	EINF-28	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa del impacto	EINF-28	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas	EINF-28	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI_2-28	EINF-28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35.	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI_2-6	EINF-36, 37	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI_2-6	EINF-36, 37	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			No se entiende necesaria su implementación.
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		EINF-37, 38, 39	N/A medidas de salud. Se detallan las Medidas de Protección de datos personales y seguridad de la información
	Sistemas de reclamación Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI_25	EINF-39, 40, 41	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: beneficios/pérdidas antes de impuesto sobre sociedades por país	EINF-41	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: impuesto sobre sociedades por país	EINF-42	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI_201-4	EINF-42	