

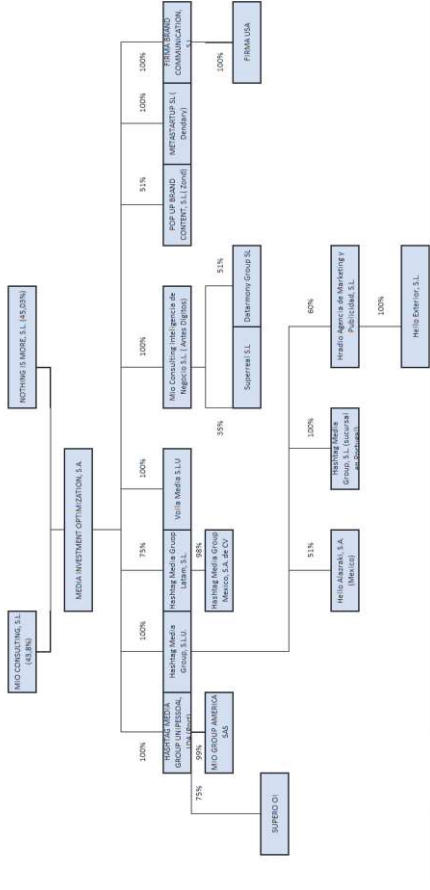
Tabla de contenido

1 ACERCA DEL PRESENTE EINF	2	5.5. Uso sostenible de los recursos	22
2 NUESTRO MODELO DE TRABAJO	3	5.6. Protección de la biodiversidad	23
2.1 Propuesta de valor	3	5.7. Situaciones de emergencia ambiental	24
2.2 Nuestras marcas	4	5.8. Multas y sanciones por cuestiones medioambientales	24
2.3 La historia de MIO Group	4	6 DESEMPEÑO DE NUESTRAS PERSONAS	25
2.4. Dónde estamos	5	6.1. Perfil del empleo	25
2.5. Estructura, estrategias y evolución	5	6.2. Formación y desarrollo profesional	27
2.6. Portfollio de servicios	7	6.3. Salud y seguridad laboral	27
2.7. Partners y certificaciones	8	6.4. Relaciones sociales	28
2.8. Compromiso con la sostenibilidad	8	6.5. Igualdad, diversidad e inclusión	29
2.9. Relación con grupos de interés	9	6.6. Organización del trabajo y conciliación	29
2.10. Análisis de materialidad	10	6.7. Remuneración y beneficios	30
3 GOBIERNO CORPORATIVO	12	7 DERECHOS HUMANOS	32
3.1. Código de Conducta	13	8 SOCIEDAD	33
3.2. Código de Conducta para Proveedores	13	8.1. Relaciones con el entorno	35
3.3. Políticas y procedimientos	14	8.2. Nuestros proveedores	36
3.4. Gestión del sistema de compliance	14	9 Nuestros clientes	38
4 GESTIÓN DE RIESGOS	16	9.1. Medidas de seguridad y salud de los clientes y consumidores	38
5 DESEMPEÑO AMBIENTAL	20	9.2. Gestión de las reclamaciones	39
5.1. Prevención y control ambiental	20	10 Información fiscal	39
5.2. Contaminación atmosférica	21	Anexo I – Matriz de trazabilidad LEY 11/2018 - EINF	40
5.3. Emisiones de gases de efecto invernadero y cambio climático	21		
5.4. Gestión de residuos	22		

1 ACERCA DEL PRESENTE EINF

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
-----------	---------------	-----------------------

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

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.
Ciudad de México, México	1 oficina - Espacio de coworking	Hashtag Media Group México, S.A. de C.V.
Medellín, Colombia	1 edificio de oficinas Régimen de alquiler	MIO Group América SAS

Este EINF corresponde al ejercicio consolidado cuyo año fiscal va desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, 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 TRABAJO

2.1 Propuesta de valor



+190 Empleados

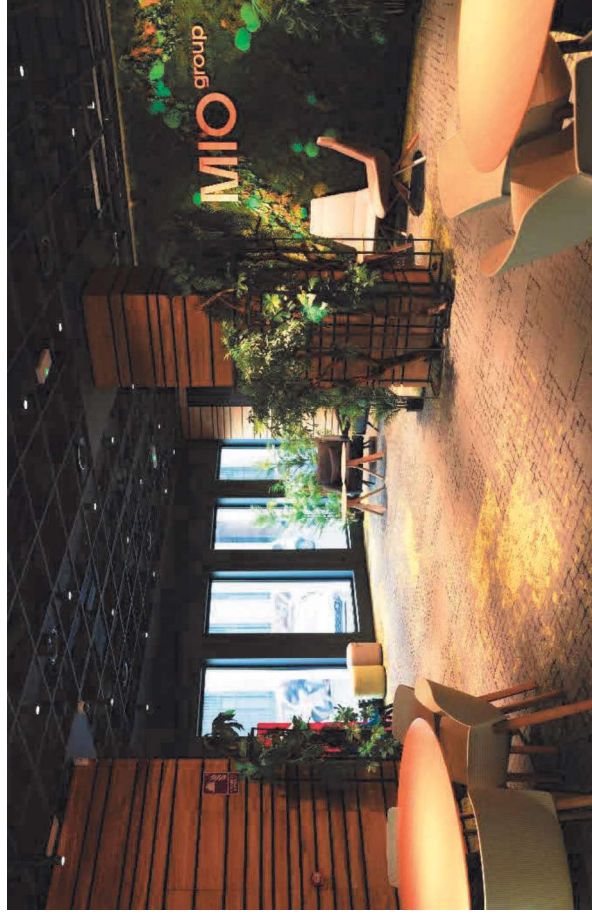
Presencia en 4 países

+9 compañías

- 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.



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.

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.



Web3 e inteligencia artificial generativa

Consultoría data-driven

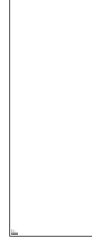


FIRMA MADRID
Estrategia de marketing y gestión de medios

Publicidad y marketing

Marketplace consulting (Amazon)

MIO.one



hradio

Consultoría de marketing

FIRMA BARCELONA
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 Voilà 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 Dendary
2022	10º aniversario MIO Group Adquisición de Firma Adquisición de Datarmony
2023	Adquisición de SuperReal
2024	Cambio de imagen de MIO Group, MIO One, Voilà y HMG
2025	Lanzamiento de Firma Madrid. Salida de BME Growth

2.4. Dónde estamos

Como resultado de nuestro proceso de internacionalización, tenemos presencia en 4 países: España, Portugal, México y Colombia. En España contamos con dos oficinas, en Barcelona y Madrid, donde se encuentra nuestra sede.



En este entorno dinámico y desafiante, nuestra misión es liderar con propósito, integrando la sostenibilidad como un eje transversal en nuestra estrategia empresarial. De esta manera, buscamos no solo adaptarnos a los cambios, sino también anticiparnos a ellos, impulsando un modelo de negocio que sea resiliente, competitivo y generador de valor para todas nuestras partes interesadas.

	Fortalezas	Debilidades
Internas	<p>Uso de tecnologías diferenciales que permiten incorporar y expandir nuestra cartera de servicios.</p> <p>Inversión en desarrollo de I+D+I.</p> <p>Estrategia de crecimiento orgánico e inorgánico.</p> <p>Perfiles técnicos para incorporar el uso de la IA en toda nuestra propuesta de valor.</p> <p>Integración de diferentes disciplinas de marketing que permiten ofrecer un servicio end to end.</p>	<p>Dificultad para la retención de talento.</p> <p>Complejidad para la integración de empresas y servicios.</p>
Externas	<p>Sector altamente competitivo por talento cualificado.</p> <p>Industria que demanda una transformación del negocio mediante el uso de la IA.</p> <p>Propuesta diferencial en el mercado.</p>	<p>El sector exige una permanente actualización, oferta de nuevas soluciones, integración de servicios y vinculación entre estrategias de marketing y resultados de negocio.</p> <p>Presión regulatoria.</p>



2.5. Estructura, estrategias y evolución

En MIO Group entendemos la sostenibilidad como un pilar fundamental para acelerar el progreso y contribuir al logro de objetivos clave en un contexto global que demanda acción inmediata. Nuestra visión se centra en generar un impacto positivo tanto en la sociedad como en el entorno que nos rodea, guiados por un compromiso con el desarrollo sostenible.

En el sector en el que operamos, identificamos tendencias y desafíos críticos que requieren atención prioritaria. Entre ellos, destacan la necesidad de fomentar la innovación para mantenernos a la vanguardia, fortalecer la ciberseguridad y garantizar la calidad de los datos, enfrentar una competencia cada vez más intensa, adaptarnos a una creciente presión regulatoria y gestionar de manera estratégica el impacto de la Inteligencia Artificial a lo largo de la cadena de valor. Estas áreas no solo representan retos, sino también oportunidades para redefinir nuestras estrategias y potenciar nuestro liderazgo.

Por todo ello, en el 2024 MIO Group desarrolló su primer Plan Estratégico de ESG 2025–2027 con el fin de definir los compromisos del Grupo en materia de sostenibilidad para este periodo, dada la envergadura que ha adquirido la compañía en los últimos años y el papel determinante del sector privado para la consecución de los objetivos de la Agenda 2030. Durante este 2025 se han ido implementado y desarrollando algunos políticas y acciones para la consecución de dicho plan.

Si bien es cierto que MIO Group siempre ha sido una compañía comprometida, es ahora cuando este asunto se convierte en crucial ante la necesidad de la sociedad de hacer un mundo más justo, igualitario y sostenible, ante el deber de dar respuesta a las demandas y expectativas de nuestros grupos de interés y, por supuesto, de cumplir con la regulación. La hoja de ruta nos ha proporcionado una visión más clara de los aspectos y áreas de la compañía donde se pueden realizar cambios que conduzcan a mejoras en nuestro desempeño ambiental, social y de gobernanza, conectando sus pilares, objetivos y acciones mediante la colaboración con los grupos de interés, de manera que juntos podamos reducir nuestro impacto en el entorno, y contribuir a la concienciación y sensibilización como agente inspirador para otras compañías del sector.




AMBIENTAL		Compromiso del Grupo con la búsqueda de reducción de emisiones con el fin de minimizar el impacto ambiental, mediante la eficiencia energética y promoción de prácticas sostenibles
GOBIERNO		Compromiso de ser transparentes, demostrar ética empresarial y gestión eficaz, mediante una estructura de gobierno capaz de implementar, involucrar y transmitir estos valores entre las empresas que integran al Grupo.

2.6. Portafolio 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.

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.

ÁMBITO	ODS	COMPROMISO
SOCIAL		Compromiso con nuestros empleados y con la sociedad enfocado a 3 ámbitos:
		<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar el desarrollo personal y profesional
		<ul style="list-style-type: none"> • Estimular la diversidad en los equipos • Garantizar la igualdad de oportunidades, y promover la contribución del Grupo al Desarrollo sostenible de la sociedad por medio de proyectos.

capaces de conectarlo con nuestros planificadores de medios y equipos de inteligencia de datos.

Tipo de servicios dentro de la división de estrategia:

Inteligencia de datos **Inteligencia de cliente**

- Automatización de marketing
- Experiencia de usuario
- CRM
- Customer intelligence
- Analítica web
- Analítica avanzada de datos
- Data management
- Martech & adtech
- Estudios de mercado
- Marketing mix model
- Modelos de atribución
- Auditoría de medios

División de activación

Orientada a awareness y performance, desde esta división, 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.

Tipo de servicios dentro de la división de activación:

Activación

- Gestión de medios
- Estrategia y gestión de marketing digital
- Venta en marketplaces

División de creación

Prestamos un servicio unificado capaz de combinar todos estos servicios como una única estrategia de identidad de marca. Además, somos

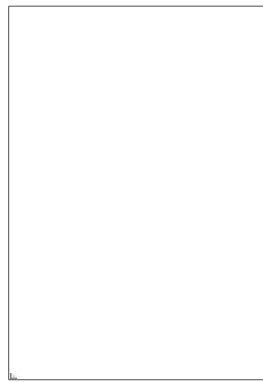
Tipo de servicios dentro de la división de creación:

Creación

- 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 y certificaciones

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.



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

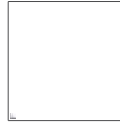
La seguridad y privacidad de nuestros clientes son asuntos de la más alta importancia para MIO Group. Por ello, nuestra consultora MIO CONSULTING INTELIGENCIA DE NEGOCIO, S.L.U. cuenta con la certificación ISO 27001:2013, norma internacional para sistemas de gestión de seguridad de la información.



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 una empresa que ha obtenido una certificación oficial de Google, demostrando experiencia y competencias en la gestión de campañas publicitarias a través de las plataformas de Google Ads.



2.8. 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 pretendemos crear un modelo de negocio más comprometido con el desarrollo sostenible.

COMPROMISO

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.

2.9. Relación con 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
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 Web corporativa Redes sociales	Garantizar el suministro y la calidad de los insumos
CLIENTES	Contacto con ejecutivo de cuenta Correo electrónico Reuniones periódicas en línea o presenciales Web corporativa, RRSS	Calidad del servicio y satisfacción del cliente

GRUPO DE INTERÉS

CANALES DE DIÁLOGO / CONTACTO

ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE DIÁLOGO / CONTACTO	ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN
	INTERNO	
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
EXTERNO		

2.10. Análisis de materialidad

Durante el año 2022, como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, llevamos a cabo un primer 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.



Durante 2023 se llevó a cabo una revisión de dicho análisis con el Comité de Dirección. En aquel entonces, se concluyó que, además de mantener los temas materiales resultantes, se incluiría “Ciberseguridad y privacidad de datos” como aspecto relevante.

Ya en el año 2024, teniendo en cuenta que empezamos a trabajar en la doble materialidad de cara al cumplimiento de la CSRD, creímos oportuno realizar una nueva revisión. En este sentido, el Comité de Dirección consideró pertinente añadir tres temas materiales a los ya identificados:

- Implementación responsable de la Inteligencia Artificial (IA).
- Mejora de la experiencia y relación con el cliente.
- Diversidad, inclusión, igualdad de oportunidades. No discriminación.

Durante el 2025, tras la revisión del análisis no se ha considerado necesario actualizar e incluir nuevos puntos materiales. Así pues, el análisis de materialidad se ha quedado igual que el del 2024.

Así pues, los temas materiales son los siguientes:

Tema material	Relevancia
Atracción y retención de talento	Garantizar que la empresa cuente con los mejores profesionales en un mercado laboral altamente competitivo.
Desarrollo y gestión del capital humano	Invertir en la capacitación, el bienestar y el crecimiento de los empleados para maximizar su potencial y productividad.
Innovación y digitalización	Posicionar a MIO Group como líder en un sector impulsado por los avances tecnológicos y la transformación digital.
Ética, transparencia y gobernanza	Asegurar la confianza de los grupos de interés a través de prácticas empresariales responsables y transparentes.

Actualización 2023-2025:

Tema material	Relevancia
Ciberseguridad y privacidad de datos	En un mundo digitalizado, la protección de la información se ha convertido en una prioridad crítica para las organizaciones. Las amenazas cibernéticas y las preocupaciones sobre la privacidad de los datos pueden comprometer la confianza de los clientes, empleados y socios, además de generar costes significativos en caso de incidentes de seguridad.
Diversidad, inclusión, igualdad de oportunidades y no discriminación	La promoción de un entorno diverso, inclusivo y libre de discriminación es esencial para fomentar la innovación, fortalecer la cultura organizacional y cumplir con las expectativas éticas y sociales de los grupos de interés. Además, la diversidad se ha convertido en un factor clave de competitividad, atracción de talento y sostenibilidad.
Implementación responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	La IA se ha convertido en un catalizador de innovación en múltiples sectores, pero su implementación también plantea retos éticos, sociales y ambientales. Las expectativas de los grupos de interés giran en torno a un uso ético y transparente que genere beneficios sin comprometer valores fundamentales.
Mejora de la experiencia y relación con el cliente	La relación con el cliente es un pilar clave para el crecimiento sostenible de cualquier organización. En un mercado cada vez más competitivo, priorizar la experiencia del cliente genera lealtad, refuerza la reputación de la marca y contribuye a la diferenciación.

3 GOBIERNO CORPORATIVO

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.

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, se reúnen de forma ordinaria o extraordinaria, convocada por el Consejo de Administración.

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, cuatro hombres y una mujer; así como por una secretaria. Desde julio de 2021 no ha sufrido modificaciones.

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

- **Comisión de Auditoría**, cuya 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.

- **La Comisión de Nombramientos y Retribuciones** supervisa la composición, funcionamiento y remuneraciones del Consejo de Administración y de la dirección de la compañía.

Los consejeros perciben de la Sociedad una asignación fija anual adecuada a los servicios y responsabilidades asumidas 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 de la cantidad exacta a abonar a cada uno de los consejeros. Dicha cantidad siempre estará dentro del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros.

Por el momento, la remuneración de consejeros no cuenta con incentivos vinculados a la consecución de objetivos en materia de sostenibilidad.

Por otra parte, 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 se creó la Comisión de Bienestar en el Entorno Laboral. Está conformada por el Director de servicios corporativos y por un representante de cada sociedad del Grupo, y 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

3.1. 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 Grupo 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.
- 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 los principios de equidad y justicia.
- Reconocer la diversidad dentro de nuestro equipo como una fuente de riqueza.
- Promover políticas de igualdad de oportunidades.
- Implantar políticas de conciliación.
- Promover herramientas o canales necesarios para una comunicación óptima entre los trabajadores y la sociedad.
- Promover el cumplimiento del principio de transparencia.

- Fomentar, siempre que sea posible, el trabajo en equipo, la delegación de funciones y la coordinación; así como cualquier otra forma de apoyo mutuo.
- Fomentar la participación de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones que a estos afecte.
- Promover el conocimiento del grado de satisfacción del empleado.
- Estimular, promover, encauzar y reconocer la creatividad.

Para garantizar que todos conozcamos los valores y principios de la empresa, y que actuamos en consecuencia, todo el personal recibe un ejemplar del Código de Conducta. 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 y/o 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.

3.2. 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 es 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 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.

3.3. Políticas y procedimientos

Principales políticas corporativas que complementan nuestro marco normativo:

- **Políticas corporativas:** Reglamento interno de conducta en materias relacionadas con el mercado de valores y Política de privacidad y protección de datos.²
- **Procedimientos locales corporativos:** Aplicación de las políticas y programas corporativos, tomando en cuenta la legislación y requerimientos locales.

Durante este 2025 se han elaborado y aprobado el consejo de administración las siguientes políticas:

- **Política de sostenibilidad**

La sostenibilidad se ha consolidado en los últimos años como un eje estratégico fundamental para el sector privado, en el marco del compromiso global de alineación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En este contexto, la presente Política de Sostenibilidad define los principios, compromisos y prioridades de MIO Group para integrar la sostenibilidad en toda su actividad. Nuestro propósito es asegurar un desempeño responsable en los ámbitos ambiental, social y de buen gobierno, promoviendo un impacto positivo en el entorno en el que operamos y contribuyendo a la mitigación de los posibles efectos adversos derivados de nuestras operaciones sobre el medio ambiente, los derechos humanos y las personas.

- **Política de Diversidad e Inclusión**

En MIO Group creemos en la importancia de fomentar un ambiente de trabajo inclusivo donde todas las personas sean valoradas por sus talentos y contribuciones únicas, independientemente de su origen, género, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión, creencias, estado civil, origen nacional o cualquier otra característica protegida por la ley. Creemos firmemente que los equipos diversos y los entornos inclusivos son una fuente de creatividad, talento y crecimiento sostenible.

Esta Política de Diversidad e Inclusión tiene como propósito establecer los principios y compromisos que guían nuestra actuación, asegurando que todas las personas que forman parte de MIO Group puedan desarrollarse en un entorno de respeto, igualdad de oportunidades y no discriminación. Así pues, la presente Política promueve un entorno laboral justo, que garantice un entorno diverso e inclusivo y fomente un ambiente de trabajo en el que imperen la confianza y el respeto mutuo, así como el reconocimiento del mérito y la capacidad de su plantilla como elementos fundamentales de la relación laboral y del desarrollo profesional.

- **Política de Conciliación Laboral y Familiar**

En MIO Group creemos que el bienestar de las personas es fundamental para el éxito de nuestra compañía. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar constituye un eje clave de nuestra cultura corporativa, ya que favorece el desarrollo profesional, la satisfacción de los equipos y la sostenibilidad de nuestro modelo de negocio.

Con esta Política de Conciliación reafirmamos nuestro compromiso de generar un entorno de trabajo que ofrezca flexibilidad, confianza y apoyo a las diferentes etapas y circunstancias de la vida de cada persona, impulsando así la igualdad de oportunidades y la atracción y retención del talento.

En MIO Group entendemos la conciliación laboral y familiar como la capacidad de compatibilizar de manera equilibrada las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar, favoreciendo un desarrollo integral sin que una esfera interfiera de forma negativa en la otra.

3.4. Gestión del sistema de compliance

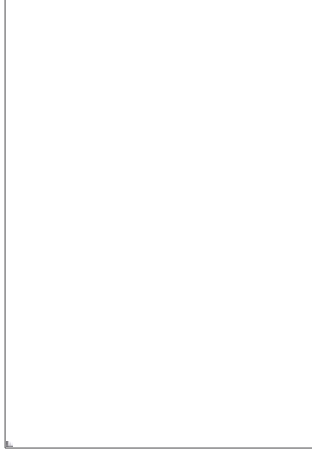
En MIO Group contamos con una sólida cultura de cumplimiento y tolerancia cero a la comisión de actos delictivos. Durante 2023 se desarrolló un programa de compliance, cuyo objetivo es garantizar que identifiquemos, comprendamos y cumplamos las obligaciones regulatorias. Este programa fue aprobado por el Consejo de Administración y entró en vigor en el 2024. Durante el 2025 no ha sido necesario realizar ninguna actualización.

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.

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.

Durante el ejercicio 2025 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.



Acción contra la corrupción y el soborno

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.

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.

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.

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.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2025 hemos donado 1000€ al banco de alimentos y 1600 a la Asociación de Madres y Padres de Alumnos del Colegio Público Miguel de Unamuno de Madrid. En 2024 no se realizaron aportaciones de contribución social

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.

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.

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.

Confidencialidad, protección de datos y 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 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 datos² 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.

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.

Protocolo de notificación de brechas o violaciones de seguridad

² Política de Hashtag Media Group, S.L.U., aplicable a Media Investment Optimization, S.A., Voila 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 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

principales riesgos que podrían afectar la operación de la compañía, los impactos negativos potenciales y las medidas de mitigación planteadas para su gestión. Tras revisar el análisis del 2024 de riesgos, no se actualizó en este 2025 ya que no hay cambios sustanciales en dicho análisis.

Atracción, desarrollo y retención de talento

4 GESTIÓN DE RIESGOS

RIESGO

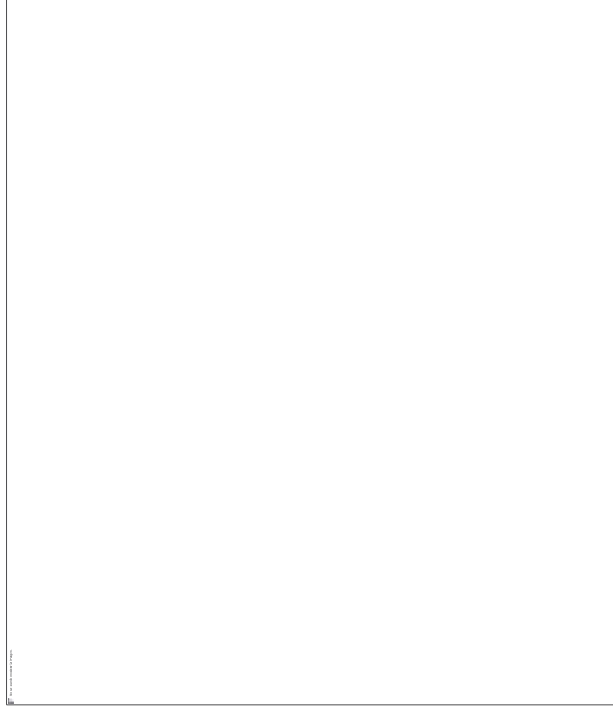
Mercado laboral con alta competencia por el talento lo que la capacidad de una organización para atraer, desarrollar y retener talento es crítica para su éxito y sostenibilidad, especialmente en sectores altamente competitivos y dinámicos como el del marketing y publicidad.

IMPACTOS POTENCIALES

- Impacto en el desempeño organizacional: La falta de personal cualificado puede retrasar proyectos clave y disminuir la eficiencia operativa.
- Pérdida de conocimiento y experiencia: Alta rotación de personal implica la pérdida de conocimientos críticos y costes asociados a la formación de nuevos empleados.
- Reputación como empleador: La incapacidad de ofrecer un entorno atractivo puede afectar la percepción de MIO Group como un empleador deseado.
- Costes adicionales: Incremento en los gastos de contratación, formación y reemplazo.

ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

- Fortalecer la propuesta de valor como empleador (Employer Branding): Comunicar de manera clara los valores, la cultura y las oportunidades de desarrollo que ofrece MIO Group.
- Programas de desarrollo y formación continua: Crear itinerarios de aprendizaje personalizados y alineados con las metas de carrera de los empleados.
- Acreditaciones que impactan la gestión de RRHH: Best Place to Work, B Corporation, Espacio cerebroprotegido



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 los

- Fomentar la flexibilidad y el bienestar laboral: Implementar políticas que promuevan un balance entre la vida personal y profesional, como horarios flexibles y trabajo remoto. Establecer iniciativas de bienestar físico y mental, como acceso a fisio.

Salud y seguridad en el trabajo

RIESGO

La salud y seguridad en el trabajo son aspectos fundamentales para garantizar el bienestar de los empleados y mantener un ambiente laboral seguro. Riesgos físicos y psicológicos como estrés laboral, fatiga o condiciones de trabajo no ergonómicas pueden suponer un problema para la empresa y el trabajador.

IMPACTOS POTENCIALES

- **Accidentes y enfermedades laborales:** Pueden generar ausencias, bajas médicas prolongadas y disminución de la productividad.
- **Costes económicos y legales:** Multas, sanciones o litigios derivados de la falta de cumplimiento de la normativa de seguridad laboral. Aumento de las primas de seguros y gastos médicos por accidentes o enfermedades.
- **Reputación:** La falta de medidas adecuadas de seguridad laboral puede dañar la imagen de MIO Group ante los clientes, proveedores y grupos de interés.
- **Reducción del compromiso:** Un ambiente laboral inseguro o insalubre puede afectar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que puede incrementar la rotación.

ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

- **Políticas claras:** Establecer y comunicar políticas claras de seguridad laboral que incluyan las normativas y procedimientos a seguir para prevenir accidentes y promover la salud.
- **Servicio externo de PRL**

Privacidad del cliente, protección de datos y seguridad de la información

RIESGO

Este riesgo se refiere a las amenazas relacionadas con el manejo inadecuado de datos de clientes, la posibilidad de violaciones de seguridad o el incumplimiento de normativas de protección de datos.

IMPACTOS POTENCIALES

- **Pérdida de confianza de los clientes:** La divulgación no autorizada de datos personales o sensibles puede afectar gravemente la confianza de los clientes. Esto puede traducirse en la pérdida de clientes y daño a la reputación de la empresa.
 - **Sanciones legales y regulatorias:** El incumplimiento de las leyes de privacidad y protección de datos, como el GDPR, puede resultar en sanciones significativas.
 - **Impacto financiero:** Además de las sanciones regulatorias, los costes asociados con la recuperación de datos, la indemnización a clientes afectados o la implementación de medidas correctivas pueden ser elevados.
 - **Daño a la reputación:** La exposición de datos personales de clientes o el incumplimiento de las normativas de privacidad puede causar un daño irreparable a la reputación de la empresa, afectando la confianza del mercado, los socios comerciales y la percepción pública.
- ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN**
- **Cumplimiento normativo y marcos regulatorios:** Acreditación de calidad ISO 27001.

- **Implementación de políticas:** Código de Conducta, políticas y procedimientos internos en materia de protección de datos y seguridad de la información.

Ética Empresarial

RIESGO

Se refiere a los principios y valores que guían el comportamiento de una empresa y sus empleados en sus actividades diarias, asegurando que se operen de manera honesta, transparente y responsable. Los riesgos éticos surgen cuando una organización no sigue las normas morales o legales que rigen su actividad, lo que puede llevar a prácticas como la corrupción, el fraude, el trato injusto hacia los empleados o la explotación de recursos.

IMPACTOS POTENCIALES

- **Pérdida de confianza y reputación:** La falta de ética empresarial puede dañar irreparablemente la reputación de la empresa, tanto con los clientes como con los inversores, proveedores y otros grupos de interés.
- **Consecuencias legales y regulatorias:** Las prácticas empresariales no éticas pueden resultar en violaciones de la ley, lo que puede conllevar a sanciones financieras, multas o incluso acciones legales en contra de la empresa.
- **Desmotivación de los empleados:** Un entorno de trabajo que permite o fomenta comportamientos poco éticos puede generar desconfianza entre los empleados, lo que puede resultar en una disminución de la moral, el compromiso y la productividad.

ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

- **Desarrollo de un código de ética claro:** Establecer un código de conducta que aborde áreas clave como la lucha contra la corrupción, el respeto a los derechos humanos, la equidad laboral y la sostenibilidad.

- **Implementación de un canal de denuncias:** Establecer un canal claro para identificar y poder gestionar los riesgos relativos a la ética.

Cumplimiento Normativo

RIESGO

El incumplimiento de la normativa puede llevarnos a Implicaciones legales y reputacionales.

IMPACTOS POTENCIALES

- **Sanciones y multas:** El incumplimiento de las leyes y regulaciones puede llevar a sanciones económicas significativas.
- **Daño a la reputación:** Las violaciones de cumplimiento normativo pueden afectar la reputación de la empresa, dañando la confianza de los clientes, inversores y otros grupos de interés. La percepción de que una empresa no cumple con las normativas puede llevar a la pérdida de clientes y negocios.
- **Riesgo de litigios y acciones legales:** El incumplimiento puede dar lugar a demandas, investigaciones y acciones judiciales por parte de autoridades regulatorias o partes afectadas. Estos litigios pueden resultar en pagos de compensaciones o indemnizaciones, que afectan la estabilidad financiera de la empresa.
- **Interrupción operativa:** El incumplimiento de normativas puede dar lugar a la necesidad de realizar cambios o interrupciones en los procesos operativos de la empresa.

ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

- Establecer y mantener un programa de cumplimiento normativo.
- **Capacitación y concienciación del personal:** Implementar programas de formación regulares sobre cumplimiento normativo para todos los empleados, asegurándose de que

estén al tanto de las leyes que afectan a sus funciones y actividades.

- **Contar con órganos de gobierno** que permitan controlar y asegurar el cumplimiento de la normativa.

Innovación modelo de negocio

RIESGO

Contar con un modelo de negocio adecuado al mercado y a las necesidades de los clientes es fundamental para el posicionamiento de la compañía. La falta de innovación y de adaptación a las necesidades del mercado y/o clientes puede representar un riesgo alto.

IMPACTOS POTENCIALES

- **Satisfacción del cliente:** La falta de servicios adecuados puede generar una baja satisfacción del cliente, lo que podría traducirse en pérdida de mercado y una mala reputación.
- **Pérdida de competitividad:** La falta de servicios innovadores puede suponer la pérdida de ventaja competitiva de MIO Group frente a otras empresas del sector.

³ Los datos cuantitativos de medioambiente solo incluyen los edificios en los que se tiene control operacional (España y Colombia)

- **Daño a la reputación** por pérdida de la buena imagen de MIO Group como empresa tecnológica e innovadora.

ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

- **Desarrollo de tecnología propia:** Implementar tecnologías que optimicen la calidad del servicio, como herramientas de análisis de datos para prever problemas y personalizar las ofertas según las necesidades del cliente.
- **Participación en asociaciones sectoriales especializadas** para estar atentos a las necesidades del mercado y mejoras que se deban aplicar en los servicios.

5 DESEMPEÑO AMBIENTAL³

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 entró 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.
- 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.

Las emisiones de tCO2/año del ejercicio 2025, en función de los consumos, son las que se indican a continuación:

EMISIONES GENERADAS	2024 (Tn CO ₂ e)	2025 ⁴ (Tn CO ₂ e)
EMISIONES DIRECTAS, ALCANCE 1	23,59	21,81
EMISIONES INDIRECTAS (CONSUMO DE ELECTRICIDAD), ALCANCE 2	51,42	46,14
EMISIONES TOTALES	75,01	67,95

Como se puede observar ha habido un ligero descenso motivado por la reducción del número de empleados, por un lado, y, especialmente, por el uso de electricidad de origen renovable en nuestro centro de Madrid.

Mediante la Huella de Carbono, también se recoge la separación por gases de las emisiones de diferentes Gases de Efecto Invernadero (GEIs). No

⁴ Cálculo de emisiones de Alcances 1 y 2 basado en los factores de emisión correspondientes a 2025, según los datos publicados en la página web del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

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 provoquen 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

Conforme a nuestro plan estratégico de sostenibilidad, uno de los ejes sobre los que se sustenta este plan de acción trata sobre nuestro compromiso de una gestión responsable con el medio ambiente. En este sentido, desde MIO Group, buscamos soluciones dirigidas a la reducción

de emisiones con el fin de minimizar el impacto ambiental, mediante la eficiencia energética y promoción de prácticas sostenibles.

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
- Plan de reducción de alcance 1 y 2 en un 10% para 2027.
- Concienciando y sensibilizando del compromiso en el uso de nuestros recursos.
- Intentar aumentar, año a año, el % de energía de origen renovable

5.4. Gestión de residuos

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.

Durante 2025 no se generaron residuos peligrosos, ya que actualmente nuestras impresoras utilizan cartuchos de tóner que se alimentan de tintas no tóxicas. El 100% de los cartuchos de tóner es gestionado por una empresa externa, responsable del suministro y retirada, para su posterior reciclaje.

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.

En lo que a papel se refiere, el residuo generado no se considera que represente una cantidad significativa. Por el momento no disponemos de información sobre la cantidad de residuos generados y, por ende, de su tratamiento y destino final.

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

5.5. Uso sostenible de los recursos

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.

Nuestro consumo eléctrico:

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	2024	2025
Consumo total de energía eléctrica (en kWh)	246.690,00	246.507,07
Consumo total de energía eléctrica (en GJ)	888,08	887,43

Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables (en kWh)	45.782,00	67.008,36
Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables (en GJ)	164,82	241,23
Porcentaje de electricidad procedente de fuentes renovables	19%	27%

Hay que destacar que, durante el 2025 según nuestro compromiso con la sostenibilidad, se ha aumentado el consumo de energía eléctrica procedente de fuentes renovables hasta prácticamente un 100%.

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

- **Combustibles**

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

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

CONSUMO DE COMBUSTIBLES (litros)	2024	2025
Consumo total de combustibles	9.909,03	8.991,57
<i>Gasolina</i>	4.975,13	3.053,58
<i>Diesel</i>	4.933,90	5.937,99

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 2025 descende a 1.127 m³ según la distribución por origen indicados en la siguiente tabla:
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.

CONSUMO DE AGUA en m ³	2024	2025
Consumo total de agua	1.288	1.127
<i>Edificio Madrid</i>	805	749
<i>Edificio Barcelona</i>	442	290
<i>Edificio Colombia</i>	41	88

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS⁵

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	2024	2025
Papel (Kg)	46,73	122,53
Tóner (Nº cartuchos)	8	4

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

⁵ 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.

de protección, ni que afecten potencialmente a los mismos, sin que por tanto genere impactos sobre la biodiversidad.

5.7. Situaciones de emergencia ambiental

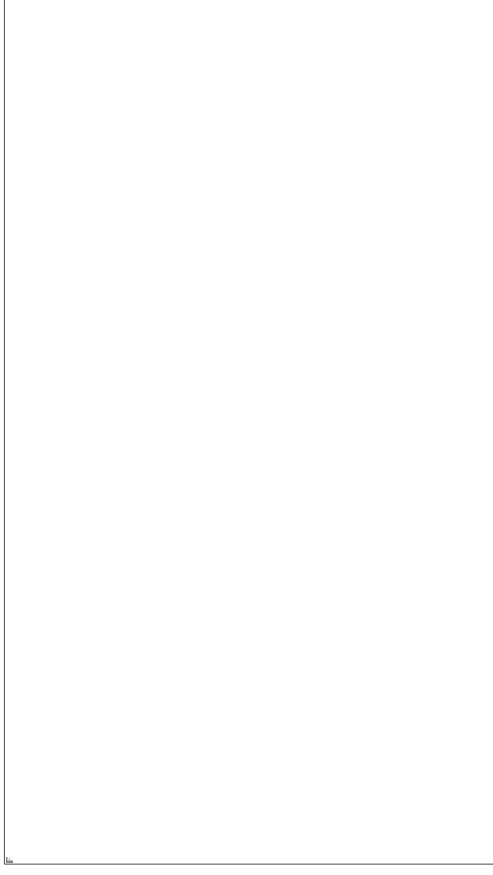
En MIO Group somos conscientes de la importancia de prevenir potenciales impactos negativos derivados de emergencias ambientales. No obstante, no se considera que la naturaleza de nuestras actividades tenga un impacto ambiental significativo, por lo tanto, la posibilidad de provocar una situación de emergencia es muy limitada. Durante el ejercicio 2025 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, ni se han impuesto multas en la materia.

6 DESEMPEÑO DE NUESTRAS PERSONAS⁶

⁶ Los indicadores cuantitativos no desglosan a la persona de Estados Unidos ya que su contrato es español.



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.

6.1. Perfil del empleo

La plantilla de MIO Group a 31 de diciembre de 2025 es de **194 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.

Profesionales de oficina y personal de apoyo/ Personal administrativo	2024	2025
TOTAL	190	126
	263	194

NÚMERO DE EMPLEADOS POR GENERO	2024	2025
Mujer	138	107
Hombre	125	87
TOTAL	263	194

NÚMERO DE EMPLEADOS POR FRANJA DE EDAD	2024	2025
Hasta 30 años	129	58
Entre 30-50	95	103
Más de 50 años	39	33
TOTAL	263	194

NÚMERO DE EMPLEADOS POR PAIS	2024	2025
España	246	179
Colombia	15	13
México	1	1
Portugal	1	1
TOTAL	263	194

Número de contratos por MODALIDAD	2024	2025
Fijo o indefinido	258	192
Temporal	5	2
TOTAL	263	194

Número de contratos por TIPO DE JORNADA	2024	2025
A tiempo parcial	238	9
A tiempo completo	25	185
TOTAL	263	194

PROMEDIO ANUAL de contratos por género y tipo de contrato	2024			2025		
	H	M	H	M	H	M
Fijo o indefinido	134,28	145,62	103,02	120,08		
Temporal	2,60	2,01	1,86	1,26		

NÚMERO DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024	2025
Equipo directivo	17	16
Mandos intermedios y técnicos cualificados	56	52

TOTAL	136,88	147,64	104,88	121,34
-------	--------	--------	--------	--------

PROMEDIO ANUAL de contratos por género y tipo de contrato	2024			2025		
	H	M	H	M	H	M
A tiempo parcial	7,15	20,04	3,47	7,09		
A tiempo completo	129,73	127,60	101,41	114,25		
TOTAL	136,88	147,64	104,88	121,34		

PROMEDIO ANUAL de contratos por edad y tipo de contrato	2024			2025		
	<30	>=30 <=50	>50	<30	>=30 <=50	>50
Fijo o indefinido	94,43	145,67	39,80	69,25	117,46	36,42
Temporal	4,33	0,27	0,01	3,05	0	0,07
TOTAL	98,76	145,94	39,81	72,30	117,46	36,49

PROMEDIO ANUAL de contratos por edad y tipo de jornada	2024			2025		
	<30	>=30 <=50	>50	<30	>=30 <=50	>50
A tiempo parcial	1,15	15,34	10,70	0	6,88	3,68
A tiempo completo	97,61	130,60	29,12	72,30	110,55	32,81
TOTAL	98,76	145,94	39,81	72,30	117,43	36,49

PROMEDIO ANUAL de contratos por clasificación profesional y por tipo de contrato	2024				2025				
	ED	MI	PO	ED	MI	PO	ED	MI	PO
Fijo o indefinido	19,99	59,61	200,31	16,41	58,57	148,12			
Temporales	0,00	0,00	4,61	0	0	3,12			
TOTAL	19,99	59,61	204,92	16,41	58,57	151,24			

PROMEDIO ANUAL de contratos por clasificación	2024			2025		
	ED	MI	PO	ED	MI	PO

profesional y por tipo de jornada						
A tiempo parcial	0,00	1,00	26,18	0	1,08	9,47
A tiempo completo	19,99	58,61	178,73	16,41	57,49	141,77
TOTAL	19,99	59,61	204,92	16,41	58,57	151,24

Número de despidos por EDAD	2024	2025
Hasta 30 años	11	7
Entre 30-50	28	22
Más de 50 años	6	7
TOTAL	45	36

Número de despidos por CATEGORIA PROFESIONAL	2024	2025
Equipo directivo	4	1
Mandos Intermedios y técnicos cualificados	10	17
Profesionales de oficina y personal de apoyo/ Personal administrativo	31	18
TOTAL	45	36

Número de despidos por GENERO	2024	2025
Mujer	19	19
Hombre	26	17
TOTAL	45	36

6.2. 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.

Por otra parte, se ha mantenido durante el año las sesiones de Wake Up Talks - sesiones de formación semanales para toda la compañía sobre diversos temas de interés.

Número de horas de formación por CATEGORÍA PROFESIONAL	2024 (horas)	2025 (horas)
Equipo directivo	319	400
Mandos Intermedios y técnicos cualificados	373	254
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	405	101
TOTAL	1097	755

6.3. 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.

En cuanto a la estadística de siniestralidad laboral 2025 de MIO Group, al igual que en 2024 y 2023, no se han presentado enfermedades profesionales, ni accidentes laborales de ninguna índole.

Los datos de siniestralidad en el 2025 y 2024 y 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.

6.4. 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.

El 100% del personal en España está acogido a convenio colectivo.⁷

⁷ En Colombia, Portugal y México no existe la figura de convenio colectivo.

6.5. 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 3.2. 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.

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.
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.

Respecto a la integración y la accesibilidad universal, durante 2024 contamos con dos personas con discapacidad, mientras que en 2025, durante los primeros meses del año, contamos en plantilla con una persona con discapacidad. En cualquier caso, dispusimos de las medidas de adaptación necesarias para facilitar el acceso.

6.6. 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. Desde el 2025 está aplicada ya la reducción de jornada a 37,5h.

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.

En cuanto a la distribución de la plantilla por género, durante 2025 hemos mantenido el cierto equilibrio entre mujeres y hombres:

Total empleados por GENERO	2024	2025
Mujer	138	107
Hombre	125	87
TOTAL	263	194

Total empleados (PORCENTAJE) por GENERO	2024	2025
Mujer	52,47%	55,15%
Hombre	47,53%	44,85%
TOTAL	100%	100%

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN
ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO	El resto del personal tiene un horario de 9:00-18:00 horas (lunes-jueves) y 9:00-15:00 (viernes) con flexibilidad de entrada y salida.
REDUCCIÓN DE JORNADA	Jornada laboral de 37,5h.
TELETRABAJO	Todo el personal cuenta con 5 días de teletrabajo al mes, y 10 días en los meses de julio, agosto y diciembre. No obstante, si un colaborador requirir ampliar estos plazos, puede hacerlo, siempre consensuado con el manager y el equipo.

Durante 2025 se reportaron 1.056 horas de absentismo. Durante 2024 se reportaron 3.264 horas de absentismo.

6.7. 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.

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.

Remuneraciones medias

Remuneración media por GÉNERO		2024	2025
Mujer		30.446,41 €	34.411,80 €
Hombre		42.809,78 €	50.527,77 €

Remuneración media por EDAD		2024	2025
Hasta 30 años		25.378,75 €	25.774,79 €
Entre 30-50		41.228,48 €	48.659,15 €
Más de 50 años		47.680,48 €	53.829,82 €

Remuneración media por CATEGORÍA PROFESIONAL		2024	2025
Equipo directivo		123.086,60 €	168.491,80 €
Mandos intermedios y técnicos cualificados		48.552,17 €	48.762,70 €
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo		26.623,09 €	29.104,71 €

Remuneración media de CONSEJEROS y ALTA DIRECCIÓN por género		2024	2025
Hombre		20.000,00 €	18.333,36 €
Mujer		24.999,96 €	24.999,96 €

Brecha salarial

Las brechas en las categorías de equipo directivo no representan la realidad ya que los principales puestos de liderazgo (Presidente y vicepresidente) son ocupados por hombres, estos salarios elevados

aumentan el sueldo promedio masculino, ampliando artificialmente la brecha salarial de género.

Brecha salarial	2024	2025
Equipo directivo	35%	30%
Mandos intermedios y técnicos cualificados	12%	21%
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	8%	10%

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 cumplan 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.

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



16.000 seguidores

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

REDES INSTITUCIONALES



926 seguidores

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

REDES INSTITUCIONALES



245 seguidores

https://twitter.com/somosMIO_Group

REDES INSTITUCIONALES



284 suscriptores

https://www.youtube.com/@MIO_Group

EB INSTITUCIONAL

WEB



<https://www.miogroup.com>

WEB POR MARCA/ EMPRESA



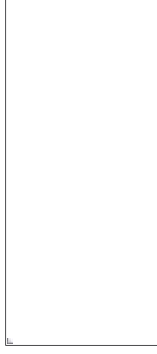
<https://superreal.io/es/home>



<https://www.datarmony.com>



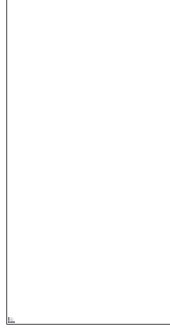
<https://zond.tv/>



<https://voila.es/>



<https://hmg.eu/>



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

WEB POR MARCA/ EMPRESA



<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 unificar 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.

Asociación Española de la Economía Digital (Adigital)



Es una organización formada por más de 550 empresas de sectores clave de la economía digital unidas por un objetivo común: Crear en España y en Europa un entorno óptimo para el desarrollo y el crecimiento de la economía digital, que permita alcanzar una sociedad más abierta, competitiva y sostenible, con especial atención a la ética digital.

8.2. 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, 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..1 Contratación y gestión

Respecto a las medidas para la integración de criterios de sostenibilidad en los procesos de compras, no contamos con ninguna política al respecto, y aún no se realizan auditorías a proveedores. 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.

8.2 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.

8.3 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).

9 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

Wannase: 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

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

Spoon: 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.

Twync: Creada en 2011 fue pionera como una de las mayores comunidades de dinamizadores de contenido de habla hispana, dedicada a la generación y ampliación 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.

9.1. 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.

9.2. 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.

10 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.

Beneficios obtenidos, impuestos pagados sobre beneficios y subvenciones recibidas (€)

	2024			
	Beneficios antes de impuestos	Impuestos sobre beneficios pagados	Subvenciones	Donaciones
España	-3.686.784,61	-326.677,19	8.143,36	-
Estados Unidos	211.292,06	-57.862,07	-	-
Colombia	-601.996,66	-	-	-
México	-495.804,60	-	-	-
Portugal	-518.935,78	-11.548,67	-	-
Total	-5.092.229,59	-396.087,93	8.143,36	-

	2025			
	Beneficios antes de impuestos	Impuestos sobre beneficios pagados	Subvenciones	Donaciones
España	1.825.583,62	-367.160,83	-	2.600,00
Estados Unidos	24.131,24	-3.808,27	-	-
Colombia	-71.211,20	-	-	-
México	-280.926,36	-	-	-
Portugal	-16.807,93	-3.626,05	-	-
Total	1.480.769,37	-374.595,15	0,00	2.600,00

11 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 2.8 Compromiso con la sostenibilidad
44.6a	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-22	2.5 Estructura, estrategias y evolución que afectan la evolución de la empresa

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
			2.8 Compromiso con la sostenibilidad
	Análisis grupos de interés: identificación y canales de comunicación	GRI 2-12, 2-14, 2-15, 2-29	2.9 Relación con grupos de interés
	Estudio de materialidad: metodología y aspectos materiales	GRI 3-3	2.10 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. Situaciones de emergencia ambiental

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
Contaminación			
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 luminica, olores, vibraciones, partículas, NOx, SOx, CO, COV, etc.)	GRI 3-3, 305-5	5.1 Prevención y control ambiental 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 Gestión de residuos
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. Uso sostenible de los recursos
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. Uso sostenible de los recursos
44.6 -I-	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	
44.6 -I-	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3	5.5. Uso sostenible de los recursos
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	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	

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
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
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	6.1 Perfil del empleo

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
44.6 -II-	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	6.1 Perfil del empleo
44.6 -II-	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 2-19	6.7 Remuneración y beneficios
44.6 -II-	Brecha salarial: la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2	6.7 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	6.7 Remuneración y beneficios
44.6 -II-	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 2-23, 2-24	6.6 Organización del trabajo y conciliación
44.6 -II-	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	6.5 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	6.6 Organización del trabajo y conciliación
44.6 -II-	Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 2-23, 2-24	6.6 Organización del trabajo y conciliación
44.6 -II-	Número de horas de absentismo	GRI 3-3	6.6 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, 403-1	6.3 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	6.3 Salud y seguridad laboral
Relaciones sociales			

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
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	6.4 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	
Formación			
44.6 -II-	Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3, 2-23, 2-24, 404-2	
44.6 -II-	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	6.2 Formación y desarrollo profesional
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 6.5 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 6.5 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 6.5 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 6.5 Igualdad, diversidad e inclusión
Respeto a los derechos humanos			

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
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	3. Gobierno corporativo 6. Desempeño de nuestras personas 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	
Lucha contra la corrupción y el soborno			

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
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 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, 2-26, 3-3	
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 Gobierno corporativo
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	3.4. Gestión del sistema de compliance
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

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
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	3.4. Gestión del sistema de compliance
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	
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	8.2. Nuestros proveedores
44.6 -V-	Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de estas.	GRI 308-2, GRI 414-1	
Consumidores			
44.6 -V-	Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3, 416-1	9 Nuestros clientes
44.6 -V-	Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-26, 2-27, 418-1	9 Nuestros clientes
Información fiscal			
44.6 -V-	Los beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	10. Información fiscal
44.6 -V-	Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	GRI 207-4	

ARTÍCULO LEY 11/2018	INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN CON INDICADORES GRI	APARTADO EINF
44.6 -V-	Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	

DocuSigned by:



2A4A3D613A6E4E0...