

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022

FADIPE INVERSIONES, S.L.

Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Índice

1. ACERCA DE ESTE CAPÍTULO	4
2. CARTA DE NUESTRO PRESIDENTE EJECUTIVO	5
3. MODELO DE NEGOCIO	6
3.1. QUIÉNES SOMOS DESDE HACE MÁS DE 30 AÑOS	6
3.2. QUÉ SERVICIOS OFRECEMOS	7
3.3. PARA QUÉ SECTORES TRABAJAMOS	8
3.4. VALORES CORPORATIVOS	9
3.5. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	10
3.6. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA	11
3.6.1. GRUPO DIUSFRAMI EN ESPAÑA	11
3.6.2. GRUPO DIUSFRAMI EN EL MUNDO	12
3.6.3. ORGANIGRAMA DE LA MATRIZ DIUSFRAMI S.A.U.	13
3.7. FACTORES Y TENDENCIAS QUE AFECTAN A LA EVOLUCIÓN FUTURA	14
3.8. RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS	15
4. GESTIÓN ASPECTOS NO FINANCIEROS	16
4.1. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	17
4.1.1. APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA	17
4.1.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE POSIBLES ABUSOS COMETIDOS	17
4.1.3. CANAL DE DENUNCIAS	18
4.1.4. PROMOCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE LA OIT	18
4.2. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	19
4.2.1. ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO	19
4.3. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL	19
4.3.1. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA PLANTILLA (UBICACIÓN, EVOLUCIÓN)	20
4.3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	27
4.3.3. IGUALDAD Y ACCESIBILIDAD	27
4.3.4. SALUD Y SEGURIDAD	29
4.3.5. RELACIONES SOCIALES:	31
4.3.6. FORMACIÓN	32
4.4. CUESTIONES AMBIENTALES	33
4.4.1. GESTIÓN AMBIENTAL	33
4.4.2. CONCIENCIA MEDIOAMBIENTAL	34

4.4.3.	CONSUMO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS	35
4.4.4.	CONSUMO DE AGUA, ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLE	37
4.4.5.	EMISIÓN DE GASES EFECTO INVERNADERO	37
4.5.	COMPROMISO SOCIAL.....	38
4.5.1.	COMPROMISOS DE LAS EMPRESAS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	38
4.5.2.	GESTIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS CLIENTES	38
4.5.3.	GESTIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES	39
4.5.4.	INFORMACIÓN FISCAL	40
5.	<u>ÍNDICE DE CONTENIDOS.....</u>	<u>41</u>
6.	<u>INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE</u>	<u>46</u>

1. ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

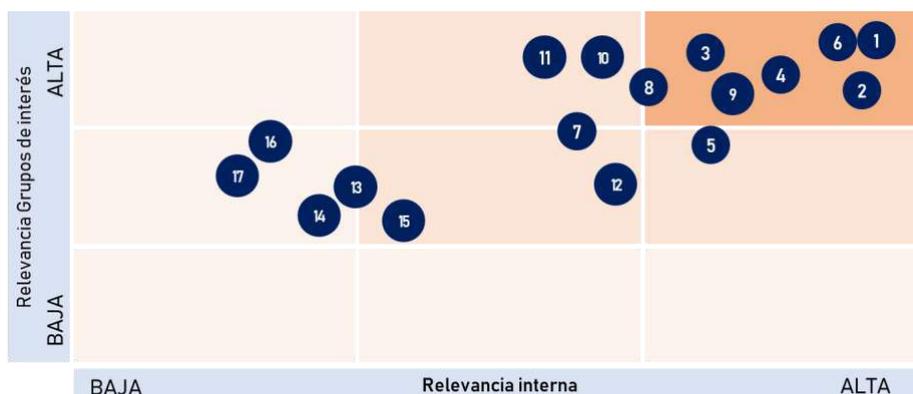
El presente *Estado de Información no financiera* de FADIPE INVERSIONES, S.L. (en adelante Grupo Diusframi) se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de Global Reporting Initiative (Estándares GRI seleccionados).

En este contexto, a través del estado de información no financiera Grupo Diusframi tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo en 2018¹. Este análisis se ha llevado a cabo siguiendo la metodología establecida en la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de GRI Standards.

El resultado de dicho análisis es la matriz de materialidad que prioriza los asuntos más relevantes para la compañía, agrupados en 5 asuntos: Estrategia de negocio, Clientes, Empleados, Medio ambiente, Relación con la sociedad



ESTRATEGIA DE NEGOCIO

- 1. Desempeño económico y rentabilidad
- 2. Modelo de negocio y líneas estratégicas
- 3. Aspectos de buen gobierno, sociales y ambientales
- 4. Innovación productos y servicios
- 5. Internacionalización

CLIENTES

- 6. Calidad en el servicio y satisfacción del cliente
- 7. Seguridad informática y protección de datos
- 8. Transparencia de información y marketing responsable
- 9. Ética empresarial

EMPLEADOS

- 10. Políticas de gestión de personas
- 11. Salud, seguridad y bienestar laboral
- 12. Formación

MEDIO AMBIENTE

- 13. Consumo de recursos
- 14. Emisiones de CO2 y cambio climático
- 15. Residuos generados

RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

- 16. Acción social
- 17. Mecanismos y canales de diálogo con grupos de interés

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

¹ La no actualización del análisis de materialidad en 2022 se debe a que el estudio se realizó para un marco temporal de 5 años, con revisiones anuales de sus objetivos.

2. CARTA DE NUESTRO PRESIDENTE EJECUTIVO



Tengo el placer de presentar el Estado de Información No Financiera de Grupo Diusframi correspondiente al año 2022. Este informe refleja el compromiso riguroso de nuestras empresas en cuestiones relacionadas con los derechos humanos, la lucha contra la corrupción, las prácticas laborales, el medio ambiente y la contribución a la sociedad.

En 2022, Grupo Diusframi ha reafirmado su compromiso con el desarrollo y bienestar de su equipo, así como con la búsqueda constante de nuevas ideas y la mejora continua de nuestros servicios. Queremos resaltar ciertos logros de los que nos sentimos muy satisfechos:

- El crecimiento de nuestra plantilla, alcanzando los 1.013 empleados (un 11,5% más que el año anterior), destacando que más del 95,7% de los empleados tienen contrato indefinido.
- El resultado antes de impuestos, alcanzando un beneficio por encima de los €7,2 Millones, un 35% más respecto al 2021.
- El incremento de nuestra inversión en innovación y desarrollo, que consideramos fundamental para la ejecución de nuestra estrategia empresarial.
- La sólida apuesta de nuestra compañía por la sostenibilidad, renovando nuestro compromiso con el Pacto Mundial, asumiendo como nuestros los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Grupo Diusframi continuará evidenciando diariamente su honestidad, cercanía y dedicación con nuestros clientes y partners, proporcionando tecnología y servicios especializados, vanguardistas y personalizados para satisfacer siempre las necesidades de nuestros clientes.

Juan Carlos Díaz Usero
Presidente ejecutivo

3. MODELO DE NEGOCIO

El modelo comercial de Grupo Diosframi se caracteriza por ofrecer innovación y servicios de valor a la medida de cada cliente, acompañándole durante todo el proceso de negocio y adaptándonos a sus necesidades, tratando de ofrecer siempre la excelencia en el servicio.

Nos dirigimos a diferentes sectores de actividad, con especial foco en el mundo de los medios de pago, ofreciendo servicios integrales de Mantenimiento, Emisión de tarjetas, Desarrollos tecnológicos, Help Desk y BPO.

3.1. QUIÉNES SOMOS DESDE HACE MÁS DE 30 AÑOS

Grupo Diosframi es una compañía española con presencia internacional, líder en el sector de los medios de pago, con más de 30 años de experiencia como proveedora de servicios tecnológicos, de instalación, mantenimiento y reparación para el sector de medios de pago. Somos referentes de calidad e innovación en la prestación de servicios de mantenimiento integral de equipos electrónicos y ofimáticos.

Medios de pago

Somos líderes del mercado en servicios tecnológicos para medios de pago. Trabajamos con todas las Entidades Financieras de España.

Presencia nacional e internacional

Contamos con 21 delegaciones en España y tenemos presencia en Portugal, México y Colombia.

Nuestro equipo

Nuestro capital humano está altamente especializado y cualificado.

Innovación

Tenemos un foco constante en innovar, con el objetivo de que nuestros servicios tengan la mejor calidad y eficiencia para nuestros clientes.

Responsabilidad Social Corporativa

Mantenemos un compromiso responsable con el medio ambiente en todos nuestros procesos. Grupo Diosframi es socio de la Red Española del Pacto Mundial de la ONU.

3.2. QUÉ SERVICIOS OFRECEMOS

Instalación, mantenimiento y reparación

De equipos electrónicos y ofimáticos. Hub Logístico, gestión de garantías y carga de claves PCI.

Soluciones SmartCard

Sistemas de personalización de tarjetas financieras y privadas. Desarrollo de tarjetas inteligentes. Consultoría, Seguridad y Certificaciones oficiales.

Help Desk - Contact Center

Orientados a la generación de valor en las relaciones multicanal de atención al cliente. Tenemos un servicio de alta calidad y disponibilidad, y elevados ratios de atención.

Business Process Outsourcing (BPO)

Externalización de tareas de BackOffice (emisión y adquirencia): Chargebacks, detección y detención del fraude con tarjetas, procesos de conciliación, gestión de embargos ...

Desarrollos tecnológicos

Somos especialistas en integración y desarrollo de soluciones tecnológicas de medios de pago, movilidad y grandes sistemas para diferentes sectores y mercados.

3.3. PARA QUÉ SECTORES TRABAJAMOS

Entidades Financieras

En España trabajamos con todos los Bancos con soluciones relacionadas con los medios de pago. Destacamos por nuestra experiencia, especialización y calidad de nuestros servicios, así como por el buen trabajo de nuestros más de 400 técnicos de campo y 150 agentes Call Center.

Hospitality

Tenemos soluciones tecnológicas adecuadas para medios de pago, instalación y mantenimiento de equipos electrónicos, así como atención presencial y telefónica de calidad.

Transporte - SmartCities

Desarrollamos soluciones de pago para el transporte público y privado, donde virtualizamos la tarjeta de pago (HCE) para que desde una App se pueda realizar de forma sencilla el pago, recarga y acceso al medio de transporte.

Data Analytics

Mediante la infraestructura M2M hemos desarrollado un Panel de Analítica de Datos que recoge la información para el control, seguimiento, gestión de alarmas y KPI's, que optimiza los procesos de toma de decisiones en las empresas.

Retail

Desarrollamos soluciones y Apps para el control del stock, reposición en el lineal, gestión de pedidos online y soluciones de movilidad en el cobro, que agilizan las colas en caja y mejoran la experiencia de cliente

Industria y Energía

A través de nuestra división de Gas Eco Suministros, ofrecemos soluciones de diseño, construcción y mantenimiento de Estaciones de Gas Natural Vehicular (GNV).

3.4. VALORES CORPORATIVOS



VALORES

Integridad demostrada cada día
Cercanía con nuestros clientes,
Compromiso con nuestro equipo humano, accionistas y clientes,
Responsabilidad con la sociedad y con el medio ambiente,
Excelencia en la calidad y nuestros niveles de servicio,
Innovación continua y transversal, que nos haga diferentes.

3.5. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Experiencia de cliente

Ponemos al cliente en el centro de nuestros esfuerzos para alcanzar la excelencia en el servicio. Foco en la experiencia de cliente y su satisfacción.

Marca única

Implantación de la marca GRUPO DIUSFRAMI, que nos permita unificar el mensaje y la oferta global de soluciones y servicios que prestamos a través de todas las empresas del Grupo. Canalizar el mensaje de nuestra cultura empresarial: "Grupo Diusframi: queremos y sabemos ser tu socio de valor".

Digitalización y automatización

Adaptación a los cambios en el sector de los medios de pago. Digitalización, automatización y simplificación de todos nuestros procesos.

Innovación

Fomento de la innovación y de la investigación en su aplicación al desarrollo de los medios de pago. La implicación con la investigación, el desarrollo y la innovación queda patente en el incremento de la inversión y el esfuerzo en I+D+i que, año tras año, realizamos en el Grupo Diusframi.

3.6. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

3.6.1. GRUPO DIUSFRAMI EN ESPAÑA

Nuestra sede central se encuentra ubicada en Madrid, España.

En su trayectoria histórica, Grupo Diusframi, con capital 100% español, ha crecido de forma equilibrada y rentable, basándose en una organización eficiente y en una gestión innovadora, dinámica y emprendedora, incorporando progresivamente nuevas empresas con un elevado nivel de especialización, que le han permitido alcanzar un lugar privilegiado y estratégico en todos sus ámbitos de actuación.



Contamos con 21 delegaciones repartidas en todo el territorio peninsular e islas, con sede central ubicada en Madrid.

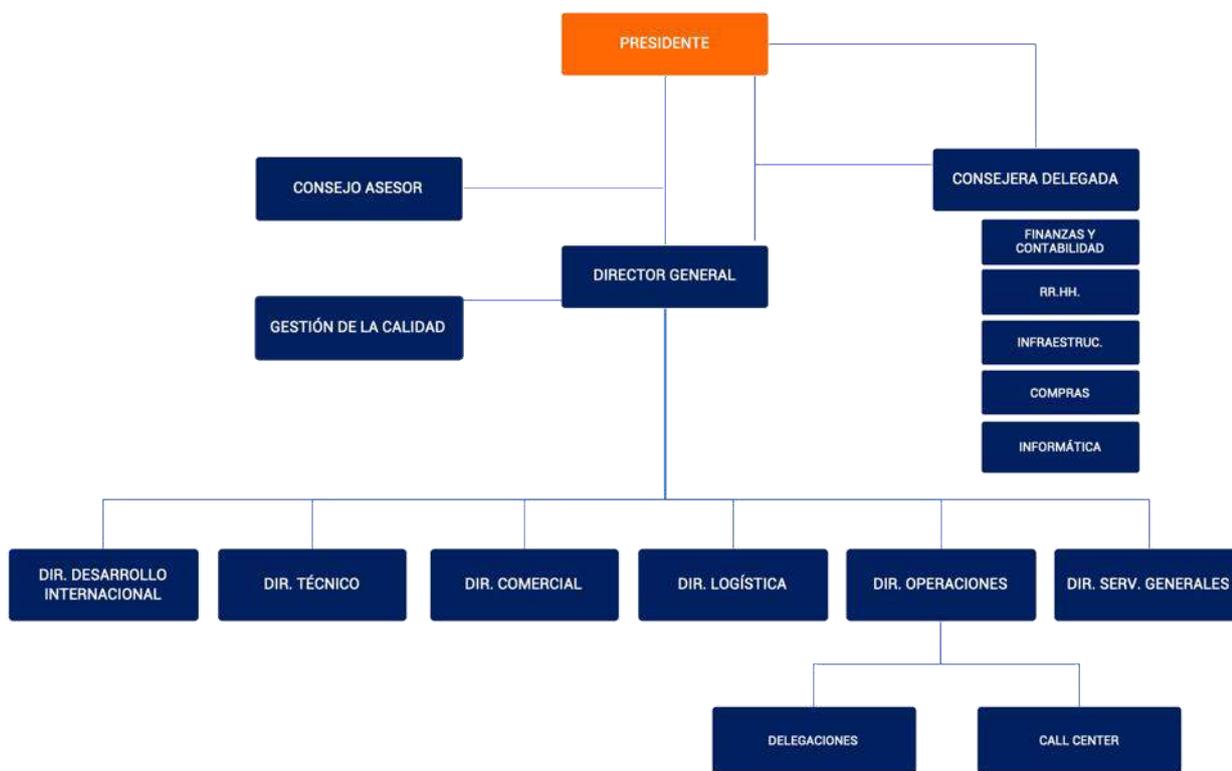
3.6.2. GRUPO DIUSFRAMI EN EL MUNDO

La implicación del Grupo en I+D+i sirve de estímulo para afrontar nuevos retos y planificar su plan estratégico de expansión internacional por varios continentes, desplegando ya su actividad, además de en España, en Portugal, México y Colombia.



Grupo Diusframi tiene presencia internacional en España, Portugal, México y Colombia, prestando servicios tecnológicos y de mantenimiento de equipos en Europa y Latinoamérica.

3.6.3. ORGANIGRAMA DE LA MATRIZ DIUSFRAMI S.A.U



3.7. FACTORES Y TENDENCIAS QUE AFECTAN A LA EVOLUCIÓN FUTURA

El sector de medios de pago está en constante evolución debido a una serie de factores y tendencias que afectan, e impulsan, su desarrollo futuro. Aquí hay algunos de los factores y tendencias clave que están influyendo en este sector:

Tecnología y digitalización: La adopción generalizada de tecnologías digitales, como terminales de pago con tecnología Android, teléfonos inteligentes y aplicaciones de pago móvil, está transformando la forma en que las personas realizan transacciones. La digitalización está impulsando la demanda de soluciones de pago en línea y está cambiando las preferencias de los consumidores.

Criptomonedas y blockchain: La aparición de criptomonedas y la tecnología blockchain está alterando el panorama de los pagos. Algunas empresas y consumidores están adoptando criptomonedas como alternativas a las monedas tradicionales, lo que plantea desafíos y oportunidades para el sector de medios de pago.

Regulación financiera: Las regulaciones gubernamentales y las políticas fiscales pueden tener un impacto significativo en el sector de medios de pago. Las leyes relacionadas con la seguridad de los datos, la protección del consumidor y la prevención del lavado de dinero pueden influir en la forma en que las empresas operan y desarrollan nuevas soluciones de pago.

Innovación en métodos de autenticación: La seguridad de las transacciones es una preocupación importante en el sector. La innovación en métodos de autenticación, como la autenticación biométrica (huellas dactilares, reconocimiento facial) y la autenticación de múltiples factores, está mejorando la seguridad de las transacciones.

Pagos sin contacto y NFC: Los pagos sin contacto, utilizando tecnología NFC (Near Field Communication), están ganando popularidad. Esto permite a los consumidores realizar pagos simplemente tocando sus dispositivos móviles o tarjetas en terminales compatibles, lo que agiliza el proceso de pago.

Cambios en el comportamiento del consumidor: Los consumidores están cada vez más acostumbrados a la conveniencia y la rapidez en sus transacciones. Esto está impulsando la demanda de métodos de pago más rápidos y eficientes.

Competencia entre actores tradicionales y nuevos participantes: La entrada de nuevas empresas fintech y tecnológicas en el sector de medios de pago está aumentando la competencia. Esto está presionando a las instituciones financieras tradicionales a innovar y mejorar sus servicios.

Sostenibilidad: La preocupación por el medio ambiente está llevando a una mayor atención a la sostenibilidad en el sector de medios de pago. Las empresas buscan reducir su huella de carbono y ofrecer opciones de pago más ecológicas.

Grupo Diusframi está adaptándose permanentemente a las necesidades de sus clientes y a las demandas de la sociedad. El proceso de diversificación que ha experimentado en estos años ha supuesto abarcar un amplio espectro de actividades que afrontan la innovación y el desarrollo de forma distinta, pero decidida. A través de este compromiso con el desarrollo tecnológico, respondemos a la creciente demanda de mejoras en los procesos, adelantos tecnológicos y calidad de servicio por parte de nuestros clientes.

3.8. RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

A través de la Reputación Social Corporativa percibimos el reconocimiento que de una compañía hacen sus grupos de interés, a partir del grado de cumplimiento de ésta para con sus empleados, clientes, proveedores, accionistas y comunidad en general.

No tendremos reputación si no somos responsables, pero, además, hemos de ser rentables, innovadores, tener una oferta comercial y de servicio de calidad y acogedora para nuestros empleados. Consolidar una reputación es una tarea comprometida que hay que trabajar cada día y que lleva años conseguir; por eso es un valor muy estable porque actúa como una reserva de confianza para todos los stakeholders.

En sus reuniones periódicas, el consejo de gobierno del Grupo revisa la implantación y los avances en los programas de mejora continua de los 'Diez Principios' mediante los indicadores de sus grupos de interés. Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSC en el seno de cualquier organización. Esto permite anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

CLIENTES: Transparencia continua, índices de satisfacción del cliente, cumplimiento de la calidad concertada...

EMPLEADOS: Reuniones abiertas, mediciones de ambiente laboral con intercambio de ideas, seguridad de los trabajadores...

PROVEEDORES: prioridad a los proveedores que suscriben el compromiso del Pacto Mundial.

MEDIOAMBIENTE: Cumplimiento con las certificaciones 'ad hoc'.

4. GESTIÓN ASPECTOS NO FINANCIEROS

Los siguientes subcapítulos desarrollan con mayor grado de detalle los aspectos relevantes para la compañía dentro de cada una de las cinco cuestiones planteadas por la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad:

1. DERECHOS HUMANOS

2. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

3. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

4. MEDIOAMBIENTE

5. SOCIEDAD

Grupo Diosframi cuenta con un Código Ético y de Buena Conducta que recoge el compromiso con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación.

Durante 2022, se identifican diferentes riesgos no financieros:

Riesgo regulatorio

La industria de los medios de pago está fuertemente regulada a nivel internacional. Las actividades que desarrolla Grupo Diosframi tanto en el entorno presencial como en el online, están sometidas a legislaciones de estricto cumplimiento en todos los países en los que operamos. Es por ello que la Compañía debe mantener una adaptación constante al entorno y el cumplimiento del ordenamiento normativo en materia de sistemas y servicios de pago.

Riesgo reputacional

No tendremos reputación si no somos responsables, pero, además, hemos de ser rentables, innovadores, tener una oferta comercial y de servicio de calidad y acogedora para nuestros empleados. Consolidar una reputación es una tarea comprometida que hay que trabajar cada día y que lleva años conseguir; por eso es un valor muy estable porque actúa como una reserva de confianza para todos los stakeholders.

Riesgo tecnológico

La constante digitalización de los procesos, la omnicanalidad y la aparición de nuevas tecnologías, hace que las empresas deban estar preparadas y constantemente actualizadas a nivel tecnológico. Por ello, Grupo Diosframi invierte en I+D+i para fomentar su desarrollo tecnológico, la innovación en las actividades y la mejora de la eficiencia y calidad del servicio.

Riesgo país

Grupo Diosframi opera en diversos países y, como cualquier empresa internacional, se ve afectada por la idiosincrasia y las tensiones en los países en los que está presente.

Riesgo relacionado con la ciberseguridad

Cada vez más presente en el sector de los medios de pago, donde las entidades están expuestas a posibles manipulaciones y fraudes como consecuencia de su contacto con el cliente final y al riesgo de vulneraciones en los sistemas de pago.

4.1. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

GRUPO DIUSFRAMI ha mantenido a lo largo de toda su historia un compromiso empresarial con quienes, en el ejercicio de su actividad, se relacionan con el Grupo o sus empleados. Este compromiso se ha basado en principios éticos que guían el funcionamiento de GRUPO DIUSFRAMI y que forman parte de su cultura corporativa.

4.1.1. APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA

GRUPO DIUSFRAMI entiende la diligencia debida como el conjunto de actividades desarrolladas y orientadas a minimizar la posibilidad de que en el Grupo se den malas prácticas en materia de ética e integridad. GRUPO DIUSFRAMI entiende que para ello es necesario:

- La identificación de los riesgos en materia de ética e integridad.
- El establecimiento de compromisos que dejen claro los comportamientos esperados de los empleados del Grupo.
- La asignación de responsabilidades en lo que se refiere a la supervisión en este ámbito.
- El conocimiento de todos los empleados acerca de lo que se espera de ellos en materia de ética e integridad.
- La supervisión y seguimiento del cumplimiento de las prácticas establecidas.
- La prevención, detección y erradicación de malas prácticas.

El Grupo se compromete a evaluar anualmente su normativa interna para adaptarla a los contenidos del Código Ético y de Buena Conducta y, en caso necesario, desarrollarla para la implantación efectiva de los compromisos que recoge.

4.1.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE POSIBLES ABUSOS COMETIDOS

Rechazamos, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declaramos expresamente, que consideramos dichas conductas inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el acosador, ni cualquier otra condición. Para Grupo Diosframi es uno de los principios básicos de actuación incluido en el Código Ético y de Buena Conducta, contando con el compromiso de la Dirección y en colaboración con la representación legal de los trabajadores, marcando las responsabilidades y medidas efectivas para evitar cualquier tipo de conducta de violencia contra la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica y discriminatoria por razón de sexo o sexualmente molesta que impida tener un ambiente profesional saludable. En nuestro Código Ético y de Buena Conducta se establece un procedimiento de actuación para que el empleado o empleada que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las pertinentes medidas necesarias. Se garantiza a todos los empleados que todas las acciones sobre esta materia se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, que quedarán garantizadas a través de este protocolo. Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la posibilidad de aplicación del régimen disciplinario pertinente y proporcional a la gravedad de los hechos.

4.1.3. CANAL DE DENUNCIAS

Para velar por el cumplimiento del Código Ético y de Buena Conducta, resolver incidencias o dudas sobre su interpretación y adoptar las medidas adecuadas para su mejor cumplimiento, se crea un Comité de Seguimiento, que estará integrado por tres miembros designados por el Consejo de Administración de DIUSFRAMI, S.A.U. entre directivos de las empresas del Grupo.

El Comité de Seguimiento del Código Ético y de Buena Conducta implantará un canal ético que permita a cualquier persona comunicar las conductas irregulares en cualquiera de las empresas que forman parte del GRUPO DIUSFRAMI o cualquier incumplimiento de las normas recogidas en el presente Código.

Para ello, se ha habilitado un acceso al canal ético en nuestra web: https://www.diusframi.es/conocenos/#espacio_etico , a través del cual se podrán comunicar incumplimientos o resolver dudas relacionadas con el Código General de Conducta:

En nuestros sistemas no queda recogida ninguna denuncia en relación a la vulneración de los derechos humanos.

4.1.4. PROMOCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE LA OIT

Mediante el cumplimiento del Código Ético y de Buena Conducta, Grupo Diosframi asume el compromiso de llevar a cabo sus actividades de acuerdo a la legislación vigente en cada uno de los lugares en los que actúa. Basado en los más elevados estándares internacionales tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Ninguna empresa del Grupo ni sus proveedores recurrirán al trabajo forzoso o el trabajo infantil y velarán por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad.

4.2. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El Grupo, a través de su Código Ético y de Buena Conducta, proscribe el blanqueo y los sobornos a autoridades y funcionarios públicos y prohíbe a sus empleados dar a terceros o recibir de terceros pagos indebidos de cualquier tipo, así como regalos, dádivas o favores que estén fuera de los usos sociales o que, por su valor, sus características o sus circunstancias, razonablemente pudieran suponer una alteración del desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales en que intervengan sus empresas.

Asimismo, los empleados de GRUPO DIUSFRAMI deberán prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que realizan negocios. Además, los directivos de las empresas del Grupo velarán por que se apliquen las políticas, los sistemas de control y las medidas definidas para prevenir el fraude.

4.2.1. ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

En 2022 se han realizado las siguientes aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro:

Descripción	Importe
DONACION ASOCIACION APSA	6.000,00 €
DONACION FUNDACION CONTIGO CONTRA EL CANCER	8.000,00 €
DONACION FUNDACION PRIVADA GUNE	10.000,00 €
DONACION ASOCIACION ANIMALES Y PLANTAS	1.000,00 €
Total	25.000,00 €

4.3. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

Uno de los desafíos de nuestra compañía para el próximo ejercicio es conseguir una Dirección de Personas como agente dinamizador del cambio, que genere valor de forma eficiente para la organización, adquiriendo una mayor relevancia y maximizando la aportación del capital humano como fuente de ventaja competitiva.

Para ello, queremos centrarnos en conocer mejor a los empleados de cada región, identificando sus aptitudes y actitudes, que permitan a la organización estar mejor preparados ante escenarios cambiantes, que requieren nuevas habilidades y plantean desafíos a futuro.

Ante el escenario de transformación en la era digital, de cambios cada día más rápidos y disruptivos, la Dirección de Recursos Humanos implantó un nuevo sistema de gestión de personas, llamado Portal del Empleado. En dicho portal, cada empleado puede realizar los siguientes trámites de manera online: solicitar permisos vacacionales y días libres; actualizar datos personales, familiares y bancarios; visualizar y descargar las nóminas de forma sencilla; entre otras funcionalidades.

Los objetivos estratégicos en materia de Recursos Humanos, ponen foco en la digitalización, el acercamiento a las personas y en la retención del talento.

En 2024, está previsto el lanzamiento de una innovadora app de comunicación interna.

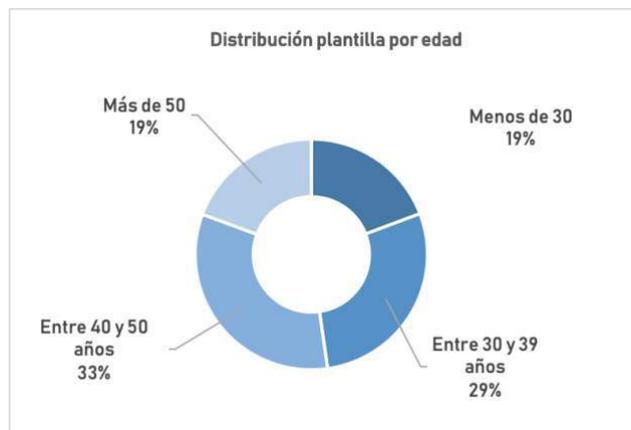
4.3.1. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA PLANTILLA (UBICACIÓN, EVOLUCIÓN)

A **31 de diciembre de 2022**, Grupo Diosframi contaba con una plantilla de 1013 empleados con una media de edad de 40 años, de los cuales un 44% eran mujeres. Un 95,76% del total de empleados estaban contratados de manera indefinida. Del total, 20 personas tienen algún grado de discapacidad².

Nota aclaratoria:

En 2019 y años anteriores, Diosframi México no contaba con personal propio, pero se contabilizaban los externos. Desde el informe de 2020 y en el actual de 2022, solo se contabiliza el personal propio para la comparativa representada en las diferentes tablas.

Distribución de la plantilla por edad (a 31 de diciembre de 2022)



Rango edad	Empleados 2022	%emp. por rango edad
Menos de 30	198	20%
Entre 30 y 39 años	290	29%
Entre 40 y 50 años	331	33%
Más de 50	194	19%
Total	1013	100%

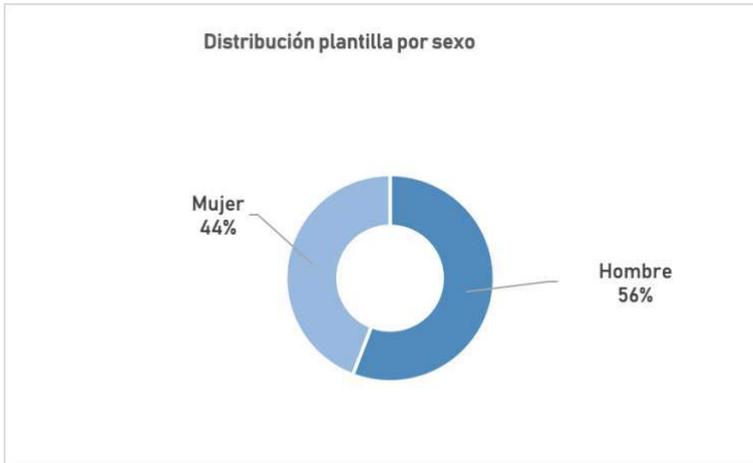
Comparativa de la plantilla por rango de edad 2022 vs 2021:

Empleados por Rango edad	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Menos de 30	135	198	▲ 46,67%
Entre 30 y 39 años	274	290	▲ 5,84%
Entre 40 y 50 años	299	331	▲ 10,70%
Más de 50	200	194	▼ -3,00%
Total	908	1013	▲ 11,56%

El incremento de la plantilla se debe principalmente al aumento de contratos en el área de BPO y a la apertura de un centro de trabajo nuevo en Barcelona.

² En 2021 el número de empleados con discapacidad fue de 17.

Distribución plantilla por sexo (a 31 de diciembre de 2022)

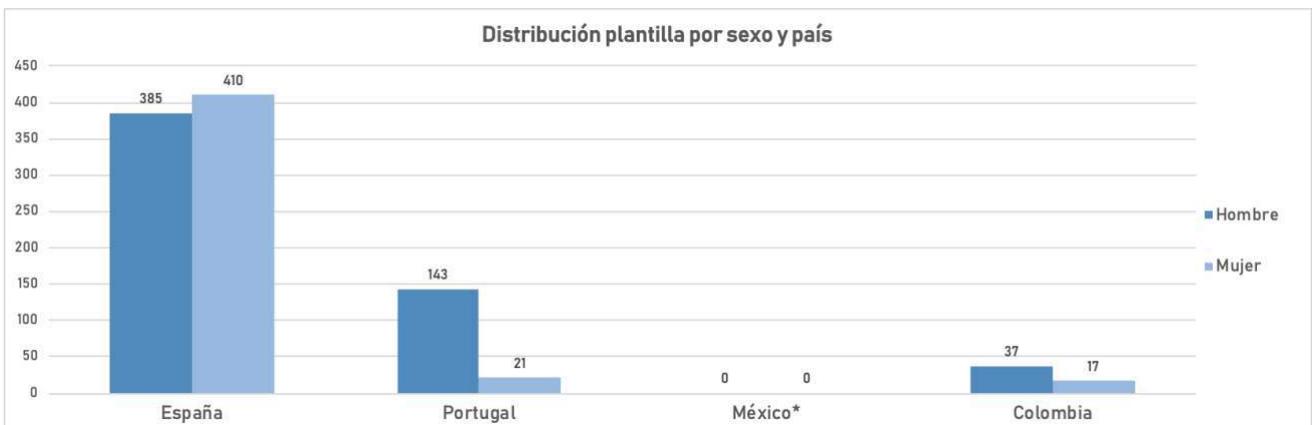


Sexo	Empleados 2022	%
Mujer	448	44%
Hombre	565	56%
Total	1013	100%

Comparativa de la plantilla por sexo 2022 vs 2021:

Empleados por sexo	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Mujer	368	448	▲ 21,74%
Hombre	540	565	▲ 4,63%
Total	908	1013	▲ 11,56%

Distribución plantilla por sexo y país (a 31 de diciembre de 2022)

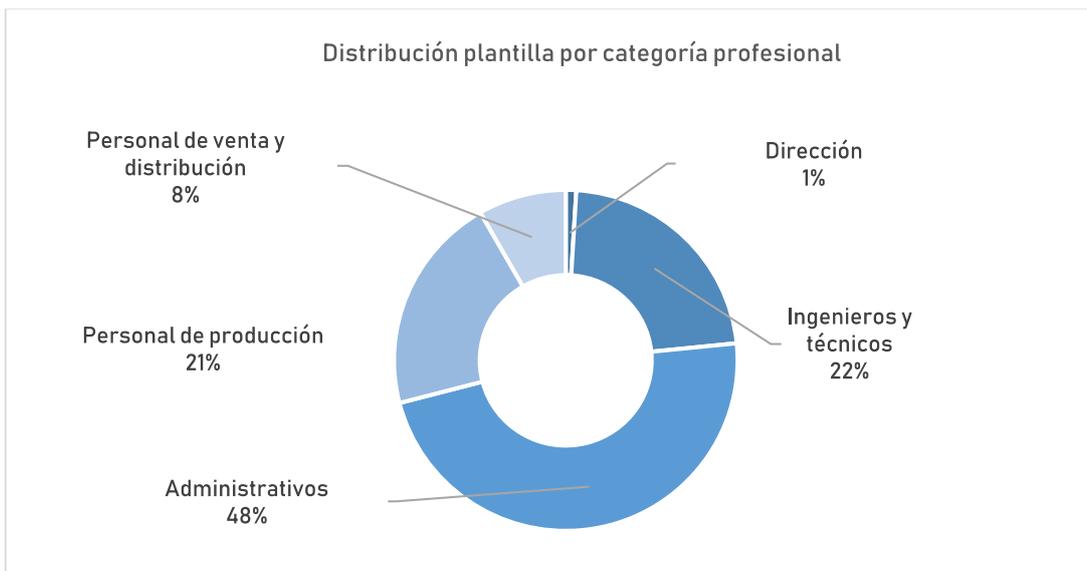


País	Hombre	Mujer	Total
España	385	410	795
Portugal	143	21	164
México*	0	0	0
Colombia	37	17	54
Total	565	448	1013

Comparativa de la plantilla por sexo y país 2022 vs 2021:

Empleados por sexo y país	Hombres 2021	Hombres 2022	%var. 2022 vs 2021	Mujeres 2021	Mujeres 2022	%var. 2022 vs 2021
España	383	385	▲ 0,52%	343	410	▲ 19,53%
Portugal	139	143	▲ 2,88%	13	21	▲ 61,54%
México	0	0	■ 0,00%	0	0	■ 0,00%
Colombia	18	37	▲ 105,56%	12	17	▲ 41,67%
Total	540	565	▲ 4,63%	368	448	▲ 21,74%

Distribución plantilla por categoría profesional (a 31 de diciembre de 2022)



Categoría profesional	Empleados 2022	%
Dirección	10	1,0%
Ingenieros y Técnicos	227	22,4%
Administrativos	482	47,6%
Personal de producción	210	20,7%
Personal de venta y distribución	84	8,3%
Total	1013	100%

Comparativa de la plantilla por categoría profesional 2022 vs 2021:

Empleados por Categoría profesional	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Dirección	9	10	▲ 11,11%
Ingenieros y Técnicos	224	227	▲ 1,34%
Administrativos	401	482	▲ 20,20%
Personal de producción	203	210	▲ 3,45%
Personal de venta y distribución	71	84	▲ 18,31%
Total	908	1013	▲ 11,56%

Distribución plantilla por contrato laboral (a 31 de diciembre de 2022)

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por tipo de contrato laboral, por sexo, categoría profesional y por edad, distinguiendo si es a tiempo completo o parcial.



Comparativa de la plantilla tipo de contrato y tipo de jornada laboral 2022 vs 2021:

Empleados por tipo de contrato	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Indefinido	837	970	▲ 15,89%
Temporal	71	43	▼ -39,44%
Total	908	1013	▲ 11,56%

La variación en los tipos de contrato (incremento del 15,89% de los indefinidos) puede explicarse por la aplicación de políticas internas de nuestra compañía y a la adecuación de dichas políticas conforme a la nueva reforma laboral.

Empleados por tipo de jornada laboral	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Parcial	118	107	▼ -9,32%
Completo	790	906	▲ 14,68%
Total	908	1013	▲ 11,56%

En 2022, los datos globales de empleo obtenidos muestran un balance positivo respecto al año 2021, con un incremento de nuestra plantilla del 11,56%.

La variación en los tipos de jornada laboral (reducción de empleados en jornada parcial del -9,32%) puede explicarse por la aplicación de políticas internas de nuestra compañía.

Distribución por tipo de contrato, jornada laboral y sexo (a 31 de diciembre de 2022):

Tipo contrato	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	542	428	970
Temporal	23	20	43
Total	565	448	1013
Parcial	22	85	107
Completo	543	363	906

Distribución por tipo de contrato, jornada laboral y categoría profesional (a 31 de diciembre de 2022):

Categoría profesional	Indefinido	Temporal	Total	Completo	Parcial
Dirección	9	1	10	10	0
Ingenieros y Técnicos	226	1	227	225	2
Administrativos	469	13	482	393	89
Personal de producción	204	6	210	194	16
Personal de venta y distribución	62	22	84	84	0
Total	970	43	1013	906	107

Distribución por tipo de contrato, jornada laboral y rango de edad (a 31 de diciembre de 2022):

Rango de edad	Indefinido	Temporal	Total	Completo	Parcial
Menos de 30	178	20	198	179	19
Entre 30 y 39 años	279	11	290	257	33
Entre 40 y 50 años	323	8	331	289	42
Más de 50	190	4	194	181	13
Total	970	43	1013	906	107

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional.³

SEXO	PLANTILLA PROMEDIO GRUPO DIUSFRAMI EN ESPAÑA Y PORTUGAL									
	INDEFINIDO				TEMPORAL				TOTAL	
	COMPLETO		PARCIAL		COMPLETO		PARCIAL			
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hombre	435	483	84	21	21	19	28	1	568	523
Mujer	217	329	83	83	19	12	63	2	381	426
Total	652	811	167	104	40	31	91	3	949	949

EDAD	PLANTILLA PROMEDIO GRUPO DIUSFRAMI EN ESPAÑA Y PORTUGAL									
	INDEFINIDO				TEMPORAL				TOTAL	
	COMPLETO		PARCIAL		COMPLETO		PARCIAL			
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Menos de 30	63	141	59	18	11	15	23	1	155	175
Entre 30 y 39	200	221	44	32	10	8	23	1	278	261
Entre 40 y 50	240	273	49	41	8	6	33	1	330	322
Más de 50	149	176	15	13	10	2	12	0	187	191
Total	652	811	167	104	40	31	91	3	949	949

CATEGORÍA PROFESIONAL	PLANTILLA PROMEDIO GRUPO DIUSFRAMI EN ESPAÑA Y PORTUGAL									
	INDEFINIDO				TEMPORAL				TOTAL	
	COMPLETO		PARCIAL		COMPLETO		PARCIAL			
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Dirección	7	9	0	0	0	0	0	0	7	9
Ingenieros y Técnicos	200	177	4	2	2	1	0	0	206	180
Administrativos	214	380	110	86	23	10	91	3	437	479
Personal producción	176	188	52	16	2	6	0	0	230	210
Personal venta y distribución	54	58	1	0	13	14	0	0	68	71
Total	652	811	167	104	40	31	91	3	949	949

³ El alcance de los datos que se muestran en las tablas de promedio anual de contratos de 2021 y 2022, corresponde a las empresas de España y Portugal (que representan el 94,6% de la plantilla total de Grupo Diusframi), quedando fuera del alcance de los datos representados en esta tabla las áreas de Colombia y México.

Despidos por sexo, categoría profesional y por rango de edad (a 31 de diciembre de 2022)

Sexo	Despidos	%
Hombres	30	54%
Mujeres	26	46%
Total	56	100%

Comparativa Despidos por sexo, categoría profesional y rango de edad 2022 vs 2021:

Despidos por sexo	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Hombres	39	30	▼ -23,08%
Mujeres	24	26	▲ 8,33%
Total	63	56	▼ -11,11%

Despidos por Categoría profesional	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Dirección	0	0	■ 0,00%
Ingenieros y Técnicos	11	0	▼ -100,00%
Administrativos	15	39	▲ 160,00%
Personal de producción	33	15	▼ -54,55%
Personal de venta y distribución	4	2	▼ -50,00%
Total	63	56	▼ -11,11%

Despidos por Rango edad	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Menos de 30	6	13	▲ 116,67%
Entre 30 y 39 años	21	17	▼ -19,05%
Entre 40 y 50 años	27	14	▼ -48,15%
Más de 50	9	12	▲ 33,33%
Total	63	56	▼ -11,11%

4.3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Grupo Diosframi no cuenta actualmente con políticas de desconexión laboral. Para la gestión de la operativa que exige horarios continuados, se planifican turnos de trabajo que distribuyen días festivos y nocturnidad entre toda la plantilla, salvo que algún empleado tenga impedimentos por motivos médicos.

Por trabajar noches y días festivos, Grupo Diosframi compensa económicamente a sus trabajadores siguiendo la legislación local vigente y las directrices establecidas en los correspondientes convenios de cada país en los que operamos.

El bienestar de los empleados es una de las prioridades para Grupo Diosframi. Esto se traduce en iniciativas como:

- Fomentar la diversidad directiva
- Estudiar iniciativas de flexibilidad y conciliación (teletrabajo, horarios flexibles, permuta entre puestos de trabajo de misma categoría o reducción de jornada):

4.3.3. IGUALDAD Y ACCESIBILIDAD

Igualdad, Diversidad e Integración. La igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por los derechos humanos son principios básicos recogidos en el Código Ético y de Buena Conducta, y también determinantes a la hora de promover el desarrollo profesional y personal de todos los empleados del Grupo como una de nuestras prioridades estratégicas.

Dimensión de género. Garantizamos que todas las políticas de la empresa incluyen la dimensión de género y fomentamos desde la cultura empresarial la igualdad y la integración.

Accesibilidad. Casi la totalidad de los centros de trabajo de todos los países en los que operamos están acondicionados para dar acceso a personas con discapacidad. Todos los centros con empleados con movilidad reducida o necesidades especiales de acceso cuentan con instalaciones adaptadas (rampas, ascensor, baños adaptados para personas en silla de ruedas).

Aplicación de políticas salariales que aseguran una igual retribución por igual trabajo, independientemente del género.

Sistema de contratación y protección del empleo para integrar la dimensión de género y combatir una posible discriminación en la contratación, la promoción y el nombramiento de altos cargos y miembros del consejo de administración.

Conciliación familiar, tanto de mujeres como de hombres. Los empleados del Grupo disponen de programas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Entre las distintas iniciativas llevadas a cabo para fomentar el equilibrio entre la vida familiar y trabajo, destacamos las siguientes:

- **Flexibilidad horaria:** la plantilla puede acogerse a diversos esquemas de flexibilidad horaria, para acomodar sus horarios de entrada o salida del trabajo a sus necesidades personales.
- **Reducción de la jornada laboral:** personas con jornada continua o reducida.
- **Teletrabajo**
- **Permuta entre puestos de trabajo de la misma categoría** cuando las circunstancias laborales lo permiten.

Está prevista la creación de un Comité para llevar a cabo medidas concretas sobre la accesibilidad universal de las personas con discapacidad al empleo.

Remuneraciones medias

Comparativa Remuneración media por rango de edad, sexo y categoría profesional 2022 vs 2021:

Remuneración media por Rango edad	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Menos de 30	18.055,59 €	18.936,80 €	▲ 4,88%
Entre 30 y 39 años	20.866,50 €	20.834,92 €	▼ -0,15%
Entre 40 y 50 años	21.709,80 €	23.208,21 €	▲ 6,90%
Más de 50	30.397,68 €	32.169,75 €	▲ 5,83%

Remuneración media por sexo	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Hombres	36.989,91 €	39.758,23 €	▲ 7,48%
Mujeres	25.576,21 €	30.020,11 €	▲ 17,38%

Remuneración media por Categoría profesional	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Dirección	117.368,16 €	148.029,50 €	▲ 26,12%
Ingenieros y Técnicos	29.374,73 €	31.882,25 €	▲ 8,54%
Administrativos	23.139,17 €	20.582,13 €	▼ -11,05%
Personal de producción	21.012,11 €	21.135,75 €	▲ 0,59%
Personal de venta y distribución	16.045,82 €	16.184,78 €	▲ 0,87%

El incremento significativo en la remuneración media de las mujeres en el año 2022 se debe al aumento de plantilla, principalmente en el área de BPO. En esta área, el porcentaje de mujeres es alto y el salario es algo más elevado que en otras áreas, de ahí el incremento del 17,38% respecto a 2021.

Remuneración media por sexo y categ. Profesional		2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Hombres	Dirección	130.551,45 €	171.231,08 €	▲ 31,16%
	Ingenieros y Técnicos	31.900,57 €	32.909,42 €	▲ 3,16%
	Administrativos	23.007,44 €	21.055,09 €	▼ -8,49%
	Personal de producción	20.995,54 €	22.517,73 €	▲ 7,25%
	Personal de venta y distribución	24.468,61 €	24.681,44 €	▲ 0,87%
Mujeres	Dirección	104.184,86 €	124.827,91 €	▲ 19,81%
	Ingenieros y Técnicos	26.848,90 €	30.855,08 €	▲ 14,92%
	Administrativos	23.270,90 €	20.109,17 €	▼ -13,59%
	Personal de producción	21.028,68 €	19.753,76 €	▼ -6,06%
	Personal de venta y distribución	7.623,03 €	7.688,12 €	▲ 0,85%

Cálculo realizado con las remuneraciones medias de todos los países en los que operamos: Retribución fija; Retribución variable: Variables mensuales (Incentivos, Gratificaciones, Horas extras, Kilometrajes, Dietas), Variables anuales (Gratificación extraordinaria, Cumplimiento de objetivos); Retribución en especie (Ticket restaurante, Vehículo).

() Dentro de la dirección se incluye Remuneración media de la alta dirección.*

Nota: En la categoría profesional `Dirección` se incluye la alta dirección.

Brecha salarial

*Calculada como la proporción de la remuneración media de hombres sobre la remuneración media de mujeres, para cada categoría profesional.

	2021	2022
BRECHA SALARIAL	31%	24%

Brecha salarial por sexo = (Salario medio hombres – Salario medio mujeres) / Salario medio hombres.

4.3.4. SALUD Y SEGURIDAD

Seguridad y salud laboral en el trabajo para cumplir con la legislación y disminuir los accidentes y enfermedades laborales.

La mejora de la salud y la seguridad del personal es una línea estratégica fundamental para nuestras empresas, que se sustenta en:

- El cumplimiento de la legislación vigente
- La protección de la integridad física de los trabajadores y de los clientes, trabajando de forma segura y suprimiendo o, en su defecto, controlando los riesgos existentes.
- La calidad y la productividad: no hay calidad ni productividad sin seguridad.
- Para trabajar con seguridad, cada trabajador tiene que:
 - Asumir sus responsabilidades
 - Respetar las normas de seguridad
 - Respetar los métodos y procedimientos de trabajo que le han sido transmitidos
 - Utilizar los elementos de seguridad colectivos e individuales puestos a su disposición correctamente.
 - Informar a su responsable de todo lo que le parezca anormal o peligroso.

Proporcionar condiciones laborales dignas a empleados y proveedores, incluidos a los de los países con legislaciones débiles.

Contamos con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales suscrito con 'Cualtis, S.L.U. (Sociedad de Prevención de Ibermutuamur)' para la prestación de las actividades técnicas y médicas, en función de las atribuciones que se derivan del Capítulo III (arts. 10-22) así como del Capítulo VI (arts. 34-37) del RD 39/97, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.

La compañía identifica las actividades que pueden ocasionar riesgos para la salud de los empleados, mediante la coordinación de actividades preventivas, velando por el cumplimiento de la legislación vigente en dicha materia y afianzando las actividades empresariales responsables.

Está planificado que entre 2023 y 2024 se realicen acciones de consulta con proveedores para realizar un estudio de riesgos psicosociales.

Fomentamos una cultura preventiva en relación a la salud con detección de los riesgos principales:

- Trastornos musculoesqueléticos derivados de las posturas estáticas que se mantienen en las oficinas.
- Problemas relacionados con el ambiente de trabajo.
- Problemas de tipo psicosocial, estrés, carga mental, etc.
- Higiene postural. Ergonomía del puesto de trabajo, colocación de la pantalla, inclinación del teclado, almohadillada para el ratón. Dolores de cuello, hombros, espalda, brazos, muñecas, manos y dedos. Ejercicios de estiramiento. Detección de síntomas de carga visual, ejercicios de relajación ocular, etc.

Existe CSS en las empresas del Grupo Diusframi, DID, OFIMEDIA, NETOLYMPUS e INTAREMIT. No así en el resto de empresas no al no contar con representación por parte de trabajadores.

Índices de siniestralidad (a 31 de diciembre de 2022)

Índices de siniestralidad (Incluye accidentes in itinere)								
País	Accidentes H	Accidentes M	Días perdidos H	Días perdidos M	Índice de frecuencia H	Índice de frecuencia M	Índice de gravedad H	Índice de gravedad M
España	3	4	50	47	4,73	6,46	7,89%	0,65%
Portugal	3	0	14	0	11,54	0,00	5,38%	0,00%
México*	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00%	0,00%
Colombia	5	4	75	13	520,83	520,83	781,25%	169,27%

Comparativa datos siniestralidad 2022 vs 2021:

Índices de siniestralidad									
	País	Accidentes H	Accidentes M	Días perdidos H	Días perdidos M	Índice de frecuencia H	Índice de frecuencia M	Índice de gravedad H	Índice de gravedad M
Datos 2022 por país	España	3	4	50	47	4,73	6,46	7,89%	0,65%
	Portugal	3	0	14	0	11,54	0,00	5,38%	0,00%
	México*	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00%	0,00%
	Colombia	5	4	75	13	520,83	520,83	781,25%	169,27%
TOTAL 2022		11	8	139	60	8,13	3,23	6,64%	0,32%
TOTAL 2021		6	5	82	32	5,94	2,63	11,59%	0,26%
%var. 2022 vs 2021		▲ 83,33%	▲ 60,00%	▲ 69,51%	▲ 87,50%	▲ 36,86%	▲ 22,53%	▼ -42,74%	▲ 22,53%

- Se contabilizan los accidentes de trabajo con baja en jornada laboral e in itinere, procesos y recaídas.
- Ninguno de los accidentes ha sido mortal.
- Al igual que en 2021, no hubo enfermedades profesionales en 2022.
- En la tabla mostramos los días perdidos por accidente. Grupo Diusframi actualmente no guarda registro de las horas de absentismo.
- Está previsto ampliar los datos facilitados, incluyendo las horas de absentismo en lugar de incluir únicamente los días perdidos por accidente, previsto para próximo EINF del año 2024.

4.3.5. RELACIONES SOCIALES:

En Grupo Diosframi está garantizado el cumplimiento de los DD.HH. fundamentales mediante la aplicación de la legislación vigente en cada uno de los países en los que las empresas del Grupo desarrollan su actividad y en todas las materias relacionadas con aspectos laborales, de seguridad y salud para todos nuestros empleados, colaboradores, proveedores y clientes. Todos los empleados y colaboradores que conforman el Grupo están amparados por la respectiva legislación española o de cada país en los que ejercen su actividad profesional, por el Estatuto de los Trabajadores y los diversos convenios colectivos sectoriales que les sean de aplicación. Grupo Diosframi, en cumplimiento con la normativa vigente, permite el desarrollo de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva según se prevé en la ley, satisfaciendo su aplicación para todos los casos que así corresponda, como ocurre en todos aquellos centros de trabajo que reúnen todas las condiciones necesarias en materia laboral para elegir representación legal de los trabajadores.

El 100% de los trabajadores de las empresas del Grupo Diosframi en España están representados en convenio⁴.

⁴ Se reporta información de empleados representados en convenio de las empresas de Grupo Diosframi en España. No se dispone de esta información del resto de países.

4.3.6. FORMACIÓN

Grupo Diosframi facilita la formación continua y desarrollo de habilidades para sus empleados, en horario laboral, orientados a cubrir carencias y necesidades formativas, que se identifican durante el año y que están en línea con las competencias establecidas en los modelos de gestión.

La formación tiene el objetivo de satisfacer las necesidades formativas de los empleados, para el correcto desempeño de su trabajo y para su desarrollo personal y profesional.

En 2022, se ha registrado un total de 7.632 horas de formación a los empleados del Grupo:

Horas de formación por país (a 31 de diciembre de 2022)

Formación (h) por país	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
España	2.949	4.257	▲ 44,36%
Portugal	2.592	3.358	▲ 29,55%
México*	0	0	▬ 0,00%
Colombia	0	17	Increment. 17 h
Total	5.541	7.632	▲ 37,74%

Horas de formación por categoría profesional (a 31 de diciembre de 2022)

Formación (h) por Categoría profesional	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
Dirección	300	288	▼ -4,00%
Ingenieros y Técnicos	2.354	2.715	▲ 15,34%
Administrativos	979	1.632	▲ 66,72%
Personal de producción	483	927	▲ 91,93%
Personal de venta y distribución	1.425	2.070	▲ 45,26%
Total	5.541	7.632	▲ 37,74%

4.4. CUESTIONES AMBIENTALES

4.4.1. GESTIÓN AMBIENTAL

Grupo Diosframi está fuertemente comprometido con los principios de sostenibilidad y de respeto al medio ambiente, y lo entiende como clave del éxito a largo plazo.

En este contexto, Grupo Diosframi se compromete en tomar medidas para prevenir la contaminación, con la protección de la biodiversidad y los recursos naturales en los países en los que opera.

En 2020, Grupo Diosframi ha mantenido la certificación que obtuvo a través del Informe de Progreso en base al compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Actualmente, empresas del Grupo como la matriz, Diosframi, Ofimedia Reparaciones e Intaremit, cuentan con la certificación ISO 14001 de Gestión Ambiental. El sistema de gestión se aplica a las siguientes actividades:

- Gestión Administrativa de la instalación, del mantenimiento y de la reparación de terminales de pago TPV.
- Servicios de Help Desk y soporte técnico, incluyendo los procesos de soporte y estratégicos que dan soporte al servicio.
- Personalización, reparación y gestión logística, de TPVs y otros dispositivos electrónicos y procesos de soporte.
- Personalización de tarjetas PVC/y otros dispositivos para medios de pago, incluyendo su uso en sistemas sanitarios y servicios del automóvil.

Grupo Diosframi no ha recibido ningún tipo de sanción o multa por temas ambientales.

La biodiversidad es fundamental para el funcionamiento de los ecosistemas y el bienestar de todo el planeta. Es por ello que, en Grupo Diosframi, trabajamos en consecuencia colaborando con empresas especializadas en la gestión de residuos (material electrónico, baterías, residuos plásticos), y en la recogida y reciclaje de materias primas (papel, cartón, plásticos).

4.4.2. CONCIENCIA MEDIOAMBIENTAL

Asumimos con responsabilidad nuestra implicación medioambiental.

Todas las acciones y decisiones que se toman en las empresas del Grupo son susceptibles de impacto sobre el medio ambiente, bien a través del consumo de los recursos naturales, o mediante outputs.

Nos implicamos en la búsqueda de un desarrollo sostenible que permita satisfacer las necesidades de hoy, sin perjudicar a las generaciones venideras.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad forma parte de nuestra idiosincrasia; por ello, fomentamos la sensibilidad sobre aspectos esenciales fundamentados en:

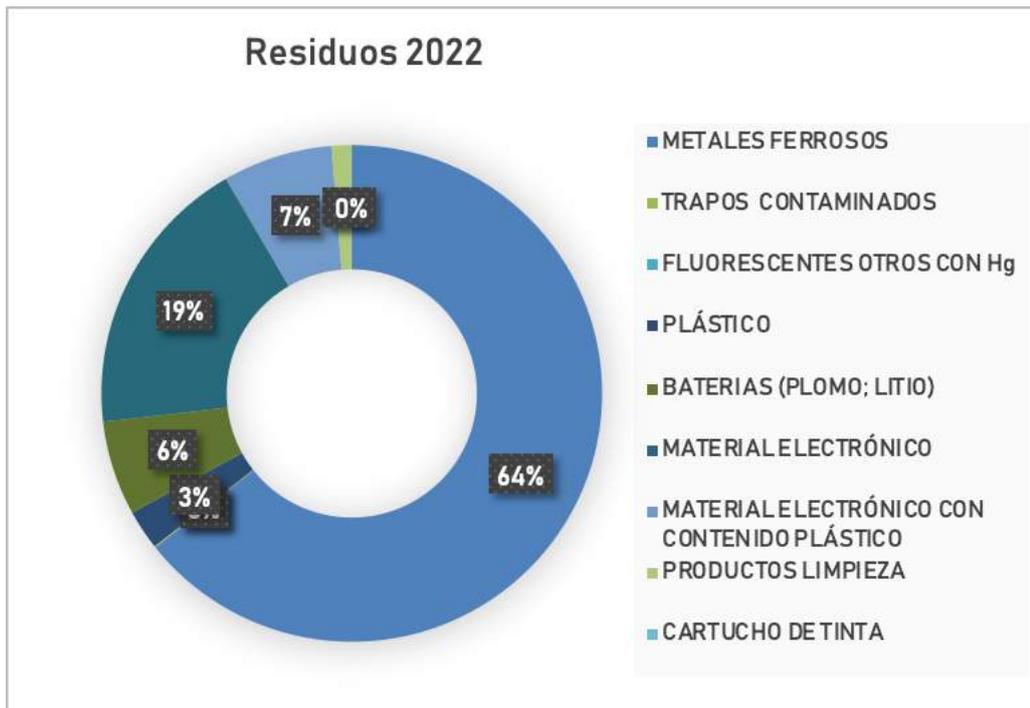
- Prevención de la contaminación
- Reciclado y conservación de recursos
- Lucha contra el calentamiento global
- Ahorro energético
- Consumo responsable de energía eléctrica, materias primas y agua.
- Concienciación y sensibilización en protección medioambiental interna.
- Fomentamos la reducción de la cantidad de residuos, incluso mediante la reutilización de los productos (por ejemplo, una de nuestras líneas de negocio se centra en el reacondicionamiento de terminales de pago y otros dispositivos hardware)

Grupo Diosframi aplica el principio de precaución mediante el análisis de los posibles impactos medioambientales en relación con la planificación operativa y el desarrollo de nuevos productos o servicios, en base al artículo 15 de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1992) de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo: *"Con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar ampliamente el criterio de precaución conforme a sus capacidades. Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para impedir la degradación del medio ambiente"*.

A continuación, mostramos los datos reportados en 2022 respecto a cuestiones ambientales⁵: residuos, materias primas, consumo de agua, de electricidad y de combustible, y huella de carbono.

⁵ No se reportan gases refrigerantes, emisiones lumínicas ni acústicas. Actualmente, no es un tema material para la compañía, por lo que no se tiene un control de dichas emisiones. Actualmente, no existen políticas concretas a reportar en materia de reducción de consumo de electricidad, agua o materias primas.

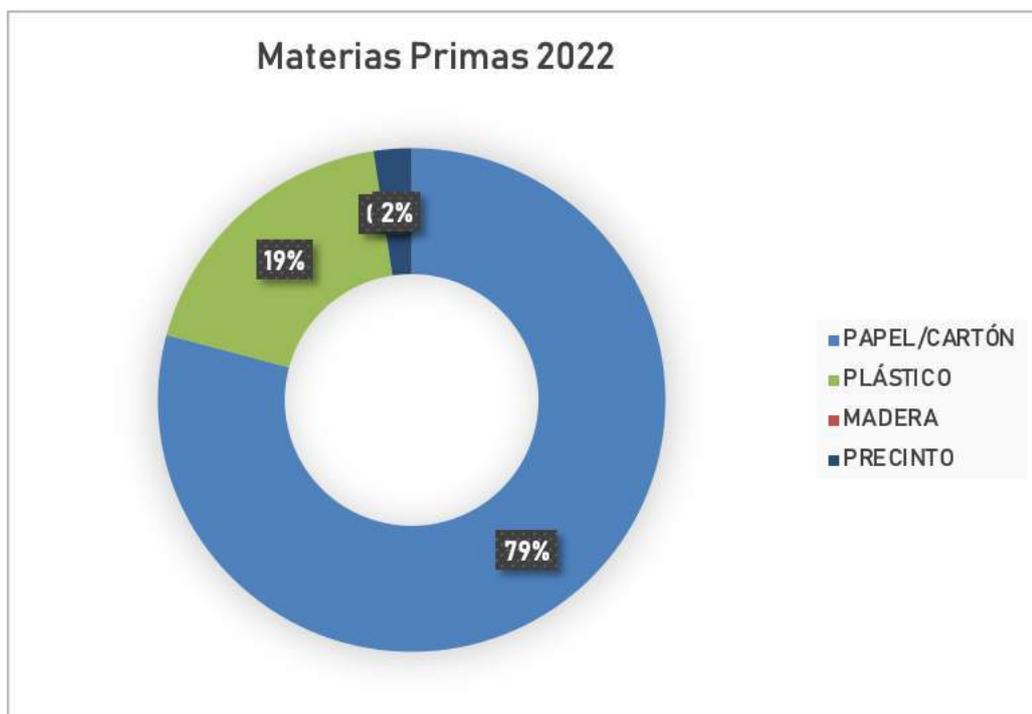
4.4.3. CONSUMO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS



RESIDUOS (Tn)	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
METALES FERROSOS	41,34	54,20	▲ 31%
TRAPOS CONTAMINADOS	0,08	0,07	▼ -13%
FLUORESCENTES OTROS CON Hg	0,0015	0,0015	▬ 0%
PLÁSTICO	0,36	2,18	▲ 508%
BATERIAS (PLOMO; LITIO)	4,61	5,18	▲ 12%
MATERIA ELECTRÓNICA	3,14	15,53	▲ 395%
MATERIA ELECTRÓNICA CON CONTENIDO PLÁSTICO	2,52	5,97	▲ 137%
PRODUCTOS LIMPIEZA	0,00	1,08	Increment. 1,08 Tn
CARTUCHO DE TINTA	0,020	0,013	▼ -35%
Total Tn Residuos	52,07	84,22	▲ 62%

El alcance de los datos aplica a las empresas del Grupo en España, Portugal, México y Colombia.

- El incremento de residuos plásticos se debe a que hasta agosto del 2021 no se gestionaban los residuos plásticos domésticos y asimilables.
- El incremento de baterías de plomo se debe al nuevo negocio de alarmas en 2022.
- El incremento de material electrónico se debe a la retirada de equipos obsoletos
- El incremento de material electrónico con contenido plástico se debe principalmente a la retirada de equipos obsoletos



MATERIAS PRIMAS (Tn)	2021	2022	%var. 2022 vs 2021	
PAPEL/CARTÓN	3,49	1,86	▼	-47%
PLÁSTICO	0,67	0,43	▼	-36%
MADERA	0,00	0,00	▬	0%
PRECINTO	0,06	0,06	▬	0%
Total Tn Residuos	4,22	2,35	▼	-44%

El alcance de los datos en el consumo de materias primas aplica a las empresas del Grupo en España y Colombia.

4.4.4. CONSUMO DE AGUA, ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLE

Consumos	2021	2022	%var. 2022 vs 2021	
Electricidad (kwh)	963.026,21	1.048.375,43	▲	8,86%
Combustible (l.)	348.164,75	348.257,48	▲	0,03%
Agua (m3)	2.503,00	2.541,00	▲	1,52%

Tipos de combustible que se reportan: Gasolina (8,98%), Gasóleo (88,96%) y GNC (2,07%).

Consumo de Agua: los datos reportados corresponden a la red de abastecimiento. No se utiliza agua reciclada.

En relación a la electricidad, el 43,00% de la energía generada por nuestro proveedor, proviene de renovables, en consecuencia, el 43% de nuestro consumo también.

Nos comprometemos a minimizar impactos ambientales negativos, cumpliendo con todas las leyes y regulaciones ambientales correspondientes. Diusframi está certificada acorde a la norma **UNE-EN ISO 14001** que supone la implantación de un **Sistema de Gestión Ambiental** que nos ofrece la posibilidad de sistematizar, de manera sencilla, los aspectos ambientales que se generan en cada una de las actividades que se desarrollan en la organización, además de promover la protección ambiental y la prevención de la contaminación desde un punto de vista de equilibrio con los aspectos socioeconómicos.

4.4.5. EMISIÓN DE GASES EFECTO INVERNADERO

Tn CO2 equiv.	2021	2022	%var. 2022 vs 2021	
Emisiones Alcance 1	826,3143	843,1380	▲	2,04%
Emisiones Alcance 2	240,7600	286,2065	▲	18,88%

Para el cálculo de las emisiones de efecto invernadero, Alcance 1 y 2, se han utilizado los Factores de emisión de MITECO 2022.

4.5. COMPROMISO SOCIAL

4.5.1. COMPROMISOS DE LAS EMPRESAS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

En su compromiso con la sociedad en los países en los que opera, Grupo Diosframi lleva a cabo la aplicación de los principios de desarrollo sostenible con sus grupos de interés.

- Impulsamos la economía local allá donde opere la empresa, especialmente en países en desarrollo, utilizando mano de obra y proveedores locales, contribuyendo a mejorar el bienestar de la población.
- Dimensión de género. Garantizamos que todas las políticas de la empresa incluyen la dimensión de género y fomentamos desde la cultura empresarial la igualdad y la integración.
- Abrimos nuevos negocios y actividades en países en desarrollo bajo el prisma de la sostenibilidad, ofreciendo trabajos decentes y seguros a la población local, que les permitan progresar socialmente.
- Respetamos los ecosistemas y la biodiversidad, para evitar impactos negativos en las áreas donde operamos.
- Impulsamos la implantación de la tecnología de los medios de pago en todas sus variables y mantenemos acuerdos con partners tecnológicos: *Licenciarios de American Express, MasterCard Worldwide y VISA.*

A su vez, ponemos a disposición de las comunidades locales en las que operamos los canales habituales de contacto (email, teléfono, formularios de contacto web) para la comunicación con nuestros grupos de interés (clientes, accionistas, proveedores, partners) y/o los procesos de queja de éstos en materia de trabajo, medioambiente y derechos humanos.

4.5.2. GESTIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS CLIENTES

La Seguridad de la Información es esencial en Grupo Diosframi y la definimos como la protección de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información según sean necesarios para alcanzar los objetivos de negocio de la organización.

Estos tres parámetros básicos de la seguridad se definen como:

1. Confidencialidad: A la información solo pueden acceder las personas autorizadas para ello.
2. Integridad: La información ha de estar completa y correcta en todo momento.
3. Disponibilidad: La información estará lista para acceder a ella o utilizarse cuando se necesite.

Gestionamos información sobre nuestros clientes, por lo tanto, la seguridad y privacidad suponen un objetivo prioritario en nuestra actividad profesional. Todos los empleados del Grupo y el personal subcontratado se responsabilizan de proteger la información confidencial de Diosframi y de sus clientes.

Diosframi es el 'Encargado del Tratamiento' a los efectos del artículo 12 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y se compromete a cumplir sus obligaciones como tal. Las medidas de seguridad que Diosframi adoptará respecto de 'Los Datos' a los que tendrá acceso, serán las correspondientes a los aplicables en función del tipo de datos, de acuerdo con lo que a tal efecto dispone la Ley Orgánica 15/1999 y el artículo 4 del Real Decreto 994/1999, sin perjuicio de lo dispuesto en la nueva normativa europea RGPD.

Por nuestra vocación de servicio responsable al cliente, hemos elaborado un 'Plan de Contingencias' y un 'Plan de Crisis' que está basado en un proceso dinámico y continuo que incluye no sólo las actividades a realizarse en el evento de una interrupción de la capacidad de procesamiento de datos, sino, además, las actividades realizadas anticipando dicho evento.

En Grupo Diosframi está garantizado el cumplimiento de los DD.HH. fundamentales mediante la aplicación de la legislación vigente en cada uno de los países en los que las empresas del Grupo desarrollan su actividad y en todas las materias relacionadas con aspectos laborales, de seguridad y salud para todos nuestros empleados, colaboradores, proveedores y clientes.

Nota: En relación a la información sobre los sistemas de reclamación para clientes, se encuentran los canales habituales de contacto entre el Account Manager responsable y el cliente (reuniones de seguimiento, correo electrónico). En cuanto al número de quejas, no existe registro en nuestros sistemas de quejas recibidas por nuestros clientes (debido a la relación directa entre el cliente con nuestro equipo comercial).

4.5.3. GESTIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

GRUPO DIUSFRAMI promueve la integración de buenas prácticas⁶ desde los puntos de vista ético, social y ambiental en la cadena de suministro y se preocupa de consolidar relaciones sólidas con aquellos proveedores cuyos modelos de conducta son coherentes con nuestra estrategia de responsabilidad empresarial. Invertir en proveedores que comparten nuestros valores y principios nos ayuda a evitar riesgos que pueden afectar a nuestro posicionamiento y reputación como empresa responsable.

- Creación de un marco de relaciones estables.
- Traslado del conocimiento en materia de RSC.
- Sensibilización y toma de conciencia responsable.
- Divulgación de prácticas positivas.
- Código Ético y de Buena Conducta.

⁶ Actualmente, no existen políticas concretas de evaluación de proveedores, ni realizamos auditorías a nuestros proveedores en relación al cumplimiento de criterios ambientales y sociales. En la actualidad, no contamos con documentos que exijan este cumplimiento a los proveedores (por ejemplo, ISO 14.001, ISO 45.001, etc..).

4.5.4. INFORMACIÓN FISCAL

Los diferentes tributos que Grupo Diusframi satisface en los países en los que opera constituyen la principal aportación de la compañía al sostenimiento de las cargas públicas y, por tanto, a la gobernanza de la sociedad.

Beneficios obtenidos antes de impuestos:

Beneficios Antes de Impuestos (€)	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
España	4.774.287,38 €	6.780.376,11 €	▲ 42,02%
Portugal	215.194,82 €	92.293,62 €	▼ -57,11%
México*	17.954,38 €	199.171,38 €	▲ 1009,32%
Colombia	361.192,13 €	176.455,31 €	▼ -51,15%
Total	5.368.628,71€	7.248.296,42€	▲ 35,01%

Impuestos sobre beneficios pagados:

Impuestos sobre beneficios pagados (€)	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
España	- 931.254,86 €	- 815.600,35 €	▼ -12,42%
Portugal	- 42.800,14 €	- 23.839,35 €	▼ -44,30%
México*	- 3.213,05 €	- 13.885,75 €	▲ 332,17%
Colombia	- 114.395,03 €	- 100.753,87 €	▼ -11,92%
Total	- 1.091.663,08 €	- 954.079,32€	▼ -12,60%

Subvenciones públicas recibidas:

Subvenciones públicas recibidas (€)	2021	2022	%var. 2022 vs 2021
España	20.196,60 €	19.694,94 €	▼ -2,48%
Portugal	- €	2.016,00 €	Increment. 2016 €
México*	- €	- €	0,00%
Colombia	- €	- €	0,00%
Total	20.196,60 €	21.710,94 €	▲ 7,50%

Nota: Para el cálculo se aplica el tipo de cambio de cierre del ejercicio.

5. ÍNDICE DE CONTENIDOS

Índice de contenidos por 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.

CONTENIDO	Pág.	Marco de Reporting	Comentarios / Omisión
ÁMBITOS GENERALES			
Modelo de negocio			
Descripción del modelo de negocio:	6		
Entorno empresarial	6		
Organización y estructura	11-13	GRI 2-1 Detalles organizacionales	
Mercados en los que opera	8	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
Objetivos y estrategias	10		
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	14		
Materialidad			
Análisis de materialidad	4	GRI 3-1 Proceso para determinar los temas materiales /GRI 3.2 Listado de los temas materiales /GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
Políticas y resultados de estas políticas			
Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.		Marco interno: descripción cualitativa de las políticas aplicadas por el grupo	
Principales riesgos e impactos identificados			
Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	16	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS			
Enfoque de gestión	17		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	17	Marco interno: Descripción cualitativa sobre la aplicación de procedimientos de debida diligencia	
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	17	Marco interno: Descripción cualitativa sobre las medidas y gestión de los posibles abusos	
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	18	Marco interno: descripción cualitativa del canal de denuncias	En nuestros sistemas no queda recogida ninguna denuncia en relación a la vulneración de los derechos humanos
Promoción y cumplimiento disposiciones de la OIT	18	Marco interno: Descripción cualitativa sobre la promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Enfoque de gestión	19		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	19	Marco interno: Descripción cualitativa sobre las medidas para prevenir la corrupción y el soborno	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	19	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	19	Marco interno: Descripción cuantitativa de acciones de asociación o patrocinio	

CONTENIDO	Pág.	Marco de Reporting	Comentarios / Omisión
CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL			
Enfoque de gestión	19		
Empleo			
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y categoría profesional	20-25	Marco interno: descripción cuantitativa extraída de la herramienta informática de RRHH	
Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y categoría profesional			
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	26		
Remuneraciones medias por sexo, categoría profesional y edad	28		
Brecha salarial	29	Marco interno: Remuneración media mujeres/Remuneración media hombres	
Remuneración media de consejeros y directivos	28		No se reporta remuneración de los consejeros porque los cargos de los mismos no son remunerados
Implantación de políticas de desconexión laboral			En 2022 no hay implantadas políticas de desconexión laboral
Empleados con discapacidad	20	Marco interno: descripción cuantitativa extraída de la herramienta informática de RRHH	
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	27	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	
Horas de absentismo	30	Marco interno: descripción cuantitativa extraída de los Informes de la Mutua de accidentes	Nuestros sistemas no disponen de horas de absentismo. Horas estimadas en base al número de días perdidos por jornada laboral de 8h.
Medidas para facilitar la conciliación	27	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para fomentar la conciliación y corresponsabilidad	
Salud y seguridad			
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	29-30	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo	No se aplicaron más medidas realizadas que las establecidas por ley.
Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	30	$IF = \text{N}^\circ \text{ de accidentes} * 1.000.000 / \text{N}^\circ \text{ horas trabajadas}$ $IG = \text{N}^\circ \text{ Total días perdidos por accidentes de trabajo} * 1.000 / \text{N}^\circ \text{ horas trabajadas}$	

CONTENIDO	Pág.	Marco de Reporting	Comentarios/ Omisión
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social	31	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del diálogo social	
Empleados cubiertos por convenio colectivo por país	31	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa de aplicación de convenios colectivos en materia laboral, de seguridad y salud	
Balances de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo			
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	31	Marco interno: descripción cualitativa de los mecanismos y procedimientos para los temas de información, consulta y participación	
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación		Marco interno: descripción cualitativa de las políticas implementadas en el campo de la formación	En 2022 no se reportan políticas concretas en materia de formación
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	32	Marco interno: descripción cuantitativa extraída de la herramienta informática de RRHH	
Accesibilidad			
Accesibilidad universal personas con discapacidad	27	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para la integración y accesibilidad universal	
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	27	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para promover la igualdad	
Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	27	Marco interno: descripción cualitativa de planes de igualdad, medidas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	27	Marco interno: descripción cualitativa de las políticas contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	
CUESTIONES AMBIENTALES			
Enfoque de gestión	33		
Gestión ambiental			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	33		
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	33	Marco interno: descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	33	Marco interno: descripción cualitativa de los Sistemas de Gestión Ambiental	
Aplicación del principio de precaución	34		

CONTENIDO	Pág.	Marco de Reporting	Comentarios / Omisión
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			En 2022 la compañía no contaba con un seguro que cubriera aspectos de impacto ambiental
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	34 y 37	Marco interno: descripción cualitativa de las iniciativas de reducción de la contaminación	Para el cálculo de las emisiones de efecto invernadero en 2022, Alcance 1 y 2, se han utilizado los Factores de emisión de MITECO.
Economía circular, uso sostenible de recursos y prevención de residuos			
Medidas prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación/eliminación desechos	34	Marco interno: Descripción cuantitativa sobre el consumo de residuos y materias primas	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos			Debido a la naturaleza de la actividad, el desperdicio de alimentos no supone un aspecto relevante, por lo que no se aporta información al respecto.
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de residuos y materias primas	35-36	Marco interno: Descripción cuantitativa sobre el consumo de residuos y materias primas	
Consumo de agua	37	Marco interno: descripción cuantitativa sobre el consumo de agua	
Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	37	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas	
Consumo, directo e indirecto, de energía	37	Marco interno: Descripción cuantitativa sobre el consumo, directo e indirecto, de energía	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	37	Marco interno: Descripción cualitativa sobre las medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	
Uso de energías renovables	37	Marco interno: Descripción cualitativa sobre uso de energías renovables	Uso de combustibles para preservar el medioambiente: GNC
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas	37	GRI 305-1 GRI 305-2	Nuestros sistemas no están preparados para el cálculo de las emisiones de Alcance 3
Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas	En 2022, no existen documentadas medidas concretas para adaptarnos a las consecuencias del cambio climático
Metas de reducción establecidas voluntariamente			No hay objetivos de reducción de gases de efecto invernadero
Protección de la Biodiversidad			
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad			Debido a la naturaleza de la actividad de Diusframi, no hay un impacto significativo en la biodiversidad, por lo que no se aporta información al respecto.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

CONTENIDO	Pág.	Marco de Reporting	Comentarios/ Omisión
COMPROMISO SOCIAL			
Enfoque de gestión	38		
Compromisos de las empresas con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local, en las poblaciones locales y en el territorio	38	Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad en el empleo y desarrollo local	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	38	Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas en comunidades locales	
Acciones de asociación o patrocinio	19	Marco interno: Descripción cuantitativa de acciones de asociación o patrocinio	
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	39	Marco interno: Descripción cualitativa de la gestión de la relación con proveedores	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			Durante 2022 no se han realizado auditorías internas en esta materia
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	38	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para la salud y seguridad de los consumidores	
Sistemas de reclamación	39	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación de clientes	
Quejas recibidas y resolución de las mismas	39	Marco interno: descripción cualitativa de las quejas recibidas de clientes	
Información fiscal			
Beneficios obtenidos por país, impuestos sobre beneficios y subvenciones públicas recibidas	40	Marco interno: Descripción cuantitativa sobre los beneficios por país, impuestos sobre beneficios pagados, subvenciones públicas recibidas	

6. INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2022

FADIPE INVERSIONES, S.L.



Ernst & Young, S.L.
Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 88
28003 Madrid

Tel: 902 305 456
Fax: 915 727 238
ey.com

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los Administradores de FADIPE INVERSIONES, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 de FADIPE INVERSIONES, S.L. (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de contenidos", incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de FADIPE INVERSIONES, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos" del citado Estado.

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

Los Administradores de FADIPE INVERSIONES, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Ernst & Young, S.L. Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 88, 28003 Madrid - inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, número 2204 general, 5.180 de la sección 27 del Libro de Socios, Acto 98, Folio 47669-5. Inscripción 17.046603 de Madrid de 1.089. A member firm of Ernst & Young Global Limited.



2

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Acerca de este capítulo", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el "Índice de contenidos" del citado Estado.



Uso y distribución

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



ERNST & YOUNG, S.L.


Alberto Castilla Vide

27 de diciembre de 2023



+34 91837 48 51

C/ Rufino González, 32 28037 Madrid (Spain)

www.diusframi.es

