

Memoria de Sostenibilidad



2023

Clarke
Modet 

ÍNDICE

CARTA DEL COMITÉ EJECUTIVO (COMEX)	3
1. INTRODUCCIÓN Y ALCANCE	4
2. PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD	6
3. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA SOCIEDAD	8
4. ORGANIZACIÓN Y MODELO DE NEGOCIO	9
4.1. Forma jurídica. Descripción de la propiedad.....	9
4.2. Organigrama empresarial. Participación en otras sociedades.....	9
4.3. Misión y visión. Valores.....	9
4.4. Servicios.....	10
4.5. Evolución. Mercados servidos.....	11
4.6. Estructura de gobierno y de dirección.....	13
4.7. Identificación y análisis de riesgos.....	15
4.8. Grupos de interés (<i>stakeholders</i>).....	17
4.9. Aspectos materiales.....	18
4.10. Gestión ética y responsable.....	19
4.11. Alianzas y asociaciones.....	22
4.12. Compromisos con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).....	23
5. HITOS DESTACABLES DEL EJERCICIO 2023	24
6. CUESTIONES AMBIENTALES	35
6.1. Enfoque de gestión.....	35
6.2. Contaminación.....	37
6.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	39
6.4. Uso sostenible de los recursos.....	42
6.5. Cambio climático.....	45
7. CUESTIONES RELATIVAS A LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS	46
7.1. Enfoque de gestión.....	46
7.2. Empleo.....	46
7.3. Organización del trabajo.....	52
7.4. Seguridad y salud.....	54
7.5. Relaciones sociales.....	55
7.6. Formación.....	55

7.7.	Integración de la discapacidad.....	59
7.8.	Igualdad y conciliación.....	59
8.	DERECHOS HUMANOS.....	61
9.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO, EL BLANQUEO DE CAPITALES Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y DE LAS ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.....	63
10.	COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	65
11.	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.....	67
12.	CONSUMIDORES.....	70
13.	INFORMACIÓN FISCAL.....	71
14.	VERIFICACIÓN EXTERNA.....	72
ANEXO I.	TABLA DE CONTENIDOS. CORRELACIÓN CON ODS.....	76

CARTA DEL COMITÉ EJECUTIVO (COMEX)

Tras la salida del CEO del Grupo en octubre 2023, el Comité Ejecutivo (en adelante COMEX), está colegiadamente cubriendo sus funciones hasta la incorporación de la nueva persona en 2024.

Por ello, es el Comex quien presenta en este informe el desempeño de Clarke, Modet y Cía., S.L. (en adelante ClarkeModet España) en materia ambiental, social y de gobernanza durante el ejercicio 2023, un año más en el que se ha puesto de relieve la importancia creciente de los aspectos no financieros en la actividad de las empresas. ClarkeModet España junto con sus filiales integran el Grupo ClarkeModet de la cual es matriz.

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

Durante 2023 el Grupo ClarkeModet ha definido su estrategia de sostenibilidad integrada en la de negocio, estableciendo los ejes donde pivotarán sus acciones para generar un mayor impacto en los aspectos ESG (por sus siglas en inglés, *environmental, social & governance*).

Tanto la estrategia como los objetivos de sostenibilidad de ClarkeModet están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible para la Agenda 2030.

COMEX

1. INTRODUCCIÓN Y ALCANCE

Con la elaboración de la presente Memoria de sostenibilidad, Clarke, Modet y Cía., S.L. (en adelante ClarkeModet España) da cumplimiento a los requisitos legales establecidos en la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y la Ley de Auditoría de Cuentas en lo relativo a la información no financiera y a la diversidad.

Esta Memoria de sostenibilidad (en adelante Memoria), responde a la obligación de reporte del Estado de Información No Financiera y se presenta como documento independiente y complementario de las Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Consolidado a 31 de diciembre de 2023.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, la Memoria de sostenibilidad de ClarkeModet ha sido sometida a la verificación de experto independiente, y presentado para el análisis y aprobación del Consejo de Administración de ClarkeModet España, como empresa matriz, en la reunión que tendrá lugar antes del 30 de marzo de 2024.

De igual forma, la Memoria de sostenibilidad será puesta a disposición de los grupos de interés de manera gratuita a través de su publicación en la página web del Grupo ClarkeModet (www.clarkemodet.com), antes del 30 de junio de 2024, por un periodo de 5 años.

La estrategia de sostenibilidad del Grupo ClarkeModet se alinea y da respuesta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por Naciones Unidas para la Agenda 2030.

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

Para la elaboración de los contenidos se han tomado como referencia los estándares GRI, que no se aplican en su integridad. En el presente ejercicio 2023 se pretende iniciar el tránsito hacia los Estándares de Información de Sostenibilidad de la UE (ESRS) aprobados por el Grupo Consultivo Europeo en materia de información financiera (EFRAG) a mitad de noviembre de 2022.

Por su propia actividad, ClarkeModet no lleva a cabo actividades económicas que puedan ser consideradas medioambientalmente sostenibles de acuerdo con los criterios definidos por la Taxonomía europea.

La información recogida en la presente Memoria se refiere a la actividad realizada por la sociedad Clarke, Modet y Cía., S.L. y sus sociedades participadas (en adelante denominadas individualmente "la Compañía" o "Clarke Modet y el país", y conjuntamente "ClarkeModet" o "Grupo) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

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

2. PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

Para la elaboración de la presente Memoria se han observado los siguientes principios:

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

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

ClarkeModet ha sometido la presente *Memoria* a verificación externa independiente. La verificación ha sido realizada por la firma LRQA (en adelante LRQA), lo que, comparando con años anteriores, nos permite ver la evolución en la comunicación de nuestro desempeño ASG. En el apartado 14 siguiente se recoge copia de la declaración de verificación expedida por la entidad de verificación.

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

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

Para evitar reiteraciones de información, se han utilizado referencias cruzadas dentro de la propia *Memoria*, señalando la página en la que se encuentra la misma información. En el caso de referencias externas, se señala el documento, el epígrafe o la dirección web en la que se puede encontrar o ampliar la información.

- **Información estratégica y prospectiva:** se ha incluido información sobre los objetivos definidos en relación con los aspectos ASG y los resultados obtenidos. Siempre que se tenga el contenido necesario, se ha informado además del

resultado obtenido en el ejercicio inmediatamente anterior con el fin de dar a conocer la evolución y el progreso del desempeño ASG.

- **Principio de transparencia:** ClarkeModet tiene un compromiso con la transparencia y tiene como objetivo la actualización y adecuación del contenido de esta Memoria a los nuevos requerimientos legales (Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas - CSRD-) y a los indicadores de EFRAG.
- **Información orientada a las partes interesadas:** ClarkeModet utiliza diferentes herramientas para recoger los comentarios, sugerencias y quejas de los grupos de interés tales como: encuestas de clima laboral, grupos de trabajo, reuniones de "town hall", encuestas sobre temas específicos o el mismo Canal Ético (abierto también a terceros) en el que también se recogen consultas y sugerencias. Finalmente, la toma de información cruzada con el órgano de gobierno se realiza a través de los objetivos y estrategias que se aprueban por éste.
- **Información coherente y sistemática:** la *Memoria* de sostenibilidad está alineada con el informe de gestión correspondiente al mismo ejercicio, al que se hace referencia cuando el contenido así lo requiere.
- **Respeto de la privacidad y del derecho de protección de datos personales:** en la elaboración de la *Memoria* se ha tenido en cuenta la legislación vigente en materia de protección de datos personales. Cuando la información disponible hubiera podido reportar cuestiones privadas y sensibles relativas a los socios, directivos o empleados de ClarkeModet, se ha omitido o presentado de manera que evite su divulgación. En estos casos, se ha incluido un texto explicativo.

3. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA SOCIEDAD

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

- Denominación social: Clarke, Modet y Cía., S.L.
- CIF: B-83049189
- Domicilio: c/ Suero de Quiñones, 34-36, planta 4, 28002 Madrid, España.
- Teléfono: (+34) 91 806 56 00
- Web: www.clarkemodet.com
- Contacto a efectos de este informe: rrhh@clarkemodet.com

Los datos de contacto del resto de compañías del Grupo ClarkeModet pueden obtenerse a través de la página web www.clarkemodet.com

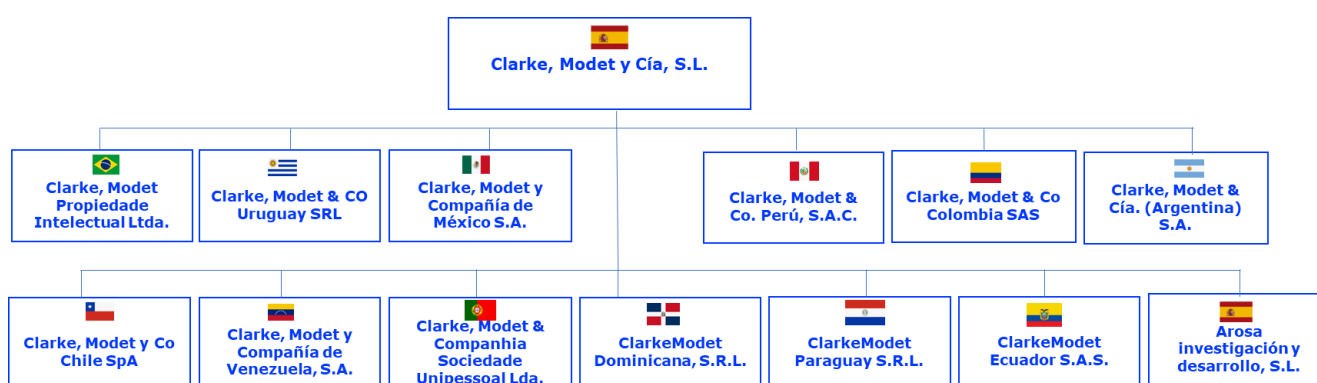
4. ORGANIZACIÓN Y MODELO DE NEGOCIO

4.1. Forma jurídica. Descripción de la propiedad

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

4.2. Organigrama empresarial. Participación en otras sociedades

La estructura societaria del Grupo ClarkeModet obedece al siguiente esquema:



ClarkeModet España es propietaria (directa e indirectamente) del 100% de las acciones o participaciones sociales de todas las sociedades. Un porcentaje mayoritario de la participación lo hace de manera indirecta a través de Agence Générale de Marques et Brevets S.E. (sociedad de la que es propietario al 100% ClarkeModet España) y que no forma parte del alcance del presente EINF al ser una sociedad patrimonial sin actividad. Durante 2023 se constituyeron tres nuevas filiales siguiendo una estructura de accionariado similar (ClarkeModet Ecuador, ClarkeModet Dominicana y ClarkeModet Paraguay). Todas las anteriores compañías prestan servicios en torno a la Propiedad Industrial, Intelectual y derechos conexos (en adelante PI).

Además, ClarkeModet España compró en junio el 100% de la sociedad española *Arosa investigación y desarrollo, S.L.* (en adelante "Arosa") cuyo objeto social difiere del resto al girar en torno a las subvenciones y deducciones a la innovación.

4.3. Misión y visión. Valores

- **Misión:** fomentar la actividad innovadora y creativa de la sociedad proporcionando un asesoramiento integral a nuestros socios/clientes en la gestión estratégica de sus activos de propiedad intelectual e industrial durante

todo el proceso de innovación, creación y vida de sus derechos. Incluidos temas regulatorios y actividades en torno a las subvenciones y deducciones de la innovación.

- **Visión:** ser un Grupo global con presencia internacional, líder y pionero en la gestión estratégica de servicios relacionados con la PI, así como la innovación, en continua mejora y crecimiento para ofrecer a nuestros socios estratégicos la máxima excelencia, de la mano de los mejores profesionales.
- **Valores:** la estrategia empresarial del Grupo ClarkeModet se asienta en cuatro valores clave:
 - **Conexión:** demostrando cercanía y transparencia con los clientes, empleados, accionistas y la sociedad en general.
 - **Adaptabilidad:** respondiendo con agilidad a los requerimientos y cambios del entorno.
 - **Confianza:** actuando con altos estándares de integridad en cada uno de sus servicio y relaciones.
 - **Conocimiento:** innovando a través de sus expertos.

4.4. Servicios

ClarkeModet se posiciona como el mayor grupo internacional de PI de Latinoamérica y puerta de entrada a Europa.

Más allá de la mera tramitación y gestión de patentes, marcas, variedades vegetales, dominios, etc., ClarkeModet quiere acompañar a sus clientes desde el inicio: de la concepción de las ideas y procesos hasta su defensa y explotación.

Los servicios que presta ClarkeModet permiten cubrir todo el **ciclo de innovación** del cliente con un asesoramiento proactivo, estratégico y personalizado, buscando siempre convertir las necesidades en oportunidades.

Para ello contamos con la cartera más amplia de servicios del sector, anticipando sus necesidades, con metodologías propias y soluciones que nos permiten estar a la vanguardia de la PI. Con el fin de seguir aumentando dicha oferta de servicios, durante 2023 se incorporó en ClarkeModet España a un equipo de especialistas para gestionar para los clientes la obtención de subvenciones y deducciones fiscales en torno a su innovación, equipo que desde diciembre se integró en Arosa.

En ClarkeModet ayudamos a organizaciones, corporaciones, empresas, y emprendedores de cualquier sector, tamaño y procedencia que, como nosotros, crean en el poder de la innovación para transformar el mundo.

Es por esto, que somos pioneros en consultoría estratégica basada en IP y las tecnologías de vanguardia como Blockchain, NFT y Metaverso con soluciones eficaces y disruptivas tales como:

- Protección del know-how a través del secreto empresarial y la tecnología blockchain
- Vigilancia y defensa de las marcas en internet
- Protección de la PI en el metaverso
- Robotización de los procesos de soporte y operaciones para mejorar la eficiencia y calidad
- Aplicación de soluciones de IA para mejorar la productividad en diferentes actividades

4.5. Evolución. Mercados servidos.

A principios del siglo XX, ClarkeModet España inició su despliegue territorial abriendo oficinas comerciales en diversas ciudades de España con el objetivo de ofrecer un servicio mejor y más cercano a los clientes.

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

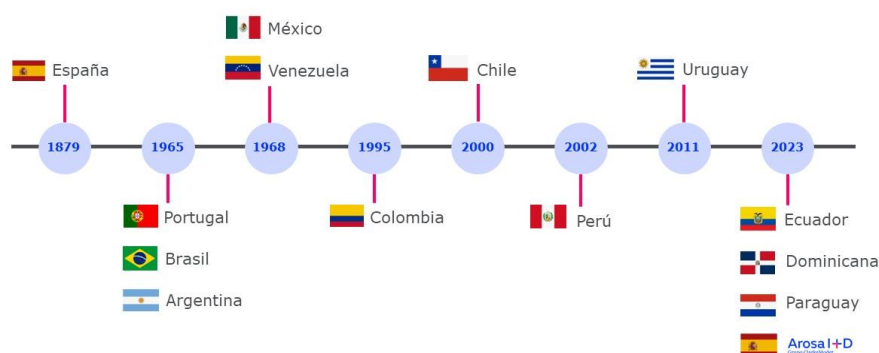
En 1965 ClarkeModet España inicia su expansión internacional con la constitución y apertura de compañías en Portugal, Brasil y Argentina. Tres años después nacen las filiales de México y Venezuela. Colombia en 1995, Chile en 2000 y se adquiere una compañía en Perú en 2002. Uruguay se constituye en 2011 y durante 2023 las tres compañías más recientes en: Ecuador, Paraguay y República Dominicana.

Además, en junio 2023 ClarkeModet España adquiere la compañía española *Arosa investigación y desarrollo, S.L.* (en adelante Arosa) con el objetivo de ampliar sus servicios de deducciones y subvenciones a la innovación. Durante el segundo semestre del año se ha trabajado para su integración en el Grupo, así como la del equipo de Tax & Funding que anteriormente formaba parte de ClarkeModet España.

El Grupo ClarkeModet tiene una oficina de apoyo para la EPO en Múnich (Alemania) a la que están asignados 7 agentes europeos de patentes (EQEs - European Qualifying Examination).

Además, se tiene desde 2022, un hub comercial en Pekín (descartando finalmente abrir en Shanghai) y, por otro lado, se tiene un US desk operado desde México.

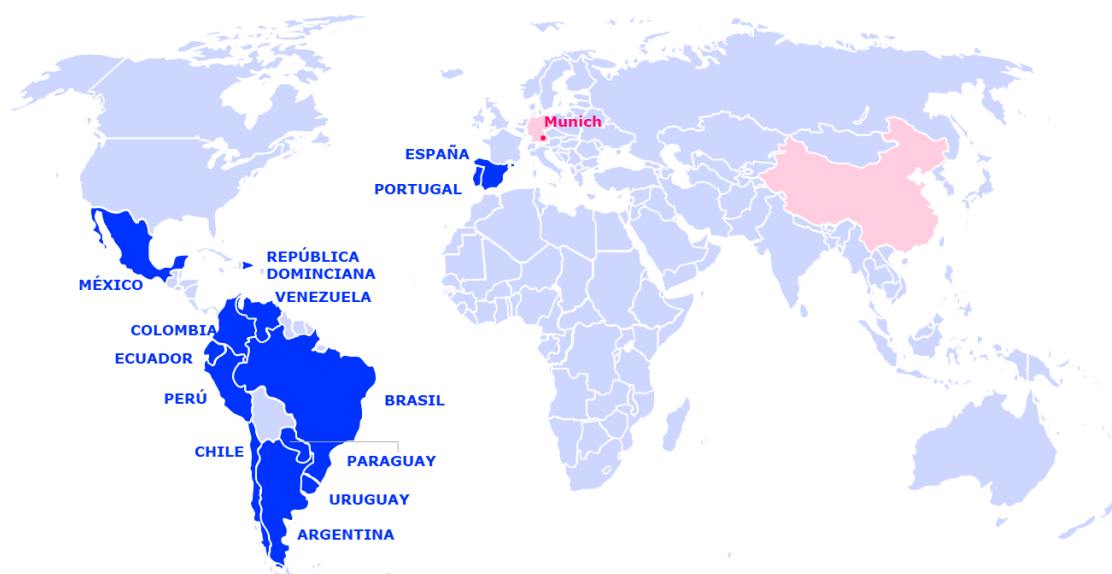
Con esta expansión, el Grupo ClarkeModet refuerza su posicionamiento y consolida su objetivo de convertirse en el primer operador internacional de PI y servicios relacionados con la innovación en Europa y Latinoamérica.



ClarkeModet presta sus servicios de PI en más de 195 países de acuerdo con las necesidades de sus clientes:

- directamente cada compañía en el país en el que está;
- subcontratando a las otras compañías del Grupo en sus respectivos países;
- y en el resto del mundo, a través de corresponsales cuidadosamente seleccionados para cumplir con los estándares de calidad y servicio de ClarkeModet.

Esta red de compañías en diferentes países del mundo hace que ClarkeModet contribuya directamente al crecimiento económico y a la creación de empleo local en dichos países e indirectamente también en aquellos donde mantiene corresponsalías. Para ClarkeModet el crecimiento y la sostenibilidad de las comunidades locales es muy relevante: un aspecto material hoy muy presente a través de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de Naciones Unidas para la Agenda 2030, que marca los objetivos de negocio local y regional futuros.



En azul: *países con compañías del Grupo ClarkeModet*
 En rosa: *oficina EPO (Munich), China hub (Pekín) y EE. UU Desk*

4.6. Estructura de gobierno y de dirección

Información relativa al órgano de gobierno: ClarkeModet España cuenta con un Consejo de Administración formado por 4 miembros, en representación de los accionistas. Está formado por 3 hombres y 1 mujer, quien a su vez ejerce las funciones de presidente.

El resto de las compañías del Grupo, salvo Argentina, no tienen Consejo de Administración sino un Administrador único, que ostenta además el cargo de Country Manager. ClarkeModet Argentina tiene un Directorio con un solo miembro que además ocupa también la Dirección General (Country Manager) y un suplente que es un abogado externo. Dos compañías que tienen alguna variante son Arosa y ClarkeModet Chile. En Arosa el Administrador único es el CEO del Grupo (aunque temporalmente debido a la vacante, es la Dirección Corporativa de People de ClarkeModet) y en ClarkeModet Chile hay un segundo administrador solidario que es un abogado externo.

Modificaciones habidas en el órgano de gobierno y dirección durante el ejercicio: durante el ejercicio 2023 no se registraron cambios en la estructura de gobierno de las anteriores sociedades de ClarkeModet si bien se produjo la salida de la Dirección corporativa del Grupo en octubre del 2023 (temporalmente reemplazado por el COMEX) y hubo cambios en los country managers de Argentina, Chile, Perú y Venezuela.

La creación de tres nuevas compañías supuso el nombramiento de su órgano de gobierno y dirección. Tras la compra de Arosa, se ha nombrado también nuevo órgano de gobierno y dirección, así como modificado su organigrama interno.

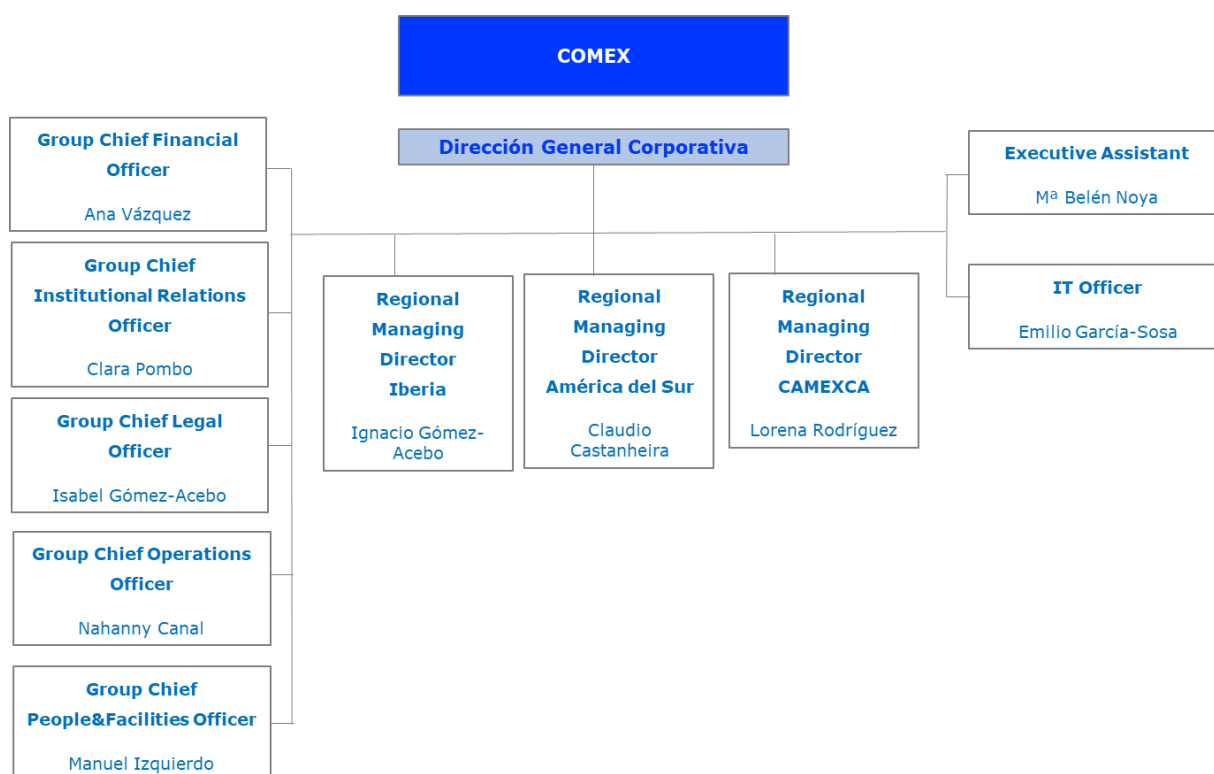
Durante el 2023 se producen cambios en las direcciones corporativas del Grupo. El puesto de CRO (Chief Revenue Officer) es asumido temporalmente por el regional business director y el puesto de Chief Transformation Officer desaparece y se crea el de Information Officer (IO).

Política de retribuciones aplicable al órgano de gobierno: los miembros de los órganos de administración de ClarkeModet no perciben retribución alguna. En el caso de coincidir en la misma persona, la retribución de administradores de las sociedades filiales la perciben por las funciones como Country Managers que llevan a cabo.

Política de igualdad y diversidad aplicables al órgano de gobierno y a la dirección: en ClarkeModet España, la composición del órgano de gobierno responde y corresponde exclusivamente a decisiones de los socios. En cuanto al resto de sociedades de ClarkeModet, para la designación de Administradores Únicos (que a su vez ocupan las Direcciones Generales, Country Managers de cada compañía o las excepciones mencionadas) se tiene en cuenta los principios establecidos en la Política de Igualdad que ClarkeModet aplica a todos los niveles de la organización, que en este sentido establece: *"1. Principio de no discriminación. ClarkeModet se compromete a aplicar el principio de no discriminación en la contratación de los empleados, en su formación, en las oportunidades de desarrollo profesional, en los niveles salariales y en todos los*

aspectos relacionados con la relación laboral. Por ello basa sus políticas de RRHH en los principios de transparencia, meritocracia, respeto e igualdad”.

Información relativa al órgano de dirección: la Dirección funcional de ClarkeModet recae sobre una Dirección General Corporativa (CEO), y siete Direcciones Corporativas, formando todos ellos el Comité de Dirección Corporativo (COMEX) junto a las Direcciones de las principales regiones: América del Sur, CAMEXCA e Iberia. Asisten también la Executive Assistant y el IT officer.



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

Las regiones tienen actualmente la siguiente composición:

- América del Sur que se divide a su vez en otras tres regiones: Cono Sur (Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay), Andina (Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela) y Brasil.
- CAMEXCA que incluye México, Centroamérica y Caribe (Dominicana).
- Iberia: España y Portugal.

Arosa no forma parte de ninguna región de las anteriores, sino que reporta directamente a la Dirección General Corporativa, aunque sí está también bajo el COMEX y las direcciones corporativas.

Por su parte, cada una de las compañías del Grupo tienen un Country Manager, que cuenta a su vez con el apoyo de un Comité de Dirección formado por las direcciones de los departamentos de cada compañía.

Los Country Managers adaptan las directrices corporativas a la legislación de su país y peculiaridades de la compañía junto con la Dirección de la Región, en su caso. Son los máximos responsables en su compañía en todos los aspectos legales, laborales, fiscales, compliance, etc. La adaptación de las directrices y estrategias de negocio de cada compañía es finalmente aprobada por la Dirección General Corporativa.

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

- Comités de dirección en cada una de las compañías: compuestos por el Country Manager y las Direcciones de las diferentes áreas.
- Comités operativos: con competencias de implantación y seguimiento de las políticas, procesos y procedimientos en el ámbito de actividad específico. Entre otros, se encuentran el Comité de Compliance, el Comité de Seguridad de la Información, Comité de Sostenibilidad, etc.
- Equipos de trabajo: se crean ad hoc para estudiar temas concretos, analizar otros o proyectos determinados.

4.7. Identificación y análisis de riesgos

La identificación, análisis y evaluación de los riesgos y oportunidades parte de un análisis interno, si bien para su realización se tiene en cuenta nuestro conocimiento y experiencia con los clientes, el análisis de nuestro sector y de la competencia.

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

Alguno de los riesgos no financieros identificados por ClarkeModet son:

- La seguridad de la información y confidencialidad: se maneja información estratégica y muy sensible de los clientes. Por ello, la seguridad e integridad de la información y la violación de la confidencialidad es uno de los riesgos a controlar y gestionar. Para ello, ClarkeModet tiene implantado y certificado un modelo de gestión de la seguridad de la información basado en la norma ISO 27.001.
- La calidad del servicio: aspecto clave para nuestros clientes, puesto que la pérdida de derechos puede tener un importante impacto para ellos y por consiguiente para ClarkeModet. Para controlar este riesgo de no calidad se ha implantado y obtenido la certificación de un sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001 para todas las compañías y servicios.

- La diversidad legislativa: el Grupo ClarkeModet se encuentra presente en diferentes países lo que obliga a tener procedimientos de identificación y evaluación de riesgos legales, para lo que se cuenta con un responsable de compliance externo entre cuyas responsabilidades se encuentra la comunicación y alerta de aquellas modificaciones legales que puedan tener algún impacto y sea necesario adoptar medidas o modificar normativa interna.
- Integridad de los socios de negocio: es importante tener procedimientos de diligencia debida para la adecuada identificación de los socios de negocio y, especialmente los proveedores críticos y aquellos que se encuentran en lugares donde el riesgo-país es elevado. Los procedimientos de homologación y evaluación de proveedores y el de alta de clientes ayudan a gestionar y controlar los riesgos en este campo.

Durante el año 2023 se completó la extensión del sistema de admisión y alta de clientes nacionales con unos formularios y procedimiento nuevo. Este sistema se desplegará en el 2024 en Arosa y para todas las compañías, también para clientes extranjeros

- Corrupción y soborno: la prestación de servicio en 195 países, aunque sea de manera indirecta en la mayoría, eleva el riesgo de corrupción y soborno, así como el de blanqueo de capitales. Para minorar y controlar estos riesgos, ClarkeModet tiene su Código Ético corporativo que se aplica a todas las Compañías. Además, está prohibido el cobro o pago en efectivo o mediante cheque siendo la transferencia bancaria el único medio de pago o cobro aceptado en el Grupo ClarkeModet. Junto con las anteriores medidas, existen otras como la identificación de los socios de negocio, etc.

Además de los riesgos mencionados anteriormente, cada una de las compañías del Grupo dispone de un catálogo de priorización de delitos y comportamientos de riesgos penales que se plasma en una matriz de riesgos, que se actualiza periódicamente. Durante el 2023 se ha trabajado en la actualización de la matriz de riesgos de ClarkeModet España. Durante el 2024 se revisarán la del resto de compañías y se realizará la de Arosa y de las otras tres nuevas compañías.

Para gestionar estos riesgos penales, cada Compañía del Grupo, salvo Arosa y las tres nuevas compañías que todavía están en vías de implantación de alguno de los siguientes, dispone de:

- Manual de prevención de delitos penales.
- Comité de compliance encargado de vigilar el cumplimiento del Código Ético, el modelo de organización y gestión para la prevención de delitos y toda la normativa de compliance.

Este Comité está conformado por un responsable interno y un responsable externo que garantiza la independencia, objetividad y actualización de la normativa local.

Canal Ético que puede dar cobertura a una o más compañías, responsabilidad de un Comité de compliance y canal ético (CCCE) que analiza y resuelve las comunicaciones recibidas, sean consultas o denuncias.

- Planes de formación y sensibilización.
- Auditoría anual para la vigilancia del modelo de compliance, su implantación, adecuación y vigilancia de riesgos.

El análisis de materialidad llevado a cabo durante el segundo semestre de 2022 identificó riesgos y oportunidades ligados a los aspectos materiales. Aunque parte de ellos coinciden con los señalados en los párrafos anteriores, no se han incorporado todavía a la matriz de riesgos penales que se actualizará en el primer trimestre de 2024.

4.8. Grupos de interés (*stakeholders*)

En 2022 se realizó la identificación y evaluación de los grupos de interés o *stakeholders*. Se llevó a cabo en un proceso en el que participaron los miembros del Comex mediante un análisis individual en primera instancia, para después poner los resultados en común y decidir sobre cuáles eran dichos grupos.

También se llevó a cabo la revisión de sus necesidades y expectativas. Todo ello dio como resultado la siguiente matriz:

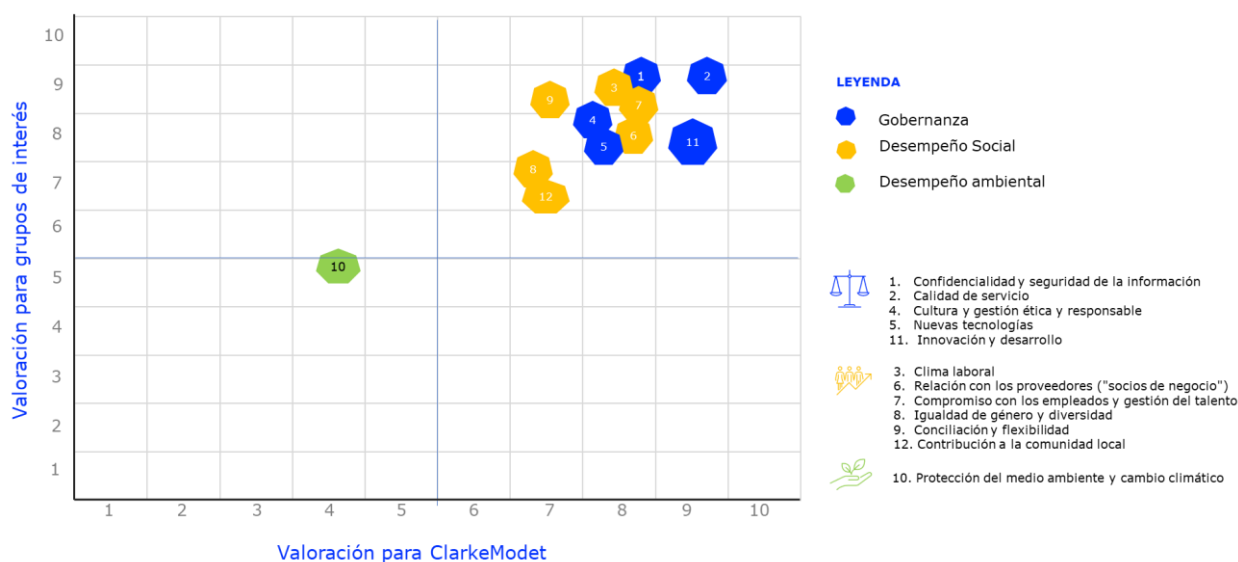
GRUPO DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN
Accionistas o socios	Personas físicas con participación en el capital social de la matriz
Clientes	Personas físicas y jurídicas usuarias de los servicios de ClarkeModet
Proveedores	Personas físicas y jurídicas suministradoras de bienes y servicios de carácter general (material de oficina, suministro de luz, operadores de telefonía, etc.)
Corresponsales	Proveedores, personas físicas y jurídicas que proporcionan a ClarkeModet servicios equivalentes en un país en la que el Grupo no tiene compañía
Empleados y colaboradores	Personas físicas con contrato bien laboral de trabajo o de otro tipo en las diferentes compañías del Grupo ClarkeModet. En este apartado se incluyen además a los becarios y empleados de ETT.
Colaboradores y alianzas	Personas físicas y jurídicas con las que las sociedades de ClarkeModet establecen algún tipo de colaboración o alianza
Comunidad local	Personas físicas y jurídicas tales como sociedades mercantiles, instituciones, y la sociedad civil de los países en los que ClarkeModet tiene una sociedad filial o una corresponsalía
Administraciones y Organismos Públicos	Ministerios, Consejerías, Instituciones y Organismos Públicos estatales, autonómicos y locales con los que las empresas de ClarkeModet se relacionan (Oficinas de patentes y marcas, impuestos, tasas, licencias, emisores de leyes y normativa, reguladores, etc.)
Partners Tecnológicos	Entidades desarrolladoras de aplicaciones y soluciones informáticas y de nuevas tecnologías
Competencia	Personas físicas y jurídicas que prestan servicios similares y con las que las compañías del Grupo ClarkeModet compiten en el país y mercado local de cada una

4.9. Aspectos materiales

En 2022 se realizó la revisión de los aspectos materiales de ASG del Grupo ClarkeModet. La identificación y evaluación de los aspectos materiales se realizó por el Comex, cuya composición se indica en el apartado 4.6.

En una primera fase, cada uno de los miembros del Comex identificaron individualmente los aspectos que, a su juicio, eran materiales por su doble impacto, tanto en ClarkeModet como en el grupo de interés afectado, valorando cuantitativamente cada uno de los dos impactos, e identificando potenciales riesgos y oportunidades.

Las evaluaciones individuales fueron unificadas por el área de sostenibilidad en una evaluación conjunta, que fue sometida a revisión y actualización por todos los miembros del Comex. Como resultado de la puesta en común, se obtuvo la matriz de materialidad siguiente:



ClarkeModet ha definido los aspectos materiales más relevantes, de acuerdo a la matriz, tomando aquellos con una puntuación por encima de los 7 puntos, tanto para ClarkeModet como para los grupos de interés.

A continuación se relacionan los aspectos materiales:

1. Confidencialidad y seguridad de la información
2. Calidad de servicio
3. Clima laboral
4. Cultura y gestión ética y responsable
5. Nuevas tecnologías.
6. Relación con los proveedores ("socios de negocio")
7. Compromiso con los empleados y gestión del talento
8. Igualdad de género y diversidad
9. Conciliación y flexibilidad

- 10. Innovación y desarrollo
- 11. Contribución a la comunidad local

4.10. Gestión ética y responsable

El Grupo ClarkeModet tiene aprobado un Código Ético que establece los principios básicos y generales de una gestión ética y responsable entre los que se encuentra el cumplimiento de los requisitos legales que aplican en cada país donde existe una compañía del Grupo ClarkeModet. Cada compañía cuenta además con: un Manual de Prevención de Delitos, adaptado a la legislación local (política de compliance penal); un Comité de Compliance siendo algunos también de canal ético, todos formados por el responsable interno de compliance (RCI) y un responsable Externo (RCE) que vigilan la implantación y funcionamiento del modelo, impulsan la cultura ética y evalúan su cumplimiento, resolviendo cuantas cuestiones puedan surgir; un canal ético donde comunicar dudas y denuncias. El responsable de compliance Externo aporta además objetividad e independencia.

Tanto Arosa como las tres nuevas compañías no tienen totalmente implantado el sistema de compliance, implantación que se realizará durante 2024.

La cultura ética se refuerza además con las acciones de formación anuales sobre la normativa interna y los principios básicos éticos y de compliance.

Normativa interna: La gestión ética y responsable continúa con la revisión y actualización de la normativa interna. En 2023 se continuó con el plan de consolidación de la normativa que se inició en el 2022. El objetivo de este plan era diferenciar entre normativa de funcionamiento y de compliance, reducir el número de documentos en el Grupo consolidándolos en manuales por área, revisar la normativa y definir su alcance.

Toda la normativa interna que puede ser aplicada sin adaptación local se aprueba con alcance global. Aquella que precisa adaptación a los requisitos legales locales y a la idiosincrasia de cada compañía se desarrolla y aplica a nivel local (ejemplo manual de prevención de delitos o Código laboral).

Durante 2023:

- Se aprobó una nueva versión del Código de proveedores.
- Se ha estado trabajando en la elaboración de un manual del canal ético a fin de adaptar la normativa interna a la nueva legislación europea, española y portuguesa sobre la protección del denunciante y sistema interno de información. Ello ha supuesto también la modificación del manual de compliance del Grupo y la política de compliance penal de ClarkeModet España.
- En ClarkeModet Colombia se ha aprobado una nueva versión de la política de prevención del blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y de armas de destrucción masiva, para adaptarse a la nueva legislación sobre la materia.

- En Arosa se ha desplegado la normativa común a la nueva compañía y se ha identificado aquella que es necesario elaborar de forma específica para ella. También se ha nombrado a los responsables de compliance.
- En las tres nuevas compañías (ClarkeModet Dominicana, ClarkeModet Ecuador y ClarkeModet Paraguay) se ha adoptado la normativa interna común y durante el 2024 se desarrollará la normativa interna local, teniendo en cuenta la legislación aplicable.

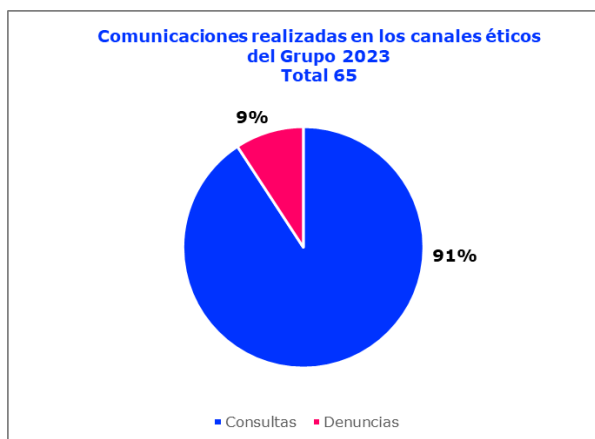
El plan de consolidación continuará durante 2024.

Canal ético (sistema interno de información): el Grupo cuenta con diversos canales éticos, algunos de los cuales solo dan cobertura a una compañía siendo otros para varias. A través de cada Canal ético se reciben y atienden comunicaciones que pueden ser denuncias y también consultas. Es una herramienta preventiva muy eficaz, de toma de conciencia y de promoción de una cultura de cumplimiento normativo.

Los distintos canales éticos están disponibles tanto internamente para empleados como externamente para terceros (tales como clientes, proveedores, colaboradores, etc.). Los distintos Canales son gestionados independientemente, a través de una plataforma externa, dotado de un nivel alto de seguridad de acuerdo con la normativa de Protección de Datos y de gestión del SII vigente en cada momento, que garantiza la trazabilidad y permite hacer el seguimiento de las comunicaciones. El link a la plataforma de los distintos canales éticos se encuentra tanto en el portal del empleado, para acceso interno a los empleados de esa Compañía, como en la página web corporativa en el apartado de "*buen gobierno*" para cualquiera tanto empleados como terceros.

Las comunicaciones se reciben por el responsable de compliance externo lo que garantiza que nadie queda excluido del sistema, es decir, que cualquier persona de ClarkeModet independientemente de su puesto o cargo pueda ser, en su caso, denunciado. El procedimiento tiene como objetivo además garantizar la objetividad en el proceso, la confidencialidad y privacidad, la ausencia de represalias al informante y el respeto al derecho de presunción de inocencia y de defensa.

A 31 de diciembre de 2023, se registran un total de 65 comunicaciones (59 consultas y 6 denuncias en el conjunto de los diferentes Canales Éticos), lo que representa una disminución en el número de consultas y un aumento del número de denuncias respecto a las recibidas durante el ejercicio 2022. Cabe destacar que todas las denuncias han sido resueltas conforme al procedimiento interno y se encuentran cerradas. Todas las consultas se han respondido en tiempo y forma. Ninguna de las denuncias derivó en el inicio de litigios.

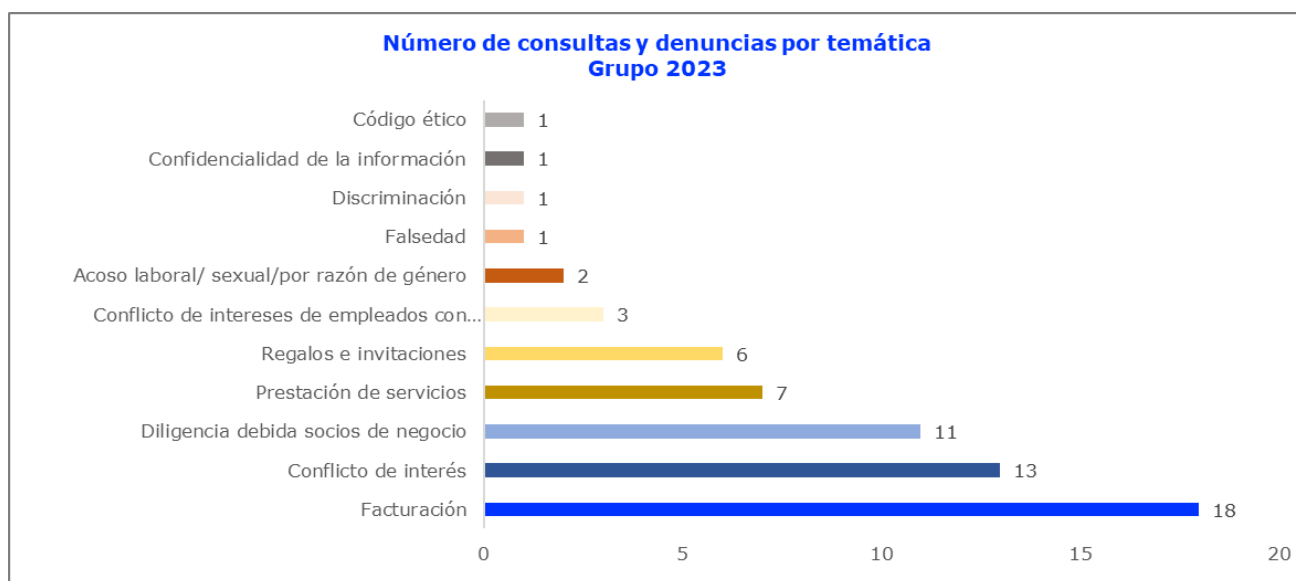


Total Grupo	2022	2023	Variación 2023-2022
Consultas	64	59	-8%
Denuncias	4	6	33%

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

Tipo de comunicación	COMPAÑÍA															Total
	ClarkeModet Argentina	ClarkeModet Brasil	ClarkeModet Chile	ClarkeModet Colombia	ClarkeModet Dominicana	ClarkeModet Ecuador	ClarkeModet España	ClarkeModet México	ClarkeModet Paraguay	ClarkeModet Portugal	ClarkeModet Perú	ClarkeModet Uruguay	ClarkeModet Venezuela	Arosa		
Consultas	0	0	7	2	0	0	29	0	0	14	2	3	2	0	59	
Denuncias	2	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	6	

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



Para la resolución de las consultas y denuncias se han seguido los procedimientos internos que garantizan la objetividad y confidencialidad, así como la protección del denunciante, con las garantías que se exigen en la nueva normativa europea y española. Son los distintos Comités de Compliance y de canal ético quienes dan respuesta a las consultas y realiza la gestión de las denuncias recibidas. La gestión implica el análisis, investigación y conclusiones sobre los hechos denunciados, así como las recomendaciones sobre medidas a tomar. El Grupo ClarkeModet tiene implantado un sistema de gestión de la seguridad de la información que cuenta con la certificación ISO 27001.

4.11. Alianzas y asociaciones

ClarkeModet, además de pertenecer a las principales asociaciones nacionales e internacionales del sector (INTA, ASIPI, AIPPI, LES, etc.), es también miembro de diversas asociaciones y agrupaciones locales. Entre ellas se encuentran cámaras de comercio nacionales o regionales, asociaciones y cámaras para el fomento de las relaciones comerciales entre países, asociaciones sectoriales, parques científicos, clústeres, centros de innovación, etc. ClarkeModet tiene entre sus objetivos de Sostenibilidad el apoyo a las comunidades locales y por ello, quiere tener presencia no solo en las principales asociaciones internacionales del sector, sino también en las locales de los países donde hay compañías del Grupo.

En 2023, ClarkeModet a través del acuerdo con el MIT (Massachusetts Institute of Technology) ILP (Industrial Liaison Program) se realizaron diversos seminarios y Webinars entre los que destacan:

- Transferencia Tecnológica (Webinar, 27 enero).
- Explorando el futuro: el poder del mapa tecnológico para comprender y configurar el panorama tecnológico (Tokio, 15 marzo).
- Modelos de negocio digitales, transformación digital, caminos para la transformación digital, y ecosistemas digitales (Madrid, 17 marzo).
- Innovación en ingeniería de tejidos e implicaciones de la PI para su desarrollo (Webinar 23 marzo).
- Sostenibilidad, vehículos y energía. El futuro del trabajo y la movilidad urbana. (Madrid, 19 abril).
- Transformación digital: de la IA y el IoT a la nube Blockchain, y la ciberseguridad (Miami, 5 Junio).

En dos compañías del Grupo se patrocinan programas para apoyar la innovación en el entorno de la universidad y centros públicos de innovación:

- ClarkeModet Brasil colabora con la UNICAMP, Universidad Estatal de Campinas, en un programa para identificar oportunidades y promover actividades para estimular la innovación y el espíritu empresarial, ampliando el impacto de la enseñanza investigación y extensión a favor del desarrollo socioeconómico.
- ClarkeModet Portugal colabora con el CENIMAT, centro nacional de investigación científica patrocinado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Enseñanza Superior, a través de la Fundación para la Ciencia y la Tecnología.

Las aportaciones realizadas a estas asociaciones no se han incluido dentro del apartado del compromiso con el desarrollo sostenible del informe ya que, siendo coherentes con el principio de transparencia, el objetivo último de estas membresías es el incremento de negocio.

4.12. Compromisos con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

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

La Dirección de ClarkeModet considera que su contribución a los objetivos de la Agenda 2030 se define en la solidez de sus compañías, la acción por la igualdad de género, la reducción de las desigualdades, el fomento de la diversidad como forma de enriquecer una cultura común, el desarrollo por el bienestar y crecimiento de los empleados a través de acciones que potencien un trabajo sostenible y un buen clima laboral, el crecimiento de las comunidades locales y del comercio de proximidad, el apoyo y contribución a la innovación, el respeto de los recursos naturales y la defensa del medio ambiente. Asimismo, ClarkeModet tiene implantadas medidas de prevención de la corrupción, soborno, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, medidas incluidas en su sistema de compliance.

En 2023 se aprobó la estrategia y la política de sostenibilidad del Grupo. La estrategia gira en torno a 4 ejes de actuación sobre los que deben de pivotar los objetivos y programas de desarrollo sostenible de ClarkeModet.

Los ejes se han relacionado con los ODS sobre los que el Grupo quiere tener un mayor impacto y, por tanto, contribuir a su consecución.

 <p>La innovación es esencial para el crecimiento económico, mejorar la competitividad y conseguir un desarrollo sostenible.</p> <p>Con nuestros servicios de PI, regulatorio y tax & funding apoyamos la I+D+I, contribuyendo al desarrollo de los países y a la capacidad tecnológica e innovadora del tejido empresarial.</p>	<p>ODS relacionados</p> 
 <p>Como grupo internacional, tenemos impacto en los países donde estamos.</p> <p>Contribuimos al crecimiento económico, al pleno empleo y al trabajo decente, así como en la contratación de proveedores locales.</p> <p>Cuidamos el medio ambiente adoptando medidas para el uso eficiente de recursos, la gestión responsable de residuos y el control de la huella de carbono.</p>	
 <p>El talento de nuestros profesionales es clave para la excelencia en ClarkeModet.</p> <p>Promovemos la igualdad de oportunidades y la diversidad, buscando un entorno laboral saludable así como favorecer la conciliación. Estamos comprometidos con el respeto a los derechos humanos y laborales.</p>	
 <p>La gestión responsable del negocio es imprescindible para su continuidad.</p> <p>Los sistemas de compliance, calidad y seguridad de la información (ISO 9001 e ISO 27.001 respectivamente) contribuyen a generar un entorno sostenible, con buenas prácticas de negocio.</p>	

5. HITOS DESTACABLES DEL EJERCICIO 2023



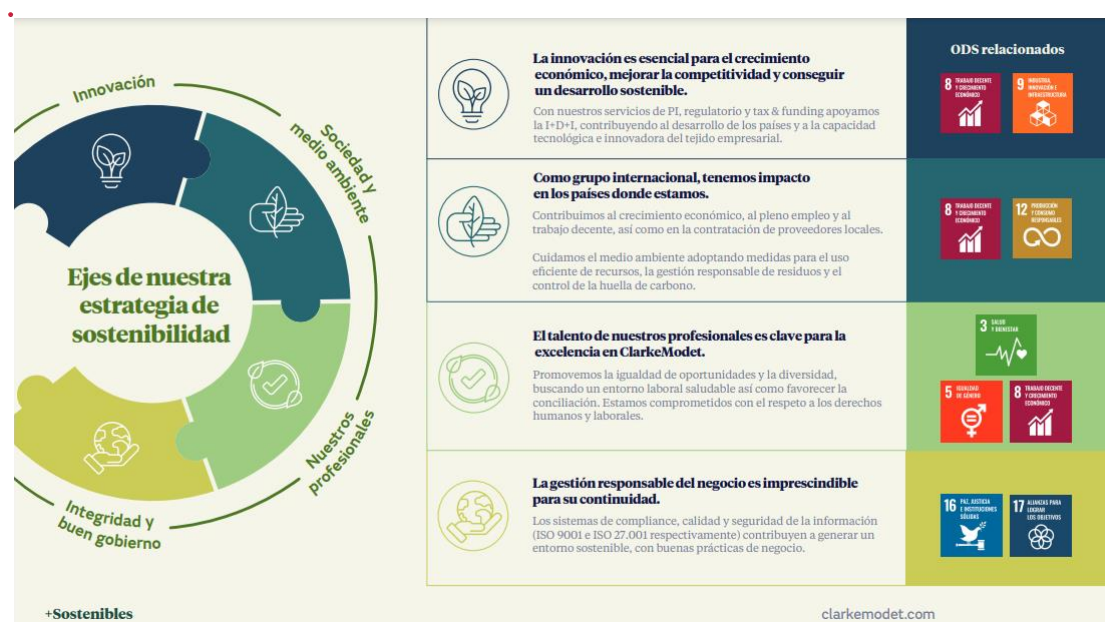
Política y estrategia de sostenibilidad

Durante 2023 se llevó a cabo un análisis interno (de doble materialidad) para detectar los aspectos de ESG de mayor impacto tanto para el Grupo como para la sociedad.

Una vez identificados, los aspectos de ESG de mayor impacto, se definieron los ejes sobre los que pivotará la estrategia de sostenibilidad del Grupo, relacionando los ejes de la estrategia con los ODS en los que impactaría y a los que queremos contribuir. Estos son:

- Innovación
- Nuestros profesionales
- Integridad y buen gobierno
- Sociedad y medio ambiente

En el 2023 fue aprobada la estrategia y la política de sostenibilidad. En el gráfico se representan los ejes de la estrategia y los ODS en los que impactan de forma significativa.



Para el año 2024 se establecerá un plan de actuación y los objetivos que se desarrollarán en torno a los 4 ejes de la estrategia.

Durante el 2023 se realizaron comunicaciones internas sobre sostenibilidad. Tanto en la página web del Grupo como en el Portal del empleado hay un apartado específico sobre este tema.



Certificación de EcoVadis: es una plataforma privada que analiza el nivel de implantación de los aspectos ESG en las empresas. ClarkeModet colabora con EcoVadis desde 2016. La certificación se actualiza periódicamente por lo que en septiembre y octubre de 2023 se volvió a subir toda la documentación y las evidencias para una nueva evaluación. En el mes de enero del 2024 nos han comunicado que hemos obtenido la medalla de oro, lo que implica estar entre las empresas con mejor rendimiento evaluadas por EcoVadis.



(A) Ambiental

Indicadores de medio ambiente: uno de los objetivos para el 2023 fue aumentar el número de reportes sobre diferentes aspectos de las compañías del Grupo. En 2019 se reportó principalmente de la matriz (ClarkeModet España) y este año se han incluido aspectos de todas las compañías.

El sistema de gestión de residuos no es uniforme en los países en los que el Grupo tiene presencia a través de las distintas compañías. En algunos de ellos, como en Venezuela, no se lleva a cabo la gestión de residuos a nivel gubernamental.

En algunas de ellas tampoco podemos precisar la cantidad de residuos gestionados ya que las oficinas se encuentran en centros de negocio y el gestor del coworking no puede discriminar por compañía que lo utiliza.

2023 es el primer año que reportamos la huella hídrica, a pesar de que el consumo de agua es el general de una oficina y por tanto no tiene mucho impacto.

Cálculo de la huella de carbono: el cálculo de la huella de carbono se ha realizado del mismo modo que el año 2022, para el alcance 2 y 3, en lo relativo al consumo de electricidad y los viajes de trabajo.

Durante 2023 se ha trabajado en indicadores de medición en el Alcance 3 sobre los proveedores de mensajería y de servicio de taxi o similar. Asimismo, se ha realizado un análisis de la medición de la huella de carbono de los coches de flota para incorporarlo en el informe del 2024.

SBTIs (Science based targets): en 2023 hemos establecido los objetivos con base científica para PYMES de la iniciativa Science Based Targets para su validación.

Teletrabajo o trabajo en remoto: ClarkeModet sigue manteniendo un modelo general de trabajo híbrido, exceptuando situaciones concretas por necesidades especiales. Este modelo consiste en trabajo presencial 3 días a la semana y 2 días en remoto, lo que impacta positivamente en la reducción de emisiones de CO2 derivadas de los desplazamientos al lugar de trabajo, así como en la conciliación familiar.

Mantenimiento de puntos de carga para coches eléctricos: conforme al compromiso de ClarkeModet de lucha contra el cambio climático, se instalaron puntos de carga de coches eléctricos en las oficinas de Madrid en ClarkeModet España existiendo también

cargadores eléctricos en las oficinas situadas en los centros de negocio de otras provincias. En dichos puntos pueden cargarse tanto los coches de flota como los de los empleados. Se pretende promover el uso del coche eléctrico.

Estacionamiento para bicicletas: medida de fomento de transporte sostenible implantada en 2023, por el que se pone a disposición de los empleados de las oficinas de Madrid un espacio para estacionar bicicletas y patinetes.

Reducción de consumo de recursos naturales: durante 2023 hemos seguido utilizando tarjetas digitales y tarjetas físicas. Hay muchos clientes que todavía prefieren las tarjetas físicas e incluso sigue siendo la costumbre en algunos países (ej. Asia). No obstante, para incentivar el uso de la tarjeta virtual, se ha incluido el código QR en la propia tarjeta física. También se fomenta limitar la impresión de documentos a lo estrictamente necesario para disminuir el consumo de papel, de toners que luego hay que reciclar y ahorrar espacio de archivo físico. Por ejemplo, mediante la eliminación de las papeleras personales por unas generales por planta u oficina. Así además se facilita el reciclaje de papel.

Arosa disponía de mucha documentación en papel por lo que, previo a su traslado a sus nuevas oficinas en parte de las anteriormente ocupadas por ClarkeModet España en Madrid, se digitalizaron todos los expedientes físicos. Ahora, al igual que el resto de los empleados del Grupo, tienen que cumplir con el objetivo de papel 0, y reducción y consumo responsable de recursos naturales. Además, con este traslado, se consigue la reducción del consumo eléctrico, entre otros, al tener un local menos.

El Grupo ClarkeModet realizó el primer informe de información no financiera en el año 2019. Ese año principalmente se incluyeron indicadores de consumo de ClarkeModet España. La reducción del consumo de todos los recursos es significativa comparando el año 2019 con el 2023. El ratio de papel por empleado se redujo en un 92% y el de electricidad por empleado en un 50%. En cuanto a las emisiones de CO₂ por empleado del consumo de electricidad se redujo en un 69% y de viajes de trabajo en un 63%.

Servidores alojados en cloud: ClarkeModet eliminó ya hace años los CPDs locales de todas las compañías, centralizando parte de los sistemas en un servidor hiperconvergente alojado en un CPD externo y el resto en hyper-escalares (Cloud Pública). El objetivo era además de un mayor control y seguridad, reducir el consumo de electricidad y optimizarlo pues las necesidades de alimentación y enfriamiento que requerían estas máquinas eran muy elevadas. Además, se han ido sustituyendo los servidores físicos por sistemas en la nube lo que optimiza aún más.

Reubicación de oficinas y reducción de espacio: tras liberar una planta y reducir por ello el espacio alquilado, desde octubre a noviembre 2023 se han llevado a cabo obras de reforma en la oficina de ClarkeModet España en Madrid, para aumentar el tamaño de la cafetería para empleados, reorganizar la disposición de los mismos e incorporar a los empleados de Arosa. Durante el tiempo de la obra, todos los empleados han estado realizando teletrabajo.

También se ha reducido el espacio alquilado en la oficina de ClarkeModet Portugal en Lisboa y la de ClarkeModet México en México ciudad puesto que las necesidades de espacio a raíz de la implantación del teletrabajo parcial habían disminuido. De esta forma se aumenta la eficiencia de los centros de trabajo.

En 2023, de las 26 oficinas que se tienen entre todas las distintas compañías del Grupo, 17 se encuentran en centros de coworking. La oficina de apoyo para la patente europea en Munich y el hub en China también se encuentran en centros de coworking.

En algunas de las oficinas en coworking no ha sido posible contar con la información y/o evidencias del consumo de agua o con la relativa a los residuos generados, al ser las herramientas de medición que utilizan, comunes para con el resto de las compañías ubicadas en estos centros.

Reducción del consumo de botellas de plástico: seguimos fomentando el consumo de agua natural no embotella y el uso de botellas reciclables. Se han instalado puntos de agua y filtros en las oficinas de todas las compañías. La compra de agua embotellada es algo residual a nivel grupo.

Campañas de concienciación sobre gestión de residuos: destacamos la "gymkana ecológica" organizada por ClarkeModet Brasil el día mundial del medio ambiente.

El objetivo era movilizar y concienciar a los empleados sobre la importancia de gestionar los residuos. Los empleados de la Compañía se dividieron en equipos y el ganador fue el que mayor cantidad de materiales reciclables recolectó durante las tres semanas que duró la gymkana. En las tres semanas que duró el concurso, se recogieron 4.550 artículos reciclables de plástico y metal.

Extensión de buenas prácticas: ClarkeModet tiene el compromiso de extender las buenas prácticas en ESG a todas las compañías del Grupo, así como a sus proveedores y colaboradores. Este 2023, con la incorporación de tres nuevas compañías y la compra de una cuarta, el Grupo ha adoptado medidas para la extensión de estas buenas prácticas, las cuales se seguirán implantando durante 2024.

(S) Social

Integración al mundo laboral: en diversas compañías del Grupo, existe un programa de becas retribuidas para que jóvenes en busca de su primera oportunidad profesional, para que puedan acceder, conocer el mundo empresarial, aprender una especialidad altamente demandada y desarrollar sus conocimientos y habilidades.

Estudio retributivo: en 2022 se realizó el último estudio de mercado comparando las bandas salariales de las posiciones más representadas en la plantilla de las distintas compañías del Grupo ClarkeModet con sus competidores directos. Este estudio realizó con el objetivo de asegurar que el Grupo mantenía prácticas y estándares acordes al mercado. A lo largo del 2023 se han implantado acciones de mejora que derivaban de las conclusiones de dicho estudio.

Conciliación y flexibilidad laboral: se continúan las medidas de flexibilidad laboral puestas en marcha en anteriores ejercicios para facilitar la conciliación laboral tales como el modelo de trabajo híbrido para las personas con más de 6 meses en el Grupo y con puestos de trabajo que así lo permitan, hora de entrada y salida flexible, etc. La compañía de Grupo, Arosa, ha pasado de trabajar de forma presencial todos los días laborables a trabajar tres días presencial y dos en teletrabajo.

Desconexión laboral: entre las medidas que fomentan la desconexión laboral como ya se ha comentado, se encuentra el correo electrónico que el sistema envía cada día a los trabajadores avisando de que ya ha cumplido la jornada laboral. Este es un aviso que permite continuar trabajando. En ClarkeModet Colombia, además, el sistema recuerda también la necesidad de hacer pausas activas.

Igualdad y diversidad: ClarkeModet España aprobó y publicó en 2022, un plan de igualdad, cumpliendo con el mandato legal del artículo 45.2 de la LOIEMH el cual dispone que las empresas con más de 50 personas trabajadoras debían negociar, elaborar y aplicar un plan de igualdad conforme a la legislación laboral.

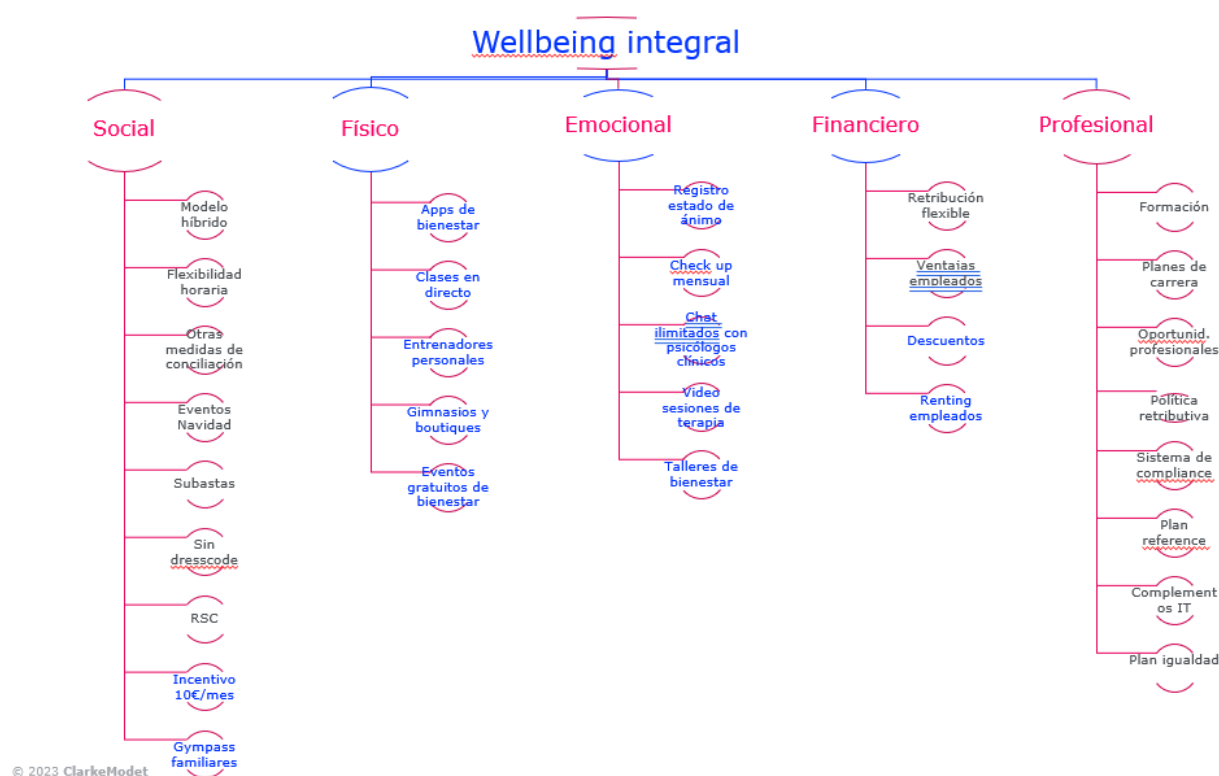
Este compromiso se ha llevado a la práctica mediante la constitución de la Comisión Negociadora del Plan Igualdad, compuesta de forma paritaria por la representación de la empresa y la representación sindical ostentada por CC.OO. y UGT. Las medidas están siendo implementadas desde entonces.

Programas Wellbeing: ClarkeModet pone en el centro de su estrategia a las personas, fomentando una cultura responsable y sostenible.

En 2023 se ha impulsado la implantación de los programas de bienestar con el propósito de mejorar la salud y la calidad de vida de los colaboradores del Grupo.

Las dos compañías del Grupo en España (ClarkeModet y Arosa) han puesto en marcha nuevas iniciativas de bienestar, enfocadas en los 4 pilares básicos: físico, social, emocional y financiero. Todas las iniciativas nuevas y las anteriores se han recogido en un programa de Wellbeing integral que se mantiene activo en la implantación de otras nuevas.

El siguiente esquema resume el modelo de gestión del Bienestar, incluyendo las nuevas iniciativas de 2023 (en azul) junto con aquellas que ya estaban implantadas con anterioridad.



Estabilidad y creación de empleo: durante 2023 la plantilla del Grupo ClarkeModet ha aumentado en comparación al ejercicio anterior, en gran parte debido al establecimiento de tres nuevas compañías, la compra de Arosa a la cual se integró el equipo incorporado de Tax & Funding.

Por otro lado, con la creación de tres nuevas compañías se continúa incrementado la contribución a la comunidad local desde el punto de vista de la contratación de personal local en cada uno de los países en los que estamos presentes.

Acciones sociales: se lanzó una encuesta interna para que entre todos los empleados se seleccionaran las ONGs con las que el Grupo querría realizar diferentes acciones. Se preguntó dentro de los objetivos de sostenibilidad cuál era la causa social a la que querrían contribuir, así como sugerir alguna en el país de la compañía de donde fueran empleados.

La causa más votada fue "los colectivos en riesgo de exclusión social". Se ha trabajado con cada una de las compañías para analizar las ONGs para determinar con qué organizaciones se va a colaborar en el 2024.

Estas ONGs serán las beneficiarias del programa de donaciones relacionado con la economía circular que consiste en donar los equipos informáticos que se han quedado obsoletos o bien venderlos internamente a los empleados y donar lo recaudado.

En el 2023 se realizaron las donaciones que se mencionan en el apartado 10 de esta Memoria.

Durante el año y en especial en la época de Navidad se han realizado campañas de recogida de alimentos y ropa, así como acciones de voluntariado en las distintas compañías.

En ClarkeModet México se llevó a cabo en el mes de noviembre la campaña de recolección de víveres y ayuda para las personas afectadas por el Huracán que golpeo la zona de Acapulco.

Durante el mes de noviembre se realizó en ClarkeModet Paraguay la campaña "Noviembre mes naranja" (Prevención contra la violencia), impulsada por el Ministerio de Salud. Se utilizó distintivos color NARANJA en la oficina como también la utilización de lazos del mismo color por parte de sus colaboradores, tal y como se proponía desde el Ministerio.

En ClarkeModet Brasil se realizaron durante el año varias recogidas para ayudar a colectivos desfavorecidos.

- Recogida de chocolates en Pascua
- Recogida de ropa en el invierno
- Recogida de juguetes el día del Niño y en Navidad

En la época de Navidad se organizaron campañas de recogida de alimentos también en ClarkeModet Argentina, Portugal y España (estos dos últimas se entregaron a Caritas).

ClarkeModet Argentina colaboró con "nochebuena para todos 2023". Los empleados voluntarios aportan para preparar una Caja de Navidad para una familia necesitada. Esta es una oportunidad de hacerle llegar a una familia sin recursos, la cena navideña y algunos regalos.

Finalmente, ClarkeModet España realiza actividades "pro-bono" a través de su participación en el programa de asesoría gratuita de propiedad industrial e intelectual para PYMES el programa "Free IP Support providers" de la Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea (EUIPO).



(G) Gobernanza

Consolidación de normativa: durante 2023 se ha continuado con el plan iniciado en 2022 de consolidación y compendio de la normativa interna en todo el Grupo con el objetivo de simplificarla, reducir su volumen, así como proceder a su revisión y actualización. Este proceso continuará durante 2024. Las diferentes áreas han incorporado en un solo Manual (siempre que ello sea posible) toda la normativa relacionada con su actividad.

La normativa se desarrolla a nivel corporativo y se aplica a todas las compañías del Grupo con excepciones adaptadas a local cuando es necesario (por ejemplo, temas laborales o penales, distinto tamaño o departamentos) o por su diferente actividad (Arosa).

Además, para facilitar el acceso de los empleados, se ha realizado un *Manual del Empleado*, manual que será actualizado en 2024 para reflejar los cambios.

Distinción entre comités de compliance (CC) y comités de compliance y de canal ético (CCCE) y otros cambios: con la creación de las 3 nuevas compañías y la compra de Arosa, se consideró que en vez de tener un canal ético por compañía como hasta ahora, sería mejor tener algunos canales que fueran para varias compañías.

Todos los CCs y CCCEs están formados por un responsable de compliance interno (RCI) y un externo (RCE). Los RCIs son los country managers de cada una de las compañías.

En ClarkeModet España y en Arosa (que comparten CCCE) es en cambio un directivo de ClarkeModet España ya que por exigencias legales tiene que ser un puesto independiente.

La función principal de los CCs es la de asegurar la implantación del sistema de compliance. Cuando tiene asignado algún canal ético además (CCCE), deberán gestionarlo de conformidad a la normativa interna.

Estos son los distintos RCIs y RCEs en los CCs:

Comité de compliance (CC)		
Compañía	Responsable de compliance interno (RCI)	Responsable de compliance externo (RCE)
ClarkeModet España	Compliance Officer	Abogado externo
ClarkeModet Argentina	Country Manager	Abogado externo
ClarkeModet Brasil	Country Manager	Abogado externo
ClarkeModet Chile	Country Manager	Abogado externo
ClarkeModet Colombia	Country Manager	Abogado externo
ClarkeModet Dominicana	Country Manager	Abogado externo
ClarkeModet Ecuador	Country Manager	Abogado externo
ClarkeModet México	Country Manager	Abogado externo
ClarkeModet Paraguay	Country Manager	Abogado externo
ClarkeModet Perú	Country Manager	Abogado externo
ClarkeModet Portugal	Country Manager	Abogado externo
ClarkeModet Uruguay	Country Manager	Abogado externo
ClarkeModet Venezuela	Country Manager	Abogado externo
Arosa I+D	Compliance Officer	Abogado externo

EL RCI en los casos en que sean CCCE, es la persona responsable del canal ético (RCAE), que tendrá que gestionar, así como velar por que se cumpla la normativa que lo regula.

Los distintos canales éticos que existen en el Grupo con sus responsables y CCCE gestor serían los siguientes:

Canal Ético	Responsable (RCAE)	Comité (CCCE)
ClarkeModet AR	RCI AR	RCI AR + RCE AR
ClarkeModet BR/EC/PA	RCI BR	RCI BR + RCE BR
ClarkeModet MX/DO	RCI MX	RCI MX + RCE MX
ClarkeModet CH	RCI CH	RCI CH + RCE CH
ClarkeModet CO	RCI CO	RCI CO + RCE CO
ClarkeModet ES/Arosa	RCI ES	RCI ES + RCE ES
ClarkeModet PE	RCI PE	RCI PE + RCE PE
ClarkeModet PT	RCI PT	RCI PT + RCE PT
ClarkeModet VE	RCI VE	RCI VE + RCE VE
ClarkeModet UY	RCI UY	RCI UY + RCE UY

Si bien el responsable de cada canal es un RCI, todas las comunicaciones que se reciben a través de estos canales son enviadas directamente al RCE para evitar que nadie pueda quedar fuera del sistema y no pueda ser denunciado y para que los RCIs no puedan tener conflictos por estar involucrados en los asuntos por ser por ejemplo testigos, tener relaciones de amistad o familiares, etc.

Cartera de servicios: durante 2023 se incorporó a un equipo para prestar servicios de tax & funding, es decir, incentivos fiscales, deducciones, subvenciones y otros temas de financiación en torno a la innovación. Posteriormente se realizó la compra de Arosa para seguir completando esta nueva rama de servicios. El equipo de Tax & Funding de ClarkeModet España se integró en 2023 ya en Arosa para prestar estos servicios desde dicha compañía.

Seguridad de la información: en septiembre 2023 se renovó la certificación ISO 27001. El alcance de dicha certificación es el siguiente: sistema de gestión de seguridad de la información que incluye los procesos de mantenimiento, operación y soporte de los sistemas de información y comunicaciones en la oficina principal de ClarkeModet España en Madrid.

Algunos aspectos destacados por el auditor de LRQA fueron los siguientes:

- Integración de las prácticas de seguridad de la información con el propio negocio
- Concienciación, participación del personal y compromiso de la dirección
- Sistema documental: se ha cubierto la documentación requerida por los estándares de referencia.

En relación con la seguridad de la información durante 2023 se han llevado a cabo importantes acciones de mejora:

- Inclusión de nuevos elementos de control y monitorización de accesos a la red de comunicaciones y los sistemas de cada compañía del Grupo:
 - Físicos: routers, Firewall.
 - Lógicos: refuerzo de la monitorización de red con IA para detección de ataques y sistema de protección equipos y servidores. Refuerzo de las medidas preventivas de detección de correos maliciosos (phishing).

Adicionalmente, se completó la implantación de la autenticación multi-factor en todas las cuentas de usuarios del Grupo.

- Redundancia en las líneas de comunicaciones
- Segmentación de la red y aislando el entorno de producción de los de desarrollo y pruebas.
- Acciones de concienciación del personal
- Robotización: automatización de procesos identificados en las distintas áreas de ClarkeModet.

Formación y divulgación: cada año se llevan a cabo acciones de formación sobre compliance, tanto para las nuevas incorporaciones como para todos los empleados sobre normativa nueva o actualizaciones que se hayan realizado.

La formación de compliance se realiza a través de la plataforma + *talento*. En 2023 se diseñó un panel de información de reporte sobre la formación de compliance a fin disponer de datos actualizados y poder llevar un mejor seguimiento y control de la misma.

Además, se han publicado numerosas noticias y distinta información en el Portal del Empleado con el objetivo de concienciar sobre los diferentes aspectos.

Reporte, seguimiento y control del sistema de compliance: los CC y CCCEs del Grupo elaboran un informe anual sobre la actividad en compliance, información que CLO incorpora al informe anual del Grupo para presentar a la Dirección General Corporativa (CEO) y éste, a su vez, al Consejo de Administración.

En el 2023 se realizó el informe de auditoría de compliance del año 2022 por parte del equipo de compliance corporativo. Este informe recoge los resultados del seguimiento realizado por el auditor 360º de los paneles de control que están relacionados con compliance. Además, el equipo corporativo de compliance realizó un seguimiento y control del plan de optimización y consolidación de la normativa, pues no solo se consolidó en distintos manuales, sino que se revisaron y actualizaron los contenidos.

Homologación de proveedores: antes de poder ser proveedor de ClarkeModet, es necesario que se homologuen. La homologación es un proceso de verificación donde el proveedor aporta cierta información básica (en las compras menores) o más completa a través de un formulario que deben completar. Durante 2023, se ha actualizado este cuestionario para incluir preguntas relacionadas con sostenibilidad, gestión de la diversidad, gestión del talento y responsabilidad empresarial.

En nuestro modelo de contrato con proveedores se incluye una cláusula para el cumplimiento y respeto de la ética empresarial, así como otras para la protección de datos y confidencialidad en su caso.

Por otro lado, ClarkeModet favorece la compra de bienes y servicios a proveedores locales, dentro de su apoyo a la adquisición local y de proximidad, siempre en la medida de lo posible. Prueba de ello es que en 2023 el Grupo tenía 1794 proveedores en activo de los cuales 1136 eran proveedores locales y 658 proveedores internacionales.

Formulario de alta de clientes: durante 2023 se ha implantado el proceso de admisión de clientes a nivel corporativo, pero solo para clientes nacionales. Se considera cliente nacional a aquel del mismo país donde está la compañía que presta el servicio. Durante 2024 se extenderá a los clientes extranjeros. El objetivo del formulario es recabar la información necesaria básica para conocer e identificar a nuestros clientes, adoptando así las medidas de diligencia debida.

Medición del grado de satisfacción de los clientes por el servicio prestado: en el 2023 se implantó un sistema de medición indirecta, a través de la puesta en marcha de cuatro indicadores:

- Ratio de número de no conformidades versus número de servicios realizados de cada Compañía.
- Ratio de número de no conformidades versus unidades facturadas.
- Ratio de facturas anuladas por error interno.
- Evolución de no conformidades por reclamación de cliente.

Proceso de aprobación de donaciones: se ha implantado a nivel corporativo un proceso interno de solicitud de donaciones. Las entidades que vayan a recibir una donación deben cumplimentar previamente un formulario de integridad.

Actualización de la política de prevención del blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y armas de destrucción masiva: en 2022 se revisó y actualizó la política de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo de ClarkeModet Colombia para reforzar la existente y adaptarla a la legislación local. Esta nueva normativa fue finalmente aprobada en 2023 estando todavía en fase de implantación.

Medidas preventivas para el cumplimiento de embargos a Rusia y Bielorrusia: se mantienen las medidas adoptadas en 2022 para garantizar el cumplimiento de los embargos realizados a Rusia tanto por la Unión Europea como EE. UU.

Canal ético: el Grupo tiene diferentes canales éticos como ya se ha mencionado, algunos solo para una compañía y otros para varias.

Los diferentes canales éticos se encuentran accesibles para los empleados y colaboradores en la Intranet corporativa, Sección Canal Ético, y para los terceros relacionados con el Grupo en la sección del Canal Ético de la página web corporativa.

Todos estos canales éticos cumplen con los requerimientos exigidos por la Directiva Europea (UE) 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, así como por la legislación nacional (en España y Portugal).

6. CUESTIONES AMBIENTALES

Si bien las cuestiones medio ambientales no se encuentran entre los aspectos materiales identificados, el Grupo ClarkeModet está comprometido con la reducción del consumo de los recursos naturales, economía circular y la lucha contra el cambio climático para lo que ha adoptado diferentes medidas.

6.1. Enfoque de gestión

Política de sostenibilidad: el Grupo ClarkeModet tiene para todas las compañías, una política de sostenibilidad donde se incluyen los principios generales de las medidas a adoptar respecto al medio ambiente y se identifica como objetivo la reducción del consumo de energía y el uso de papel. Esta política se aprobó en 2023 sustituyendo a la anterior política medioambiental que había implantado ya varias de estas medidas para la reducción del consumo de recursos naturales.

Entre ellas se encontraba la transformación hacia oficinas sin papel: digitalización de los documentos, eliminación de las papeleras, control del uso de las impresoras (tipo de papel, impresión a dos caras y en blanco y negro) y la posibilidad de tener tarjetas de visita digitales.

También y en relación con el consumo de energía: se ha realizado el cambio a luces led, establecido un horario para el encendido y apagado de las luces e implantado un sistema híbrido de teletrabajo. En el 2023 el 67% de las luces de las oficinas eran led. De forma progresiva se irán cambiando todas a led, en la medida de lo posible ya que salvo la oficina de ClarkeModet Argentina el resto se encuentran en edificios de terceros (alquiladas o en centro de co-working).

Se han reducido los espacios alquilados para oficinas (por ejemplo, con el traslado de Arosa) y primado la modalidad de coworking (tres nuevas compañías). Otra reducción se ha conseguido con la desaparición de los servidores locales, consolidación de los sistemas en ClarkeModet España y en la nube.

Además, parte de la flota de coches corporativos son híbridos/eléctricos (36%) contando con cargadores eléctricos tanto para los coches corporativos como para los de los empleados en algunos de los parkings de las oficinas como en la de ClarkeModet España en Madrid.

La compra tanto de electrodomésticos como de material informático tiene en cuenta primar que sean con de los tipos más altos de categorías de ahorro energético.

En cuanto al consumo de agua, tenemos fuentes de agua y filtros en todas nuestras oficinas para el consumo de agua natural, evitando así la embotellada. El consumo de botellas de agua embotellada en plástico es insignificante.

En 2023 se habían marcado los siguientes otros objetivos:

- Que la compra de papel tuviera el sello FSC.
- Seguir reduciendo el consumo de botellas de plástico de agua.

- Ampliar la información sobre la gestión de residuos.

Gestión ambiental interna: desde un punto de vista organizativo, el control de los aspectos ambientales (consumo de recursos naturales, gestión de residuos, etc.) recae sobre la Dirección de People. No existe un presupuesto específico para la gestión ambiental.



No obstante, una de las mediciones que realizamos es la de las emisiones de CO₂ derivadas de los viajes transoceánicos necesarios para la gestión y seguimiento de la actividad de las compañías del Grupo ClarkeModet situadas en otros países (Portugal y América Latina), así como para la asistencia a seminarios y reuniones con clientes.

En el 2023 hemos establecido los objetivos con base científica para PYMES de la iniciativa Science Based Targets (SBTIs) para su validación. En el 2024 iniciaremos el proceso.

En el plan de viajes para 2024 se quiere priorizar cuando posible las reuniones con clientes vía Teams para reducir el número de viajes internacionales a aquellos que se consideren como imprescindibles.

Principio de precaución: teniendo en cuenta que la actividad, instalaciones y servicios prestados por ClarkeModet no tienen impacto relevante sobre el medio ambiente, en los presupuestos anuales no se define una partida específica para la cobertura de daños ambientales, ni el seguro de responsabilidad civil señala el daño ambiental como cobertura específica de la póliza.

Taxonomía verde europea: ninguna de las actividades llevadas a cabo por ClarkeModet tiene como objetivo principal alguno de los 6 objetivos definidos por la Taxonomía europea para que aquella sea clasificada como actividad sostenible medioambientalmente. Ello no implica que ClarkeModet no evalúe su desempeño ambiental con el objetivo de minorar sus emisiones de CO₂ y gestionar sus residuos.

Reporte de los indicadores medio ambientales: los indicadores que se reportan se refieren a las oficinas principales de cada una de las compañías (en donde se encuentra el 100% o más del 80% de la plantilla de cada compañía), excluyendo a las oficinas comerciales que se encuentran en otras ciudades.

Las oficinas ocupadas por el Grupo ClarkeModet no son en propiedad (salvo la de ClarkeModet Argentina) sino que se encuentran en régimen de alquiler en edificios de oficinas, business centers o centros de co-working. Por esta razón, tal y como se refleja en los cuadros de consumo y gestión de residuos, en ocasiones no disponemos de la información, ya que no se ha podido facilitar por los propietarios de los edificios.

6.2. Contaminación

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

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

- Emisiones directas producidas por la quema de combustible derivado de la flota de coches propiedad del Grupo o en renting (Alcance 1)
- Emisiones indirectas generadas por el consumo de electricidad (Alcance 2)
- Emisiones indirectas producidas por la quema de combustible derivada de los viajes de trabajo realizados por directivos y empleados (Alcance 3)



Tal y como se ha dicho, al ser las oficinas alquiladas (con la excepción mencionada) los sistemas de climatización y los servicios generales de los edificios en los que se ubican son competencia de los diferentes propietarios. Por tal motivo, las emisiones directas que pudieran estar generadas por fugas en aparatos de aire acondicionado (Alcance 1) no son imputables a ClarkeModet.

Además, salvo en la oficina central de Madrid de ClarkeModet España, no se cuenta con información relativa a fugas que pudieran estar teniendo los equipos de climatización ya que estos datos siguen sin ser proporcionados por los propietarios de los edificios. Se seguirá intentando conseguir más información de las cargas que realicen los equipos de mantenimiento. Las emisiones de CO₂ por la sobrecarga producida en el sistema de climatización de la oficina de Madrid durante el 2023 ha sido de 0,20 tn de CO₂.

En 2023, la flota que el Grupo ClarkeModet ha proporcionado a parte del equipo directivo, se componía por 14 vehículos, lo que representa el 2,5% de la plantilla total del Grupo. El 36% de los coches de la flota son coches híbridos eléctricos y enchufables. A pesar del reducido número y bajo impacto, este año se ha trabajado para incluir en la Memoria del 2024 el cálculo de la huella de carbono de los coches corporativos. El cálculo es estimativo, teniendo en cuenta el tipo de coche y calculando los kilómetros de ida y vuelta de la casa del empleado a la oficina.

Solamente en ClarkeModet España se paga el kilometraje de los viajes realizados por los responsables de desarrollo de negocio nacional cuando viajan en sus coches particulares, puesto que así está establecido en los diferentes convenios colectivos de oficinas y despachos. En el resto de las compañías del Grupo no se recibe esta dieta. Durante 2023 se han abonado 79.881,68 km. Las emisiones de CO₂ correspondientes a estos desplazamientos han sido 15,34 toneladas, 27% menos que el 2022. Se han calculado estimando que los coches son de gasolina, ya que no tenemos información sobre los tipos de coches que utilizan. Este dato de kilometraje está incluido en las emisiones de los viajes de ClarkeModet España junto con los desplazamientos en avión y en tren.

A continuación, se incluye una tabla con las emisiones de CO₂ del consumo de energía del Grupo y por Compañía.

En la tabla se ha totalizado el consumo de energía como energía no limpia, salvo la energía que se consume en la oficina de Rio de Janeiro en ClarkeModet Brasil que proviene de fuentes de energías renovables (el edificio en el que se encuentra dispone de un certificado de edificio energía verde).

EMISIONES DE CO2 equivalente por consumo de electricidad		TOTAL (Toneladas de CO2 equivalente)			
		2023	2022	2021	2023/2022
ClarkeModet Argentina	Total	9,11	9,29	5,99	-1,9%
	Por empleado	0,25	0,27	0,19	-4,6%
ClarkeModet Brasil	Total	0,00	10,08	5,49	-100,0%
	Por empleado	0,00	0,11	0,06	-100,0%
ClarkeModet Chile	Total	4,17	3,33	3,43	25,3%
	Por empleado	0,12	0,10	0,11	18,1%
ClarkeModet Colombia	Total	2,94	2,65	1,87	11,1%
	Por empleado	0,11	0,11	0,07	-0,8%
ClarkeModet Ecuador	Total	0,08			
	Por empleado	0,04			
ClarkeModet España	Total	18,18	17,81	17,42	2,1%
	Por empleado	0,11	0,12	0,11	-2,4%
Arosa I+D	Total	3,17			
	Por empleado	0,08			
ClarkeModet México	Total	14,24	14,51	0,00	-1,8%
	Por empleado	0,1261	0,1331	0,00	-5,3%
ClarkeModet Paraguay	Total	0,58			
	Por empleado	0,29			
ClarkeModet Perú	Total	2,05	1,58	3,84	29,6%
	Por empleado	0,17	0,11	0,30	51,1%
ClarkeModet Portugal	Total	1,17	2,23	1,97	-47,6%
	Por empleado	0,06	0,09	0,07	-34,5%
ClarkeModet Dominicana	Total	2,25			
	Por empleado	1,13			
ClarkeModet Uruguay	Total	0,78	0,63	0,70	24,0%
	Por empleado	0,11	0,09	0,12	24,0%
ClarkeModet Venezuela	Total	1,82	2,10	0,00	-13,3%
	Por empleado	0,15	0,14	0,00	8,3%
TOTAL	Total	60,55	64,21	40,71	-5,7%
	Por empleado	2,74	1,27	1,02	116,2%

Las emisiones de CO₂ han disminuido en un 5,7% con respecto al año anterior 2022.

Para el cálculo de las emisiones de CO₂ equivalente por consumo de electricidad se ha utilizado la calculadora de la web www.ceroco2.org.

En cuanto a las emisiones de CO₂ derivadas de los viajes de trabajo realizados por los directivos y empleados del Grupo ClarkeModet, se contabilizan un total de 192,04 toneladas de CO₂ equivalente, cantidad superior al 2022. Durante el 2023 se realizaron más viajes por parte del equipo de desarrollo de negocio. El dato es facilitado por las

agencias proveedoras de los viajes realizados por el personal de ClarkeModet, y para los que se han realizado sin la intermediación de agencias, con la calculadora de CeroCO2.

EMISIONES DE CO2 equivalente por viajes realizados		TOTAL (Toneladas de CO2 equivalente)			
		2023	2022	2021	2023/2022
ClarkeModet Argentina	Total	17,08	8,01	0,22	113,2%
	Por empleado	0,47	0,23	0,01	107,3%
ClarkeModet Brasil	Total	18,79	11,11	5,49	69,1%
	Por empleado	0,21	0,12	0,06	69,1%
ClarkeModet Chile	Total	5,05	5,56	0,11	-9,2%
	Por empleado	0,14	0,17	0,00	-14,4%
ClarkeModet Colombia	Total	5,91	3,69	0,00	60,2%
	Por empleado	0,21	0,15	0,00	43,1%
ClarkeModet Ecuador	Total	0,00			
	Por empleado	0,00			
ClarkeModet España	Total	110,99	121,74	16,39	-8,8%
	Por empleado	0,69	0,80	0,11	-12,8%
Arosa I+D	Total	1,27			
	Por empleado	0,03			
ClarkeModet México	Total	24,47	4,83	0,00	407,0%
	Por empleado	0,22	0,04	0,00	389,0%
ClarkeModet Paraguay	Total	0,36			
	Por empleado	0,18			
ClarkeModet Perú	Total	3,58	5,20	0,00	-31,1%
	Por empleado	0,30	0,37	0,00	-19,6%
ClarkeModet Portugal	Total	2,34	4,00	0,90	-41,5%
	Por empleado	0,12	0,16	0,03	-26,9%
ClarkeModet Dominicana	Total	0,00			
	Por empleado	0,00			
ClarkeModet Uruguay	Total	1,55	0,02	0,70	7637,0%
	Por empleado	0,22	0,00	0,12	7637,0%
ClarkeModet Venezuela	Total	0,67	1,12	0,00	-40,5%
	Por empleado	0,06	0,07	0,00	-25,6%
TOTAL	Total	192,04	165,26	23,81	16,2%
	Por empleado	0,34	0,33	0,05	4,8%

Las actividades y servicios del Grupo ClarkeModet no producen contaminación lumínica ni niveles de ruido nocivos.

6.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

En la tabla de gestión de residuos se incluye la cantidad total que se recicla por cada tipo de residuo.

RESIDUOS GESTIONADOS		2023	2022	2021	2023/2022
Papel y cartón (kgs)	Total	4.566,280	7.229,000	127,830	-36,8%
	Por empleado	8,154	14,315	0,259	-43,0%
Tóner (unidades)	Total	26,000	13,000	30,000	100,0%
	Por empleado	0,046	0,026	0,061	80,4%
Pilas (unidades)	Total	22,000	30,000	140,000	-26,7%
	Por empleado	0,039	0,059	0,283	-33,9%
Tubos fluorescentes (unidades)	Total	76,000	17,000	39,000	347,1%
	Por empleado	0,136	0,034	0,079	303,2%
Mobiliario de oficina (kgs)	Total	350,000	1.456,000	27,000	-76,0%
	Por empleado	0,625	2,883	0,055	-78,3%
Material informático (kgs)	Total	684,531	168,000	456,000	307,5%
	Por empleado	1,222	0,333	0,923	267,4%
Telefonía móvil (kgs)	Total	105,330	0,000	14,000	
	Por empleado	0,188	0,000	0,028	
Envases de plástico (kgs)	Total	672,190	599,000	0,000	12,2%
	Por empleado	1,200	1,186	0,000	1,2%
Residuos orgánicos (kgs)	Total	1.612,780	1.063,000	0,000	51,7%
	Por empleado	2,880	2,105	0,000	36,8%
Cápsulas de café (kgs)	Total	113,575	14,000	0,000	711,3%
	Por empleado	0,203	0,028	0,000	631,6%

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

RESIDUOS	Papel y cartón (kgs)	Tóner (unidades)	Pilas (unidades)	Tubos fluorescentes (unidades)	Mobiliario de oficina (kgs)	Material informático (kgs)	Telefonía móvil (kgs)	Envases de plástico (kgs)	Residuos orgánicos (kgs)	Cápsulas de café (kgs)
ClarkeModet Argentina	1.900,00	0,00	0,00	0,00	0,00	114,00	0,00	0,00	240,00	0,00
ClarkeModet Brasil	s/d	4,00	22,00	0,00	0,00	214,03	0,33	s/d	s/d	47,58
ClarkeModet Colombia	62,00	s/d	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	s/d	s/d	s/d
ClarkeModet España	2.364,28	22,00	0,00	76,00	0,00	41,00	105,00	672,19	1.132,78	66,00
Arosa I+D	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	283,00	s/d	s/d	s/d	s/d
ClarkeModet México	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
ClarkeModet Paraguay	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
ClarkeModet Portugal	s/d	s/d	s/d	0,00	350,00	32,50	0,00	s/d	s/d	s/d
ClarkeModet Dominicana	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
ClarkeModet Uruguay	240,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	240,00	0,00
TOTAL	4.566,28	26,00	22,00	76,00	350,00	684,53	105,33	672,19	1.612,78	113,58

(1) No se han incluido en el cuadro ClarkeModet Perú, Chile, Ecuador y Venezuela ya que durante el 2023 no han realizado gestión de residuos. En algunas de las ciudades el gobierno no realiza ni separación ni gestión.

El sistema de gestión de residuos no es uniforme en los países en los que el Grupo tiene presencia a través de las distintas compañías, por lo que el cómputo de los residuos según residuo depende del sistema implantado en cada país.

La compañía ClarkeModet Argentina dispone de un solo contenedor para reciclables en donde se colocan papeles, cartones, pilas, tubos y plástico que se lleva a los contenedores generales del gobierno de la ciudad quien gestiona su separación. No se dispone de certificados de esta gestión.

En el resto de las compañías del Grupo se gestionan los residuos, si bien conviene destacar que como la práctica totalidad de los centros de trabajo de ClarkeModet se ubican en oficinas de terceros, en los que los residuos se recogen de manera comunitaria con otras compañías ubicadas en el mismo centro, no se dispone del dato segregado por espacio.

Para determinados residuos y en determinadas compañías del Grupo, la gestión está en manos de empresas externas o de empresas recomendadas por estas, como es, por ejemplo, la gestión de cartuchos de tóner gestionados por una empresa aconsejada por la suministradora de estos, o la gestión de los fluorescentes, gestionados por la empresa propietaria de los edificios en los que se ubican las respectivas oficinas.

La gestión de otros residuos como los equipos informáticos, se realiza a través de empresas homologadas para tal fin que proporcionan el certificado de retirada y destrucción en plantas de reciclaje autorizadas.

Con el fin de seguir dando uso a los dispositivos informáticos que han sido amortizados por cada compañía, pero pueden seguir teniendo vida útil en un entorno no profesional, se realizan sorteos entre los empleados, y se realizan donaciones en especie a diferentes ONGs. Durante el 2023 se realizaron subastas en ClarkeModet Argentina, ClarkeModet Portugal y Arosa. Además, se realizaron donaciones de mobiliario en ClarkeModet Argentina y ClarkeModet España.

En ClarkeModet España, por la remodelación de su oficina de Madrid, se donó parte del mobiliario sobrante a una fundación, y se llevó al punto limpio todo aquel que no era reutilizable.

Como mejora con respecto al año anterior, se ha realizado un cálculo estimado los residuos orgánicos y de plástico de ClarkeModet Argentina y ClarkeModet Uruguay.

ClarkeModet España se compromete con un modelo de economía circular basado en la formalización de un Acuerdo con ECOEMBES como Centro de Trabajo Sostenible, actualmente en Madrid, para la retirada, tratamiento, recuperación y reutilización de los residuos generados.



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

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

6.4. Uso sostenible de los recursos

El consumo de los recursos naturales de ClarkeModet es el habitual de las empresas de servicio. Se realiza una medición del consumo anual con el objetivo de analizar el impacto de las medidas que se ponen en marcha.



Con el fin de reducir el consumo de energía eléctrica, se realizaron obras de reforma en la oficina de Madrid, lo que ha permitido ampliar el espacio útil y concentrar a toda la plantilla en dos plantas, dejando libre una tercera planta. Esta planta ha sido subarrendada a finales del 2023. Además, se han trasladado algunas oficinas, tanto comerciales como de otras compañías del Grupo, a centros coworking en los que se pueden compartir con otras empresas algunos servicios comunes.

Por otro lado, en noviembre del 2023 se trasladó Arosa a parte de las oficinas de ClarkeModet España. Con esta incorporación se liberó el espacio que tenía alquilado previamente, ha optimizado el uso de recursos reduciendo el consumo eléctrico y se han implantado las medidas de medio ambiente de ClarkeModet España.

Durante el ejercicio 2023 se han registrado los siguientes consumos de recursos:

Consumo de papel: el consumo del papel se mide por el papel comprado durante el año. Los datos de la tabla se refieren a la compra de papel DIN A4. No se incluyen sobres ni otros productos en papel.

CONSUMO DE PAPEL		TOTAL (kgs)			
		2023	2022	2021	2023/2022
ClarkeModet Argentina	Total	0,052	0,170	0,000	-69,2%
	Por empleado	0,001	0,005	0,000	-70,0%
ClarkeModet Brasil	Total	0,075	0,038	0,075	97,0%
	Por empleado	0,001	0,000	0,001	97,0%
ClarkeModet Chile	Total	0,000	0,164	0,000	-100,0%
	Por empleado	0,000	0,005	0,000	-100,0%
ClarkeModet Colombia	Total	0,000	0,000	0,003	
	Por empleado	0,000	0,000	0,000	
ClarkeModet Ecuador	Total	0,005	0,000	0,000	
	Por empleado	0,002			
ClarkeModet España	Total	0,150	0,166	0,013	-9,8%
	Por empleado	0,001	0,001	0,000	-13,8%
Arosa I+D	Total	0,000	0,000	0,000	
	Por empleado	0,000			
ClarkeModet México	Total	0,150	0,225	0,000	-33,5%
	Por empleado	0,001	0,002	0,000	-35,8%
ClarkeModet Paraguay	Total	0,062	0,000	0,000	
	Por empleado	0,031			
ClarkeModet Perú	Total	0,000	0,000	0,000	
	Por empleado	0,000	0,000	0,000	
ClarkeModet Portugal	Total	0,000	0,225	0,000	-100,0%
	Por empleado	0,000	0,009	0,000	-100,0%
ClarkeModet Dominicana	Total	0,030	0,000	0,000	
	Por empleado	0,015			
ClarkeModet Uruguay	Total	0,000	0,190	0,000	-100,0%
	Por empleado	0,000	0,027	0,000	-100,0%
ClarkeModet Venezuela	Total	0,000	0,008	0,000	-97,3%
	Por empleado	0,000	0,001	0,000	-96,6%
TOTAL	Total	0,524	1,186	0,091	-55,8%
	Por empleado	0,001	0,002	0,000	-60,1%

El consumo de papel del 2023 ha sido un 55,8% menos con respecto al año 2022.

Uno de los objetivos del 2023 era aumentar la compra de papel con el sello de FSC. Durante 2023 las compras realizadas de papel con sello FSC o PEF, o sello medio ambiental en todo el Grupo ha supuesto un 69 % con respecto al total, mientras que el 2022 suponía un 5,3%.

Consumo de electricidad: las oficinas en que se encuentran las distintas compañías del Grupo ClarkeModet son alquiladas, salvo la de Argentina. Los consumos de energía eléctrica son facturados por la compañía suministradora al propietario de estas, y éste imputa a ClarkeModet el consumo en función del espacio ocupado en el edificio. ClarkeModet, salvo en Brasil¹, desconoce si la energía eléctrica proviene de fuentes renovables; tampoco tiene potestad para la modificación de los contratos de suministro a entidades proveedoras de energía verde.

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

CONSUMO DE ELECTRICIDAD		TOTAL (kWh)			
		2023	2022	2021	2023/2022
ClarkeModet Argentina	Total	36.458,000	37.169,000	23.967,000	-1,9%
	Por empleado	1.012,722	1.061,971	748,969	-4,6%
ClarkeModet Brasil	Total	42.964,100	40.324,000	21.944,000	6,5%
	Por empleado	482,743	453,079	255,163	6,5%
ClarkeModet Chile	Total	16.684,000	13.309,000	13.726,000	25,4%
	Por empleado	476,686	403,303	428,938	18,2%
ClarkeModet Colombia	Total	11.778,000	10.589,000	7.491,000	11,2%
	Por empleado	420,643	423,560	277,444	-0,7%
ClarkeModet Ecuador	Total	319,950	0,000	0,000	
	Por empleado	159,975			
ClarkeModet España	Total	72.737,000	71.255,000	69.686,000	2,1%
	Por empleado	454,606	465,719	446,705	-2,4%
Arosa I+D	Total	12.668,900	0,000	0,000	
	Por empleado	301,640			
ClarkeModet México	Total	56.976,000	58.032,000	13.809,000	-1,8%
	Por empleado	504,212	532,404	140,908	-5,3%
ClarkeModet Paraguay	Total	2.301,600	0,000	0,000	
	Por empleado	1.150,800			
ClarkeModet Perú	Total	8.189,100	6.312,000	15.356,000	29,7%
	Por empleado	682,425	450,857	1.181,231	51,4%
ClarkeModet Portugal	Total	4.676,000	8.936,000	7.874,000	-47,7%
	Por empleado	233,800	357,440	281,214	-34,6%
ClarkeModet Dominicana	Total	9.000,000	0,000	0,000	
	Por empleado	4.500,000			
ClarkeModet Uruguay	Total	3.124,000	2.534,000	2.809,000	23,3%
	Por empleado	446,286	362,000	468,167	23,3%
ClarkeModet Venezuela	Total	7.280,220	8.402,000	0,000	-13,4%
	Por empleado	606,685	560,133	0,000	8,3%
TOTAL	Total	285.156,870	256.862,000	176.662,000	11,0%
	Por empleado	509,209	508,638	357,615	0,1%

¹ La energía que se consume en la oficina de Río de Janeiro en ClarkeModet Brasil proviene de fuentes de energías renovables, ya que el edificio en el que se encuentra dispone de un certificado de edificio energía verde.

Consumo de agua: El Grupo ClarkeModet no medía el consumo de agua hasta el 2022, teniendo en cuenta que el consumo estándar de instalaciones de oficina.

No obstante, en aras a aumentar el nivel de información de los recursos naturales consumidos en el 2023 se ha medido el consumo de agua tanto de red como la embotellada (bidones y agua embotellada).

El consumo de agua se imputa por la compañía suministradora a los propietarios de las oficinas alquiladas por cada compañía del Grupo ClarkeModet. Esta imputación del coste se realiza en función de los metros cuadrados de oficina, lo que no proporciona una lectura real del consumo de agua realizado por nuestros empleados.

En algunas compañías no se ha podido medir el consumo ya que los contadores son generales del edificio (ClarkeModet Chile y ClarkeModet Venezuela). En consumo de agua de Arosa se ha computado desde junio del 2023, mes en el que se adquirió la compañía.

En la mayoría de las compañías del Grupo no se consume agua embotellada. En muchas hay filtro y en otras se consumen en fuentes generales con bidones de gran capacidad. El objetivo es consumir agua general de la red o fuentes y que la compra de agua embotellada sea residual.

El consumo total de agua del Grupo en el 2023 fue de 3.338 m3. En el siguiente gráfico se detalla el consumo de agua por compañía.

CONSUMO DE AGUA		TOTAL (m3)
		2023
ClarkeModet Argentina	Total	843,540
	Por empleado	23,432
ClarkeModet Brasil	Total	239,456
	Por empleado	2,691
ClarkeModet Chile	Total	sd
	Por empleado	sd
ClarkeModet Colombia	Total	74,000
	Por empleado	2,643
ClarkeModet Ecuador	Total	3,996
	Por empleado	1,998
ClarkeModet España	Total	557,268
	Por empleado	3,483
Arosa I+D	Total	68,300
	Por empleado	1,626
ClarkeModet México	Total	875,128
	Por empleado	7,744
ClarkeModet Paraguay	Total	528,220
	Por empleado	264,110
ClarkeModet Perú	Total	97,250
	Por empleado	8,104
ClarkeModet Portugal (*)	Total	9,000
	Por empleado	0,450
ClarkeModet Dominicana	Total	42,000
	Por empleado	21,000
ClarkeModet Uruguay	Total	0,240
	Por empleado	0,034
ClarkeModet Venezuela	Total	sd
	Por empleado	sd
TOTAL	Total	3.338,398
	Por empleado	5,961

El Grupo ClarkeModet realizó el primer informe de información no financiera en el año 2019. Ese año principalmente se incluyeron indicadores de consumo de ClarkeModet España. En el siguiente cuadro se incluye la comparativa de los consumos del 2019 y 2023. La reducción del consumo de todos los recursos es significativa.

DATOS ESPAÑA		2023	2019	2023/2019
Consumo de agua	Total	557,268	1.044,000	-46,6%
	Por empleado	3,483	6,484	-46,3%
Consumo de electricidad	Total	72.737,000	146.604,000	-50,4%
	Por empleado	454,606	910,584	-50,1%
Consumo de papel	Total	0,150	2,025	-92,6%
	Por empleado	0,001	0,013	-92,6%
Emisiones de CO2 por consumo de electricidad	Total	18,184	60,100	-69,7%
	Por empleado	0,114	0,373	-69,6%
Emisiones de CO2 por viajes de trabajo	Total	110,992	302,572	-63,3%
	Por empleado	0,694	1,879	-63,1%

El cálculo de la gestión de residuos no se realizaba en el 2019.

6.5. Cambio climático



El compromiso del Grupo ClarkeModet en la lucha contra el cambio climático se recoge en la *Política de Medio Ambiente* y en las medidas que se han implantado a lo largo de estos años desde su aprobación en 2018.

En 2022 se instalaron puntos de carga para coches eléctricos tanto para los coches de flota propiedad de la empresa, como los de renting y los coches eléctricos propiedad de los empleados. El objetivo era fomentar la movilidad sostenible como elemento para combatir el cambio climático. En el 2023 se han facilitado aparcamiento para las bicicleta y patinetes en las oficinas centrales de Madrid de ClarkeModet España. Durante el 2024 se van a fomentar con mayor intensidad las reuniones por Teams frente a desplazamientos no solo con clientes sino internas para control del Grupo.

En el 2023 el Grupo ha establecido los objetivos con base científica para PYMES de la iniciativa Science Based Targets para su validación.

7. CUESTIONES RELATIVAS A LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

7.1. Enfoque de gestión

La normativa en torno a las relaciones laborales está condicionada por las diferentes legislaciones y condiciones socioeconómicas de los países en los que se ubican las diferentes compañías del Grupo ClarkeModet.

Esta situación afecta a la información que se incluye en este EINF.

En este apartado se ofrece información desagregada relativa a la plantilla siempre que la misma no vulnere la confidencialidad y el derecho de protección de datos personales (ver apartado 2. PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA. Páginas 6 y 7). Para muchos de los indicadores no es posible realizar una segregación de datos por sexo, edad o grupo profesional sin poner en peligro el derecho de las personas en relación con la privacidad de sus datos personales.

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

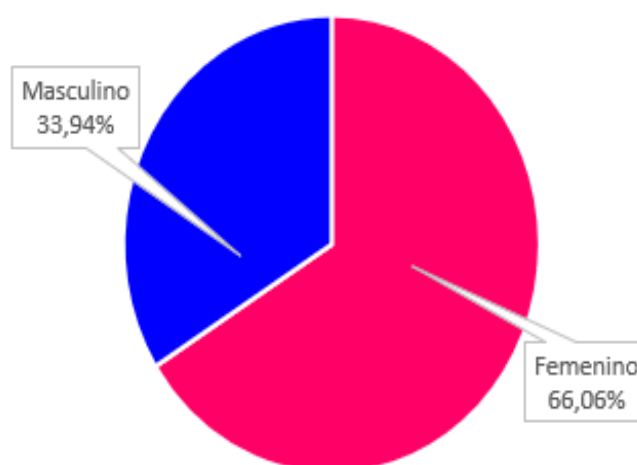
Durante 2023 se mantuvieron las acciones en materia de relaciones laborales orientadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal y se potenció el bienestar de las personas en sus diferentes ámbitos: económico, físico, emocional, social y profesional, a través de diferentes medidas.

7.2. Empleo

Plantilla: La plantilla total de contratos laborales directos del Grupo ClarkeModet estaba constituida a 31 de diciembre de 2023 por 551 personas, aumentando un 6% en relación con la plantilla existente a 31 de diciembre de 2022 (518). En parte se debe a la incorporación de Arosa, así como de las tres nuevas compañías.

Las mujeres representan el 66% del total, lo que supone un incremento

Distribución de la plantilla por sexo



porcentual de 0,4 puntos sobre el año anterior.

El promedio de empleados durante 2023 fue de 560.

En el 93% de las compañías del Grupo ClarkeModet el número de mujeres es superior al número de hombres en plantilla.

Por compañía, son las compañías de ClarkeModet España (29%), ClarkeModet México (21%) y ClarkeModet Brasil (16%) las que cuentan con mayor porcentaje de empleados sobre el total del Grupo. El peso de la plantilla en ClarkeModet España en relación con la plantilla total se mantuvo durante el ejercicio 2023.

A cierre de 2023 trabajaban en el Grupo ClarkeModet 34 becarios y 14 trabajadores de ETT.

Altas en 2023: se registraron 100 altas como contratos directos con alguna de las compañías del Grupo en el ejercicio. Del total de altas habidas en 2023, 59 correspondieron a mujeres (59%). ClarkeModet Chile fue la compañía en la que se registró un mayor número de altas, 16 (16%) del total de altas. La generación Z (nacidos desde 1994) fue la que registró el mayor número de altas en 2023, 50 (50%) del total de altas.

Bajas registradas en 2023: se registraron 109 bajas en la plantilla durante el ejercicio 2023, de las que un 62% correspondieron a mujeres.

Por conceptos, el 60,6% de las bajas fueron voluntarias y un 38,5% se registraron como despido. De los 42 despidos, un 54,8% correspondieron a mujeres.

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

MOTIVO DE LA BAJA	MUJERES	HOMBRES
Despido	23	19
Voluntaria	45	21
Jubilación	0	1
Total general	68	41

Atendiendo a la edad, la generación con mayor porcentaje de despidos en 2023 fue la de personas nacidas entre los años 1981 y 1993 (Generación Y), con el 55,05% de los despidos.

Por grupos profesionales, el 73,4% de despidos se produjo en el grupo profesional "OTROS" y el 20,2% se registró en el grupo de "RESPONSABLES".

Distribución de la plantilla por compañías y sexo: Las compañías con un mayor porcentaje de mujeres en la plantilla son ClarkeModet Paraguay (100%) y ClarkeModet Uruguay (85,71%).

COMPañÍA	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	PROMEDIO ANUAL
Arosa	23	17	40	42
ClarkeModet Argentina	27	7	34	36
ClarkeModet Brasil	51	39	90	89
ClarkeModet Chile	24	8	32	35
ClarkeModet Colombia	23	4	27	28
ClarkeModet Ecuador	1	2	3	2
ClarkeModet España	102	57	159	160
ClarkeModet México	75	38	113	113
ClarkeModet Paraguay	3		3	2
ClarkeModet Perú	8	5	13	12
ClarkeModet Portugal	14	4	18	20
ClarkeModet Dominicana	1	1	2	2
ClarkeModet Uruguay	6	1	7	7
ClarkeModet Venezuela	6	4	10	12
	364	187	551	560

ClarkeModet Dominicana es la compañía en la que el porcentaje de mujeres (~50%) y de hombres (~50%) está más equilibrado.

En ClarkeModet España en 2023, el porcentaje de mujeres en plantilla es del 64,15%, con un incremento de 1,36% respecto al existente a cierre de 2022 (63,29%).

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

- **Baby Boom** (nacidos entre 1945 y 1965): 39 empleados (23 mujeres y 16 hombres)
- **Generación X** (nacidos entre 1966 y 1980): 203 empleados (136 mujeres y 67 hombres)
- **Generación Y** (nacidos entre 1981 y 1995): 221 empleados (141 mujeres y 80 hombres)
- **Generación Z** (nacidos entre 1996 y 2012): 88 empleados (64 mujeres y 24 hombres)



La edad media de la plantilla a 31 de diciembre de 2023 era de 41 años, disminuyendo 5 años con respecto al año anterior.

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

COMPañÍA	Baby Boom (1949-1968)		Generación X (1969-1980)		Generación Y (1981-1993)		Generación Z (>1994)		Total	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Arosa			6	6	13	10	4	1	23	17
ClarkeModet Argentina		1	9	2	12	4	6		27	7
ClarkeModet Brasil	1	4	15	7	22	18	13	10	51	39
ClarkeModet Chile	4	1	7	2	12	4	1	1	24	8
ClarkeModet Colombia	1	2	5	1	9	1	8		23	4
ClarkeModet Ecuador					1	1		1	1	2
ClarkeModet España	14	5	53	34	27	15	8	3	102	57
ClarkeModet México	3	1	20	12	34	17	18	8	75	38
ClarkeModet Paraguay			1				2		3	
ClarkeModet Perú			2		5	5	1		8	5
ClarkeModet Portugal			9	2	4	2	1		14	4
ClarkeModet Dominicana					1	1	1		1	1
ClarkeModet Uruguay			4		2	1			6	1
ClarkeModet Venezuela		2	5	1		1	1		6	4
	23	16	136	67	141	80	64	24	364	187

Distribución de la plantilla por grupos profesionales: en ClarkeModet la plantilla se divide en los siguientes grupos profesionales:

- **Dirección:** Dirección General (CEO), Direcciones Corporativas y Direcciones Generales de compañías (Regional Managers y Country Managers)
- **Responsables de equipo:** Direcciones o Managers de Departamento
- **Otros:** resto de la plantilla (comerciales, consultores, técnicos y administrativos)

Por grupos profesionales y sexo, la plantilla se distribuyó en la forma siguiente en cada una de las compañías:

Etiquetas de fila	Dirección		Otros		Responsables		Total	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Arosa		1	19	11	4	5	23	17
ClarkeModet Argentina	1		22	7	4		27	7
ClarkeModet Brasil		1	44	33	7	5	51	39
ClarkeModet Chile	1		19	8	4		24	8
ClarkeModet Colombia	1		18	2	4	2	23	4
ClarkeModet Ecuador		1	1	1			1	2
ClarkeModet España	9	8	79	40	14	9	102	57
ClarkeModet México	1		57	30	17	8	75	38
ClarkeModet Paraguay	1		2		0		3	
ClarkeModet Perú		1	7	4	1	0	8	5
ClarkeModet Portugal	1		10	3	3	1	14	4
ClarkeModet Dominicana		1	1				1	1
ClarkeModet Uruguay	1		5	1			6	1
ClarkeModet Venezuela	1		5	4			6	4
Total general	17	13	289	144	58	39	364	187

Remuneración media. Brecha salarial: las remuneraciones medias registradas y sus brechas en 2023 desglosadas por compañías del Grupo y sexo fueron las siguientes:

COMPañÍA	GENERAL	MUJERES	HOMBRES	COMPañÍA	BRECHA (%)	DIRECCIÓN	RESPONSABLE	OTROS
Arosa	37.410,95	32.162,13	44.512,29	Arosa	-6,1%	NA	-2,4%	-3,7%
ClarkeModet Argentina	17.165,38	16.093,10	21.301,30	ClarkeModet Argentina	-9,9%	NA	0,0%	-9,9%
ClarkeModet Brasil	26.894,30	23.417,39	31.441,02	ClarkeModet Brasil	-4,4%	NA	0,0%	-4,4%
ClarkeModet Chile	36.645,44	37.407,84	34.358,25	ClarkeModet Chile	-0,7%	NA	0,0%	-0,7%
ClarkeModet Colombia	21.348,23	19.823,00	30.118,25	ClarkeModet Colombia	-2,2%	NA	0,0%	-2,2%
ClarkeModet Ecuador	--	--	--	ClarkeModet Ecuador	0,0%	NA	0,0%	0,0%
ClarkeModet España	47.338,32	42.634,02	55.756,53	ClarkeModet España	-1,6%	-0,3%	-1,7%	0,4%
ClarkeModet México	25.824,29	24.733,61	27.976,95	ClarkeModet México	-4,1%	NA	-3,7%	-0,5%
ClarkeModet Paraguay	--	--	--	ClarkeModet Paraguay	0,0%	NA	0,0%	0,0%
ClarkeModet Perú	--	--	--	ClarkeModet Perú	0,0%	NA	0,0%	0,0%
ClarkeModet Portugal	36.014,06	34.932,18	39.800,64	ClarkeModet Portugal	0,0%	NA	0,0%	0,0%
ClarkeModet Dominicana	--	--	--	ClarkeModet Dominicana	0,0%	NA	0,0%	0,0%
ClarkeModet Uruguay	--	--	--	ClarkeModet Uruguay	0,0%	NA	0,0%	0,0%
ClarkeModet Venezuela	--	--	--	ClarkeModet Venezuela	0,1%	NA	0,0%	0,1%

La brecha salarial se calcula por puestos de trabajo iguales. La expresión NA indica que en ese grupo profesional carece de representación suficiente de uno de los dos sexos. Se ha considerado suficiente aquella representación de 2 o más trabajadores por cada uno de los sexos.

La metodología del cálculo de la brecha salarial para ClarkeModet España, fue validada por la representación de los trabajadores en el análisis para la elaboración del Plan de Igualdad.

Se reporta la remuneración media del grupo profesional "Otros", que representa el 78,6 % del total de la plantilla. Desagregado por compañías, el número de personas en el resto de los grupos es pequeño, y reportar la información podría vulnerar el derecho a la privacidad de los datos.

Tomando el estadístico “mediana de las remuneraciones” registradas durante 2023 y siendo estas desglosadas por las Compañías del Grupo y sexo los resultados fueron los siguientes:

COMPAÑÍA	GENERAL	MUJERES	HOMBRES
Arosa	33.916,50	32.000,00	38.000,00
ClarkeModet Argentina	13.568,44	11.665,53	16.453,83
ClarkeModet Brasil	17.973,58	18.067,21	17.293,60
ClarkeModet Chile	26.359,39	25.019,30	26.359,39
ClarkeModet Colombia	13.953,91	11.074,83	27.226,67
ClarkeModet Ecuador	--	--	--
ClarkeModet España	38.697,24	33.343,84	51.045,22
ClarkeModet México	17.292,27	16.011,36	20.814,76
ClarkeModet Paraguay	--	--	--
ClarkeModet Perú	--	--	--
ClarkeModet Portugal	33.668,01	29.218,46	40.126,80
ClarkeModet Dominicana	--	--	--
ClarkeModet Uruguay	--	--	--
ClarkeModet Venezuela	--	--	--

COMPAÑÍA	BRECHA (%)	DIRECCIÓN	RESPONSABLE	OTROS
Arosa	-6,8%	NA	-2,9%	-3,8%
ClarkeModet Argentina	-9,0%	NA	0,0%	-9,0%
ClarkeModet Brasil	-0,2%	NA	0,0%	-0,2%
ClarkeModet Chile	1,0%	NA	0,0%	1,0%
ClarkeModet Colombia	-2,2%	NA	0,0%	-2,2%
ClarkeModet Ecuador	0,0%	NA	0,0%	0,0%
ClarkeModet España	-1,0%	0,4%	-1,8%	0,4%
ClarkeModet México	-5,6%	NA	-5,5%	-0,1%
ClarkeModet Paraguay	0,0%	NA	0,0%	0,0%
ClarkeModet Perú	0,0%	NA	0,0%	0,0%
ClarkeModet Portugal	0,0%	NA	0,0%	0,0%
ClarkeModet Dominicana	0,0%	NA	0,0%	0,0%
ClarkeModet Uruguay	0,0%	NA	0,0%	0,0%
ClarkeModet Venezuela	2,2%	NA	0,0%	2,2%

Por tanto, no existe ningún puesto en toda la organización que presente diferencias estadísticamente significativas, ni con el criterio de promedio, ni con el de mediana, en la retribución que sean atribuibles a la variable de sexo.

Para esta conclusión se ha tomado como diferencia estadísticamente significativa aquella brecha superior a una diferencia de 20 puntos porcentuales en favor de alguno de los sexos.

De los 31 puestos analizados, solo 2 tienen una diferencia superior al 6% ambas favorables al sexo masculino. De los 2 puestos analizados encontramos que los dos deben su diferencia a una mayor antigüedad de los hombres.

No se comunican las remuneraciones de las compañías de ClarkeModet en Ecuador, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela dado que en todos esos casos la plantilla es muy corta y se podría vulnerar la privacidad de datos personales. En cualquier caso, las seis compañías representan solo el 6,9% de la plantilla total del Grupo ClarkeModet.

Para el cálculo de la brecha salarial no se ha incluido la retribución variable de las personas trabajadoras del Grupo, ya que el porcentaje que otorga ClarkeModet es igual a todas las personas de la misma categoría, quedando así recogido en su Modelo de Retribución Variable.

Contratación: ClarkeModet tiene un claro compromiso la estabilidad en el empleo. El 99,64% de la plantilla tiene contrato laboral indefinido.

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

COMPAÑÍA/ TIPO DE CONTRATO	31.12.2023	PROMEDIO ANUAL
Arosa	40	42
Contrato Laboral Indefinido	40	42
ClarkeModet Argentina	34	36
Contrato Laboral Indefinido	34	36
ClarkeModet Brasil	109	105
Becario	19	14
Contrato Laboral Indefinido	88	88
Contrato Laboral Temporal	2	2
ETT por sustitución		1
ClarkeModet Chile	34	36
Becario		1
Contrato Laboral Indefinido	32	35
ETT Otros (Proyectos, acumulación de tareas, etc.)	1	1
ETT por sustitución	1	1
ClarkeModet Colombia	29	29
Becario	2	2
Contrato Laboral Indefinido	27	28
ClarkeModet Ecuador	3	2
Contrato Laboral Indefinido	3	2
ClarkeModet España	165	165
Becario	3	2
Contrato Laboral Indefinido	159	160
Contrato Laboral Temporal		1
ETT Otros (Proyectos, acumulación de tareas, etc.)	1	2
ETT por sustitución	2	2
ClarkeModet México	129	125
Becario	7	5
Contrato Laboral Indefinido	113	113
ETT Otros (Proyectos, acumulación de tareas, etc.)	1	1
ETT por periodo de prueba	8	7
ClarkeModet Paraguay	4	3
Becario	1	1
Contrato Laboral Indefinido	3	2
ClarkeModet Perú	15	13
Becario	2	1
Contrato Laboral Indefinido	13	12
ClarkeModet Portugal	18	20
Contrato Laboral Indefinido	18	20
ClarkeModet Dominicana	2	2
Contrato Laboral Indefinido	2	2
ClarkeModet Uruguay	7	7
Contrato Laboral Indefinido	7	7
ClarkeModet Venezuela	10	12
Contrato Laboral Indefinido	10	12

En 7 de las compañías del Grupo todos los contratos laborales directos eran indefinidos a 31 de diciembre de 2023. En ClarkeModet España la contratación indefinida fue del 97%.

El desglose de los tipos de contrato debido a sexo y tramos de edad a 31 de diciembre de 2023 era la siguiente:

	Contrato Laboral Indefinido	Contrato Laboral Temporal	Total general
Femenino	362	2	364
Baby Boom (1949-1968)	23		23
Generación X (1969-1980)	136		136
Generación Y (1981-1993)	141		141
Generación Z (>1994)	62	2	64
Masculino	187		187
Baby Boom (1949-1968)	16		16
Generación X (1969-1980)	67		67
Generación Y (1981-1993)	80		80
Generación Z (>1994)	24		24
Total general	549	2	551

Toda la plantilla perteneciente a la generación "Baby Boom", a la generación "X", y a la generación "Y" tenía contrato laboral indefinido.

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

	Becario	ETT Otros (Proyectos, acumulación de tareas, etc.)	ETT por periodo de prueba	ETT por sustitución	Total general
Femenino	25	1	5	3	34
Generación X (1969-1980)		1	1		2
Generación Y (1981-1993)	1		3		4
Generación Z (>1994)	24		1	3	28
Masculino	9	2	3		14
Generación Y (1981-1993)	1		2		3
Generación Z (>1994)	8	2	1		11
Total general	34	3	8	3	48

7.3. Organización del trabajo

En las compañías del Grupo ClarkeModet la jornada laboral está ajustada a las distintas legislaciones que aplican a nivel local. Esta jornada se puede realizar de manera continua o en jornada partida; durante 2023 se han mantenido las medidas de flexibilidad horaria establecidas en respuesta a la COVID-19. Existen también horarios reducidos cuyo objetivo es la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados, de los que se informa en el apartado de igualdad y conciliación que aparece más adelante.

A 31 de diciembre de 2023, de las 551 personas empleadas directas había 511 empleados en jornada laboral completa (92,74%), 2 mujeres tenían jornada parcial, y 21 se habían acogido a jornada reducida, de los cuales 3 eran hombres. El resto de la plantilla estaba de baja a cierre de ejercicio.

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
Arosa	23	17	40
Baja	1		1
Completa	22	16	38
Reducida		1	1
ClarkeModet Argentina	27	7	34
Completa	25	6	31
Reducida	2	1	3
ClarkeModet Brasil	51	39	90
Baja	1	1	2
Completa	48	38	86
Reducida	2		2
ClarkeModet Chile	24	8	32
Baja	4		4
Completa	20	8	28
ClarkeModet Colombia	23	4	27
Completa	23	4	27
ClarkeModet Ecuador	1	2	3
Completa	1	2	3
ClarkeModet España	102	57	159
Baja	5	1	6
Completa	87	55	142
Reducida	10	1	11
ClarkeModet México	75	38	113
Baja	3	1	4
Completa	72	37	109
ClarkeModet Paraguay	3		3
Completa	3		3
ClarkeModet Perú	8	5	13
Completa	8	5	13
ClarkeModet Portugal	14	4	18
Completa	9	4	13
Reducida	5		5
ClarkeModet Dominicana	1	1	2
Completa	1	1	2
ClarkeModet Uruguay	6	1	7
Completa	5	1	6
Reducida	1		1
ClarkeModet Venezuela	6	4	10
Completa	6	4	10
Total general	364	187	551

Absentismo: a cierre del ejercicio 2023 se contabilizaron 5.764 horas de absentismo, todas ellas por enfermedad. El desglose de las horas de absentismo por compañía se recoge en la siguiente tabla:

COMPAÑÍA	BAJA IT 2022	BAJA IT 2023
Arosa	-	1.032
ClarkeModet Argentina	500	104
ClarkeModet Brasil	1.568	224
ClarkeModet Chile	2.512	1.424
ClarkeModet Colombia	272	440
ClarkeModet Ecuador	-	-
ClarkeModet España	5.123	1.307
ClarkeModet México	32	624
ClarkeModet Paraguay	-	-
ClarkeModet Perú	240	329
ClarkeModet Portugal	176	104
ClarkeModet Dominicana	-	-
ClarkeModet Uruguay	-	-
ClarkeModet Venezuela	120	176
Total general	10.543	5.764

Desconexión laboral: existen medidas que fomentan la desconexión laboral; el sistema envía cada día un correo electrónico al trabajador avisando de que ya ha cumplido la jornada de trabajo, aunque le permite continuar trabajando. En ClarkeModet Colombia, el sistema recuerda además la necesidad de hacer pausas activas.

7.4. Seguridad y salud

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

Durante el año 2023 se ha registrado un accidente con baja médica en el Grupo en ClarkeModet Portugal.

Respecto a los índices de siniestralidad referentes al impacto y gravedad de enfermedades o accidentes de trabajo del Grupo, se debe indicar que:

- durante el período de 2023 no se produjo ningún fallecimiento por causas laborales, siendo por tanto la tasa de fallecimientos del 0%.
- en lo referente al índice de gravedad por enfermedad o accidente laboral, calculado por el número de horas de trabajo perdidas por estas razones por el personal de ClarkeModet a lo largo del año, este arroja un resultado no significativo, inferior al 0,025 por mil.
- de igual manera, el índice de frecuencia es de 0, dado que el único accidente laboral reportado, lo fue in itinere.

Durante el año 2023 no se realizó encuesta de clima laboral, por lo que no se ha evaluado el grado de satisfacción de la plantilla en relación con las medidas implantadas para proteger y promover la seguridad y salud de los trabajadores.

7.5. Relaciones sociales

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

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

Por compañías, Arosa, ClarkeModet_Brasil, ClarkeModet España, ClarkeModet Portugal y ClarkeModet Uruguay están sujetos a convenio colectivo, lo que representa el 57% de la plantilla. En el resto de las compañías (ClarkeModet Argentina, ClarkeModet Chile, ClarkeModet Colombia, ClarkeModet Ecuador, ClarkeModet México, ClarkeModet_Paraguay, ClarkeModet Perú, ClarkeModet Dominicana y ClarkeModet Venezuela) las relaciones laborales se basan en regulaciones homologables al convenio colectivo. Los empleados de ClarkeModet España y Arosa están sujetos al convenio de oficinas y despachos.

En el ámbito de la representación laboral, las personas empleadas por ClarkeModet España en el centro de trabajo de Madrid y en el centro de trabajo de Alicante, constituyeron sendas representaciones de los trabajadores, como medio de intermediación y comunicación entre empleados y empleador.

En ClarkeModet Colombia las relaciones entre los trabajadores y la empresa se coordinan a través del Comité de Convivencia.

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

- Reuniones periódicas con las Direcciones Generales y Corporativas
- Encuestas (sostenibilidad, Navidad, sistemas, etc.)
- Offsites de áreas
- Canales digitales como *mis solicitudes*, *iticket*, canal ético e *improve*
- Desayunos de trabajo
- Sistema de evaluación del rendimiento
- Reuniones de equipos tanto por compañía como región
- Equipos de trabajo por proyectos

7.6. Formación

A nivel global, el Grupo ClarkeModet, tiene entre sus valores el conocimiento y la confianza como ejes fundamentales de la relación con sus clientes y la sociedad en general.

ClarkeModet posee un modelo de formación, que asegura la correcta gestión y transmisión del conocimiento basado en un aprendizaje ágil disponible y accesible en

todo momento por los trabajadores. El modelo identifica los contenidos clave y los clasifica en "temas de conocimiento". Esta clasificación, permite a cada Compañía y al Grupo asegurar el adecuado desarrollo de sus colaboradores en las áreas que mayor impacto tienen tanto en la organización, como en el futuro laboral de cada persona (empowerment).

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

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

Igualmente, el Grupo ha dado un paso decisivo para la accesibilidad, flexibilidad y monitorización de la formación de sus colaboradores. En este sentido, ha realizado una inversión importante de tiempo y recursos en el desarrollo de un Learning Management System (LMS) que permite una gestión consolidada de todos los recursos formativos puestos a disposición de los colaboradores.

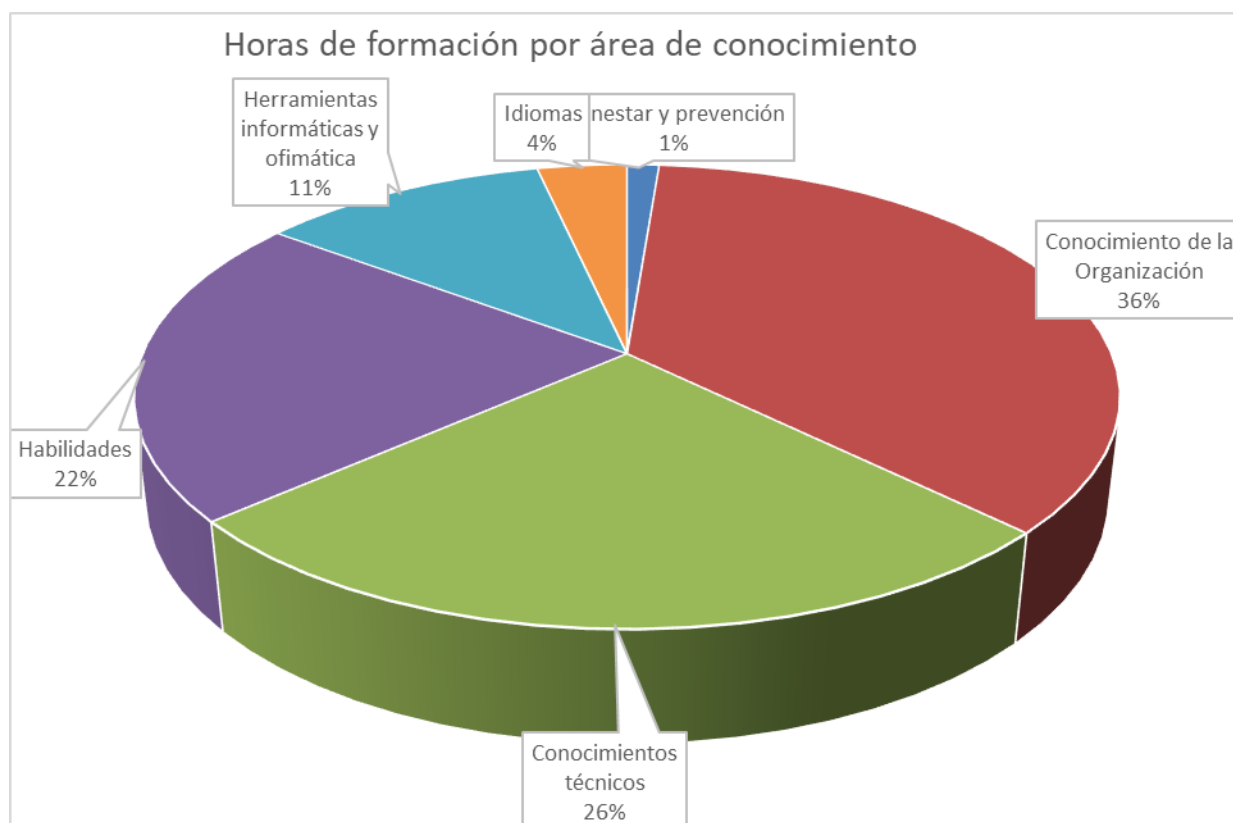
Se realizan numerosos cursos de formación y capacitación para reforzar el conocimiento y habilidades de los colaboradores y adaptarlos al puesto y a la carrera curricular. En línea con este valor, cada compañía del Grupo desarrolla un plan anual de formación para sus trabajadores en los que se distinguen formaciones en habilidades, conocimientos técnicos, conocimientos de gestión empresarial, cumplimiento normativo e idiomas.

Adicional a los planes anuales de formación, en 2023 se han puesto en marcha los planes de desarrollo que permiten a cada persona confeccionar de manera voluntaria su plan de desarrollo individual (PDI), lo que facilita la mejora continua en las habilidades, conocimientos o comportamientos que cada uno considere potenciar. De esta manera, la formación deja de ser una imposición para pasar a ser un factor motivador para el crecimiento profesional.

En 2023 las acciones formativas se han realizado mayoritariamente bajo la modalidad de formación *on-line*. La adquisición de catálogos de los mejores proveedores de formación e-learning con un amplio abanico de cursos en ofimática, bienestar, salud conocimiento técnicos y habilidades y la adhesión a escuelas online de prestigio mundial ha permitido que la adquisición de conocimientos en habilidades de liderazgo y Management y en habilidades comerciales y de venta hayan sido más especializadas.

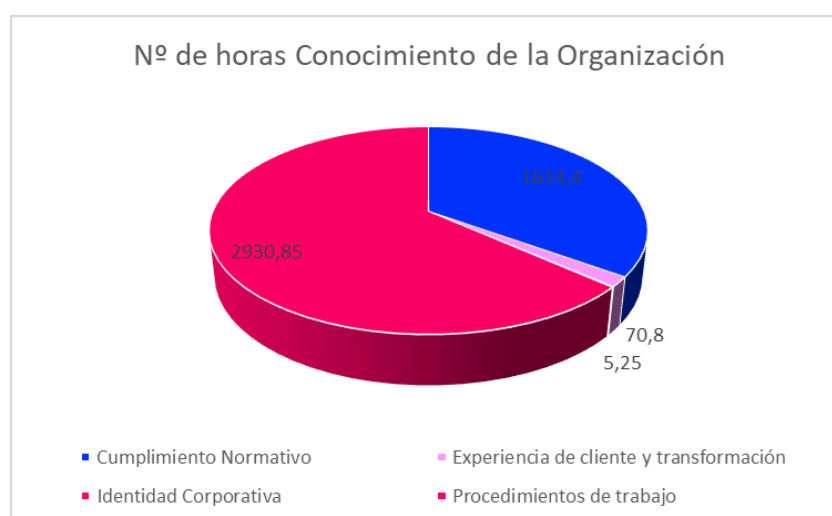
Adicionalmente, se cuenta con una plataforma de idiomas con un programa corporativo en el que se ofrece el aprendizaje de 12 idiomas.

En 2023 se destinaron a formación 12.831 horas, repartidas de la forma siguiente entre las distintas áreas de conocimiento:



La formación para el conocimiento de la organización, conocimiento técnico y habilidades fueron las áreas con un mayor número de horas en 2023, dando respuesta así a los objetivos de mejora de la productividad aumentando el conocimiento de gestión y conocimientos de PI y a su vez de incrementar las ventas homogenizando las habilidades comerciales y metodología de venta en los equipos.

Dentro del área de conocimiento de la organización, con 2.930 destaca la sección de procedimientos de trabajo interno y la sección de Compliance con 1.614 horas.

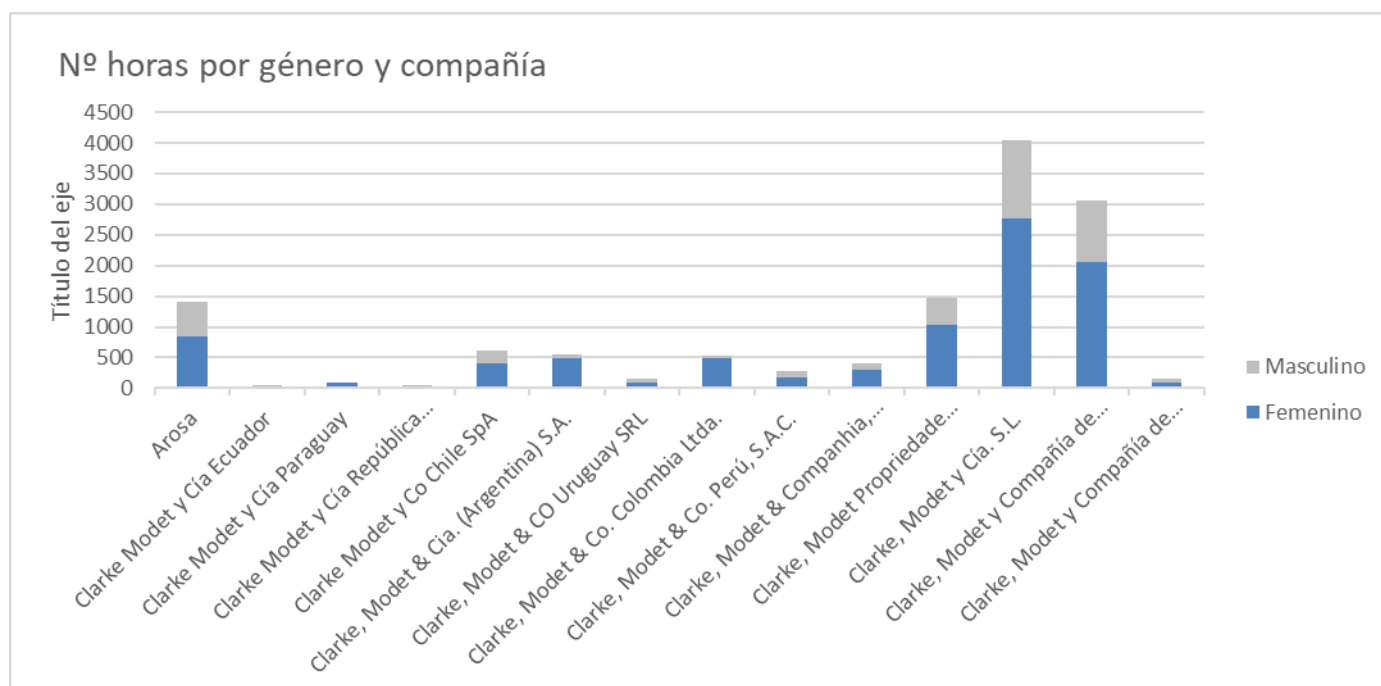


La disminución del total de horas de formación frente al ejercicio anterior se debe a que el grupo decidió centrar sus esfuerzos formativos en las áreas técnicas mencionadas en el párrafo anterior, lo que ha conllevado un descenso de la formación dedicada a las habilidades.

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

Grupo profesional	Bienestar y prevención	Conocimiento de la Organización	Conocimientos técnicos	Habilidades	Herramientas informáticas y ofimática	Idiomas	Total general
Dirección	6	98,69	0	272,5	16,4	61	454,59
Femenino	5	49,3	0	124	12,67	61	251,97
Baby Boom (1949-1968)	1	8,66			2		11,66
Generación X (1969-1980)	0	27,6	0	68,5	5,97		102,07
Generación Y (1981-1993)	4	13,04		55,5	4,7	61	138,24
Masculino	1	49,39	0	148,5	3,73		202,62
Baby Boom (1949-1968)		0,33			1		1,33
Generación X (1969-1980)		48,4	0	148,5	2,73		199,63
Generación Y (1981-1993)	1	0,66			0		1,66
Otros	130,2	3831,82	3236,14	1523,216667	1290,74	271,5	10283,61667
Femenino	103,2	2621,33	2326,44	854,2333333	948,52	187,5	7041,223333
Baby Boom (1949-1968)	12	88,11	239,5		44,17	42	425,78
Generación X (1969-1980)	48,2	728,26	573,68	218,66	240,36	103,5	1912,66
Generación Y (1981-1993)	29	1035,94	1258,3	512,9333333	336,61	42	3214,783333
Generación Z (>1994)	14	769,02	254,96	122,64	327,38		1488
Masculino	27	1210,49	909,7	668,9833333	342,22	84	3242,393333
Baby Boom (1949-1968)	2	63,93	24	160	15,23		265,16
Generación X (1969-1980)	19	242,15	142,1	216,4433333	89,88	84	793,5733333
Generación Y (1981-1993)	5	745,02	695,43	291,96	137,21		1874,62
Generación Z (>1994)	1	159,39	48,17	0,58	99,9		309,04
Responsables	25	690,79	136	980,3966667	142,55	118,5	2093,236667
Femenino	22	402,1	98	815,23	105,28	118,5	1561,11
Baby Boom (1949-1968)	1	14,91	4	53,03333333	2,97	42	117,9133333
Generación X (1969-1980)	17	219,58	54	337,1966667	62,46	76,5	766,7366667
Generación Y (1981-1993)	4	167,28	40	425	39,85		676,13
Generación Z (>1994)		0,33	0		0		0,33
Masculino	3	288,69	38	165,1666667	37,27		532,1266667
Baby Boom (1949-1968)		15,04	4	0,97			20,01
Generación X (1969-1980)	1	244,2	26	18	17,93		307,13
Generación Y (1981-1993)	2	28,15	8	131,6666667	17,4		187,2166667
Generación Z (>1994)		1,3		15,5	0,97		17,77
Total general	161,2	4621,3	3372,14	2776,113333	1449,69	451	12831,44333

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



7.7. Integración de la discapacidad

El porcentaje de personal con alguna discapacidad reconocida a final de 2023 en el Grupo fue el 0,91%, con un total de 5 trabajadores, todos ellos pertenecientes a la plantilla de ClarkeModet España. El porcentaje de ClarkeModet España es de un 3,14% de la plantilla, cumpliendo con la legislación vigente.

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

7.8. Igualdad y conciliación

ClarkeModet apuesta y promueve la igualdad entre todos sus trabajadores y de las personas que se incluyen en el resto de los grupos de interés. En ClarkeModet España se elaboró un Plan de Igualdad que fue aprobado por la representación sindical el 17 de febrero de 2022.

El Plan de Igualdad abordaba e incluía acciones en 4 áreas:

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

En 2023 se renovó el contrato para seguir con el sistema de trabajo el modelo híbrido (3 días presencial y 2 días de teletrabajo) y flexible para favorecer la conciliación de la vida laboral, sistema que se ha implementado también a las nuevas compañías y en Arosa. El desglose del número de personas acogidas a las medidas de conciliación segregado por tipo de medida, sexo y compañía se recoge en la tabla siguiente:

MEDIDA DE CONCILIACIÓN/COMPAÑÍA	FEMENINO	MASCULINO
Fallecimiento familiar	9	3
ClarkeModet Colombia	1	
ClarkeModet España	6	3
ClarkeModet Venezuela	2	
Maternidad/Paternidad	2	1
ClarkeModet España	2	1
Matrimonio	2	1
ClarkeModet España	1	
ClarkeModet México		1
ClarkeModet Portugal	1	
Permiso retribuido acompañamiento familiar/menores	111	33
Arosa	2	1
ClarkeModet Argentina	1	
ClarkeModet España	77	26
ClarkeModet México	1	
ClarkeModet Portugal	29	6
ClarkeModet Venezuela	1	
Permiso retribuido por cumpleaños	26	14
ClarkeModet México	25	13
ClarkeModet Portugal	1	1
Permiso retribuido por mudanza	5	1
ClarkeModet España	5	1
Realización de exámenes	39	13
ClarkeModet Argentina	15	
ClarkeModet España	14	9
ClarkeModet Paraguay	3	
ClarkeModet Portugal	6	4
ClarkeModet Venezuela	1	
Total general	189	65

Adicionalmente, como parte de las medidas y acciones comprometidas dentro del *Plan de Igualdad*, se han realizado diversas acciones de sensibilización, tales como comunicados, participación en eventos o noticias internas, y se ha desarrollado un programa de formación específico en Igualdad, dirigido a todos los trabajadores de ClarkeModet España. Este programa ha desarrollado un recorrido exhaustivo que incluye todos los aspectos relacionados con la diversidad e igualdad, así como una evaluación de conocimientos adquiridos que asegura la interiorización de concepto en la plantilla.

8. DERECHOS HUMANOS

Nuestra responsabilidad corporativa incluye el respeto a los derechos humanos reconocidos por la legislación nacional e internacional y nuestro compromiso con los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos.

En ClarkeModet promovemos una cultura de respeto de los derechos humanos y libertades estableciendo medidas que aseguren que nuestros socios de negocio están comprometidos con su respeto y cumplimiento.

Con carácter previo a iniciar relaciones comerciales o de negocio se identifican a los socios de negocio y se incluyen cuestiones de integridad en los formularios de recogida de la información. En el proceso de homologación de proveedores, se incluyen, entre otros, su compromiso con los derechos humanos y legislación laboral. En el alta de clientes, cuestiones sobre ética. Además, se incluyen cláusulas sobre comportamiento ético en todos los contratos con los socios de interés.

ClarkeModet está comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades asegurando la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres. Este principio se contempla en el Código ético y en toda la normativa de recursos humanos (People), que se sustentan en la equidad y la coherencia de aplicación, así como en la igualdad de oportunidades, no discriminación y diversidad.

La conciliación de la vida personal y familiar se fomenta a través de medidas tales como: la adaptación de jornadas, la flexibilidad de horarios y la posibilidad de realizar teletrabajo bajo ciertas circunstancias. Dentro de las acciones llevadas a cabo por ClarkeModet España en el ámbito de los derechos humanos ha sido la aprobación de un Plan de Igualdad.

ClarkeModet previene el acoso a través de protocolos de actuación específicos sobre el acoso laboral, el acoso sexual y sobre el acoso de género y por razón de género, que establecen los comportamientos que están prohibidos, así como el mecanismo a seguir en el caso de sufrir cualquier tipo de acoso. La normativa al respecto está siendo adaptada para cumplir con los requisitos de la Ley española 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

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

Para asegurar el conocimiento de la normativa interna, ClarkeModet dispone de programas de formación obligatorios para todos los empleados. Las acciones formativas se completan con pruebas de conocimientos que garantizan su eficacia y comprensión. Asimismo, se llevan a cabo campañas de sensibilización sobre los principios de actuación de nuestro Código Ético, y encuentros informales en los que se tratan temas de respeto de los derechos humanos y cumplimiento de la normativa interna.

Una de las medidas establecidas por ClarkeModet para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos en relación con la vulneración de derechos fundamentales, es el canal ético, canal que ha sido modificado para cumplir con la Ley española 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

9. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO, EL BLANQUEO DE CAPITALES Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y DE LAS ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

Uno de los compromisos de ClarkeModet es la lucha contra cualquier tipo de corrupción y soborno, así como la prevención del blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y de las armas de destrucción masiva. Es por ello que se han ido adoptando a lo largo del tiempo medidas internas específicas para controlar estos riesgos y prevenir este tipo de conductas.

Entre las medidas adoptadas se encuentran:

- Implantación de normativa interna
- Controles de los socios de negocio (clientes, proveedores...), aplicando medidas de diligencia debida, con carácter previo a iniciar cualquier actividad (ejemplo homologación de proveedores y admisión de clientes)
- A nivel contractual se incluyen, además del compromiso a los principios establecidos en nuestro Código ético, cláusulas específicas de prevención de la corrupción, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Planes de formación y campañas de sensibilización
- Desarrollo de aplicaciones internas para el desarrollo de la matriz de aprobaciones
- Proceso de aprobación de facturas y gastos de los empleados
- Obligación de declarar actividades externas y conflictos de intereses de empleados
- Auditorías internas
- Canal ético como vía para realizar comunicaciones oportunas sobre denuncias o consultas, accesible tanto para empleados como para terceros

A continuación, se enuncia la normativa interna más relevante sobre esta cuestión:

- Código ético
- Modelo de organización y gestión para la prevención de delitos
- Manual de compliance
- Manual legal
- Manual de compras
- Manual de aprobaciones
- Política de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Manual comercial
- Política de cobros y pagos. Están prohibidos los pagos y cobros en efectivo y en cheque
- Políticas y procedimientos de facturación

La política de prevención de blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y de armas destrucción masiva es una normativa local, que se adapta a la legislación de cada uno de los países en los que se encuentran las compañías del Grupo ClarkeModet.

Durante 2023, se ha aprobado la nueva versión de la política de ClarkeModet Colombia a fin de adaptarla a las exigencias legislativas locales.

Por otro lado, tal y como se mencionaba en el apartado 5, se mantienen las medidas internas adoptadas para cumplir con los embargos de la Unión Europea y EE. UU. a Rusia y Bielorrusia.

10. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

ClarkeModet se encuentra comprometida con el desafío global de un futuro más sostenible, y se interesa por el impacto que las acciones del Grupo puedan tener en nuestro entorno, mientras se asegura la continuidad del negocio.

Los valores y objetivos de ClarkeModet se encuentran alineados con los ODS aprobados por las Naciones Unidas en 2015.

Durante el 2023 se ha elaborado la estrategia de sostenibilidad que fue aprobada por el *Comité de sostenibilidad*.

La definición de la estrategia de sostenibilidad resulta esencial para establecer los planes de actuación de los próximos años, seleccionando acciones concretas para cada uno de los ejes, así como para establecer y hacer seguimiento de los objetivos de ESG y su integración en la estrategia del Grupo.

Uno de los aspectos materiales definidos por el Comex es el desarrollo y crecimiento de las comunidades locales de los países en los que se ubican las compañías de ClarkeModet, así como, en la medida de lo posible, las corresponsalías.

Las Direcciones Generales de las compañías del Grupo ClarkeModet (Country Managers) están ocupada preferentemente por personas nativas de los países en los que se ubican. Los empleados de cada una de las compañías son contratados también localmente en sus respectivos países. En el 2023 se constituyeron tres nuevas compañías (ClarkeModet Dominicana, ClarkeModet Ecuador y ClarkeModet Paraguay) en el Grupo empleando en cada una de ellas personas locales.

Se sigue la misma práctica con los proveedores de bienes y servicios cuando no son centralizados. ClarkeModet promueve el comercio y crecimiento de negocio de proximidad siendo las distintas compañías las responsables de la relación con los proveedores locales. En la medida de lo posible y con el objetivo de optimizar la compra de bienes y servicios, se busca alcanzar acuerdos globales con proveedores que puedan proveer a todas las compañías del Grupo ClarkeModet.

ClarkeModet España realiza actividades "pro-bono" a través de su participación en el programa de asesoría gratuita de propiedad industrial e intelectual para PYMES el programa "Free IP Support providers" de la Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea (EUIPO).

En 2023 se realizó una encuesta entre todos los empleados del Grupo para seleccionar la causa social a la que apoyaremos durante el 2023-2024. La causa más votada en nuestra encuesta interna fue "los colectivos en riesgo de exclusión social", alcanzando el 45% de los votos, con una participación total del 32% de la plantilla del Grupo ClarkeModet.

Además, se analizaron las ONGs seleccionadas por cada una de las compañías del Grupo y se identificaron aquellas a las que se van a destinar las donaciones que se realicen en el año 2024.

Durante el 2023 se ha puesto en marcha un proceso interno para analizar y validar las donaciones que se propongan realizar las diferentes compañías del Grupo.

Durante el 2023 el Grupo ClarkeModet realizó donaciones dinerarias y en especie a diferentes ONGs. El importe de las aportaciones dinerarias asciende a 4.701,50 euros.

Donaciones dinerarias

Compañía	Entidad beneficiaria	Descripción	Cantidad euros
ClarkeModet Argentina	Pequeños Pasos ONG	Donación por participación en el proyecto de misiones	4.087,79
ClarkeModet Brasil	ONG Alfa	Apoyo a la fiesta de Navidad de los alumnos de la escuela de fútbol de la ONG	283,16
ClarkeModet España	Cruz Roja		180,30
	Asociación Española Contra el Cancer		150,25
Total			4.701,50

Donaciones en especie

Compañía	Entidad beneficiaria	Descripción
ClarkeModet Argentina	Pequeños Pasos ONG	Equipos informáticos (ordenadores)
	Don Orión	Mobiliario y otros (cuadros, perchero, lámparas, estanterías e impresora)
	CodeGen Argentina S.A.	Equipos informáticos (teléfonos móviles, fijos, monitores, impresoras, computadores)
ClarkeModet España	La Fundación Colegio Santa María del Camino	Mobiliario (sillas)
ClarkeModet Portugal	Entrajuda	Equipos informáticos (ordenadores, monitores e impresora)

11. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

La gestión de la relación con los proveedores está regulada internamente en la *Política de compras*, *Política de gestión de proveedores* y en el *Procedimiento de Evaluación y reevaluación de los proveedores*. Estas políticas han sido revisadas y actualizadas incluyéndose en el *Manual de Compras* aprobado en enero 2024.

El área de compras corporativas desde octubre de 2023 depende funcionalmente del CLO con un doble objetivo: actualizar la normativa y procedimientos internos (nuevo Manual) e introducir prácticas de compra sostenible. Entre los proyectos para 2024, se contempla estudiar la posibilidad de obtener la certificación en la norma ISO 20400 de *Compras sostenibles*.

La homologación de proveedores, cuando no son de compras menores, contiene requisitos ASG que luego se incluyen en los contratos de prestación de servicios para asegurar que dichos proveedores cumplen con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social, promoviendo así prácticas empresariales éticas y conscientes del impacto en la sociedad y el medio ambiente. Entre las cláusulas se encuentran:

- Seguridad de la información
- LOPD
- Confidencialidad
- Compromiso con la Ética
- Cumplimiento con la Tesorería General de la Seguridad Social y la Agencia Tributaria o su equivalente

Todos los pagos a proveedores se realizan siempre por transferencia bancaria contra factura, y nunca en efectivo. Excepcionalmente pueden existir compras menores que son realizadas por los empleados y luego reembolsadas.

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

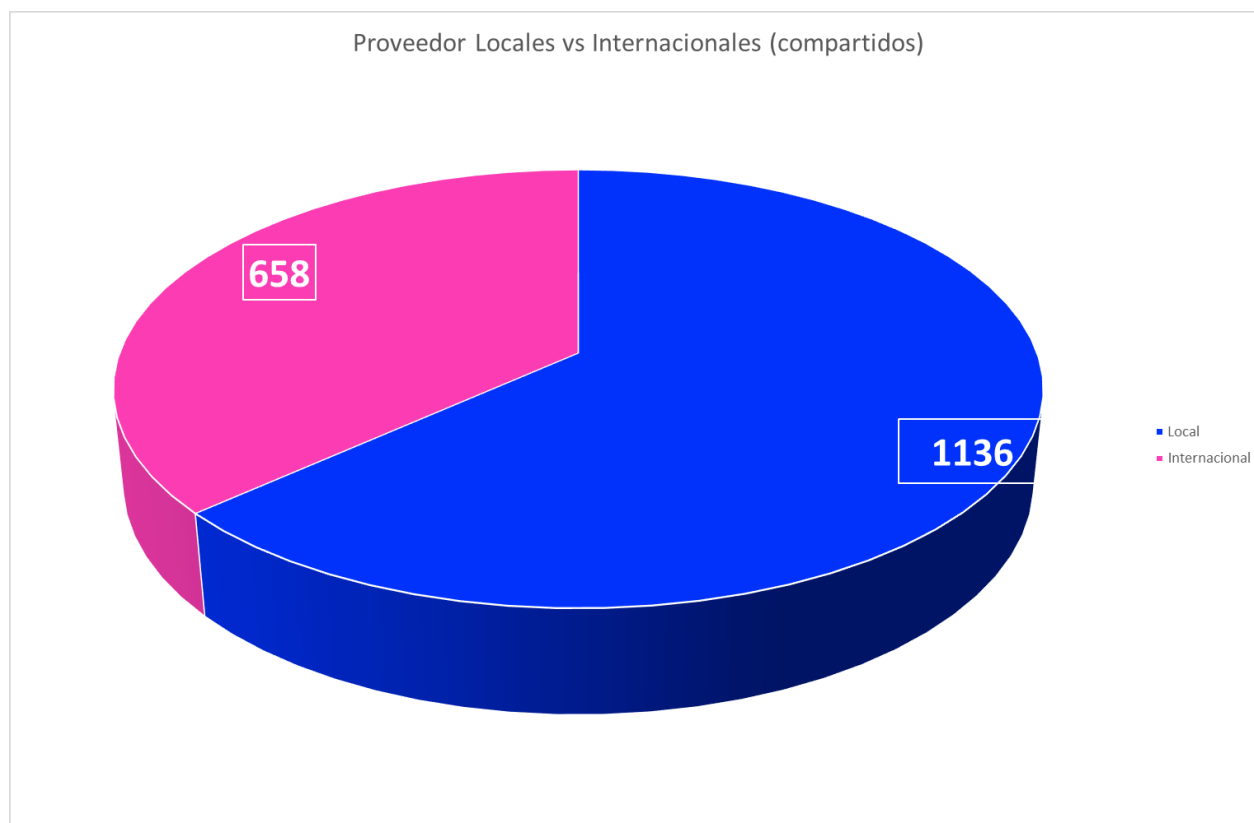
ClarkeModet no realiza auditorías de proveedores en el sentido estricto de la palabra, pero sí un seguimiento cercano. Por un lado, se mantienen numerosas reuniones: presenciales en nuestras oficinas, mediante citas en la INTA, así como por medios telemáticos. Por otro lado, se realiza a finales de año (para proveedores homologados críticos, así como aquellos otros que se considere oportuno) una evaluación de los proveedores corporativos a través de un cuestionario de satisfacción interna que contestan los diferentes departamentos. También se analizan y revisan las *No conformidades* levantadas durante el año.

Tanto el formulario de homologación como el de evaluación de proveedores van a ser revisados y actualizados en 2024.

En 2023 el Grupo tenía 4282 proveedores en alta. De estos proveedores, el total de proveedores activos en 2023 es de 1794. El Grupo tiene entre sus objetivos el favorecer a las comunidades locales de los países en donde se encuentran las

compañías siempre que ello sea posible. El número de proveedores locales es frente a los internacionales de los proveedores activos el siguiente: proveedores locales 1136 vs. proveedores internacionales 658. (Gráfico 1).

Gráfico 1

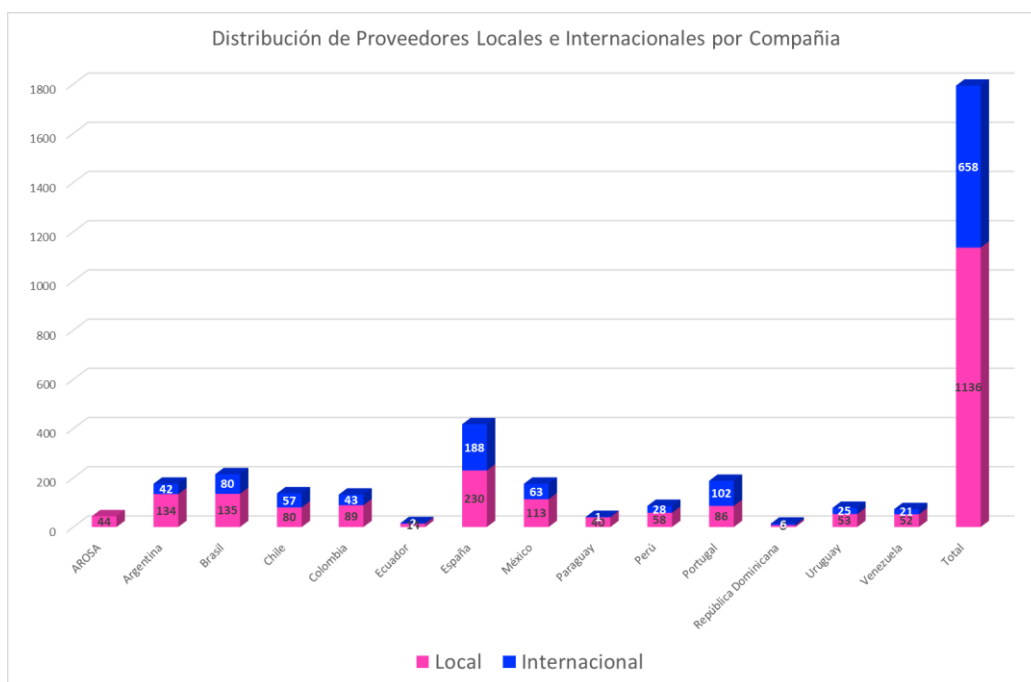


En 2023 se dieron de alta 730 proveedores nuevos. Adicionalmente, se está realizando una revisión de los proveedores homologados en ejercicios anteriores, pues se detectaron algunas inconsistencias.

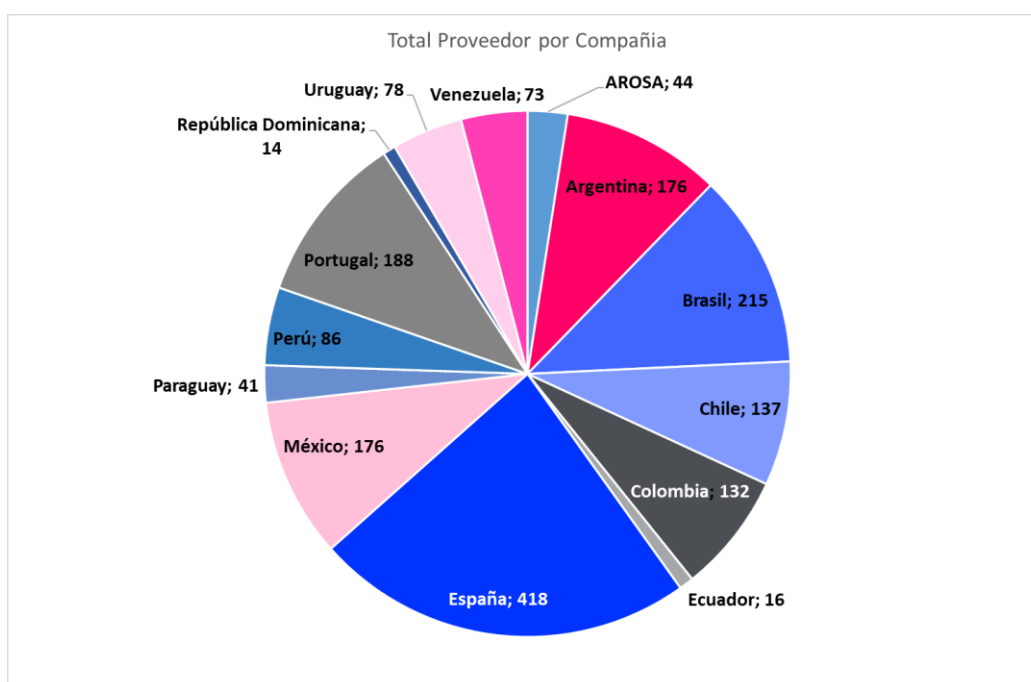
Además, se homologaron 199 proveedores. Con la incorporación de Arosa, se ha comenzado también el proceso de homologación de los que ya tenían en dicha compañía.

Se enviaron en Navidad 788 correos a proveedores, 681 a proveedores locales y 107 a proveedores internacionales para solicitar que en vez de enviar regalos destinaran ese dinero a la ONG de su elección.

Distribución de proveedores locales vs. Proveedores internacionales por compañía. (Gráfico 2)



En cuanto al número total de proveedores por compañía, el reparto es el siguiente:



12. CONSUMIDORES

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

Dentro del sistema de gestión de calidad ISO 9001, está aprobado un procedimiento de quejas y reclamaciones de clientes. Además, cualquier incumplimiento de la legislación o de la ética puede ser reportado a través de los diferentes Canales Éticos del Grupo ClarkeModet.

Durante 2023 se recibieron 205 reclamaciones de clientes en todo el Grupo que fueron registrados en nuestro programa interno de mejora continua. A 31 de diciembre de 2023 todas habían sido atendidas y contaban con una acción correctiva definida.

Durante el mismo ejercicio se recibieron formalmente 75 elogios de clientes por los servicios prestados.

Con el objetivo de medir el grado de satisfacción de los clientes por el servicio prestado, en el 2023 se incorporó al sistema de calidad un sistema de medición indirecta, a través de la puesta en marcha y seguimiento de cuatro indicadores.

Qué necesita seguimiento y medición	Métodos	Periodicidad	Cuándo evaluar resultados
Grado de satisfacción cliente	Ratio de N° de NC vs N° de Servicios Realizados de cada Compañía	Mensual	Mensual
	Ratio de N° NC / Unidades Facturadas	Mensual	Mensual
	% de Facturas Anuladas por error interno	Mensual	Mensual
	Evolución NC por Reclamación de Cliente	Mensual	Mensual

13. INFORMACIÓN FISCAL

Como parte del modelo de gestión responsable, en el Grupo ClarkeModet cada compañía factura sus servicios en el país donde se ha constituido y opera la sociedad, en el cual se realiza de manera directa su actividad, y presenta y liquida impuestos, tasas y cuantas obligaciones tributarias existan en el mismo.

Todas las compañías del Grupo ClarkeModet, salvo las filiales en Ecuador, Rep. Dominicana y Paraguay, se encuentran auditadas. Arosa y Uruguay será la primera vez que se auditen. Las empresas no auditadas no obstante son revisadas y entran en el perímetro de consolidación. Las cuentas anuales junto con su informe de auditoría son aprobadas cada año por la Juntas de Accionistas correspondiente. Además, se presentan las cuentas consolidadas de ClarkeModet en España (Clarke, Modet y Cía., S.L. y Sociedades Dependientes). La información relativa a la fiscalidad asumida por ClarkeModet se recoge en dichas cuentas.

La información fiscal relativa a la fiscalidad del Grupo se encuentra en la Situación fiscal, de las Cuentas Anuales Consolidadas a 31 de diciembre de 2023.

Las empresas del Grupo ClarkeModet no reciben subvenciones públicas.

COMPañÍA	RESULTADO (euros)	IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS (euros)
ClarkeModet Argentina	-159.963	-143.959
ClarkeModet Brasil	362.623	-487.319
ClarkeModet Chile	89.341	-31.647
ClarkeModet Colombia	367.881	-271.676
ClarkeModet España	2.948.049	-475.983
AGENCE	6.786.306	-303.715
ClarkeModet México	174.854	-367.939
ClarkeModet Perú	286.763	-125.341
ClarkeModet Portugal	-19.969	-1.543
ClarkeModet Uruguay	-17.200	-96.915
ClarkeModet Venezuela	-271.049	0
ClarkeModet Ecuador	-29.139	-2.306
ClarkeModet Paraguay	-59.812	0
ClarkeModet Dominicana	-52.551	-1.150
AROSA	303.321	-112.819

El Grupo ClarkeModet ha cambiado de auditores para el ejercicio 2023 (salvo en ClarkeModet Argentina). Todas las auditorías se realizan localmente por auditores de cada país. Adicionalmente y por requisitos legales locales, algunas compañías pueden tener revisores y contadores locales. Los importes anteriores se encuentran validados, por lo que no hay ajustes al resultado ni a los impuestos registrados, pagados y presentados.

14. VERIFICACIÓN EXTERNA

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

Las jornadas de verificación se llevaron a cabo los días 2, 3, 5, 19 y 20 de febrero y 8 de marzo del 2024.

DECLARACION DE VERIFICACION
DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA
CLARKE MODET Y CÍA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES 2023

Términos del Contrato

LRQA España S.L.U. ha sido contratada por Clarke Modet y Cía, S.L. (en adelante ClarkeModet) para verificar su Estado de Informe de Información no financiera 2023 contenido en la Memoria de Sostenibilidad 2023 (en adelante Informe), correspondiente a su ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 11/2018, de 13 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de fecha 2 de Julio y la Ley 22/2015, de 20 de Julio de Auditoria de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad y aplicable a ClarkeModet y sociedades participadas que forma parte del informe consolidado del Grupo.

Las sociedades incluidas y sus actividades se describen en el Capítulo 4 del Informe.

Esta Declaración de verificación ha sido preparada para ClarkeModet y sus sociedades dependientes.

Criterios

Este informe se ha preparado de acuerdo los requisitos incluidos en la Ley 11/2018 y ha considerado:

- la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global reporting Initiative (estándares GRI)
- Norma ISAE3000 Assurance Engagement other than audits or reviews of Historical Financial Information

Responsabilidades y procedimiento seguido

La formulación del informe, así como el contenido de éste, es responsabilidad de los Administradores de ClarkeModet, que también es responsable de definir y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información para asegurar que el informe esté libre de incorrección material debida a fraude o error. Nuestra responsabilidad

es emitir una declaración de verificación independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

ClarkeModet preparó el Informe que fue verificado en su versión 08-03-24. Dicho informe incluye información y datos sobre las cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal, incluyendo su seguridad y salud, derechos humanos, incluyendo diversidad e igualdad de oportunidades, lucha contra la corrupción y soborno y desempeño social externo.

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección y responsables de diferentes Unidades de Negocio que han participado en la elaboración del Informe y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Entrevistas con los responsables de la elaboración del informe con objeto de obtener un conocimiento sobre como los objetivos y políticas son considerados, implementados o integrados en la estrategia global de ClarkeModet.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar la información contenida en el informe adjunto.
- Comprobar el análisis de materialidad realizado por ClarkeModet y como se han identificado los requisitos y expectativas de los grupos de interés
- Revisión de la adecuación de la estructura y contenido del informe a la Ley 11/2018, teniendo en cuenta los asuntos identificados como materiales por ClarkeModet
- Comprobación mediante pruebas de revisión en base a selecciones muestrales de la información cualitativa y cuantitativa de los indicadores y sus fuentes de información. Las pruebas se han definido para un nivel de aseguramiento limitado.
- Contraste de que la información financiera incluida en el informe ha sido validada por un tercero independiente.

Estos procedimientos han sido aplicados para el alcance definido en el punto 1 del Informe para los parámetros (información y datos) requeridos por la Ley11/2018 y teniendo en cuenta los indicadores GRI.

Conclusiones

Como resultado de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que la información incluida en el informe no haya sido preparada en todos los aspectos significativos de acuerdo con la Ley 11/2018, incluyendo la fiabilidad de los datos, la adecuación de la información presentada y la ausencia de desviaciones y omisiones significativas.

Se considera un punto fuerte la consolidación de la información y la homogeneidad de los datos de las diferentes compañías, basada a través de procesos, flujos y controles

automatizados bien definidos que permite un buen control y accesibilidad de los datos. En este periodo destacan las mejoras realizadas en la información de compras y controles de proveedores.

Firmado

14 de Marzo de 2024

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by a surname, written over a horizontal line.

Carmen Fdez-Infante
Verificadora Líder LRQA España, S.L.U.

ANEXO I. TABLA DE CONTENIDOS. CORRELACIÓN CON ODS

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS
Cambio climático	Medidas para luchar contra el cambio climático. Resultados	6.5. Cambio climático. Páginas 45	13
Protección de la biodiversidad	Impacto de la actividad sobre especies protegidas. Resultados	Por su actividad, las sociedades de ClarkeModet no tienen impacto sobre la biodiversidad	15
Composición de la plantilla	Número de empleados a cierre de ejercicio, desglosado por género, edad y grupos profesionales	7.2. Empleo. Páginas 46 a 52	8 y 10
Modalidades de contratación	Tipos de contratación existentes, desglosados por género, edad y grupos profesionales	7.2. Empleo. Páginas 50 a 52	8
Número de despidos	Número de despidos, desglosado por género, edad y grupos profesionales	7.2. Empleo. Página 47	8
Remuneraciones medias	Remuneraciones medias de la plantilla, con desglose por género, edad y grupos profesionales	7.2. Empleo. Páginas 49 y 50	8
Brecha salarial	Brecha salarial	7.2. Empleo. Páginas 49 y 50	8 y 10
Empleados con discapacidad	Número de empleados con discapacidad reconocida	7.7. Integración de la discapacidad. Página 59	10
Políticas de desconexión laboral	Medidas para la desconexión laboral	7.3. Organización del trabajo. Página 54	8
Organización del tiempo de trabajo	Tipos de jornada laboral	7.3. Organización del trabajo. Página 52 y 53	8
Horas de absentismo	Horas de baja	7.3. Organización del trabajo. Página 53 y 54	3
Medidas de conciliación		7.8. Igualdad y conciliación. Páginas 59 y 60	8
Seguridad y salud en el trabajo		7.4. Seguridad y salud. Página 54	3 y 8
Relaciones sociales		7.5. Relaciones sociales. Página 55	8
Formación	Horas de formación por sexo, tramos de edad y grupo profesional	7.6. Formación. Páginas 55 a 58	4, 5 y 8
Accesibilidad de las personas con discapacidad		7.7. Integración de la discapacidad. Página 59	10
Igualdad de trato y de oportunidades		7.8. Igualdad y conciliación. Páginas 59 y 60	5 y 10
Respeto de los Derechos Humanos		8. DERECHOS HUMANOS. Página 53	16
Lucha contra la corrupción y el soborno		9. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITAL Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y DE LAS ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA. Páginas 63 y 64	16

ANEXO I. TABLA DE CONTENIDOS. CORRELACIÓN CON ODS

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS
Prevención del blanqueo de capitales		9. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES. Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y DE LAS ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA. Páginas 63 y 64	16
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		10. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE. Páginas 65 y 66	----
Compromiso con el desarrollo sostenible		4.12. Compromiso con los ODS. Página 23 10. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE. Página 65 y 66	17
Subcontratación y proveedores		11. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES. Páginas 67 a 69	12
Consumidores		12. CONSUMIDORES. Página 69 y 70	12
Información fiscal	Impuesto sobre el beneficio pagado y subvenciones públicas recibidas. Desglose en función de los distintos países	13. INFORMACIÓN FISCAL. Página 71	16
Verificación externa	Comprobación del cumplimiento de los requisitos de la Ley 11/2018 y de la calidad del dato por parte de experto independiente externo	14. VERIFICACIÓN EXTERNA. Página 72	16