

Gartner®

Declaración de Información No Financiera de Gartner España, S.L.



De conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, de Información No Financiera y Diversidad, el Consejo de Administración de Gartner España S.L.U y sus Sociedades Dependientes emite esta Declaración de Información No Financiera (EINF) para el año 2024 como documento independiente del Informe de Gestión consolidado que se presenta con las cuentas anuales consolidadas. El alcance de la información contenida en este informe pertenece a Gartner, Inc. (en adelante, Gartner) y Gartner España S.L.U y sus Sociedades Dependientes (en adelante, la Empresa), cuando se indique. Este informe es público y puede consultarse en la página de Responsabilidad corporativa de gartner.com.

Gartner ha analizado la importancia de los requisitos de la Ley 11/2018 teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés. Como se muestra en el Anexo I, “Índice del contenido requerido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, el EINF se preparó siguiendo las Normas de la Iniciativa Global de Información (Global Reporting Initiative, GRI) seleccionadas, para aquellos requisitos considerados importantes para el negocio: Todas las cuestiones importantes en virtud de las Normas GRI no enumeradas en este informe no se consideran importantes, ya que Gartner es una empresa de servicios profesionales que confía en el conocimiento de nuestros empleados para atender a una variedad de clientes. No fabricamos un producto físico.

Bases para la formulación de la Declaración de Información No Financiera.

Evaluación de la importancia y el compromiso de las partes interesadas

Durante todo el año, Gartner participa de forma continuada con una amplia gama de partes interesadas internas y externas.

Entre estas partes se incluyen: nuestros empleados; clientes; inversores; proveedores; organizaciones sin ánimo de lucro; empresas homólogas; agencias de calificación medioambiental, social y de gobierno corporativo (ESG) y otras. A través de interacciones continuas como estas, podemos obtener y proporcionar información sobre problemas críticos, oportunidades emergentes y riesgos potenciales.

Nuestra última evaluación de materialidad se llevó a cabo mediante una encuesta y ejercicios de validación con asociados y líderes. Para realizar la evaluación, nos basamos en la Norma de Servicios Profesionales y Comerciales del Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB) y en las Normas de la Iniciativa Global de Informes (GRI).

A través de la evaluación, los principales temas materiales incluidos en la encuesta se priorizaron de la siguiente manera:

Nivel 1

- Compromiso, retención y avance de los asociados
- Ética e integridad empresarial
- Resiliencia empresarial
- Nuestra cultura
- Independencia y objetividad de la investigación de Gartner
- Atracción de talento

Nivel 2

- Compensación y beneficios para asociados
- Privacidad de los datos y seguridad de la información
- Sostenibilidad medioambiental

- Innovación
- Aprendizaje y desarrollo
- Calidad del producto, servicio y entrega

Nivel 3

- Bienestar, salud y seguridad de los asociados
- Impacto en la comunidad
- Impacto económico en las partes interesadas
- Impacto social/de sostenibilidad de los productos/servicios

Acerca de Gartner¹

Gartner proporciona información práctica y objetiva que impulsa decisiones más inteligentes y un rendimiento más sólido en las prioridades críticas de la misión de una organización.

Somos un asesor de confianza y un recurso objetivo para cerca de 14.000 empresas en aproximadamente 90 países y territorios, en todas las funciones principales, en todos los sectores y tamaños de empresa.

Gartner ofrece sus productos y servicios a nivel mundial a través de tres segmentos de negocio: Investigación, Conferencias y Consultoría, conforme a lo descrito a continuación:

La investigación dota a los ejecutivos y a sus equipos de todas las funciones y en todos los sectores con información, orientación y herramientas prácticas y objetivas. Nuestros experimentados expertos ofrecen todo este valor informado mediante una combinación de investigación basada en datos y obtenida por profesionales para ayudar a nuestros clientes a abordar sus prioridades fundamentales.

Conferencias ofrece a los ejecutivos y equipos de una organización la oportunidad de aprender, compartir y establecer contactos. Desde nuestra serie de Gartner Symposium/Xpo hasta conferencias líderes en el sector centradas en roles y temas empresariales específicos, pasando por sesiones dirigidas por pares, nuestras ofertas permiten a los asistentes experimentar lo mejor de la información y orientación de Gartner.

Consultoría sirve a ejecutivos sénior que lideran iniciativas estratégicas impulsadas por la tecnología aprovechando el poder de la información objetiva y procesable de Gartner. A través de análisis personalizados y asistencia en el terreno, habilitamos inversiones en tecnología optimizada y un rendimiento más sólido en las prioridades críticas de nuestros clientes.

Nuestro enfoque hacia la responsabilidad corporativa

Nuestro objetivo de responsabilidad corporativa es contribuir a un mundo más sostenible para que todas las partes interesadas, incluidos los asociados, clientes, accionistas y comunidades, prosperen hoy y en el futuro.

Nuestras áreas de enfoque de responsabilidad corporativa son:

Empleados: Construir una cultura que atraiga a los mejores talentos y permita que todos los empleados prosperen.

¹ Los puntos de datos de esta sección están vinculados al Formulario 10-K de Gartner para el año fiscal finalizado el 31 de diciembre de 2024 y/o a los puntos de datos corporativos al Q1 de 2025.

Comunidades: Empoderar a las organizaciones comunitarias para acelerar el cambio positivo a través de donaciones y voluntariado.

Sostenibilidad: Promover la administración ambiental a través de nuestra estrategia de cero emisiones netas y liderazgo intelectual.

Clientes: Habilitar que nuestros clientes tengan éxito en sus prioridades fundamentales y tengan un impacto positivo en el mundo.

Gobernanza: Mantener un gobierno corporativo sólido y mantener constantemente los más altos niveles de integridad en nuestras prácticas comerciales.

Sostenibilidad medioambiental

Gartner hace todo lo posible por reducir su huella medioambiental y abordar de forma proactiva los impactos, riesgos y oportunidades que presenta el cambio climático. Los pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad son el desarrollo y mantenimiento de prácticas sólidas de contabilidad del carbono, la integración de la sostenibilidad en nuestras operaciones empresariales y la implicación de los empleados en materia de sostenibilidad. Gartner realiza periódicamente una evaluación de los riesgos del cambio climático. Los resultados globales de la evaluación de riesgos del cambio climático de Gartner indican que el riesgo de cambio climático es relevante pero bajo. Hemos establecido procesos de mitigación que incluyen la contratación de seguros para cubrir los costes derivados de determinados problemas relacionados con el clima y el establecimiento de redundancia en los centros de datos para garantizar el acceso a los activos clave de Gartner.

Gestión social y de personal para la empresa

Datos de empleo

Distribución de empleados por país	2024
España	1030
Portugal	12
Arabia Saudí	62
Total	1104

Distribución por género en 2024	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	480	613	1093
Indefinido parcial	9	1	10
Temporal	0	1	1
Temporal parcial	0	0	0
Total de fin de año fiscal	489	615	1104

Indefinido	437,40	567,68	1005,08
Indefinido parcial	9,17	2,02	11,19
Temporal		0,27	0,27
Temporal parcial	0,00	0,00	0,00
Promedio anual total	446,57	569,98	1016,55
Número de despidos	23	36	59

Distribución por edad en 2024	<30	30-50	>50	Total
Indefinido	349	683	61	1093
Indefinido parcial	0	10	0	10
Temporal	0	1	0	1
Temporal parcial	0	0	0	0
Total de fin de año fiscal	349	694	61	1104
Indefinido	286,17	661,76	57,16	1005,08
Indefinido parcial	0,48	10,71		11,19
Temporal		0,27		0,27
Temporal parcial	0,00	0,00	0,00	0,00
Promedio anual total	286,65	672,74	57,16	1016,55
Número de despidos	7	51	1	59

Distribución en 2024 por categoría profesional	Indefinido	Indefinido Parcial	Temporal	Temporal Parcial	Grand Total
Director asociado	7	0	0	0	7
Profesional asociado	185	1	0	0	186
Director	30	0	0	0	30
Vicepresidente del Grupo	1	0	0	0	1
Director	65	0	1	0	66
Director IC	1	0	0	0	1
Vicepresidente ejecutivo	3	0	0	0	3
Profesional	518	5	0	0	523
Vicepresidente regional	5	0	0	0	5
Director de ventas	14	1	0	0	15
Director	21	1	0	0	22
Director	16	0	0	0	16
Profesional Senior	175	2	0	0	177

Team Leader	27	0	0	0	27
Vicepresidente	25	0	0	0	25
Total de fin de año fiscal	1093	10	1	0	1104

Distribución en 2024 por categoría profesional	Indefinido	Indefinido Parcial	Temporal	Temporal Parcial	Total global
Director asociado	6,33				6,33
Profesional asociado	158,82	1,31			160,13
Director	27,57				27,57
Vicepresidente del Grupo	1,00				1,00
Director	63,46		0,27		63,73
Director IC	1,46				1,46
Vicepresidente ejecutivo	3,08	0,67			3,75
Profesional	467,62	5,47			473,10
Vicepresidente regional	4,33				4,33
Director de ventas	14,67	0,90			15,56
Director	20,90	0,50			21,40
Director	16,13				16,13
Profesional Senior	167,77	2,35			170,11
Jefe de equipo	26,61				26,61
Vicepresidente	25,32				25,32
Promedio anual total	1005,08	11,19	0,27	0,00	1016,55

Despidos por nivel directivo:

Nivel directivo	Despidos del año fiscal 2024
Profesional asociado	13
Director	1
Director	3
Vicepresidente ejecutivo	1

Profesional	28
Profesional Senior	9
Jefe de equipo	3
Vicepresidente	1
Total general	59

Datos de remuneración

Explicación de los resultados de la brecha salarial entre hombres y mujeres

Aunque no existe brecha de género según la normativa local y lo establecido en nuestro plan de igualdad de género, a continuación se ofrece una explicación objetiva de los resultados obtenidos en relación con la brecha salarial entre hombres y mujeres. Una brecha salarial negativa indica que la remuneración media de las mujeres es superior a la de los hombres. Por el contrario, una diferencia salarial positiva significa que la remuneración media de los hombres es superior a la de las mujeres.

Nota metodológica

La brecha salarial entre hombres y mujeres se ha calculado utilizando la siguiente fórmula, que suele aplicarse en este tipo de análisis:

$$\frac{\text{Remuneración media de hombres} - \text{Remuneración media de mujeres}}{\text{Remuneración media de hombres}}$$
Esta fórmula expresa la diferencia salarial como proporción de la remuneración media de los hombres.

Con respecto a la brecha salarial entre hombres y mujeres y su interpretación, un valor negativo significa que la brecha favorece a las mujeres, lo que indica que, en cuanto al promedio, su remuneración en la categoría dada supera a la de sus homólogos masculinos. Por el contrario, un valor positivo denota una brecha que favorece a los hombres.

Remuneración media*	Año 2023 (€)	Año 2024 (€)**	Variación del periodo (%)
Mujeres	65,158.33	65,024.98	-0.20%
Hombres	86,002.10	85,389.79	-0.71%

*Referencia del tipo de cambio SAR-EUR: 4.0577

** Como consecuencia de un cambio en la metodología aplicada para calcular la remuneración media, los resultados de 2023 y 2024 no son directamente comparables o equivalentes. Es importante destacar que, mientras que en 2023 la remuneración comunicada se basaba en los importes totales devengados sin anualización, la comunicación de 2024 aplica una metodología revisada, según la cual la remuneración media se calcula sobre la base del salario bruto teórico más la remuneración variable teórica.

Remuneración media	Año 2023 (€)	Año 2024 (€)**	Variación del periodo (%)
<30	43,911.93	46,683.95	6.31%
30-50	86,406.39	85,952.66	-0.53%
>50	142,013.11	140,176.02	-1.29%

*Referencia del tipo de cambio SAR-EUR: 4.0577

** Como consecuencia de un cambio en la metodología aplicada para calcular la remuneración media, los resultados de 2023 y 2024 no son directamente comparables o equivalentes. Es importante destacar que, mientras que en 2023 la remuneración comunicada se basaba en los importes totales devengados sin anualización, la comunicación de 2024 aplica una metodología revisada, según la cual la remuneración media se calcula sobre la base del salario bruto teórico más la remuneración variable teórica.

	2023			2024**		
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Profesional asociado	33,035	32,801	-1%	30,505	30,225	-1%
Profesional	62,719	73,835	15%	56,966	72,195	21%
Profesional senior	91,465	88,806	-3%	108,441	89,860	-21%
Jefe de equipo	74,661	91,985	19%	61,075	81,710	25%
Director IC***	-	-	-	-	-	-
Director	100,656	96,447	-4%	95,091	96,636	2%
Director de ventas	342,776	282,198	-21%	291,771	293,063	0%
Director	89,439	129,350	31%	122,068	104,831	-16%
Director asociado	89,436	91,298	2%	107,765	83,469	-29%
Director	102,992	114,767	10%	89,972	117,086	23%
Director	128,801	183,956	30%	152,872	184,490	17%
Vicepresidente	177,198	191,967	8%	189,767	181,477	-5%
Vicepresidente regional		369,421			292,446	
Vicepresidente ejecutivo	337,449	239,939	-41%	290,638	192,335	-51%
Vicepresidente del Grupo***	-	-	-	-	-	-

*Referencia del tipo de cambio SAR-EUR: 4.0577

** Como consecuencia de un cambio en la metodología aplicada para calcular la remuneración media, los resultados de 2023 y 2024 no son directamente comparables o equivalentes. Es importante destacar que, mientras que en 2023 la remuneración comunicada se basaba en los importes totales devengados sin

anualización, la comunicación de 2024 aplica una metodología revisada, según la cual la remuneración media se calcula sobre la base del salario bruto teórico más la remuneración variable teórica.
*** Información no mostrada debido a que la muestra de población es pequeña por motivos de confidencialidad y privacidad de los datos.

Las categorías profesionales se establecen utilizando el sistema The Towers Watson Global Grading System (GGS). Este sistema es una metodología estructurada de evaluación de puestos que se utiliza para valorar y comparar funciones dentro de una organización. Evalúa los puestos en función de cuatro factores clave: conocimientos (necesarios para la función), resolución de problemas (complejidad e independencia de pensamiento), responsabilidad (impacto y toma de decisiones) y condiciones de trabajo (en su caso). A cada factor se le asigna una puntuación numérica que, en conjunto, determina la categoría del puesto.

Esta gradación permite una clasificación coherente de los puestos de trabajo, respalda estructuras salariales equitativas y facilita la comparación con datos de mercado externos. Se utiliza ampliamente para garantizar la transparencia y la alineación de los marcos de retribución y carrera profesional en todas las organizaciones globales.

El órgano de administración está formado por dos (2) mujeres y un (1) hombre. No reciben remuneración por llevar a cabo las funciones de los administradores.

Número de empleados con discapacidades

Un empleado con un certificado de discapacidad reconocido. Gartner cumple con la normativa de medidas excepcionales en asociación con la Fundación Adecco, con aportaciones anuales equivalentes a las cantidades exigidas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Cumplimiento de igualdad de género

Gartner cumple las normativas españolas con un Plan de Igualdad de Género negociado con los principales sindicatos y registrado en el sitio web del Ministerio de Trabajo (Regcon), válido hasta 2027.

Absentismo debido a datos de baja por enfermedad

Género	Suma de ausencias de 2024 (horas)
Mujer	33.520
Hombre	20.928
Total general	54.448

Indicadores de tasa de accidentes	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia	0	0
Índice de gravedad**	0	0
N.o de accidentes con baja por enfermedad (sin incluir itinerancia)	0	0
N.o de enfermedades ocupacionales detectadas	0	0
N.o de muertes resultantes de accidentes laborales o enfermedades laborales	0	0

(*) (Índice de frecuencia = (Número de accidentes con baja × 1.000.000) / Número total de horas trabajadas)

(**) (Índice de gravedad = (Número de jornadas perdidas × 1.000) / Número total de horas trabajadas)

Datos de convenio colectivo

País	% de empleados cubiertos por convenio colectivo
España	100%
Portugal	100%
Arabia Saudí	0%

* Tanto la normativa aplicable como los convenios colectivos en cada país incorporan disposiciones relativas a la salud y seguridad en el trabajo.

Datos de formación

Los datos que se comunican son los datos de finalización y horas de formación obtenidos a través de la funcionalidad de notificación del sistema de gestión del aprendizaje (Learning Management System, LMS), en el que se imparte la formación. Los datos se han filtrado por ubicación e intervalo de fechas para obtener datos específicos de esta población.

Durante 2024, los empleados de la Empresa completaron más de 21.000 formaciones. Esto equivale a un promedio de aproximadamente 19 formaciones por asociado dentro de la Empresa. En promedio, cada empleado completó aproximadamente 14 horas de formación, aunque esta cifra no cuenta las horas reales de formación completadas. Gartner tiene un ecosistema de aprendizaje descentralizado donde los equipos de aprendizaje dentro de las unidades de negocio gestionan su propia programación. El LMS de Gartner no puede hacer que las horas de formación sean un campo obligatorio en la plataforma. Aunque animamos a todos nuestros equipos de formación a que introduzcan horas de formación para sus contenidos, ellos no están obligados a introducir e informar sobre esos parámetros. Por lo tanto, los datos sobre horas de formación facilitados por el LMS subestima las horas reales de aprendizaje.

La formación completada por los empleados es una combinación de formación obligatoria asignada y formación opcional autodidacta.formación dirigida. De las 21.436 formaciones completadas en 2024, 10.402, es decir, el 49%, se asignaron a los alumnos. Los alumnos solicitaron el resto, 11.034 (51%), de las formaciones realizadas. A continuación, se muestra un desglose de los cursos completados y horas de formación por categoría profesional:

Categoría	Finalizaciones	Horas
Director asociado	49	30
Profesional asociado	4317	1683
Director	306	2103
Vicepresidente del Grupo	4	1
Director	957	552
Director IC	10	8
Vicepresidente ejecutivo	27	10
Profesional	12279	5339
Vicepresidente regional	46	17
Director de ventas	252	97
Director Senior	276	256
Gerente Senior	150	89
Profesional Senior	2005	4770
Jefe de equipo	464	281
Vicepresidente	209	53
Total General	21351	15289

Derechos humanos

En 2024, la Línea de ayuda sobre ética de Gartner recibió una acusación de discriminación y acoso para la Empresa. El asunto, que solo se corroboró parcialmente, se investigó y resolvió.

En la diligencia debida de nuestros proveedores realizada en el transcurso de 2024, Gartner no tuvo conocimiento de ninguna actividad que nos involucrara a nosotros o a nuestra cadena de suministro que pudiera dar lugar a inquietudes en relación con violaciones de los derechos humanos.

Gartner está comprometida con los derechos humanos en el lugar de trabajo y tiene tolerancia cero con la esclavitud moderna y la trata de personas en nuestras cadenas de suministro o en cualquier parte de nuestro negocio. Mantenemos una Política de Derechos Humanos, que se aplica a todos los Asociados de Gartner, a aquellos que hacen negocios con Gartner o para Gartner, y a otras personas que pueden actuar en nombre de Gartner. También se aplica a todas las ubicaciones de oficinas de Gartner y a cualquier lugar donde se lleve a cabo el negocio de Gartner.

Gartner proporciona a todas las partes interesadas internas y externas un método para informar sobre posibles conductas indebidas o inquietudes, incluidos los problemas de derechos humanos. Los asociados pueden plantear sus inquietudes a su gerente, socio de RR. HH. o al Departamento Jurídico y de Cumplimiento. Además, las posibles conductas indebidas o inquietudes pueden enviarse las 24 horas del día, los 7 días de la semana, por teléfono o a través de la web de forma anónima y en el idioma local a través de nuestra [Línea de ayuda sobre ética de Gartner de terceros](#).

Como organización de servicios profesionales, tenemos un menor riesgo de abuso de los derechos humanos en nuestra organización y cadena de suministro.

[Consulte el Informe de Responsabilidad Corporativa de Gartner de 2024](#) para obtener más información sobre nuestras prácticas de Ética y Cumplimiento y Adquisición Responsable.

Sociedad

Información fiscal

EUR Beneficios por país antes de impuestos	2024	2023
España	3.735.403,82	10.762.497,77
Portugal	371.766,29	328.613,35
Arabia Saudí	2.159.869,15	1.423.534,97
Total	6.267.039,26	12.514.646,09

EUR Impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	2024	2023
España	1.163.453,35	1.408.047,69
Portugal	63.100,73	247.938,79
Arabia Saudí	373.673,49	578.597,85
Total	1.600.227,57	2.234.584,33

Las subvenciones públicas recibidas no son aplicables ya que no se recibieron ni se otorgaron subvenciones públicas a la Empresa.

ANEXO I. Índice del contenido requerido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del Informe de Responsabilidad Corporativa de Gartner España S.L	Criterios de reporting GRI seleccionados (última versión si no se especifica lo contrario)	Página del Informe de Responsabilidad Corporativa de 2024
Información general				
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura.	Material	3-4	GRI 2-6 (2021)	3-4, 88, 97
Mercados en los que opera	Material	-	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021)	3-4, 97
Objetivos y estrategias de la organización	Material	-	GRI 2-1 (2021)	3-4, 97
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución futura	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	3, 97
Marco de reporting utilizado	Material	2	GRI 1 (2021)	-
Cuestiones medioambientales				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	46-49
Información general detallada				
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad.	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	46-49
Procedimientos de evaluación o certificación medioambiental	Material	-	GRI 3-3 en relación con las	54, 58

			políticas y compromisos	
Recursos dedicados a la prevención de los riesgos medioambientales	Material	4	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	-
Aplicación del principio de precaución	Material	-	GRI 2-23 (2021)	46-49
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos medioambientales	Material	4	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	-

Contaminación

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente al medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	No Material			
---	-------------	--	--	--

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	No Material			
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No Material			

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	No Material			
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No Material			
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	-	GRI 302-1	96
Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	Material	-	GRI 3-3 en relación con las	55, 57-58

			políticas y compromisos	
Uso de energías renovables	Material	-	GRI 302-1	55
Cambio climático				
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	Material	-	GRI 305-1 GRI 305-2	51–53
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	50, 57-58
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	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	50, 96
Protección de la biodiversidad				
Medidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No Material			
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No Material			
Cuestiones sociales y relativas al personal				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	10-17
Empleo				
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	4-6	GRI 405-1 en relación con los empleados por categoría, género y edad	-

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4-6	GRI 2-7 en relación con los empleados por contrato de trabajo y tipo, y género	-
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4-7	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	-
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	7-9	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	-
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	7-9	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	-
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	9	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	-
Aplicación de políticas de desconexión laboral	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	15-16
Número de empleados con discapacidad	Material	9	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	-
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	15-16

Número de horas de absentismo	Material	9	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	-
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	15-16, 33-35
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	36-37
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	10	GRI 403-9 sobre el número y la tasa de lesiones relacionadas con el trabajo GRI 403-10 sobre los casos de enfermedades profesionales y problemas de salud relacionados con el trabajo	-
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	15-17, 30
Mecanismos y procedimientos establecidos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa, en términos de información, consulta y participación	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	15-17, 30
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	10	GRI 2-30 (2021)	-

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	10	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	-
---	----------	----	---	---

Formación

Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	10	GRI 404-2	26-30
---	----------	----	-----------	-------

Número de horas de formación por categoría profesional	Material	10-11	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos GRI 404-1 en relación al número total de horas de formación por categoría profesional	-
--	----------	-------	--	---

Accesibilidad Universal

Integración y accesibilidad universalde las personas con discapacidad	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	69-71
---	----------	---	---	-------

Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	25, 32, 34-35
---	----------	---	---	---------------

Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	9, 11	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	-
--	----------	-------	---	---

Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, gestión de la diversidad	Material	-	GRI 3-3 en relación con las	10-11, 85
---	----------	---	-----------------------------	-----------

			políticas y compromisos	
Respeto de los derechos humanos				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.	Material	11	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	74-76, 84-85, 91
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	-	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)	84-85
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	11	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos GRI 406-1 (2021)	-
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	84-85
Lucha contra la corrupción y el soborno				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	74-76

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)	76-79
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)	76-79
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	-	GRI 2-28 (2021)	39-44, 60-62

Información sobre la Sociedad

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	39-44, 60-62
--	----------	---	---	--------------

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	39-44, 60-62
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	39-44, 60-62
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	-	GRI 2-29 (2021)	39-44, 60-62
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	-	GRI 3-3 en relación con las	39-44, 60-62

			políticas y compromisos	
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	54, 84-86
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y medioambiental	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	54, 84-86
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	-	GRI 3-3 en relación con las políticas y compromisos	84
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	No Material			
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	No Material			
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país	Material	12	GRI 207-4 con respecto al beneficio antes de impuestos por jurisdicción fiscal	-
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	12	GRI 207-4 con respecto al beneficio antes de impuestos por jurisdicción fiscal	-
Las subvenciones públicas recibidas	Material	12	GRI 201-4 con respecto a las subvenciones gubernamentales	-

Firmas

Nombre	Cargo	Firma	Fecha
Paola Farina	MVP, Assistant Controller	Paola Farina	31 de Marzo de 2025