



Media Investment Optimization, S.A.

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera Consolidado
31 de diciembre de 2023

Informe de verificación independiente

A los accionistas de Media Investment Optimization, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Media Investment Optimization, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante MioGroup o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado adjunto de MioGroup.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de MioGroup, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Media Investment Optimization, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el "Anexo I – Matriz de trazabilidad Ley 11/2018 - EINF" del informe de gestión consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Media Investment Optimization, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2023. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

Media Investment Optimization, S.A. y sociedades dependientes

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de MioGroup que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Media Investment Optimization, S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por MioGroup y descrito en el apartado 2.11 "Análisis de materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

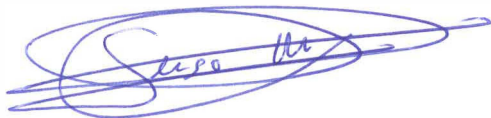
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Media Investment Optimization, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el "Anexo I – Matriz de trazabilidad Ley 11/2018 - EINF" del informe de gestión consolidado.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Sergio Mateos Orcajo

22 de marzo de 2024



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
MEDIA INVESTMENT OPTIMIZATION, S.A.
2023

MIOgroup

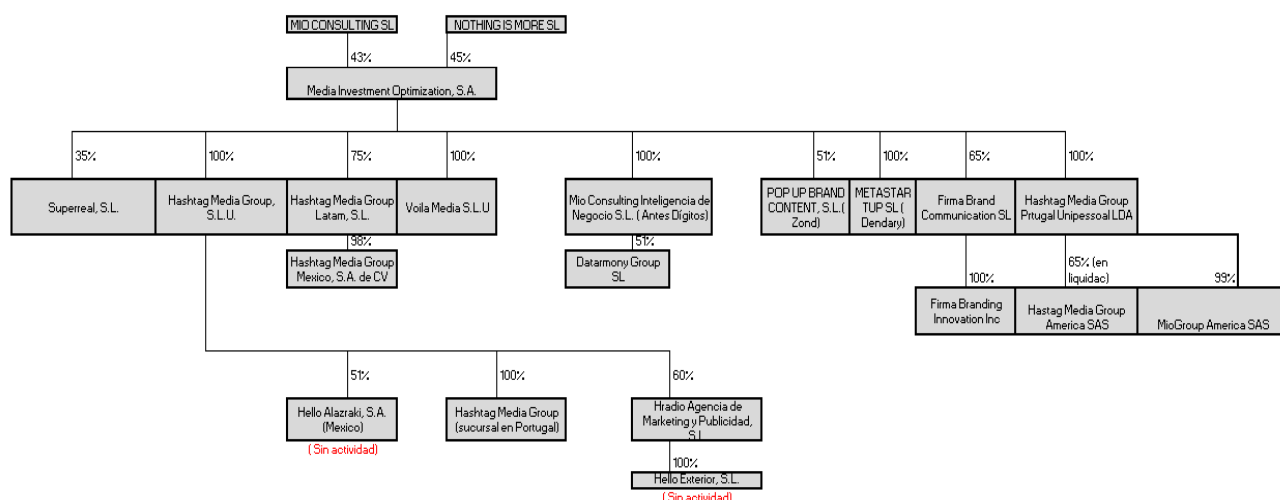
1	ACERCA DEL PRESENTE INFORME DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.....	3
2	NUESTRO MODELO DE NEGOCIO.....	5
2.1	Propuesta de valor.....	5
2.2	Nuestras marcas.....	6
2.3	La historia de MIO Group.....	7
2.4	Dónde estamos.....	7
2.5	Estructura, estrategias y evolución.....	8
2.6	<i>Portfolio</i> de servicios.....	8
2.7	<i>Partners</i> comerciales.....	10
2.8	Reconocimientos y acreditaciones.....	10
2.9	Compromiso con la sostenibilidad.....	11
2.10	Relación con los grupos de interés.....	12
2.11	Análisis de materialidad.....	13
3	GOBIERNO CORPORATIVO	15
3.1	Estructura de gobernanza.....	15
3.2	Gestión del sistema de <i>compliance</i>	19
4	GESTIÓN DE RIESGOS	24
5	DESEMPEÑO AMBIENTAL.....	26
5.1	Prevención y control ambiental.....	26
5.2	Contaminación atmosférica.....	27
5.3	Emisiones de gases de efecto invernadero y cambio climático.....	27
5.4	Gestión de residuos.....	28
5.5	Uso sostenible de los recursos.....	29
5.6	Protección de la biodiversidad.....	31
5.7	Situaciones de emergencia ambiental.....	31
5.8	Multas y sanciones por cuestiones medioambientales.....	31
6	DESEMPEÑO DE NUESTRAS PERSONAS	32
6.1	Perfil del empleo.....	32
6.2	Modalidades de contratación y tipo de jornada.....	33
6.3	Despidos.....	34
6.4	Formación y desarrollo profesional.....	35
6.5	Salud y seguridad laboral.....	35
6.6	Relaciones sociales.....	37
6.7	Igualdad, diversidad e inclusión.....	37
6.8	Organización del trabajo y conciliación.....	38
6.9	Remuneración y beneficios.....	39
7	DERECHOS HUMANOS	41

8	SOCIEDAD.....	42
8.1	Relaciones con el entorno.....	45
8.2	Acciones de contribución social.....	45
8.3	Nuestros proveedores.....	45
8.4	Nuestros clientes	47
9	INFORMACIÓN FISCAL	49
9.1	Beneficios obtenidos, impuestos pagados sobre beneficios y subvenciones recibidas	49
10	ANEXO I – MATRIZ DE TRAZABILIDAD LEY 11/2018 – EINF.....	50

1 ACERCA DEL PRESENTE INFORME DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El presente **Estado de información no Financiera** (en adelante EINF) se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 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 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad*.

Este documento incluye información relativa a MEDIA INVESTMENT OPTIMIZATION, S.A. (en adelante MIO Group), sociedad dominante y sus sociedades dependientes. A continuación, se muestra el diagrama societario y el número y tipo de centros e instalaciones incluidos en el alcance del presente informe:



Ubicación	Instalaciones	Sociedad ¹
Madrid, España	1 edificio de oficinas Régimen de alquiler	- Media Investment Optimization, S.A. - Hashtag Media Group, S.L.U. - Mio Consulting Inteligencia de Negocio, S.L. - Metastartup, S.L. - PoP Up Brand Content, S.L. - Voila Media, S.L.U. - Hradio Agencia de Marketing y Publicidad, S.L. - Superreal, S.L.
Barcelona, España	1 edificio de oficinas Régimen de alquiler	Firma Brand Communication S.L.
Miami, EE.UU.	1 oficina Espacio de coworking	Firma Brand Communication S.L.
Ciudad de México, México	1 oficina Espacio de coworking	Hashtag Media Group México, S.A. de C.V.
Medellín, Colombia	1 oficina Espacio de coworking	MIO Group América SAS

¹ Hashtag Media Group Portugal Unipessoal LDA (Lisboa, Portugal) aún no cuenta con instalaciones físicas para sus actividades.

Este EINF corresponde al ejercicio consolidado cuyo año fiscal va desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, formando parte del Informe de Gestión Consolidado de MEDIA INVESTMENT OPTIMIZATION, S.A. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de información no financiera en vigor, los administradores de MIO Group formulan el presente EINF, dando respuesta, de este modo, a los aspectos y ámbitos de sostenibilidad abordados en la empresa.

Este EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y considerando como marco de referencia, para el reporte, los estándares *Global Reporting Initiative* (GRI). Para más información, ver la tabla del Anexo “**Matriz de trazabilidad índice contenidos de la Ley 11/2018**”, incluida en el presente informe.

2 NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

2.1 Propuesta de valor



MIO Group es un ecosistema integrado de talento especialista en estrategia de marketing, creación de activos digitales y activación de medios. Un *partner* que actúa como agente del cambio en las organizaciones impulsando la transformación digital con enfoque en datos y tecnología.

Como resultado, el Grupo está formado por diferentes compañías altamente especializadas en distintos ámbitos del marketing y la publicidad: creatividad, compra de medios, analítica de datos, social media, desarrollo web, *marketing automation*, tecnología, *machine learning* e inteligencia artificial, *marketing* en Amazon y estrategia de marca.

Trabajamos como una **extensión de los departamentos de *marketing* de nuestros clientes**, con el objetivo de crear relaciones a largo plazo y convertirnos en el *partner* de referencia.

Nuestra aproximación comercial se basa en un enfoque consultivo, que se basa en tres pilares:

- **Recopilar el mayor volumen de información relevante**
- **Comprender toda la cadena de valor de nuestros clientes y cómo transformarla digitalmente**
- **Mantener un enfoque centrado en datos mediante el empleo de la tecnología**

Nuestra ventaja competitiva es la capacidad de integrar todos los servicios relacionados con el marketing de clientes y dotarlos de herramientas de seguimiento basadas en el análisis avanzado de datos mediante el uso de la tecnología.

MIOgroup

+290
empleados

+150
clientes

Presencia
en 5 países

10
compañías

2.2 Nuestras marcas

Cada una de nuestras marcas está especializada en distintas disciplinas, siempre considerando la tecnología, los datos y la interrelación entre servicios como diferenciales de su oferta.

SuperReal.

 **DATARMONY**

zōnd

Web3 e inteligencia artificial
generativa

Consultoría *data-driven*

Branded content

VOILÀ

#HMG

dendary

Estrategia de *marketing* y
gestión de medios

Publicidad y *marketing*

Marketplaces consulting
(Amazon)

MIO.one

firma

hradio

Consultoría de *marketing*

Consultoría y creación de
marca

Publicidad en radio

2.3 La historia de MIO Group

MIO Group nace en Madrid en el año 2012, con la constitución de Hello Media. Desde entonces, la empresa ha combinado crecimiento orgánico e inorgánico, basado en la adquisición de compañías con servicios o tecnologías diferenciales que permiten incorporar y expandir nuestra cartera de servicios.

A lo largo de los años hemos alcanzado importantes hitos, destacando nuestra salida a Bolsa, cotizando en el índice BME Growth.

- 2012** Nacimiento de MIO Group, con la constitución de Hello Media
- 2016** Constitución de Voila Media
Adquisición de Media Investment Optimization
- 2017** Creación de Voilà Media
- 2019** Integración de Zond
Constitución de Mio Consulting Inteligencia de Negocio
- 2021** Salida a Bolsa - BME Growth
Adquisición de Artyco
Adquisición de Dendary
- 2022** 10º aniversario MIO Group
Adquisición de Firma
Adquisición de Datarmony
- 2023** Adquisición de SuperReal

2.4 Dónde estamos



Como resultado de nuestro proceso de internacionalización, tenemos presencia en 5 países: España, Portugal, Estados Unidos, México y Colombia. En España contamos con dos oficinas, en Barcelona y **Madrid, donde se encuentra nuestra sede.**

2.5 Estructura, estrategias y evolución

2.5.1 Principales factores y tendencias que afectan la evolución de la empresa

Formamos parte de una industria altamente cambiante, para mantenernos a la vanguardia debemos estar atentos a los factores internos y externos con potencial de impactar en la evolución del negocio:

	Fortalezas	Debilidades
Internas	Uso de tecnologías diferenciales que permiten incorporar y expandir nuestra cartera de servicios Inversión en desarrollo de I+D+i Estrategia de crecimiento orgánico e inorgánico	Dificultad para la retención de talento
Externas	Sector altamente competitivo por talento cualificado	El sector exige una permanente actualización, oferta de nuevas soluciones, integración de servicios y vinculación entre estrategias de marketing y resultados de negocio

2.6 Portfolio de servicios

Orientamos nuestros servicios a la consecución de objetivos de negocio del cliente. En MIO Group distinguimos 3 líneas de negocio: estrategia, creatividad y activación

2.6.1 División de estrategia

Este equipo es responsable de implementar y operar tecnologías de medición, realizar análisis de datos y elaborar recomendaciones para mejorar la conversión digital de las campañas de publicidad. También diseña y ejecuta estrategias de *lead to revenue management* con herramientas digitales de automatización de *marketing*.

Inteligencia de datos

Tipo de servicio

- Automatización de *marketing*
- Experiencia de usuario
- CRM
- *Customer intelligence*
- Analítica web
- Analítica avanzada de datos
- *Data management*

Inteligencia de cliente

- *Martech & adtech*
- Estudios de mercado
- *Marketing mix model*
- Modelos de atribución
- Auditoria de medios

2.6.2 División de activación

Realizamos consultoría de campañas de medios de pago, con el objetivo de maximizar los objetivos marcados por el cliente. Al mismo tiempo, gestionamos la labor transaccional entre el cliente y el medio, en la compraventa de espacios publicitarios, así como de la tecnología adecuada para su maximización.

2.6.3 División de creación

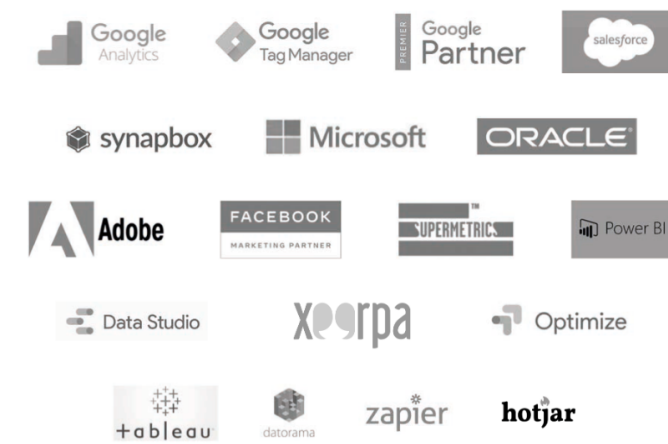
Prestamos un servicio unificado capaz de combinar todos estos servicios como una única estrategia de identidad de marca. Además, somos capaces de conectarlo con nuestros planificadores de medios y equipos de inteligencia de datos.

Tipo de servicio

- Posicionamiento orgánico
- SEO
- Redes sociales
- Concepción y producción creativa
- Desarrollo web
- Estrategia de comunicación digital
- Campañas de dinamización en redes sociales con *influencers*
- Concepción creativa
- Branded content

2.7 Partners comerciales

Un elemento importante en la creación de valor de MIO Group pasa por establecer relaciones estables y de largo plazo con reconocidas empresas del mundo del marketing y la publicidad. Más allá de nuestros proveedores, son nuestros *partners*.



2.8 Reconocimientos y acreditaciones

Reconocimientos



SaludFestival es un evento publicitario de carácter internacional donde se premian las mejores campañas del sector de la alimentación y la salud. Durante este año fuimos reconocidos con dos premios por nuestra campaña "Tenemos que hablar de esto", acción realizada para el Consejo General de la Psicología de España, sobre la importancia de la salud.

Los dos premios recibidos fueron:

- Mejor valor social en una campaña publicitaria en el sector de la salud.
- Mejor ejecución en acción de medios en el sector de la salud.

Certificaciones



La seguridad y privacidad de nuestros clientes son asuntos de las más alta importancia para MIO Group. Por ello, nuestra consultora MIO CONSULTING INTELIGENCIA DE NEGOCIO, S.L.U. cuenta con la certificación **ISO 27001:2013**, norma internacional para sistemas de gestión de seguridad de la información.



Firma cuenta con la certificación **B Corporation**. Las B Corps son compañías que están transformando la forma de hacer y ser empresa. Su misión no es únicamente maximizar el valor para los accionistas, sino que están orientadas hacia la creación de valor social, ambiental y económico para todos sus agentes de interés: trabajadores, proveedores, clientes, comunidades, medio ambiente y, naturalmente, accionistas.



Somos la primera consultora de marketing y publicidad en ser certificada como **Espacio cerebroprotegido** por la Fundación Freno al ICTUS, por implantar formación entre nuestros equipos, que permite la identificación, estabilización y actuación en caso de presentarse un ictus en el centro de trabajo o en el entorno familiar y social.



Comprometidos con la mejor gestión y bienestar de nuestras personas, hemos recibido nuevamente la certificación **Great Place to Work**, que valida las buenas prácticas, el sentido de pertenencia y el clima organizacional.

2.9 Compromiso con la sostenibilidad

Actualmente, hay muchos factores en el mundo que representan amenazas potenciales para la sostenibilidad. Conscientes de ello, tenemos una serie de **valores** que pretenden crear un modelo de negocio más comprometido con el desarrollo sostenible.

Compromiso

La apuesta por el talento, el trabajo en equipo y la pasión por lo que hacemos han ido conformando la cultura de MIO Group, una familia abierta, comprometida con las personas que la forman, con nuestro entorno y con la ilusión de seguir mejorando día a día.

Desarrollo profesional

En medio de la industria cambiante a la que pertenecemos y, con las exigencias del mercado, trabajamos cada día por seguir creciendo personal y profesionalmente, por construir equipos cada vez más preparados con los que hacer frente a los desafíos y con la capacidad de adaptarnos y anticiparnos a las nuevas tendencias.

Inclusión y diversidad

Creemos en la cultura inclusiva y diversa como parte de nuestro ADN, algo que ha sido fundamental para nuestros logros y éxito continuo.

Innovación y crecimiento

Una de las claves de nuestro crecimiento es nuestra apuesta por la innovación continua. Contamos con un área propia de I+D+i, formada por un equipo de expertos que trabajan en el

desarrollo de soluciones tecnológicas, que permitan optimizar nuestro modelo de negocio y satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

Conocimiento y especialización

Nacimos de la integración de empresas altamente especializadas y consolidadas en el sector, con equipos expertos que implementaron su conocimiento y talento en casa. En nuestro espacio conviven distintas disciplinas del *marketing* y la publicidad que nos permite trabajar de manera conjunta, transversal y resolutiva.

Agilidad, flexibilidad y adecuación

Gracias a la convivencia de las diferentes áreas en un mismo espacio y, a nuestra condición de independencia, hemos crecido siendo ágiles en la toma de decisiones, flexibles para adaptarnos a la nueva realidad y capaces de adecuarnos a las necesidades del mercado y de nuestros clientes.

Independencia

Somos un grupo independiente cuyo centro de decisión está en España, somos libres y tenemos capacidad para arriesgar y apostar por lo que creemos. Para nosotros cada proyecto es único y lo demostramos con nuestro trabajo, con lo retos que acometemos y con la capacidad de avanzar sin barreras que dificulten la consecución de los objetivos.

2.10 Relación con los grupos de interés

Como parte del propio proceso de materialidad identificamos y priorizamos a nuestros grupos de interés, en función de la relevancia e influencia para las actividades de la empresa. Interesados en mantener relaciones estables y de largo plazo con ellos, contamos con canales de diálogo que nos permiten conocer y atender, en la medida de lo posible, los temas de mayor importancia para las partes.

	GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE DIÁLOGO / CONTACTO	ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN
INTERNOS	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	- Junta General de Accionistas - Reuniones del Consejo de Administración	Toma de decisiones adecuada y oportuna
	RESPONSABLES DE LA COMPAÑÍA	- Junta General de Accionistas - Reuniones del Consejo de Administración	Adecuada gestión de la compañía
	PERSONAL	- Contacto con RRHH - Contacto con superior directo - Contacto con responsable de área - Portal interno miOS	Desarrollo de capital humano, bienestar de las personas
EXTERNOS	INVERSORES Y ACCIONISTAS	- Junta General de Accionistas - Portal para inversores en mio.es - Portal de MIO Group en bmegrowth.es - Web corporativa - Redes sociales	Transparencia sobre información financiera y situación de la compañía
	PROVEEDORES	- Contacto con área de compras - Contacto con el usuario del servicio/ producto - Correo electrónico - Reuniones periódicas en línea o presenciales	Garantizar el suministro y la calidad de los insumos

GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE DIÁLOGO / CONTACTO	ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN
CLIENTES	• Web corporativa • Redes sociales • Contacto con ejecutivo de cuenta • Correo electrónico • Reuniones periódicas en línea o presenciales • Web corporativa • Redes sociales	Calidad del servicio y satisfacción del cliente

2.11 Análisis de materialidad

Durante el año 2022, como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, llevamos a cabo un proceso de análisis de materialidad con el objetivo de identificar los temas ambientales, sociales y de gobernanza relevantes desde la perspectiva de negocio y para nuestros grupos de interés.

Tomando como referencia las normas AA1000APPS 2998 y AA1000SES 2015, así como los estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI), el proceso de análisis de la materialidad se realizó desde la perspectiva interna y externa, a través de la revisión de tendencias y la consulta a los grupos de interés, pasando por 4 fases:

Fase 1: Identificación y priorización de los grupos de interés

- Identificación de los grupos de interés.
- Priorización de los grupos de interés en función de la importancia para MIO Group

Fase 2: Identificación de los temas potencialmente relevantes

- Revisión de las tendencias globales y sectoriales en sostenibilidad
- Análisis interno de MIO Group
- Listado de potenciales temas relevantes

Fase 3: Priorización de los temas

- Priorización a través de encuesta online por los grupos de interés

Fase 4: Revisión y validación

- Validación de los temas relevantes, a partir de los resultados anteriores

Del análisis realizado, se consideraron **materiales** aquellos temas con importancia alta y media para MIO Group y para sus grupos de interés:

- **Atracción y retención de talento**
- **Desarrollo y gestión del capital humano**
- **Innovación y digitalización**
- **Ética, transparencia y gobernanza**



Durante 2023, se ha llevado a cabo una revisión de dicho análisis de materialidad con el Comité de Dirección, en base a la actual situación económica y social del país, y las tendencias en sostenibilidad y el sector. Se concluyó, que por el momento, se mantienen estos temas como materiales para la compañía, aunque se ha decidido incluir como material también el asunto “9. Ciberseguridad y privacidad de datos”, debido a que parte significativa del negocio está relacionado con *data analytics* y que para MIO Group, la calidad del servicio y la seguridad del cliente es primordial.

3 GOBIERNO CORPORATIVO

3.1 Estructura de gobernanza

Nuestro **sistema de gobierno corporativo** está integrado por los órganos de gobierno, el Código de Conducta, el Código de Conducta para Proveedores y las políticas, procedimientos y protocolos corporativos.

3.1.1 Órganos de gobierno

De acuerdo con los Estatutos Sociales de MIO Group, nuestros órganos rectores son la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración, cuyas facultades están establecidas en el propio Estatuto.

Junta General de Accionistas

Los accionistas, constituidos en la Junta General, sesionan de forma ordinaria o extraordinaria, convocada por el Consejo de Administración. La Junta General Ordinaria se realiza dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio para valorar la gestión de la empresa y aprobar, en su caso, las cuentas anuales del ejercicio anterior. Todas las demás juntas tienen el carácter de extraordinarias y se celebran cuando las convoca el Consejo.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es competente para adoptar los acuerdos sobre toda clase de asuntos que no estén atribuidos por la ley o por los Estatutos Sociales a la Junta General de Accionistas, correspondiéndole todas las facultades para gestionar, administrar y representar a la Sociedad, así como las funciones relativas al mercado de valores, impuestas por el carácter de sociedad cuyas acciones se negocian en el segmento BME Growth del BME MTF Equity.

El Consejo está conformado por 5 miembros (3 dominicales y 2 independientes), cuatro hombres y una mujer; así como por una secretaria del Consejo, letrada externa a la compañía. Desde julio de 2021 no ha sufrido modificaciones.

El Consejo de Administración, de acuerdo con sus facultades, ha constituido dos comisiones:

Comisión de Auditoría

Como Sociedad cuyas acciones están listadas en el BME MTF Equity, el Consejo de Administración cuenta, con carácter permanente, con una Comisión de Auditoría.

Su función principal es servir de apoyo al Consejo de Administración en las funciones de vigilancia, mediante la revisión periódica del proceso de elaboración de la información económico-financiera, de las conclusiones del auditor externo y de la independencia del auditor externo.

La comisión está integrada por tres consejeros no ejecutivos, dos de ellos independientes, nombrados por el Consejo. El presidente ha sido elegido por la propia comisión y debe ser sustituido cada cuatro años. Desde julio de 2021 no ha sufrido modificaciones.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Esta comisión, de carácter permanente, supervisa la composición, funcionamiento y remuneraciones del Consejo de Administración y de la alta dirección de la compañía.

Está integrada por tres consejeros no ejecutivos, dos de ellos independientes nombrados por el Consejo. El presidente ha sido elegido por la propia comisión. Desde el julio de 2021 no ha sufrido modificaciones.

Los consejeros, perciben de la Sociedad una asignación fija anual adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos y una asignación asistencial consistente en el importe de la prima de seguro de responsabilidad civil suscrita a su favor. Corresponde al Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la distribución, para cada ejercicio, de la cantidad exacta a abonar a cada uno de los consejeros dentro del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales, establecida por la Junta General, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

La retribución del Consejo está estipulada en el acta de la reunión del Consejo de Administración del 4 de julio de 2022, y de conformidad con la modificación del artículo 37 de los estatutos sociales aprobada por la Junta General de Accionistas de fecha 22 de junio de 2022. Por el momento, la remuneración de consejeros no cuenta con incentivos vinculados a la consecución de objetivos en materia de sostenibilidad.

Comisión de Bienestar en el Entorno Laboral

En consonancia con nuestros valores, y comprometidos con la igualdad, la inclusión, el respeto a los derechos humanos, la prevención del acoso y la no discriminación, durante 2023 creamos la **Comisión de Bienestar en el Entorno Laboral**.

Este órgano se reúne una vez al mes y está conformado por el Director de servicios corporativos y por un representante de cada sociedad del Grupo. Sus funciones son:

- Velar por un ambiente laboral seguro y respetuoso
- Garantizar que las denuncias se investiguen de manera justa y confidencial
- Promover una cultura de confianza y transparencia
- Realizar formación y sensibilización sobre prevención de acoso en el entorno laboral
- Otras funciones relacionadas con la prevención del acoso en el entorno laboral

Una vez constituida la comisión, se impartió una formación a todos sus miembros y se envió un video a todos los empleados, informando sobre su creación y funciones.

La comisión ha puesto en marcha un plan de sensibilización, a través del cual, en sesiones de formación impartidas por 2 de sus miembros, se exponen las tipologías de acoso sexual y laboral, ejemplos y la posibilidad de denunciar a través del canal de denuncias anónimo. Los cursos se imparten en grupos de 25 personas y se espera concluir en 2024, alcanzando al 100% del personal.

3.1.2 Código de Conducta

Nuestro **Código de Conducta** tiene como objetivo que todos los miembros de MIO Group actúen conforme a los principios y valores de la compañía, creando un marco de comportamiento responsable. Para nuestro Grupo, los empleados son una parte esencial del valor de la compañía, motivo por el cual busca mantener relaciones basadas en la responsabilidad, el compromiso mutuo y la integridad.

Los destinatarios del Código de Conducta son todos los empleados del Grupo², quienes deberán conocer y aceptar este contenido, obligándose a su cumplimiento, así como la normativa vigente. De la misma manera, deberán respetar todo compromiso y obligación asumido con terceros, fruto de relaciones comerciales y contractuales.

En nuestro código quedan asentados los compromisos de MIO Group:

- Mostrar el máximo **respeto** a todos los miembros de la compañía, tanto de forma profesional como personal.
- Ofrecer un **entorno óptimo** para el ejercicio de cada profesión, y unas condiciones laborales que faciliten el desarrollo y crecimiento profesional, así como la estabilidad en la empresa.
- **Facilitar los medios y recursos** para el buen desempeño del trabajo.
- Establecer **criterios objetivos y sistemas adecuados de reconocimiento** del trabajo, respetando siempre los principios de equidad y justicia.
- Reconocer la **diversidad** dentro de nuestro equipo como una fuente de riqueza, motivo por el cual se establecen políticas de gestión del talento y de la diversidad favorables a la participación de todas las personas en el éxito empresarial.
- Promover políticas de **igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Implantar políticas de **conciliación** de la vida personal y profesional.
- Promover herramientas o canales necesarios para una **comunicación** óptima entre los trabajadores y la sociedad.
- Promover el cumplimiento del principio de **transparencia**, transmitiendo y compartiendo la información necesaria para el buen desempeño laboral, así como toda decisión que tome la empresa la cual pueda afectar a los trabajadores.
- Fomentar, siempre que sea posible, el trabajo en equipo, la delegación de funciones y la coordinación; así como cualquier otra forma de apoyo mutuo, impulsando de esta manera el **éxito colectivo**.
- Fomentar la **participación** de todos los miembros del equipo **en la toma de decisiones** que a estos afecte.
- Promover el conculmiendo del grado de **satisfacción del empleado** en su puesto de trabajo, así como el establecimiento de medidas adecuadas para posibilitar la incorporación de sugerencias y/o aportaciones para la mejora de la actividad.
- **Estimular**, promover, encauzar y reconocer la **creatividad y trabajo** de los empleados.

² Los destinatarios son los empleados del Grupo. El personal de Firma actualmente no lo suscribe. No obstante, de conformidad con el nuevo programa de *compliance*, lo asumirán en el año 2024.

Para garantizar que todos conocemos los valores y principios de la empresa, y que actuamos en consecuencia, todo el personal recibe un ejemplar del Código de Conducta. En el caso del personal que ya formaba parte de la compañía al momento de la redacción de este Código, la dirección, como responsable de que las reglas de conducta y principios expresados sean respetadas, supervisó su envío a todos los empleados, siendo obligación de cada uno de los trabajadores leerlo y enviar respuesta de confirmación. En cuanto a nuevos empleados, a todos les es entregado, y confirman su recepción, al momento de su incorporación al Grupo. Asimismo, este documento se encuentra disponible de manera permanente en el portal interno miOS.

Los empleados que tengan conocimiento de una infracción significativa de la legislación o de las normas de este Código, deberán informarlo a través del canal de denuncias (ver apartado 3.2.1. Canal de denuncias), y si no fuera posible, al correo electrónico legal@miogroup.com o a través de cualquiera de los canales de comunicación con el departamento legal establecidos. Los informes sobre infracciones se tratarán de forma confidencial y con la discreción necesaria. Los empleados que informen acerca de posibles infracciones no se verán perjudicados en modo alguno, salvo que desde un inicio fueran conocedores de que dicha información era falsa y que esto pudiera ser evidente para ellos.

3.1.3 Código de Conducta para Proveedores

En MIO Group consideramos a nuestros proveedores parte esencial para el cumplimiento de objetivos y satisfacción de los clientes, por lo que buscamos relaciones basadas en la confianza y el compromiso mutuo. El **Código de Conducta para Proveedores** recoge los principios éticos y normas de conducta que deben mantener los proveedores o terceros que presten productos o servicios a cualquiera de las compañías del Grupo.

Como entidad comprometida y consecuente con una conducta ética e íntegra como principio fundamental para crear relaciones comerciales de confianza y transparentes que generen un valor compartido, exigimos de nuestros proveedores:

- El cumplimiento de las leyes y normativas vigentes aplicables en cada uno de los países en los que estamos presentes
- El respeto por los derechos humanos internacionalmente reconocidos

Este Código se encuentra en etapa inicial de implantación, pero será de obligado cumplimiento para todos los proveedores de MIO Group, quienes deberán reconocer haberlo leído y comprendido, así como confirmar su aceptación y adhesión al mismo a través de los contratos de colaboración. Nuestro departamento jurídico & legal valora la existencia, validez y extensión de los códigos de conducta de los proveedores, en caso de existir, y que pueden no hacer exigible la asunción del código de conducta propio de MIO Group.

En el supuesto caso que se detecte un incumplimiento, el proveedor deberá, previa notificación por escrito a MIO Group, mediante el canal habilitado, remediarlo si está en su mano, tan pronto como le resulte posible. Si dicho incumplimiento no fuera subsanado dentro de un plazo de treinta días después de dicha notificación, se considerará que el proveedor ha incumplido sus obligaciones y la compañía tendrá derecho a rescindir el contrato.

3.1.4 Políticas y procedimientos

Principales políticas corporativas que complementan nuestro marco normativo:

POLÍTICAS CORPORATIVAS	PROCEDIMIENTOS LOCALES
Reglamento interno de conducta en materias relacionadas con el mercado de valores Política de privacidad y protección de datos³	Aplicación de las políticas y programas corporativos, tomando en cuenta la legislación y requerimientos locales.

3.2 Gestión del sistema de *compliance*

En MIO Group contamos con una sólida cultura de cumplimiento y tolerancia cero a la comisión de actos delictivos. Durante 2023 hemos desarrollado un **programa de *compliance*** que tiene como objetivo garantizar que identifiquemos, comprendamos y cumplamos las obligaciones regulatorias. Este programa ha sido diseñado y desarrollado a lo largo de 2023, aprobado por el Consejo de Administración el 20 de diciembre, y entrará en vigor el 1º de enero de 2024.

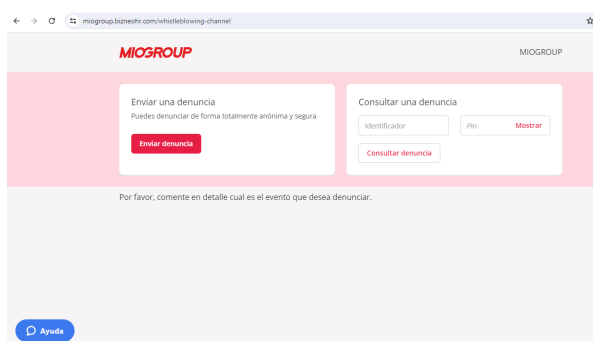
Actualmente los órganos de gobierno antes descritos, junto con el Director General de la compañía, son los garantes de cumplimiento y responsables de supervisar la función de *compliance*.

3.2.1 Canal de denuncias

Con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas de conducta establecidas, contamos con un **canal de denuncias**, al cual se puede acceder a través de nuestra web:

www.miogroup.com

Se trata de un canal anónimo y abierto, gestionado por un proveedor externo del Grupo:



³ Política de Hashtag Media Group, S.L.U., aplicable a Media Investment Optimization, S.A., Volia Media S.L.U., Mio Consulting Inteligencia de Negocio, S.L.U., Artyco Comunicación y Servicios, S.L., Datarmony Group, S.L., MetastartUp, S.L. y Pop Up Brand Content, S.L.; como entidades tratantes de datos.

Como se mencionó en apartados anteriores, una de las funciones de la Comisión de Bienestar en el Entorno Laboral es la de garantizar que las denuncias se investiguen de manera justa y confidencial, para ello, cuenta con las siguientes facultades:

- Conocer, investigar y resolver las denuncias presentadas
- Informar al denunciante sobre el estado de la investigación
- Sancionar siempre que sea procedente, en aplicación de las normas vigentes

Como se mencionó en el citado apartado, una vez constituida la comisión se impartió una formación inicial a todos sus miembros y se ha puesto en marcha un plan de formación y sensibilización para todo el personal, que incluye el funcionamiento del canal de denuncias anónimo. La primera sesión de formación se concluyó en noviembre 2023 para el 100% de los trabajadores.

Durante el ejercicio 2023 no se reportaron situaciones de incumplimiento a través del canal de denuncias, por lo que no se ha tenido conocimiento de ningún caso confirmado de vulneración de los derechos humanos, discriminación, acoso o corrupción.

3.2.2 Medidas contra la corrupción, el soborno y prevención de blanqueo de capitales

MIO Group, a través del Código de Conducta, se compromete a acatar todas las normas y leyes vigentes, y a realizar sus actividades empresariales según estándares de ética exigentes. El objetivo es que todo el personal de la compañía actúe con honestidad e integridad y de acuerdo con la ley, y no participe en actos de soborno ni de corrupción.

Todo nuestro personal debe comprometerse a realizar sus negocios cumpliendo con la legislación vigente en materia de anticorrupción y antisoborno, y prevención de blanqueo de capitales, tanto nacional como internacional. En ningún caso se recurrirá ni se tolerarán sobornos de terceros hacia la empresa, sus empleados, o viceversa.

Queda prohibido que cualquier persona del equipo ofrezca o acepte obsequios y atenciones a funcionarios públicos u otro tercero, que puedan influir en la imparcialidad de alguna de las partes.

Tampoco se podrá realizar, en nombre de la sociedad, ningún tipo de contribución contraria a la ley o con fines políticos, obtener un trato de favor a través de donaciones o patrocinios, utilizar contactos comerciales de la empresa en beneficio propio o de un tercero, ni realizar negocios con terceros incumpliendo el deber de diligencia.

MIO Group se compromete a no falsear documentación con el fin de obtener subvenciones o cualquier otro tipo de ayudas o ventajas.

Solamente podrán negociar contratos, tanto públicos como privados, las personas previamente autorizadas para ello, comprometiéndose MIO Group a revisar de forma periódica sus elementos de contabilidad y control interno, con el fin de asegurar la inexistencia de pagos indebidos o contrarios al nuestro Código de Conducta.

Por otra parte, el Código de Conducta para Proveedores establece que estos no cometerán, autorizarán ni permitirán ninguna acción en relación con la negociación, celebración o ejecución del contrato con MIO Group que pudiera provocar el incumplimiento de cualquier legislación o reglamento anticorrupción o antisoborno aplicable. Esta obligación es aplicable, en particular, a los pagos ilegítimos, incluidos los pagos indebidos a funcionarios gubernamentales,

representantes de autoridades o personas relacionadas con los mismos, familiares y amigos cercanos.

Durante el presente ejercicio no se ha tenido conocimiento sobre ninguna situación adversa relacionada con la lucha contra la corrupción y el soborno.

3.2.2.1 Protocolo de actuación ante donaciones y patrocinios

Las donaciones a partidos políticos o asociaciones o grupos políticos quedan terminantemente prohibidas, permitiendo solamente las donaciones a instituciones benéficas o sin ánimo de lucro que estén inscritas en el registro de entidades de utilidad pública, y deberán cumplir con la legalidad vigente. Durante 2023 no se realizaron donaciones.

3.2.2.2 Protocolo de actuación ante la aceptación de beneficios y obsequios

Ningún empleado, ni persona vinculada con este, deberá aceptar obsequios, invitaciones o cualquier otro tipo de beneficios que superen los límites de lo apropiado. Se entenderá como apropiado la práctica empresarial habitual dentro del sector en el cual opera el Grupo. En este caso, la aceptación de regalos ocasionales de un valor de hasta 100 euros estará permitido, aunque MIO Group recomienda, siempre que sea posible, que dicho regalo sea repartido entre los miembros del departamento y/o equipo al que se realice dicho obsequio o, en caso de que por la naturaleza del bien no sea posible, se sortee entre dichos trabajadores.

En caso de que un regalo supere de forma manifiesta dicho valor y este deba ser aceptado en interés de la relación empresarial con un tercero, deberá ser notificado al departamento financiero, quién elaborará una lista anual en la cual aparezcan todos estos bienes.

3.2.3 Medidas contra el fraude y el blanqueo de capitales

Nuestro Código de Conducta establece que todo el personal está obligado a garantizar que ni MIO Group ni cualquiera de sus participadas sea utilizada de forma inadecuada como instrumento para la realización de actividades fraudulentas.

En caso de que algún empleado tenga conocimiento o sospecha, directa o indirecta, de alguna actividad fraudulenta, deberá ponerlo en conocimiento del departamento legal o notificarlo a través del canal de denuncias de la empresa.

Tal como establece el Código, para garantizar el cumplimiento de las normativas económicas y comerciales de las Naciones Unidas y de la Unión Europea, o de cualquier institución nacional competente según jurisdicción, especialmente referidas en medidas de prevención de financiación del terrorismo, los empleados de MIO Group deberán familiarizarse con los reglamentos aplicables, para así hacer uso de todos los recursos técnicos disponibles y cumplir las directrices e instrucciones internas en cuanto a riesgos de sanciones.

También deberán considerarse los riesgos a procedimientos penales o reputacionales derivados de negocios con países sometidos a embargos por organismos internacionales.

Durante el presente ejercicio no se ha tenido conocimiento sobre ninguna situación adversa relacionada con fraude y blanqueo de capitales.

3.2.4 Conflicto de intereses

El Código de Conducta insta a todos los empleados a evitar situaciones en las que las actividades empresariales, financieras o personales entren en conflicto con los intereses de la compañía.

MIO Group respeta que su personal participe en otras actividades, siempre que estas sean legales y no creen concurrencia desleal o colisión con sus obligaciones y responsabilidades como trabajadores de la sociedad.

En el caso de que exista alguna duda, el empleado deberá informar a su superior, o en su caso, al departamento legal, de la posible existencia de dicho conflicto.

3.2.5 Medidas en defensa de la confidencialidad, la protección de datos y el tratamiento de la información

Al realizar nuestra actividad de negocio recopilamos y usamos gran cantidad de información de nuestros clientes. Conscientes de la sensibilidad de ello, para MIO Group, la salvaguarda y uso adecuado de datos reviste una gran relevancia. Por ello, MIO Consulting Inteligencia de Negocios, S.L., cuenta con la certificación ISO 27001:2013, norma internacional para sistemas de gestión de seguridad de la información. Además, la debida gestión de la información está regida por el Código de Conducta, por la Política de privacidad y protección de datos⁴ y por un conjunto de procedimientos internos.

El Código de Conducta establece que los trabajadores estarán obligados a mantener una estricta confidencialidad respecto a cualquier asunto interno de MIO Group que posea dicha naturaleza, así como cualquier información confidencial de terceros o socios de negocio. No se podrá revelar sin consentimiento ningún tipo de información de MIO Group, exceptuando la necesaria para el debido cumplimiento de sus obligaciones o cuando sea judicialmente requerido por una autoridad competente.

Por su parte, MIO Group informa a sus empleados que los datos personales proporcionados por estos serán utilizados exclusivamente para el cumplimiento de la relación laboral o mercantil vigente.

Por su parte, la Política de privacidad y protección de datos tiene como finalidad dar a conocer las condiciones que rigen la recogida y tratamiento de datos personales, en cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

3.2.5.1 Protocolo de notificación de brechas o violaciones de seguridad

Como parte del Código de Conducta, contamos con listado orientativo de violaciones de seguridad que podrían afectar la integridad de los datos. Este catálogo está estructurado sobre 4 ejes:

- Incidencias que afectan a la confidencialidad
- Incidencias que afectan a la integridad
- Incidencias que afectan a la disponibilidad
- Incidencias que afectan a la autenticación

Cualquier miembro del equipo de MIO Group que detecte una incidencia, deberá comunicarlo de inmediato al responsable de tratamiento.

⁴ Política de Hashtag Media Group, S.L.U., aplicable a Media Investment Optimization, S.A., Volia Media S.L.U., Mio Consulting Inteligencia de Negocio, S.L.U., Artyco Comunicación y Servicios, S.L., Datarmony Group, S.L., MetastartUp, S.L. y Pop Up Brand Content, S.L.; como entidades tratantes de datos.

3.2.6 Medidas en contra del abuso de información privilegiada

El Código de Conducta establece que los empleados de MIO Group no podrán incurrir en el uso inadecuado de información privilegiada y deberán abstenerse de utilizarla en beneficio propio y/o de terceros. Aquellos que tengan acceso a información privilegiada no participarán en operaciones o transacciones con el Grupo, ni tampoco podrán transmitirla a terceros con el objetivo de realizar recomendaciones de inversión.

3.2.6.1 Mercado de valores

Como consecuencia de nuestra presencia en el mercado de valores BME *Growth*, contamos con un **Reglamento interno de conducta en materias relacionadas con el mercado de valores**, normativa interna destinada a impedir el uso de información privilegiada y el abuso de mercado, debiendo todos los usuarios participantes en la actividad empresarial del Grupo cumplir con las obligaciones impuestas por la legislación del mercado de valores.

Así, las personas obligadas por nuestro Código de Conducta se comprometen a no realizar operaciones con valores y productos financieros que estén basadas en información privilegiada, a la cual han accedido como consecuencia de su actividad profesional. Tampoco podrán comunicar dicha información a terceras personas con el fin de comprar o vender acciones, o cualquier otro instrumento financiero que quede afectado por la misma.

4 GESTIÓN DE RIESGOS

Para MIO Group, la gestión eficaz de riesgos financieros y no financieros es fundamental para garantizar el éxito y sostenibilidad de la empresa. Nuestro enfoque se centra en la identificación de riesgos, en el análisis de posibles impactos y en el desarrollo e implementación de estrategias para minimizar posibles efectos.

A nivel corporativo la responsabilidad de identificar riesgos y de garantizar controles recae en el Director General de MIO Group, con apoyo del Comité de Dirección de la empresa. A continuación se presenta una matriz con los principales riesgos que podrían afectar la operación de la compañía, los impactos negativos potenciales y las medidas de mitigación planteadas para su gestión.

	ASPECTOS	RIESGOS	IMPACTOS	MEDIDAS PARA MITIGAR EL RIESGO
Personas	Atracción, desarrollo y retención de talento	Mercado laboral con alta competencia por el talento	Afección en la prestación de servicios	Acreditaciones que impactan la gestión de RRHH: Best Place to Work, B Corporation ⁵ , Espacio cerebroprotegido Plan de incentivos
	Salud y seguridad en el trabajo	Accidentes laborales y enfermedades profesionales	Afección en la salud y seguridad de las personas Afección en la prestación de servicios	Plan de prevención de riesgos Servicio externo de PRL
Sociedad	Calidad de los servicios	Mala calidad de servicio Falta de respuesta a las necesidades del cliente y del mercado Falta de innovación	Insatisfacción del cliente y pérdida de mercado	Desarrollo de tecnología propia Participación en asociaciones sectoriales especializadas
	Privacidad del cliente, protección de datos y seguridad de la información	Pérdida de confidencialidad en el manejo de información de clientes	Insatisfacción del cliente y pérdida de mercado	Acreditación de calidad ISO 27001 Código de Conducta, políticas y procedimientos internos en materia de protección de datos y seguridad de la información

⁵ Firma Brand Communication, S.L.

	ASPECTOS	RIESGOS	IMPACTOS	MEDIDAS PARA MITIGAR EL RIESGO
Gobernanza	Ética empresarial	Corrupción y soborno	Afección en la marcha del negocio Crisis reputacional	Código de conducta Órganos de gobierno Políticas y procedimientos internos Canal de Denuncias Formación
	Cumplimiento normativo	Implicaciones legales/en la reputación	Afección en la marcha del negocio Crisis reputacional	
Estrategia y finanzas	Modelo de negocio	Falta de innovación	Pérdida de cuota mercado	Desarrollo de tecnología propia Participación en asociaciones sectoriales especializadas

5 DESEMPEÑO AMBIENTAL

5.1 Prevención y control ambiental

Tal como establece el Código de Conducta y el Código de Conducta para Proveedores, MIO Group es una sociedad comprometida con el medioambiente, por lo que asume su responsabilidad respecto a la protección del ecosistema y la sostenibilidad, desarrollando su actividad cumpliendo los estándares establecidos en la normativa vigente y minimizando el impacto de sus actividades.

En consonancia con nuestro compromiso, durante 2023 desarrollamos una **Política Ambiental**, que representa el marco de referencia para establecer los objetivos y metas ambientales a alcanzar por la compañía. La Política fue aprobada por el Consejo de Administración el 20 de diciembre y entrará en vigor el 1º de enero de 2024. La compañía asignará los recursos necesarios para asegurar su correcta implantación, así como el cumplimiento de los objetivos ambientales.

Para mitigar los riesgos e impactos, y gestionarlos debidamente, la Política establece como principios rectores:

- Mantener un sistema de gestión ambiental, dirigiendo sus esfuerzos a la búsqueda de un mayor grado de compatibilidad medioambiental a través de la mejora continua.
- Promover la reducción, reutilización y reciclado de residuos que genera como consecuencia de su actividad.
- Proporcionar la adecuada formación al personal, e incentivarlos a desarrollar buenas prácticas medioambientales en el trabajo.
- Aplicar principios y prácticas de gestión ambiental para llevar a cabo estos compromisos y alcanzar unos objetivos ambientales exigentes y accesibles.
- Establecer los mecanismos de comunicación adecuados para conocer y asegurar el cumplimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Mantener la sensibilización y concienciación de todos nuestros equipos, fomentando la formación ambiental de los mismos y favoreciendo la participación, incluyendo las sugerencias de mejora propuestas por ellos con objeto de fomentar la mejora continua.
- Realizar una evaluación periódica anual de los aspectos ambientales derivados de nuestra actividad.

La gestión ambiental de MIO Group se basa en tres factores:

Precaución

Evitar actuaciones que puedan implicar un riesgo ambiental, independientemente de la gravedad que puedan tener si llegan a materializarse.

Prevención

Evitar las consecuencias ambientales asociadas a una determinada actuación.

Corrección

Prever la forma de contrarrestar las consecuencias ambientales de un riesgo en caso de que se materialice.

Actualmente, descarbonización y sostenibilidad son dos términos frecuentes, que se han convertido en ejes fundamentales en la actividad de muchas empresas. Tal es así, que en MIO Group contamos con varias iniciativas para reducir nuestro impacto:

- Realizamos el cálculo de la Huella de Carbono desde el año 2023 y su registro en el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico, con el fin de determinar nuestras principales fuentes de emisión y conseguir reducirlas progresivamente.
- Firma, empresa del Grupo, cuenta con el certificado BCorp, acreditación que cuenta con reconocimiento internacional y que se otorga a organizaciones con alto compromiso y desempeño medioambiental.
- Fomentamos el uso del transporte público entre los empleados.
- Promovemos el control de la temperatura en el interior de las instalaciones.
- Impulsamos el reciclaje de aparatos electrónicos.
- Fomentamos la prevención y reducción de residuos generados en oficinas, a través de acciones como la instalación en oficinas de contenedores para cada tipo de residuo y la reducción del uso del papel, priorizando los trámites por medio de documentos online, entre otros.

5.2 Contaminación atmosférica

La actividad que desempeña MIO Group no implica la emisión de contaminantes atmosféricos adicionales a los contemplados en su Huella de Carbono, donde se recogen las toneladas de CO2 equivalente derivadas del uso de combustibles fósiles y del consumo energético.

Mediante la Huella de Carbono, también se recoge la separación por gases de las emisiones de diferentes Gases de Efecto Invernadero (GEIs). No obstante, como se ha mencionado anteriormente, no aplica a MIO Group la contabilidad de otro tipo de sustancias o partículas emitidas a la atmósfera.

Debido a la naturaleza de las actividades de la empresa, las emisiones acústicas y lumínicas son mínimas, por lo que no se considera que se provoque contaminación atmosférica significativa por estas causas. Tampoco producimos vibración ni contaminación por olores ni por emisión de otras partículas. Tomando en cuenta lo anterior, no se dispone de medidas de prevención, reducción o reparación para estas emisiones.

5.3 Emisiones de gases de efecto invernadero y cambio climático

MIO Group reconoce que el cambio climático es un problema mundial que requiere una acción urgente y colectiva tanto de los gobiernos y las empresas como de los ciudadanos. Por ello, desde nuestro compromiso en materia de sostenibilidad, queremos contribuir a través del sistema de gestión ambiental a la lucha contra el cambio climático, mediante una serie de medidas e iniciativas que se integran en todas las operaciones que conforman nuestra propuesta de valor para abordar el cambio climático de manera colectiva.

Para materializar este compromiso, llevamos a cabo una serie de acciones que contribuyen a la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero:

- Cálculo anual de nuestra Huella de Carbono, para definir objetivos de reducción de cara al año 2024.
- El 19,86% de la energía que consumimos es de origen renovable.
- Flota de vehículos de empresa con criterios de eficiencia: 1 vehículo híbrido y uno eléctrico.

Las emisiones de tCO₂/año del ejercicio 2023, en función de los consumos, son las que se indican a continuación:

EMISIONES GENERADAS ⁶		2023 (Tn CO ₂ e)
EMISIONES DIRECTAS, ALCANCE 1		22,02
• Emisiones de activos estacionarios		0
• Emisiones por fugas de gases		0
• Emisiones de activos móviles		22,02
EMISIONES INDIRECTAS (CONSUMO DE ELECTRICIDAD), ALCANCE 2		42,3
EMISIONES TOTALES		64,32

5.4 Gestión de residuos⁷

La actividad de MIO Group desarrolla la mayor parte de sus actividades en oficinas, cuya actividad no genera una cantidad significativa de residuos. No obstante, se han implementado medidas para reducir la generación de residuos y la reutilización de recursos, para minimizar el impacto al entorno en la medida de lo posible.

En concreto, para el caso de los residuos tipo RAEE, el 100% de estos es gestionado por una empresa externa, responsable del suministro de cartuchos de tóner, retirada y tratamiento. No obstante, no contamos con la trazabilidad del residuo, por lo que no contamos con la información sobre su destino final.

Además, en el año 2019 se realizó un cambio en los equipos de impresión por unos de mayor eficiencia, lo cual supone un menor gasto en papel y por tanto, una menor cantidad de residuos.

⁶ Cálculo de emisiones de Alcances 1 y 2 según la metodología del GHG Protocol, aplicando el 2014 IPCC Fifth Assessment Report IPCC review. Informe verificado por auditor externo.

⁷ Datos de Barcelona y Madrid. No contamos con información de las oficinas de México y Colombia, ubicadas en espacios de alquiler/ coworking, sobre las cuales no tenemos control operativo. El porcentaje de los trabajadores en estos países es inferior al 5% del total.

RESIDUOS PELIGROSOS	CANTIDADES GENERADAS en unidades
	TOTAL 2023
Generación total de residuos peligrosos	10
RAEE	10

El 100% de los residuos peligrosos es gestionado por una empresa externa autorizada, responsable del suministro de cartuchos de tóner, retirada y tratamiento. No obstante, no contamos con la trazabilidad del residuo, por lo que no contamos con la información sobre su destino final. Como consecuencia, no estamos en posibilidad de reportar los porcentajes de eliminación y valorización.

En lo que a residuos no peligrosos se refiere, el único residuo generado es papel, en cantidades que no consideramos significativas. Por el momento no disponemos de información sobre la cantidad de residuos generados y, por ende, ni de su tratamiento y destino final. No obstante, de cara a 2024 realizaremos los ajustes internos necesarios para gestionar los residuos no peligrosos.

5.4.1 Acciones en contra del desperdicio alimentario

El desempeño de nuestras actividades no está relacionado con el consumo de alimentos, a excepción de zonas comedor, por lo que no se considera que el desperdicio alimentario sea un impacto significativo sobre el entorno y por tanto un aspecto material para la compañía.

5.5 Uso sostenible de los recursos⁸

5.5.1 Consumo de energía

Electricidad

El consumo energético es una forma indirecta de generar Gases de Efecto Invernadero (GEIs) y, por tanto, tiene una gran importancia en una empresa comprometida con la sostenibilidad y medio ambiente. En el caso de MIO Group, somos conscientes de la importancia de estos consumos, y promovemos varias iniciativas para reducir el consumo tales como:

- Guía de buenas prácticas para el uso de la electricidad entre los empleados.
- Contratación de energía eléctrica con comercializadoras que disponen de Garantías de Origen Renovable.
- Instalación de luminarias LED en oficinas.

⁸ Datos de Barcelona y Madrid. No contamos con información de las oficinas de México y Colombia, ubicadas en espacios de alquiler/ coworking, sobre las cuales no tenemos control operativo. El porcentaje de los trabajadores en estos países es inferior al 5% del total.

Nuestro consumo eléctrico:

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	
	Consumo 2023
Consumo total de energía eléctrica (en kWh)	245.505,00
Consumo total de energía eléctrica (en GJ)	883,82
• Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables (en kWh)	48.757,29
• Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables (en GJ)	175,53
• Porcentaje de electricidad procedente de fuentes renovables	19,86% ⁹

El control del consumo se realiza de forma mensual a través de las lecturas que realiza la compañía eléctrica suministradora.

5.5.2 Combustibles

No hay consumo en instalaciones fijas, ya que únicamente contamos con una caldera y es eléctrica.

A continuación se muestra el consumo de combustibles del parque vehicular:

CONSUMO DE COMBUSTIBLES	
	Consumo 2023
Consumo total de combustibles (litros)	9.349,94
Gasolina (litros)	6.061,88
Diesel (litros)	3.288,06
Consumo total de combustibles (GJ)	312,65

5.5.3 Consumo de agua

La totalidad del agua consumida por MIO Group procede de la red de abastecimiento municipal.

Como empresa comprometida con el medio ambiente, estamos evaluando las mejores prácticas para reducir el consumo de agua, teniendo en cuenta también el uso eficiente y responsable del agua sanitaria en oficinas y edificios.

El consumo total de agua en el 2023 asciende a **1.559 m³** según la distribución por origen indicados en la siguiente tabla:

⁹ Porcentaje de energía renovable obtenido a partir de los factores de emisión de las comercializadoras de los edificios de Madrid y Barcelona establecidos por Miteco, según el mix energético de cada una.

CONSUMO DE AGUA en m ³	Consumo 2023
Consumo total de agua	1.559
• Edificio Madrid	1.031
• Edificio Barcelona	528

El consumo del agua de red se controla mediante las lecturas internas de los contadores y su contraste con las realizadas por la empresa suministradora.

5.5.4 Consumo de materias primas¹⁰

Prácticamente la totalidad de nuestra actividad se realiza en oficina, por lo que nuestras principales materias primas son papel y tóner de impresión.

PRINCIPALES MATERIAS PRIMAS	Consumo 2023
Papel (Kg)	55,86
Tóner (Nº cartuchos)	10

5.6 Protección de la biodiversidad

Las actividades de MIO Group se mantienen alejadas de espacios o territorios donde se interactúe con ecosistemas, paisajes y especies. No hay operaciones en áreas de alto valor en biodiversidad, con o sin figura de protección, ni que afecten potencialmente a los mismos, sin que por tanto genere impactos sobre la biodiversidad.

5.7 Situaciones de emergencia ambiental

En MIO Group somos conscientes de la importancia de prevenir potenciales impactos negativos derivados de emergencias ambientales. No obstante, no se considera que la naturaleza de nuestras actividades tenga un impacto ambiental significativo, por lo tanto, la posibilidad de provocar una situación de emergencia es muy limitada.

Durante el ejercicio 2023 no se ha registrado ninguna situación de emergencia con impacto medioambiental.

Tomando en cuenta lo anterior, no contamos con provisión ambiental para la cobertura de potenciales costes, daños o litigios ambientales

5.8 Multas y sanciones por cuestiones medioambientales

Durante el ejercicio no ha habido quejas ni denuncias dirigidas a MIO Group por parte de terceros.

Tampoco se han impuesto sanciones o multas por parte de la administración relacionadas con cuestiones medioambientales por prácticas no responsables o ilegales.

¹⁰ Datos de Barcelona y Madrid. No contamos con información de México y Colombia. El porcentaje de los trabajadores en estos países es inferior al 5% del total.

6 DESEMPEÑO DE NUESTRAS PERSONAS

Tal como establece el Código de Conducta, nuestros empleados son una parte esencial del valor de la compañía, motivo por el cual buscamos mantener con ellos relaciones basadas en la responsabilidad, el compromiso mutuo y la integridad. Nuestro compromiso se traduce en principios para garantizar condiciones de trabajo acordes con nuestros valores empresariales: respeto máximo, entornos óptimos de trabajo, sistemas de reconocimiento basados en la equidad y la justicia, diversidad, igualdad de oportunidades y conciliación.

Contamos con un área de recursos humanos que debe garantizar espacios laborales seguros, y donde la igualdad de oportunidades, la diversidad, la multiculturalidad y la sostenibilidad estén cada vez más consolidados en los procesos de administración y selección de personal, gestión laboral y de formación, retribución y despliegue de las políticas de salud y seguridad. En consonancia con la relevancia que el tema reviste para MIO Group, los temas de recursos humanos son analizados en las reuniones mensuales del Comité de Dirección, implicando así a la alta dirección en las decisiones sobre el personal.

Como muestra de nuestro compromiso con la mejor gestión y bienestar de nuestras personas, el 2023 está marcado por importantes hitos:

- Recibimos nuevamente la certificación Great Place to Work, que valida las buenas prácticas, el sentido de pertenencia y el clima organizacional de MIO Group.
- Implantamos una nueva plataforma de gestión de recursos humanos que agilizará los procesos del área (horarios, ausencias, vacaciones, fichajes, permisos, evaluaciones de desempeño, entre otros), en beneficio de nuestros empleados.
- Creamos la Comisión de Bienestar en el Entorno Laboral, en consonancia con nuestros valores, y comprometidos con la igualdad, la inclusión, el respeto a los derechos humanos, la prevención del acoso y la no discriminación.

6.1 Perfil del empleo

La plantilla de MIO Group a 31 de diciembre de 2023 es de **292 empleados**, distribuidos internacionalmente, y con un perfil formativo y ocupacional que abarca un amplio espectro. A través de las siguientes tablas describiremos el perfil de nuestro equipo humano desde diferentes perspectivas.

Número de empleados por PAIS (a cierre ejercicio)	2023
España	282
Colombia	7
México	2
Portugal	1
TOTAL	292

Número de empleados por GÉNERO (a cierre ejercicio)	2023
Mujer	150
Hombre	142
TOTAL	292

Número de empleados por FRANJA DE EDAD (a cierre ejercicio)	2023
Hasta 30 años	95
Entre 30-50	164
Más de 50 años	33
TOTAL	292

Número de empleados por CATEGORIA PROFESIONAL (a cierre ejercicio)	2023
Equipo directivo	13
Mandos Intermedios y técnicos cualificados	31
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	248
TOTAL	292

6.2 Modalidades de contratación y tipo de jornada

Número de contratos por MODALIDAD Y TIPO DE JORNADA	2023
Fijo o indefinido	285
Temporal	7
TOTAL	292
A tiempo parcial	9
A tiempo completo	283
TOTAL	292

PROMEDIO ANUAL de contratos por género	2023	
	Hombres	Mujeres
Fijos	132,38	137,91
Temporales	13,07	9,64
TOTAL	145,45	147,55
A tiempo parcial	5,55	26,18
A tiempo completo	139,90	121,37
TOTAL	145,45	147,55

PROMEDIO ANUAL de contratos por edad	2023		
	Distribución por edad		
	<30	>=30, <=50	>50
Fijos	85,39	156,11	28,79
Temporales	5,59	15,12	2,00
TOTAL	90,98	171,23	30,79
A tiempo parcial	4,04	18,45	9,24
A tiempo completo	86,94	152,78	21,55
TOTAL	90,98	171,23	30,79

PROMEDIO ANUAL de contratos por clasificación profesional	2023		
	Distribución por categoría profesional		
	Equipo directivo	Mandos intermedios y técnicos cualificados	Profesionales de oficio y personal de apoyo/ personal administrativo
Fijos	10,08	28,38	231,83
Temporales	3	1,33	18,39
TOTAL	13,08	29,71	250,22
A tiempo parcial	1	2	28,73
A tiempo completo	12,08	27,70	221,48
TOTAL	13,08	29,70	250,21

6.3 Despidos

Número de despidos por CATEGORÍA PROFESIONAL	2023
Equipo directivo	0
Mandos Intermedios y técnicos cualificados	4
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	49
TOTAL	53

Número de despidos por GÉNERO	2023
Mujer	27
Hombre	26
TOTAL	53

Número de despidos por franja de EDAD	2023
Hasta 30 años	25
Entre 30-50	21
Más de 50 años	7
TOTAL	53

6.4 Formación y desarrollo profesional

El personal de MIO Group tiene la oportunidad de participar en actividades formativas, facilitando el conocimiento para un mejor desempeño de sus funciones y retos. El departamento de recursos humanos elabora un plan de formación que tiene como punto de partida la identificación de las necesidades de los empleados. Estas necesidades son analizadas teniendo en cuenta retos o circunstancias que requieren la adopción de capacitaciones, nuevos conocimientos o renovación de estos.

Durante 2023, con motivo de la creación de la Comisión de Bienestar en el Entorno Laboral, y como parte del compromiso con la igualdad, la inclusión, el respeto a los derechos humanos, la prevención del acoso y la no discriminación, una parte significativa de la formación se centró en el programa de sensibilización sobre acoso sexual y laboral.

Por otra parte, se implantaron nuevas iniciativas de capacitación:

- Plan de formación de *managers* a través de sesiones de coaching.
- Wake Up Talks- sesiones de formación semanales para toda la compañía sobre diversos temas de interés.

Número de horas de formación por categoría profesional:

CATEGORIA PROFESIONAL	Nº de horas de formación 2023
Equipo directivo	45,9
Mandos Intermedios / técnicos cualificados	344,8
Profesionales de oficio y personal de apoyo / personal administrativo	923,6
TOTAL	1.314,3

6.5 Salud y seguridad laboral

La salud y la seguridad en el trabajo revisten importancia para MIO Group, tal como queda establecido en el Código de Conducta. Contamos con un **Plan de prevención de riesgos laborales**, en el que se establecen los siguientes objetivos:

- La integración de la actividad preventiva en todos los niveles y actuaciones de la empresa.
- El fomento de la cultura preventiva y la promoción de actuaciones que no se limiten a una corrección *a posteriori* de las situaciones de riesgo.
- Desarrollo de planes preventivos y de actuación dirigidos a la mejora continua de la seguridad y la salud.

Nuestro sistema de prevención de riesgos laborales se basa en:

- Un servicio de prevención ajeno que asume la especialidad de medicina del trabajo, promoviendo un alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades para garantizar la seguridad y la salud de las personas.
- Una brigada de emergencias.

Como parte de nuestro sistema de prevención, se han llevado a cabo diversas actuaciones:

- Formación a los trabajadores de nueva incorporación.
- Control del material de primeros auxilios.
- Actualización de la documentación sobre prevención de los puestos de trabajo.
- Realización de los reconocimientos médicos anuales.
- Actualización del soporte documental sobre gestión de la seguridad y salud laboral.
- Revisión de los equipos de detección y extinción de incendios.

Los temas relativos a prevención, salud y seguridad son gestionados por las áreas de administración y recursos humanos, quienes mantienen comunicación directa con el personal del Grupo sobre cualquier cuestión relacionada con la materia.

Estadística de siniestralidad laboral 2023 en MIO Group

ACCIDENTES LABORALES	2023	
	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes laborales CON BAJA	0	0
Nº de accidentes laborales SIN BAJA	0	0
Índice de gravedad de accidentes laborales	0	
Índice de frecuencia de accidentes laborales	0	
ENFERMEDADES PROFESIONALES	Mujeres	Hombres
Nº de enfermedades profesionales confirmadas CON BAJA	0	0
Nº de enfermedades profesionales confirmadas SIN BAJA	0	0

Los datos de **siniestralidad laboral en el 2023** han sido muy positivos, poniendo en evidencia que nuestras políticas están teniendo un impacto favorable en el desempeño de la seguridad y salud laboral.

Por otra parte, damos importancia al bienestar integral de nuestro personal, por lo que hemos puesto en marcha iniciativas encaminadas a promover los hábitos saludables y el cuidado de la salud:

Sesiones de fisioterapia. Dos días a la semana contamos con un fisioterapeuta en las oficinas de Madrid, que atiende a quien así lo requiera (previa cita mediante plataforma de reservas interna). El coste está subvencionado por la compañía y el empleado únicamente paga una cantidad simbólica.



Contamos con un equipo de fútbol que juega en nombre MIO Group todos los jueves por la tarde. Se trata de un equipo abierto a todo el personal interesado en jugar.



Todas las semanas tenemos fruta fresca, recién cogida y de temporada, que adquirimos a una empresa que promueve una agricultura más humana y sostenible. Nuestro proveedor nos ha creado un sitio de internet personalizado en el que vemos el origen de la fruta y el impacto de esta a nivel de emisiones de CO².

6.6 Relaciones sociales

En MIO Group el diálogo con los trabajadores se realiza a través del superior jerárquico de área y de la dirección de recursos humanos. El 100% del personal de España está adscrito a alguno de los convenios colectivos aplicables a nuestra actividad y sedes, según el caso. Es en dichos convenios donde están detallados los derechos y obligaciones de los trabajadores.

% EMPLEADOS ACOGIDOS A CONVENIOS COLECTIVOS	2023
España	100%
Colombia	0%
Portugal	0%
México	0%

*Para Colombia y México no existen la figura de convenio colectivo y, por tanto, no pueden estar acogidos a ningún convenio colectivo.

6.7 Igualdad, diversidad e inclusión

Como refiere nuestro Código de Conducta, en MIO Group tenemos un compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión. Como se ha mencionado en el apartado 3.1.1 Órganos de gobierno, contamos con una Comisión de Bienestar y Salud Laboral, y disponemos de un Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral. Por otra parte, a partir del presente ejercicio estamos trabajando con un asesor externo en la elaboración de un Plan de Igualdad, pendiente de aprobación por parte del Consejo de Administración, con miras a ser implementado en 2024.

Algunas de las áreas de gestión en las que nos aseguramos de que se implementen los principios de igualdad, diversidad e inclusión son:

ÁMBITO	RESUMEN DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD
CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Creación de la Comisión de Bienestar y Seguridad Laboral
ACCESO AL EMPLEO	Procesos de selección objetivos, exentos de tintes de género.
FORMACIÓN	Asegurar la accesibilidad, oferta, difusión y promoción de acciones de formación sin distinción por género, adaptando el horario de la formación en circunstancias de reducciones de jornada.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA	- Desarrollo de políticas retributivas con objetividad e imparcialidad de género, basadas en la valoración de méritos profesionales. - Dar la oportunidad de concurrencia a la cobertura de vacantes por promoción interna a toda persona que se ajuste a los requisitos del puesto, independientemente de su género.

ÁMBITO

RESUMEN DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

CONCILIACIÓN DE
LA VIDA LABORAL Y
PERSONAL -
FAMILIAR

- Políticas sobre permisos, excedencias y medidas de conciliación basadas en la normativa general, los convenios colectivos y las prácticas internas de la empresa.

En cuanto a la distribución de la plantilla por género, durante 2023 hemos tenido equilibrio entre mujeres y hombres:

	Hombres	Mujeres	Total empleados
Total empleados por género	142	150	292
Porcentaje empleados por género	48,63%	51,36%	

Respecto a la integración y la accesibilidad universal, contamos en plantilla con una persona con discapacidad y contamos con las medidas de adaptación necesarias para facilitar el acceso.

6.8 Organización del trabajo y conciliación

Contamos con una estructura de trabajo que permite dar un servicio profesional y adecuado a nuestros clientes, sin menoscabar la conciliación personal, familiar y laboral de nuestros empleados. Cumplimos con lo establecido en los convenios colectivos aplicables, pero facilitamos la flexibilidad horaria, cuando las circunstancias así lo requieren.

Estamos convencidos de que la conciliación aumenta el grado de compromiso, el orgullo de pertenencia y la satisfacción de las personas, mejorando el clima laboral general.

MEDIDAS DE
CONCILIACIÓN

DESCRIPCIÓN

CONFIGURACIÓN
FAVORABLE DE LOS
HORARIOS FIJOS

Para las personas del *contact center* hemos establecido turnos fijos de mañana y tarde, facilitando la planeación de sus actividades personales y familiares.

ORGANIZACIÓN FLEXIBLE
DEL TIEMPO DE TRABAJO

El resto del personal tiene un horario de 9h-18:30 horas, con flexibilidad de entrada y salida.

TELETRABAJO

Todo el personal cuenta con 5 días de teletrabajo al mes, y 10 días en los meses de julio y agosto. No obstante, si un colaborador requerir ampliar estos plazos, puede hacerlo, siempre consensuado con el *manager* y el equipo.

Los permisos de paternidad, maternidad, permiso por lactancia, permisos médicos y excedencias son disfrutados de igual manera, respetando lo establecido en el convenio colectivo correspondiente.

Respecto a las medidas para la **desconexión digital**, por el momento no hemos formalizado ninguna política al respecto.

Durante 2023 se reportaron 13.021 horas de absentismo.

6.9 Remuneración y beneficios

En MIO Group nos regimos por las tablas salariales de los convenios colectivos aplicables. Se realizan mejoras salariales en función del desempeño en el puesto de trabajo y la consecución de objetivos. Las promociones internas siempre llevan consigo un aumento de categoría, ligada a un aumento de la retribución.

Como empresa cotizada en BME Growth, contamos con un Plan de Incentivos para Empleados, de carácter voluntario. El Plan tiene por objeto:

- Alinear los intereses de los beneficiarios con la creación de valor para la Sociedad.
- Permitir que puedan beneficiarse en un futuro de los resultados que arroje su gestión.
- Proporcionar un instrumento que sirva a la Sociedad para atraer y retener a los mejores trabajadores.
- Maximizar la motivación y fidelización de los beneficiarios.
- Comprometer a los beneficiarios con la realización de sus mejores esfuerzos para fomentar el desarrollo del proyecto, actuando en favor del interés social.

En cuanto a la política de *retribuciones y condiciones contractuales de los consejeros y la alta dirección*, según establecen nuestros Estatutos Sociales, la instancia responsable es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones integrada por tres consejeros externos nombrados por el Consejo de Administración (ver apartado 3.1.1 Órganos de gobierno).

Remuneraciones medias

Remuneración media por GÉNERO	2023
Mujer	31.716,96€
Hombre	47.874,77€

Remuneración media por EDAD	2023
Hasta 30 años	26.329,52€
Entre 30-50	43.400,59€
Más de 50 años	58.853,01€

Remuneración media por CATEGORÍA PROFESIONAL	2023
Equipo directivo	157.656,50€
Mandos intermedios y técnicos cualificados	61.949,41€
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	30.592,42€

Remuneración media de CONSEJEROS y ALTA DIRECCIÓN por género	2023
Hombre	20.000,00 €
Mujer	24.999,96 €

Brecha salarial

	2023
Brecha salarial	Salario mujeres/ Salario hombres
Equipo directivo	27%
Mandos intermedios y técnicos cualificados	20%
Profesionales de oficio y personal de apoyo	13%

Las brechas en las categorías no representan la realidad y son causa de que no se ha categorizado por las distintas áreas de servicio y se han agrupados en sólo tres categorías demasiado genéricas.

7 DERECHOS HUMANOS

En MIO Group nos comprometemos con el respeto y la defensa de los derechos humanos de todas las personas. Para nosotros, en consonancia con nuestros valores, y como se recoge en el Código de Conducta y en el Código de Conducta para Proveedores, esto significa:

- Mostrar a las personas el máximo **respeto**, tanto de forma profesional como personal.
- Ofrecer un **entorno óptimo** para el ejercicio de cada profesión, y unas condiciones laborales que faciliten el desarrollo y crecimiento profesional.
- **Facilitar los medios y recursos** para el buen desempeño del trabajo.
- Establecer **criterios objetivos y sistemas adecuados de reconocimiento** del trabajo, respetando siempre los principios de equidad y justicia.
- Reconocer la **diversidad** dentro de nuestro equipo como una fuente de riqueza, motivo por el cual se establecen políticas de gestión del talento y de la diversidad favorables a la participación de todas las personas en el éxito empresarial.
- Promover políticas de **igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover herramientas o canales necesarios para una **comunicación** óptima entre los trabajadores y la sociedad.
- Promover el cumplimiento del principio de **transparencia**.
- Contratar proveedores, contratistas u otros socios comerciales, que reconozcan y **respeten** la protección de los derechos humanos.

Asimismo, las relaciones laborales con nuestros empleados están basadas en:

- Normas laborales que incluyen horas, condiciones, salarios y prácticas de pago de horas extras que cumplen con las leyes locales. Lugares de trabajo saludables y seguros.
- La libertad de asociación y negociación colectiva.
- Tolerancia cero a cualquier forma de esclavitud moderna, incluido el trabajo forzoso u obligatorio, el trabajo infantil o el tráfico de personas.

El Código de Conducta y el Código de Conducta para Proveedores son nuestro marco regulador que define los estándares de comportamiento que esperamos de nuestros empleados y de nuestra cadena de suministro, respecto a los derechos humanos. Este marco normativo está guiado por los principios internacionales incluidos en la Carta Internacional de DD.HH., en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Conscientes de la importancia que el tema reviste para la compañía, destinamos recursos a la formación y sensibilización de nuestros empleados, a efecto de minimizar riesgos y eventuales vulneraciones (para más información, ver apartado 3.1.1 Comisión de Bienestar en el Entorno Laboral).

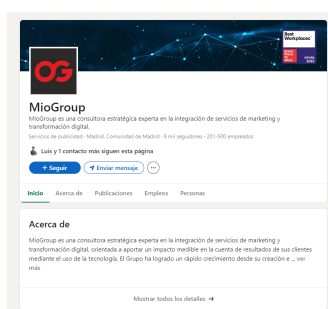
Durante el ejercicio, no hubo registro de denuncias por parte de empleados, clientes o proveedores, en relación con aspectos de vulneración de DDHH en la compañía.

8 SOCIEDAD

Promovemos acciones de contribución social, especialmente circunscritas al ámbito de las comunidades donde operamos.

Facilitamos el diálogo con grupos de interés y el respeto por las personas en cualquiera de sus formas. Además de los canales de comunicación específicos, tenemos presencia y mantenemos diálogo con diferentes grupos de interés mediante nuestra web institucional, las redes sociales y las páginas web de cada una de nuestras marcas:

REDES INSTITUCIONALES



9.000 seguidores

<https://www.linkedin.com/company/MIO Group/>



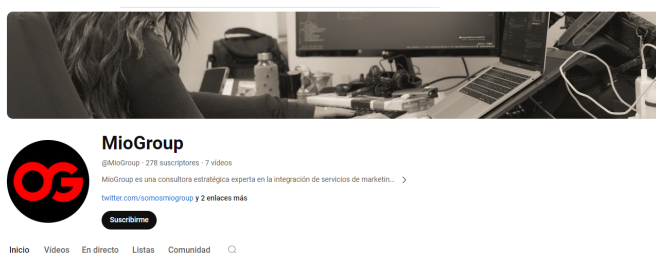
816 seguidores

<https://www.instagram.com/somosMIO Group/?hl=es>



224 seguidores

<https://twitter.com/somosMIO Group>



278 suscriptores

<https://www.youtube.com/@MIO Group>

WEB INSTITUCIONAL

WEB



<https://www.miogroup.com>

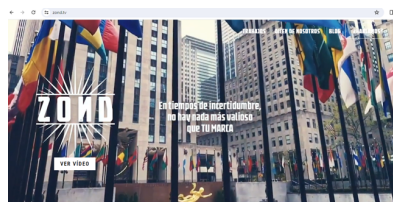
WEB POR MARCA/ EMPRESA



<https://superreal.io/es/home>



<https://www.datarmony.com>



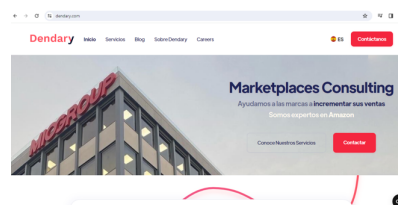
<https://zond.tv/>



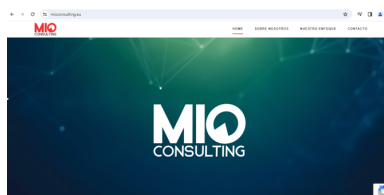
<https://voila.es/>



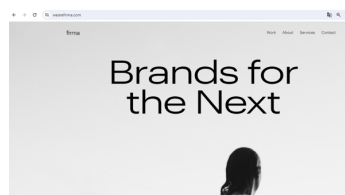
<https://hmg.eu/>



<https://www.dendary.com/>



<https://mioconsulting.eu/>



<https://www.wearefirma.com/>

8.1 Relaciones con el entorno

MIO Group es miembro activo de las principales asociaciones sectoriales y empresariales, con el objetivo de mantener un diálogo abierto, transparente y ético, que permita impulsar una mayor competitividad empresarial y un futuro más sostenible.



Asociación para la Investigación de Medios de Comunicación (AIMC)

Formada por un amplio grupo de empresas cuya actividad gravita en torno a la comunicación, tanto en su vertiente informativa como comercial.

La asociación nace de un interés común: conocer lo más y mejor posible cómo es el consumo de medios en España.



Interactive Advertising Bureau (IAB)

IAB Spain es el foro de encuentro y representación de la industria publicitaria española, contribuyendo a aunar las diferentes sensibilidades e intereses de cada uno de los protagonistas del ecosistema publicitario digital.

Algunas funciones de IAB Spain:

- Representar a los asociados ante la administración pública
- Contribuir a la correcta regulación del sector
- Crear estándares para la industria
- Desarrollar programas de formación continuada
- Informar a la sociedad sobre la contribución del marketing, la comunicación y la publicidad digital al desarrollo social y económico del país



Asociación de la Empresa Familiar de Madrid (ADEFAM)

Entidad que apoya y defiende a las empresas familiares de la Comunidad de Madrid, contribuyendo a su impulso y fortalecimiento.

EL presidente de MIO Group forma parte de la dirección de la asociación.

8.2 Acciones de contribución social

En 2023 se realizaron dos aportaciones por 9.000€ cada una, al Comité Español de la UNRWA y a la Fundación La Marató 3Cat, respectivamente. No se realizaron acciones de patrocinio.

8.3 Nuestros proveedores

Como Grupo, buscamos gestionar el ecosistema del marketing de manera segura, responsable y sostenible, procurando el equilibrio entre la demanda de hoy y las necesidades futuras, en colaboración con nuestros proveedores, que para nosotros son clave en la creación de valor para el cliente.

La relación con la cadena de suministro está regida por el Código de Conducta para Proveedores (ver apartado 3.1.3 Código de Conducta para Proveedores), que se encuentra en proceso incipiente de implantación. En el citado Código se establecen los principios de conducta por los que han de regirse nuestros proveedores:

- Cumplimiento legal y respeto a la competencia
- Registros contables y de negocio exactos y honestos
- Operar con integridad
- Respeto a la legislación laboral y a los derechos humanos
- Protección del medio ambiente y a las políticas de responsabilidad social
- Evitar toda acción que pudiera provocar el incumplimiento de cualquier legislación o reglamento anticorrupción o antisoborno

Es importante señalar que buena parte de nuestros proveedores, en muchos de los casos de mayor tamaño que MIO Group, disponen de sus propios códigos de conducta, compatibles con nuestros valores y principios.

8.3.1 Contratación y gestión

Respecto a las medidas para la integración de criterios de sostenibilidad en los procesos de compras, durante 2023 no contamos con ninguna política al respecto y aún no se realizan auditorías a proveedores, ya que, como se ha indicado, la implantación del Código de Conducta de Proveedores se realizará en 2024. No obstante, disponemos del **Proceso de operaciones de compra-venta** y de un **Proceso de compras de campañas**, que detallan:

- Los pasos y procesos para ejecutar las operaciones
- Las responsabilidades de cada uno de los roles
- Las herramientas empleadas a lo largo del proceso

Tomando en cuenta las actividades de nuestro Grupo, todas las compras responden a dos grandes áreas:

- Compras de campañas
Servicios, espacios, medios y productos relacionados con la ejecución de servicios para el cliente. La mayor parte de las adquisiciones de MIO Group corresponden a esta categoría.
- Compras de estructura
Bienes y servicios que dan soporte a las áreas internas para el desempeño de sus actividades.

8.3.2 Sobre nuestros proveedores

Como un refuerzo a la sostenibilidad de nuestra cadena de suministro, además de nuestro Código de Conducta de Proveedores, 4 de nuestros 5 principales proveedores cuentan con políticas y normas de ASG y/o con Códigos de Conducta.

Del total de nuestros proveedores, el 68.1% de ellos es local.

8.3.3 Mecanismos de control y validación

El cumplimiento de los principios y procedimientos de adquisiciones es supervisado por el propio director general de MIO Group para garantizar su cumplimiento.

Asimismo, como parte del mecanismo de control, hemos definido una tabla de autorizaciones con las personas facultadas para realizar compras, con un criterio de monto de adquisición. Las citadas autorizaciones están automatizadas en nuestra plataforma de planificación de recursos empresariales (ERP).

8.4 Nuestros clientes

Para MIO Group, la calidad del servicio y la seguridad del cliente es primordial. Además de los procedimientos internos, de las medidas de control y de las asociaciones especializadas de las que formamos parte, la innovación es una parte muy relevante del compromiso con nuestros clientes.

Somos conscientes de que la apuesta por el talento y la innovación nos ha llevado a ser lo que hoy somos; un equipo multidisciplinar, creativo e inquieto por adelantarnos a los avances del mercado y posicionarnos a la vanguardia del marketing y la publicidad, gracias al desarrollo de tecnologías propias, algunas de las cuales se mencionan a continuación



Herramienta de videollamada que se integra en la web, mediante la cual el cliente interesado en un producto o servicio podrá iniciar directamente la interacción con el centro de contacto.

Permite facilitar la toma de decisiones, mejorando las ratios de conversión web y del proceso comercial en general, lo cual representa una herramienta potente para nuestros clientes.



Plataforma de tecnología de marketing que opera como integrador de servicios, incorporando un motor de reglas de inteligencia de negocio.



Nace del interés de MIO Group por unir los mundos digital y convencional que tradicionalmente se han gestionado de forma independiente.

Una herramienta de *marketing mix*, cuyo objetivo es planificar y optimizar las inversiones de los clientes, en función de combinaciones óptimas de canales.



Creada en 2011 fue pionera como una de las mayores comunidades de dinamizadores de contenido de habla hispana, dedicada a la generación y amplificación de contenidos mediante blogs, redes sociales, foros y portales de internet, llegando a tener más de 45.000 usuarios activos en Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn.

La plataforma permite conectar anunciantes con dinamizadores de una forma sencilla y segura.

8.4.1 Medidas de seguridad y salud de los clientes y consumidores

Por las características de nuestra actividad, y por el tipo de servicios que prestamos, la seguridad de nuestros clientes está directamente relacionada con la protección de sus datos y la seguridad de su información. Como detallamos en el apartado 3.2.5 Medidas en defensa de la confidencialidad, la protección de datos y el tratamiento de la información, contamos con la certificación ISO 27001:2013, norma internacional para sistemas de gestión de seguridad de la información.

Asimismo, disponemos de procedimientos internos que incluyen medidas de seguridad y de control físicas, técnicas y organizativas, para evitar la alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado a la información, así como medidas de control a datos personales objeto de tratamiento, garantizando la seguridad de estos, de conformidad con lo dispuesto en la normativa la materia.

Como establece el Código de Conducta, cualquier miembro del equipo de MIO Group que detecte una incidencia en materia de protección de datos y/o seguridad de la información deberá comunicarlo de inmediato a través del canal de denuncias o al responsable de tratamiento al correo electrónico legal@MIO Group.com.

En cuanto al impacto de nuestra actividad en la salud de los consumidores finales, el equipo de MIO Group vela por realizar un marketing responsable.

8.4.2 Gestión de las reclamaciones

Actualmente la sistemática de atención de comunicaciones y reclamaciones se realiza a través de los *account managers* o *project managers*, quienes están en contacto directo y continuo con el cliente. De forma semanal las empresas que pertenecen en su totalidad al Grupo elevan al Comité de Dirección un reporte con el resumen de las principales conclusiones sobre la evolución de las cuentas, acciones desarrolladas, incidencias o comunicaciones. Esta gestión continua de los clientes y la implantación de acciones ante pequeñas incidencias de los proyectos ha resultado en que no se tiene constancia de que se haya documentado ningún proceso de queja o reclamación formal durante el ejercicio de reporte.

No obstante, dado que actualmente no se dispone de un procedimiento formalizado y con una sistemática homogénea a nivel de Grupo documentada, pero conscientes de la importancia de desarrollar un sistema que asegure dar voz al usuario de forma sistemática y transparente, se está desarrollando un proceso de reclamación que se implementará en 2024.

9 INFORMACIÓN FISCAL

MIO Group se rige en materia fiscal por la normativa española. Como empresa listada en el mercado de valores BME *Growth*, BME MTF Equity, cumplimos con los debidos controles establecidos por la normativa aplicable, reforzando la transparencia de nuestras cuentas.

9.1 Beneficios obtenidos, impuestos pagados sobre beneficios y subvenciones recibidas

	Beneficios antes de impuestos (€)	Impuestos sobre beneficios pagados (€)	Subvenciones (€)	Donaciones (€)
España	- 827.184,63 €	- 282.314,37 €	18.811,00 €	18.000,00 €
Estados Unidos	99.659,49 €	- 30.545,58 €	- €	- €
Colombia	- 99.738,27 €	- €	- €	- €
México	230.486,34 €	- €	- €	- €
Portugal	- 401.982,30 €	- 20.980,55 €	- €	- €
Total	- 998.759,37 €	- 333.840,50 €	18.811,00 €	18.000,00 €

10 ANEXO I – MATRIZ DE TRAZABILIDAD LEY 11/2018 - EINF

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código Mercantil, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio y la Ley 22/2015 de 20 de julio de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad.

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
44.6a	Mercados en los que opera: ubicación sede y ubicación operaciones	GRI 2-1, 2-6	2.4 Dónde estamos
44.6a	Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-22	2.5 Estructura, estrategias y evolución 2.9 Compromiso con la sostenibilidad
44.6a	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-22	2.5.1 Principales factores y tendencias que afectan la evolución de la empresa 2.9 Compromiso con la sostenibilidad
	Análisis grupos de interés: identificación y canales de comunicación	GRI 2-12, 2-14, 2-15, 2-29	2.10 Relación los grupos de interés
	Estudio de materialidad: metodología y aspectos materiales	GRI 3-1, 3-2,3-3	2.11 Análisis de materialidad
CUESTIONES AMBIENTALES			
44.6d	Principales riesgos ambientales que afectan a la organización relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo.	GRI 2-13, 2-24, 2-25, 3-3	4 Gestión de riesgos 5 Desempeño ambiental
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados.	GRI 2-22, 2-23, 2-24, 3-3	4 Gestión de riesgos 5 Desempeño ambiental
Información general			
44.6 -I-	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 3-3	4 Gestión de riesgos 5 Desempeño ambiental 5.7 Situaciones de emergencia ambiental
44.6 -I-	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3	5.1 Prevención y control ambiental
44.6 -I-	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3	5 Desempeño ambiental
44.6 -I-	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23	5 Desempeño ambiental
Contaminación			

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
44.6 -I-	Descripción de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad (Indicar las emisiones distintas a las de CO2eq, es decir, contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NOx, SOx, CO, COV, etc.)	GRI 3-3, 305-5	5.2 Contaminación atmosférica 5.3 Emisiones de gases de efecto invernadero y cambio climático
Economía circular, prevención y gestión de residuos			
44.6 -I-	Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-1 al GRI 306-5	5.4. Gestión de residuos
44.6 -I-	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3	5.4.1 Acciones contra el desperdicio alimentario
Uso sostenible de los recursos			
44.6 -I-	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	5.5.2 Consumo de agua
44.6 -I-	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1, 301-2, 301-3	5.5.3 Consumo de materias primas
44.6 -I-	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	5.5.1 Consumo de energía
44.6 -I-	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	
44.6 -I-	Uso de energías renovables	GRI 302-1	
Cambio climático			
44.6 -I-	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1, 305-2, 305-3	5.3 Emisiones de gases de efecto invernadero y cambio climático
44.6 -I-	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3	
44.6 -I-	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 305-5	
Protección de la biodiversidad			
44.6 -I-	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	5.6 Protección de la biodiversidad
44.6 -I-	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2	
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13, 2-24, 2-25, 3-3	4 Gestión de riesgos 6 Desempeño de nuestras personas

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos, procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22, 2-23, 2-24, 3-3	4 Gestión de riesgos 6 Desempeño de nuestras personas
Empleo			
44.6 -II-	Número de empleados por país	GRI 2-7, 405-1	6.1 Perfil del empleo
44.6 -II-	Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	6.1 Perfil del empleo
44.6 -II-	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	6.2 Modalidades de contratación y tipo de jornada
44.6 -II-	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	6.3 Despidos
44.6 -II-	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 2-19	6.9 Remuneración y beneficios
44.6 -II-	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2	6.9 Remuneración y beneficios
44.6 -II-	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 405-2	6.9 Remuneración y beneficios
44.6 -II-	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 2-23, 2-24	6.8 Organización del trabajo y conciliación
44.6 -II-	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	6.7 Igualdad, diversidad e inclusión
Organización del trabajo			
44.6 -II-	Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.)	GRI 3-3, 2-23, 2-24	6.8 Organización del trabajo y conciliación
44.6 -II-	Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 2-23, 2-24	6.8 Organización del trabajo y conciliación
44.6 -II-	Número de Horas de absentismo	GRI 3-3	6.8 Organización del trabajo y conciliación
Salud y seguridad			
44.6 -II-	Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3	6.5 Salud y seguridad laboral
44.6 -II-	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403-9, GRI 403-10	
Relaciones sociales			
44.6 -II-	Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3, 2-29, 407-1	6.6 Relaciones sociales
44.6 -II-	Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	
44.6 -II-	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
Formación			
44.6 -II-	Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3, 2-23, 2-24, 404-2	6.4 Formación y desarrollo profesional
44.6 -II-	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
44.6 -II-	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3, 2-23, 2-24	6 Desempeño de nuestras personas 6.7 Igualdad, diversidad e inclusión
Igualdad			
44.6 -II-	Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 2-23, 2-24	6 Desempeño de nuestras personas 6.7 Igualdad, diversidad e inclusión
44.6 -II-	Descripción de planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-23, 2-24, 3-3	6 Desempeño de nuestras personas 6.7 Igualdad, diversidad e inclusión
44.6 -II-	Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23, 2-24, 3-3	6 Desempeño de nuestras personas 6.7 Igualdad, diversidad e inclusión
Respeto a los derechos humanos			
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13, 2-24, 2-25, 3-3	7 Derechos humanos
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos, procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22, 2-23, 2-24, 3-3	
Derechos humanos			
44.6 -III-	Descripción de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23, 2-24, 412-1, 412-2, 412-3	7 Derechos humanos
44.6 -III-	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1	
44.6 -III-	Descripción de las medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 407-1, 408-1, 409-1	

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
Lucha contra la corrupción y el soborno			
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13, 2-24, 2-25, 3-3	3 Gobierno corporativo 3.2 Gestión del sistema de compliance
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos, procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22, 2-23, 2-24, 2-26, 3-3	4 Gestión de riesgos 3.2.2 Medidas contra la corrupción, el soborno y prevención de blanqueo de capitales
Corrupción y soborno			
44.6 -IV-	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23, 205-2, 205-3, 415-1	3.2.2 Medidas contra la corrupción, el soborno y prevención de blanqueo de capitales
44.6 -IV-	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23, 205-2	
44.6 -IV-	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 413-1	8.2 Acciones de contribución social
Información sobre la sociedad			
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13, 2-24, 2-25, 3-3	4 Gestión de riesgos
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos, procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22, 2-23, 2-24, 3-3	4 Gestión de riesgos
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
44.6 -V-	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (por ejemplo, gasto en proveedores, gasto en proveedores locales)	GRI 203-2, GRI 413-1	8. Sociedad
44.6 -V-	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1	
44.6 -V-	Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29	
44.6 -V-	Información sobre las acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	8.2 Acciones de contribución social
Subcontratación y proveedores			
44.6 -V-	Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-6, 2-23, 2-24, 3-3	8.3 Nuestros proveedores
44.6 -V-	Descripción sobre cómo se considera la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en sus relaciones con estos	GRI 308-1, GRI 414-1	
44.6 -V-	Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de estas.	GRI 308-2, GRI 414-2	

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
Consumidores			
44.6 -V-	Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3, 416-1	8.4 Nuestros clientes 8.4.1 Medidas para la seguridad y salud de los clientes y consumidores
44.6 -V-	Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-26, 2-27, 418-1	8.4.2 Gestión de las reclamaciones
Información fiscal			
44.6 -V-	Los beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	9 Información fiscal
44.6 -V-	Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	GRI 207-4	
44.6 -V-	Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	

Madrid, 22 de marzo de 2024.

Yago Gonzalo Arbeloa Coca

Francisco Jiménez-Alfaro Larrazábal

Miriam González-Amezqueta López

Ignacio Calderón Prats

Rodrigo Jiménez-Alfaro Larrazábal