

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

ID FINANCE INVESTMENT, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los socios de ID Finance Investments, 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 ID Finance Investments, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado 2022 del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión 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 Anexo 1 "Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad".

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 ID Finance Investments, 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 el Anexo 1 "Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad" del citado Informe de Gestión consolidado del Grupo.

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 ID Finance Investments, 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 control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código 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.

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:

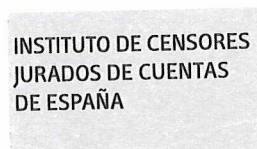
- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para realizar nuestra revisión.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descritos en apartado "1. Acerca de este informe", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 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 ID Finance Investments, S.L. y sociedades dependientes 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 Anexo 1 "Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad" del citado Informe de Gestión Consolidado.

Uso y distribución

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



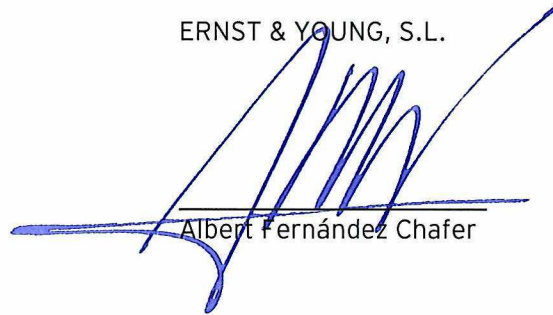
ERNST & YOUNG, S.L.

2023 Núm. 01/23/06035
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:
.....

Sello distintivo de otras actuaciones
.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Albert Fernández Chafer

25 de abril de 2023



ID Proceso de firma electrónica avanzada: 43e4a0c5-387e-4647-8caf-bd6058eaab4cc
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 24/04/2023 20:14:13 UTC

ID FINANCE INVESTMENTS S.L.

Estado de Información No Financiera ejercicio 2022



ID FINANCE

Contenido

| | |
|---|-----------|
| 1.-Acerca de este informe | 4 |
| 2.-Información General..... | 5 |
| Modelo de negocio | 5 |
| Descripción del modelo de negocio | 5 |
| Organización y estructura | 5 |
| Mercados en los que opera..... | 6 |
| Objetivos y estrategias del Grupo | 6 |
| Entorno de mercado y otros factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio | 7 |
| Gestión de riesgos no financieros | 7 |
| 3.-Cuestiones medioambientales | 10 |
| Uso sostenible de recursos | 10 |
| Consumo directo e indirecto de energía..... | 10 |
| Para el ejercicio 2021, los consumos incurridos se muestran en la siguiente tabla:..... | 10 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 10 |
| Uso de energías renovables | 10 |
| Cambio climático..... | 10 |
| Emisiones de gases de efecto invernadero | 10 |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente..... | 11 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 11 |
| 4.-Cuestiones sociales y relativas al personal..... | 12 |
| Empleo | 12 |
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | 12 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | 13 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | 14 |
| Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor..... | 15 |
| La remuneración media de los consejeros..... | 17 |
| La remuneración media de los directivos | 17 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral..... | 17 |
| Número de empleados con discapacidad | 17 |
| Organización del tiempo de trabajo..... | 17 |
| Organización del tiempo de trabajo..... | 17 |
| Número de horas de absentismo | 17 |



ID FINANCE

| | |
|--|-----------|
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores..... | 18 |
| Salud y seguridad | 18 |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo..... | 18 |
| Accidentabilidad..... | 18 |
| Relaciones sociales..... | 19 |
| Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos..... | 19 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país..... | 19 |
| El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 20 |
| Formación | 20 |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | 20 |
| La cantidad de horas de formación por categorías profesionales..... | 20 |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad..... | 20 |
| Igualdad..... | 20 |
| 5.-Lucha contra la corrupción y soborno..... | 22 |
| Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | 22 |
| Medidas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales | 22 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro..... | 23 |
| 6.-Sociedad | 24 |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | 24 |
| Acciones de asociación y patrocinio..... | 25 |
| Consumidores | 25 |
| Medidas para la salud y seguridad de los consumidores..... | 25 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas..... | 25 |
| Subcontratación y proveedores | 26 |
| Información fiscal..... | 27 |
| ANEXO 1: Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | 28 |

1. Acerca de este informe

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) 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).

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera ID Finance Investments, S.L. (en adelante -ID Finance o el Grupo), que forma parte del Informe de Gestión y se presenta como un informe aparte, tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, sobre el respeto a los derechos humanos, sobre los compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible e información sobre la sociedad relevantes para el Grupo en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En 2022 y 2021 ID Finance Investments, S.L. no ha realizado un análisis de materialidad. Sin embargo, se han tenido en cuenta los aspectos más relevantes en cuanto a la estrategia, actividad y desempeño de la organización. Los aspectos más relevantes considerados son:

| Aspectos muy relevantes | Aspectos relevantes | Aspectos no relevantes |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Empleo - Organización del trabajo - Relaciones sociales - Formación - Igualdad - Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible - Consumidores - Información fiscal - Salud y seguridad | <ul style="list-style-type: none"> - Uso sostenible de los recursos - Cambio climático - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad - Lucha contra la corrupción y el soborno. - Subcontratación y proveedores | <ul style="list-style-type: none"> - Protección de la biodiversidad - Gestión medioambiental - Contaminación - Economía circular y prevención y gestión de recursos - Derechos Humanos. |

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.

Para la elaboración de este informe se han tomado como referencia los tipos de cambio del peso mexicano y el rublo bielorruso a 31 de diciembre de 2022 y a 31 de diciembre de 2021. Para la conversión del rublo ruso a euro, el tipo de cambio usado es a 31 de diciembre de 2021¹.

¹ [Central Bank of Belarus](#)
[European Central Bank](#)

2. Información General

Modelo de negocio

Descripción del modelo de negocio

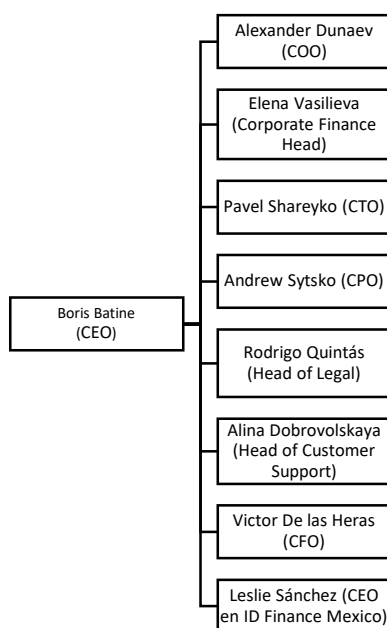
ID Finance Investments S.L. es la matriz del Grupo IDF Investments. Fue constituida el 20 de septiembre de 2016. Su domicilio social se encuentra en la calle Moia N.º 1, 1ª planta (08006) Barcelona, España. El número CIF de la Sociedad es B66862442. Su domicilio social se inscribió en el Registro Mercantil de Barcelona el 28 de octubre de 2016 en el tomo 45605, folio 17, y en la hoja B 493395, inscripción 1. El objeto social de la Sociedad Dominante es ejercer y explotar las siguientes actividades:

- Financiación de las empresas del Grupo ID Finance.
- La administración y gestión del Grupo ID Finance.
- La adquisición, transferencia, explotación y cesión en cualquier forma de patentes, licencias y otras formas de propiedad industrial o intelectual.
- Adquirir, comprar, vender y negociar instrumentos financieros de cualquier tipo.
- Adquisición, posesión, gestión y administración de valores, participaciones y acciones.

El Grupo ID Finance ofrece financiación a personas basada en la gestión de datos, el Grupo utiliza una plataforma pionera en cuanto a la innovación tecnológica, ofreciendo sus servicios en mercados emergentes de forma competitiva y transparente a través de internet. El Grupo está especializado en ciencia de datos, *credit scoring* y finanzas digitales. El Grupo utiliza la tecnología de *machine learning* y técnicas avanzadas de ciencia de datos para proveer servicios financieros competitivos. De este modo, el Grupo ID Finance concede micro préstamos a personas físicas en los países en los que opera a segmentos excluidos de los circuitos bancarios habituales. El producto ofertado es similar en los dos países en los que el Grupo tiene operaciones comerciales, dándole la posibilidad al cliente de devolverlo en un solo pago sin intereses para el primer préstamo o devolverlo en plazos que oscilan entre los 3 y 6 meses.

Organización y estructura

En el siguiente adjunto se puede encontrar el organigrama del Grupo:



A continuación, se muestra la estructura organizativa del Grupo a 31 de diciembre de 2022:

| Entidad | País | Porcentaje de capital |
|--|---------|-----------------------|
| | | |
| ID Finance Spain S.A.U. | España | 100% |
| Debt Management Partners, S.L.U. | España | 100% |
| ID Finance Plazo, S.L.U. | España | 100% |
| Plazo Credit. S.L.U. | España | 100% |
| IDF Capital S.A.P de C.V SOFOM, E.N.R. | México | 100% |
| IDF Servicios SAPI de C.V. | México | 100% |
| Online Collect S.A. de C.V. | México | 100% |
| Plazo Technology, Z.O.O. | Polonia | 100% |

A continuación, se muestra la estructura organizativa del Grupo a 31 de diciembre de 2021:

| Entidad | País | Porcentaje de capital |
|--|-------------|-----------------------|
| | | |
| ID Finance Spain S.A.U. | España | 100% |
| Debt Management Partners, S.L.U. | España | 100% |
| ID Finance Plazo, S.L.U. | España | 100% |
| IDF Capital S.A.P de C.V SOFOM, E.N.R. | México | 100% |
| IDF Servicios SAPI de C.V. | México | 100% |
| Online Collect S.A. de C.V. | México | 100% |
| IDF Technology | Bielorrusia | 100% |
| IDF Lab LLC | Rusia | 100% |

En Marzo de 2022, ID Finance ha procedido a la venta de su filial localizada en Rusia, considerando que no afecta a los indicadores mostrados en este informe para el ejercicio 2022. Así mismo, en Mayo de 2022 se ha procedido a la venta de la filial localizada en Bielorrusia. Se incluyen los datos de dicha filial en este reporte.

Mercados en los que opera

Actualmente el Grupo opera en los siguientes mercados:

- 1) España.
- 2) México.
- 3) Polonia (donde se encuentra la capacidad de ejecución tecnológica del Grupo, bajo la entidad legal Plazo Technology, Z.O.O). Esta compañía se constituyó en 2022 para satisfacer los requerimientos tecnológicos del Grupo dentro de la UE y LATAM.

En relación con los mercados de Brasil y Polonia (antigua compañía operativa de concesión de préstamos), ID Finance ha dejado de operar en los mismos, no teniendo cartera comercial allí y estando en distintas fases del proceso de salida.

Objetivos y estrategias del Grupo

El Grupo empresarial ID FINANCE es una plataforma digital de financiación al consumo con el objetivo de hacer crecer el negocio mientras reduce el impacto medioambiental y aumenta el impacto social a través de préstamos y financiación responsables y sostenibles. La estrategia se basa en construir una compañía financiera sostenible a nivel global. De este modo, el grupo está involucrado en actividades de medición y compensación de sus emisiones así como en acciones sociales en las Comunidades en las que opera. La entidad dispone de la Política RSC, aprobada en julio de 2021, con el

objetivo de contribuir al desarrollo sostenible, integrar las preocupaciones que surgen de la relación y el diálogo con los grupos de interés en su gobierno y gestión, y llevar a cabo su actividad de manera eficaz, segura y responsable desde las perspectivas social, económica y medioambiental, buscando siempre que nuestras actividades repercutan de manera positiva en nuestro entorno.

Entorno de mercado y otros factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio

El Grupo, dado en los mercados en los que opera, está sujeto a determinados factores que pueden afectar y condicionar la evolución futura de su negocio. Dichos aspectos se listan a continuación.²

- *Aspectos macro: cualquier variación en las principales magnitudes macro, especialmente el PIB, puede conducir a una variación sustancial del Grupo. Así, un deterioro económico podría conducir a un aumento de las pérdidas crediticias si no se producen los ajustes correspondientes. Por otro lado, una mejora sustancial de dicho entorno podría derivar en un aumento significativo. El Grupo ID Finance monitoriza constantemente dichas magnitudes macro para ajustar y aprovechar las distintas oportunidades que le ofrecen.*
- *Aspectos financieros: opera en el sector financiero, siendo su principal actividad el préstamo al consumo. De esta manera, los aspectos financieros son especialmente críticos en el negocio ya que generan las principales magnitudes en la cuenta de resultados (ingresos, coste de fondos y provisiones).*
- *Aspectos legislativos: el Grupo está sujeto a las distintas legislaciones de los mercados en los que opera. Cualquier cambio legislativo podría tener un impacto en el desarrollo futuro del mismo. ID Finance monitoriza dichos cambios legislativos y sus posibles implicaciones en su futuro.*
- *Aspectos reputacionales: ID Finance está sujeto a distintos aspectos reputacionales derivados del sector en el que opera. En los últimos años, como consecuencia de la crisis financiera mundial desatada en 2008, el sector financiero ha sido uno de los más perjudicados en el ámbito reputacional. El Grupo vigila constantemente cualquier impacto que pueda derivar en un aspecto reputacional. Así mismo consta con un equipo de Relaciones Públicas para mitigar y controlar dichos aspectos.*
- *Comercio on-line: toda la actividad del Grupo se realiza usando canales electrónicos (desde la solicitud del préstamo hasta su estudio y posterior desembolso), con lo que el Grupo monitoriza cualquier avance que se produce en el entorno del comercio electrónico y así poder incorporarlo a su operativa diaria y a la mejora de sus procesos. Asimismo, el Grupo posee distintos departamentos en su división de Tecnología que vigilan cualquier impacto relacionado con la seguridad de dichos canales electrónicos.*

Gestión de riesgos no financieros

El Grupo ha venido implementado en los últimos años una sucesión de políticas que buscan centrar y minimizar los distintos riesgos no financieros que la afectan. Así, además de asumir los

² El grupo sigue las principales métricas económicas a través del portal www.caixabankresearch.com. Así mismo, el grupo está suscrito a los mementos contables y legislativos Lefebvre. El Departamento Legal monitoriza los cambios legales que puedan impactar en el grupo.

principales estándares medioambientales (certificado de emisión neutra de carbono, certificación por el MINECO con el sello COMPENSO), el Consejo ha aprobado políticas que buscan ponderar y establecer los requerimientos mínimos en relación a cuestiones laborales, sociales y de Derechos Humanos, incluyendo un Código Ético y de Conducta, que compila los principios sobre los que se sustenta la actividad del Grupo y un nuevo Plan de Igualdad que será aprobado en 2023. Así, el desempeño diario del trabajo y la calidad de los servicios prestados, se deben regir por los siguientes valores: Profesionalidad, Integridad y Responsabilidad.

ID Finance dispone de un modelo de gestión interno de riesgos no financieros, que busca identificar los principales riesgos, hacer extensible su conocimiento a las principales partes implicadas y minimizar los potenciales impactos detectados. Dicho modelo se basa en la aplicación por cada una de las áreas de las distintas políticas aprobadas, así como de una monitorización por parte del Comité de Dirección de la aplicación de dichas políticas. El modelo de gestión interno de riesgos no financieros es descrito, con las políticas que dispone la entidad, a lo largo del informe. Dentro de este modelo, los principales riesgos que se han identificado son:

- 1) Riesgos Legales de índole mercantil: cualquier cambio normativo en relación con la actividad del Grupo podría tener un impacto significativo sobre la evolución futura de la misma. Para reducir dicho impacto, cada unidad de negocio y a nivel consolidado, se dispone de áreas específicas de Asesoría Legal, donde se analizan y evalúan cualquier cambio potencial. Así mismo, dichas áreas colaboran en paneles sectoriales donde no sólo se comentan los cambios ya producidos, sino que se busca anticipar los cambios futuros.
- 2) Riesgos Operativos: el Grupo define un riesgo operativo u operacional, como cualquier evento derivado de la operativa de la misma, que pueda suponer un quebranto. Los principales riesgos operativos identificados son los siguientes:
 - a. Continuidad del Negocio: definido como la probabilidad de que el negocio sea interrumpido por causas ajenas al mismo. Para minimizarlo, el Grupo dispone de diversas medidas entre las que se incluye la posibilidad de desplazar a todo el personal a trabajar desde casa o la duplicidad con los proveedores críticos (análisis de Bureaus de Crédito, proveedores tecnológicos) así como una política de almacenamiento en la nube de sus servidores, con los máximos requerimientos tecnológicos de seguridad.
 - b. Ciberseguridad: en relación con el punto anterior, uno de los principales activos del Grupo son sus datos. Por tanto, ID Finance ha desarrollado políticas que buscan proteger a la misma de ciberataques. Por otro lado, al desarrollar sus actividades en un formato Nube, el Grupo apuesta por la descentralización de servidores, evitando el riesgo físico de los mismos.
- 3) Riesgos laborales: el Grupo está sujeto a la generación de conflictos laborales, así como a cambios regulatorios que podrían impactar en las relaciones laborales que mantiene. Para minimizar dicho riesgo, ID Finance ha implementado una cultura de *"People, First"* que busca poner en el centro del Grupo a las personas con las que colabora. Por otro lado, el Grupo dispone de Departamentos de Recursos Humanos en todas sus jurisdicciones que soportan el normal desarrollo de sus actividades.
- 4) Riesgos de Protección de Datos: son los riesgos derivados de la disponibilidad, integridad y confidencialidad de los datos personales tratados por ID Finance para la normal actividad del Negocio. Cada una de las unidades del Grupo dispone de personal



ID Proceso de firma electrónica avanzada: 43e4a0c5-387e-4647-8caf-bd6058ea4cc
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 24/04/2023 20:14:13 UTC

ID FINANCE

cualificado en las labores de DPO, que buscan asegurar todas las acciones del Grupo en relación con el tratamiento y procesamiento de la información.

3- Cuestiones medioambientales

La actividad de oficina de ID Finance y la localización de las distintas sedes de las Entidades del Grupo en zonas interurbanas generan un impacto directo poco significativo en el medio ambiente por lo que el Grupo no ha considerado material para la organización los aspectos relacionados con la gestión ambiental, contaminación, economía circular y prevención de residuos, protección de la biodiversidad, así como tampoco el consumo de agua y materias primas.

Uso sostenible de recursos

Consumo directo e indirecto de energía

Tal y como se ha mencionado con anterioridad, debido a la naturaleza de la actividad del Grupo y el desarrollo de sus actividades en oficinas, se han tenido en cuenta los consumos de electricidad de las mismas para plasmar su consumo energético en 2022. A continuación, se presenta con consumos para cada uno de los países en los que el Grupo está presente (las oficinas de Polonia se encuentran situados en lugares comunitarios de trabajo, no existiendo desagregación de los consumos eléctricos):

| Consumo energético por países (electricidad) | Total kWh |
|--|-----------|
| México | 23.810 |
| Bielorrusia* | 16.501 |
| España | 56.136 |

Tabla 1: Consumos de electricidad (2022)

*Datos hasta Mayo 2022

Para el ejercicio 2021, los consumos incurridos se muestran en la siguiente tabla:

| Consumo energético por países (electricidad) | Total kWh |
|--|-----------|
| México | 8.349 |
| Rusia | 1.436 |
| Bielorrusia | 39.854 |
| España | 41.530 |

Tabla 2: Consumos de electricidad (2021)

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Durante el ejercicio 2022, el Grupo no ha tomado acciones concretas para mejorar la eficiencia energética.

Uso de energías renovables

En 2022 y 2021, en España las fuentes energéticas contratadas son 100% renovables. Para el resto de países, los suministradores no informan del origen de las fuentes energéticas.

Cambio climático

Emisiones de gases de efecto invernadero

En el 2019, ID Finance comenzó a medir el impacto medioambiental de sus actividades diarias en los países en los que opera. Con la ayuda de la consultora especializada en sostenibilidad y

cambio climático ECOTERRAE, realizó un estudio para la medición de la huella de carbono, aplicando la metodología de la ISO 14064-1:2019, la adaptación española a una normativa internacional que protocoliza el proceso de cálculo y los resultados del Inventario de Emisiones.

Durante el ejercicio 2022 el Grupo no ha contado con ningún consumo energético procedente de combustibles fósiles. Por lo tanto, para la medición de la huella de carbono de 2022 y 2021 solo se han tenido en cuenta aquellos consumos energéticos procedentes del consumo de electricidad en las oficinas donde desarrolla sus actividades. A continuación, se presenta las emisiones de CO₂ del Grupo en 2022 y 2021:

| Alcance 2 | Total kWh | Factor de emisión (kg CO ₂ eq por kWh) ³ | CO ₂ eq |
|--------------|---------------|--|--------------------|
| México | 23.810 | 0,30 | 7.143 |
| Bielorrusia | 16.501 | 0,3218 | 5.310 |
| España | 56.136 | 0 | 0 |
| Total | 96.447 | | 12.453 |

Tabla 3: Cálculo de la huella de carbono (2022)

| Alcance 2 | Total kWh | Factor de emisión (kg CO ₂ eq por kWh) ⁴ | CO ₂ eq |
|--------------|---------------|--|--------------------|
| México | 8.349 | 0,4314 | 3.602 |
| Rusia | 1.436 | 0,3102 | 445 |
| Bielorrusia | 39.854 | 0,472 | 18.812 |
| España | 41.530 | 0 | 0 |
| Total | 91.169 | | 22.859 |

Tabla 4: Cálculo de la huella de carbono (2021)

Metas de reducción establecidas voluntariamente

Durante el ejercicio 2021, el Grupo colaboró con diferentes proyectos que ayudan a compensar las emisiones de carbono que se generan, detallando alguno de estos proyectos más adelante. Para el ejercicio 2022, no se han implementado metas de reducción voluntarias, pero se aspira a ser una empresa neutra en emisiones de carbono en un futuro.

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

El Grupo trabaja para que la actividad diaria tenga el menor impacto en el medioambiente. Con el fin de mitigar el impacto de su huella, en el ejercicio 2021 ID Finance compensó parte (5t de CO₂ compensadas) de su huella de carbono inscrita correspondiente al año 2020 participando en un proyecto de repoblación forestal en el monte Orzaduro. Sin embargo, durante el ejercicio 2022, el Grupo sólo ha obtenido el sello Cálculo del MINECO así como la certificación en la Verificación de la Huella de Carbono, expedida por Bureau Veritas Iberia, S.L. acorde con la ISO 14064-1:2018

³ Se han utilizado los factores de emisión de CO₂ equivalente facilitados por [Carbon Footprint](#) (2021) como metodología de cálculo de las emisiones de CO₂ de México y Rusia. En el caso de Bielorrusia se han tomado como referencia los datos facilitados por el [Joint Research Centre Data Catalogue](#) (2020, última versión disponible).

⁴ Se han utilizado los factores de emisión de CO₂ equivalente facilitados por [Carbon Footprint](#) (2021) como metodología de cálculo de las emisiones de CO₂ de México y Rusia. En el caso de Bielorrusia se han tomado como referencia los datos facilitados por el [Joint Research Centre Data Catalogue](#) (2020, última versión disponible).

4- Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

Con un total de 364 empleados a fecha 31 de diciembre de 2022, (sin considerar los 228 de la filial localizada en Bielorrusia, vendida en Mayo de 2022) y 575 a 31 de diciembre de 2021, distribuidos en 3 países (4 países en 2021), el grupo ID Finance contribuye a la generación de empleo y renta en los países donde opera. Los cuadros siguientes correspondientes a 2022 no incluyen los 228 empleados de la filial localizada en Bielorrusia, vendida en Mayo de 2022.

| | | |
|------------------------------------|--------------------------|------------|
| Distribución de empleados por país | España* | 130 |
| | México | 220 |
| | Polonia | 14 |
| | Total⁵ | 364 |

Tabla 5: Total de empleados por país a 31 de diciembre de 2022

*El listado incluye un empleado dado de alta en la Seguridad Social española, pero que percibía sus emolumentos desde una compañía externa.

| | | |
|------------------------------------|--------------|------------|
| Distribución de empleados por país | España | 93 |
| | Rusia | 66 |
| | México | 234 |
| | Bielorrusia | 182 |
| | Total | 575 |

Tabla 6: Total de empleados por país a 31 de diciembre de 2021

| | | |
|----------------------|--------------|------------|
| Empleados por género | Hombre | 185 |
| | Mujer | 179 |
| | Total | 364 |

Tabla 7: Total de empleados por género a 31 de diciembre de 2022

| | | |
|----------------------|--------------|------------|
| Empleados por género | Hombre | 345 |
| | Mujer | 230 |
| | Total | 575 |

Tabla 8: Total de empleados por género a 31 de diciembre de 2021

⁵ El número de incorporaciones durante 2022 ascienden a 62 personas en España. Los empleados de Polonia han sido trasladados desde la antigua subsidiaria de Bielorrusia.

| | | |
|-------------------------------------|--------------------|------------|
| Empleados por categoría profesional | Dirección | 7 |
| | Mandos intermedios | 58 |
| | Administrativos | 85 |
| | Personal de apoyo | 214 |
| | Total | 364 |

Tabla 9: Total de empleados por categoría profesional a 31 de diciembre de 2022

| | | |
|-------------------------------------|--------------------|------------|
| Empleados por categoría profesional | Dirección | 13 |
| | Mandos intermedios | 92 |
| | Administrativos | 187 |
| | Personal de apoyo | 283 |
| | Total | 575 |

Tabla 10: Total de empleados por categoría profesional a 31 de diciembre de 2021

| Número de empleados por edad | | | |
|------------------------------|-------|-----------|-------|
| Menos de 30 | 30-50 | Más de 50 | Total |
| 77 | 262 | 25 | 364 |

Tabla 6: Total de empleados por edad a 31 de diciembre de 2022

| Número de empleados por edad | | | |
|------------------------------|-------|-----------|-------|
| Menos de 30 | 30-50 | Más de 50 | Total |
| 183 | 374 | 18 | 575 |

Tabla 6: Total de empleados por edad a 31 de diciembre de 2021

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

| Contrato indefinido | | Contrato temporal | | Tiempo parcial | | Total |
|---------------------|-------|-------------------|-------|----------------|-------|-------|
| Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | |
| 182 | 166 | 3 | 13 | 0 | 0 | 364 |

Tabla 7: Total de empleados por género y modalidad de contrato a 31 de diciembre de 2022

| Contrato indefinido | | Contrato temporal | | Tiempo parcial | | Total |
|---------------------|-------|-------------------|-------|----------------|-------|-------|
| Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | |
| 319 | 204 | 26 | 26 | 0 | 0 | 575 |

Tabla 7: Total de empleados por género y modalidad de contrato a 31 de diciembre de 2021

| Número de contratos indefinidos por edad | | |
|--|-------|-----------|
| Menos de 30 | 30-50 | Más de 50 |
| 72 | 253 | 23 |

Tabla 8: Número de contratos indefinidos por edad a 31 de diciembre de 2022

| Número de contratos indefinidos por edad | | |
|--|-------|-----------|
| Menos de 30 | 30-50 | Más de 50 |
| 172 | 334 | 17 |

Tabla 8: Número de contratos indefinidos por edad a 31 de diciembre de 2021

| Número de contratos temporales por edad | | |
|---|-------|-----------|
| Menos de 30 | 30-50 | Más de 50 |
| 5 | 9 | 2 |

Tabla 9: Número de contratos temporales por edad a 31 de diciembre de 2022

| Número de contratos temporales por edad | | |
|---|-------|-----------|
| Menos de 30 | 30-50 | Más de 50 |
| 11 | 40 | 1 |

Tabla 9: Número de contratos temporales por edad a 31 de diciembre de 2021

| Contrato indefinido | | | |
|---------------------|--------------------|-----------------|-------------------|
| Dirección | Mandos intermedios | Administrativos | Personal de apoyo |
| 7 | 55 | 83 | 203 |
| Contrato temporal | | | |
| Dirección | Mandos intermedios | Administrativos | Personal de apoyo |
| - | 3 | 2 | 11 |

Tabla 10: Total de contratos por tipología y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2022

| Contrato indefinido | | | |
|---------------------|--------------------|-----------------|-------------------|
| Dirección | Mandos intermedios | Administrativos | Personal de apoyo |
| 13 | 89 | 185 | 236 |
| Contrato temporal | | | |
| Dirección | Mandos intermedios | Administrativos | Personal de apoyo |
| 0 | 3 | 2 | 47 |

Tabla 10: Total de contratos por tipología y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2021

El Grupo ID Finance apuesta por la estabilidad y el desarrollo de sus empleados, prueba de ellos es la estabilidad de la plantilla en el último año. Teniendo en cuenta que no ha existido una variación significativa en la plantilla durante el 2022 y el 2021 (más allá de la venta de las filiales), y considerando el número medio de empleados durante todo el año y el número total de empleados a 31/12/2022 y a 31/12/2021, el conjunto de indicadores de personal del presente EINF corresponde a la plantilla al cierre del ejercicio. .

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

A continuación, se indica el número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional:

| Género | | Edad | | |
|--------|-------|-------------|-------|-----------|
| Hombre | Mujer | Menos de 30 | 30-50 | Más de 50 |
| 30 | 21 | 9 | 37 | 5 |

Tabla 11: Número total de despidos por género y edad a 31 de diciembre de 2022

| Género | | Edad | | |
|--------|-------|-------------|-------|-----------|
| Hombre | Mujer | Menos de 30 | 30-50 | Más de 50 |
| 37 | 21 | 28 | 26 | 4 |

Tabla 11: Número total de despidos por género y edad a 31 de diciembre de 2021

| Categoría profesional | | | |
|-----------------------|--------------------|-----------------|-------------------|
| Dirección | Mandos intermedios | Administrativos | Personal de apoyo |
| - | 8 | 8 | 35 |

Tabla 12: Número total de despidos por categoría profesional a 31 de diciembre de 2022

| Categoría profesional | | | |
|-----------------------|--------------------|-----------------|-------------------|
| Dirección | Mandos intermedios | Administrativos | Personal de apoyo |
| 17 | 5 | 5 | 31 |

Tabla 12: Número total de despidos por categoría profesional a 31 de diciembre de 2021

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor⁶

Se indica a continuación la información relativa a las remuneraciones medias percibidas por el personal del Grupo ID Finance. Con el fin de favorecer la transparencia y teniendo en consideración el contexto socioeconómico y laboral de cada país, el reporte se realiza país por país con la conversión de los importes de cada moneda local a euros. En el caso de España, se indica que la brecha salarial supera el 25%. Este hecho viene determinado porque los miembros del Comité de Dirección pertenecen al sexo masculino. El resto de países se atiene a los datos medios por región.

| | | España | Polonia | México | Bielorrusia ⁷ |
|------------------------------------|--------------------|------------------|----------|----------|--------------------------|
| Hombre | Dirección | 264.347 € | 51.429 € | - | - |
| | Mandos intermedios | 56.249 € | 62.286 € | 37.646 € | 62.293 € |
| | Administrativos | 41.178 € | 43.929 € | 21.177 € | 40.352 € |
| | Personal de apoyo | 21.620 € | - | 11.264 € | 15.028 € |
| Mujer | Dirección | - | - | - | - |
| | Mandos intermedios | 55.355 € | - | 47.047 € | 57.911 € |
| | Administrativos | 31.241 € | 25.787 € | 21.301 € | 26.290 € |
| | Personal de apoyo | 18.604 € | - | 11.031 € | 14.463 € |
| Total hombre | | 65.846 € | 51.750 € | 14.091 € | 36.389 € |
| Total mujer | | 34.069 € | 25.787 € | 14.358 € | 21.522 € |
| Brecha salarial⁸ | | 28% ⁹ | 50% | -1,90% | 41% |

Tabla 12: Remuneraciones medias por género, categoría profesional y país. Se incluye la brecha salarial por país (2022).

⁶ Salvo que se especifique lo contrario, los datos no reportados en la tabla se refieren a las clasificaciones profesionales que no están ocupadas por ninguna persona en la Entidad.

⁷ Por motivos de confidencialidad, no se reporta la remuneración media del directivo de Bielorrusia, puesto que la función es ejercida por una única persona de la Entidad (Grupo de edad 30-50 y categoría profesional Dirección)

⁸ La metodología utilizada para el cálculo de la Brecha salarial del ejercicio 2021 y 2022 ha sido la siguiente: (diferencia entre la remuneración media de Hombres y remuneración media de Mujeres) dividido por la remuneración media de Hombres.

⁹ Para el cálculo de los siguientes datos no se han incluido las remuneraciones del CEO y COO ya que desvirtúa la representatividad de la brecha.

| | | España ¹⁰ | Rusia | México ¹¹ | Bielorrusia ¹² |
|-------------------------------------|---------------------------|----------------------|----------|----------------------|---------------------------|
| Hombre | Dirección | 141.875 € | 22.804 € | - | - |
| | Mandos intermedios | 54.586 € | 12.814 € | 47.781 € | 45.761 € |
| | Administrativos | 27.738 € | 3.897 € | 13.483 € | 29.398 € |
| | Personal de apoyo | 18.958 € | 1.701 € | 5.850 € | 11.632 € |
| Mujer | Dirección | | 16.852 € | | |
| | Mandos intermedios | 50.416 € | 8.908 € | 43.513 € | 32.599 € |
| | Administrativos | 28.891 € | 4.201 € | 11.561 € | 20.524 € |
| | Personal de apoyo | 18.408 € | 759 € | 5.891 € | 10.879 € |
| Total hombre | | 50.327 € | 5.932 € | 10.556 € | 28.707 € |
| Total mujer | | 32.681 € | 7.005 € | 9.834 € | 15.622 € |
| Brecha salarial¹³ | | 24% ¹⁴ | -18% | 7% | 44% |

Tabla 13: Remuneraciones medias por género, categoría profesional y país. Se incluye la brecha salarial por país (2021).

| | | España | Polonia | México | Bielorrusia |
|---------------|--------------------|----------|----------|----------|-------------|
| Hombre | Menos de 30 | 42.177 € | 42.857 € | 10.402 € | 28.323 € |
| | 30-50 | 79.772 € | 54.714 € | 14.073 € | 46.289 € |
| | Más de 50 | 20.716 € | - | 23.090 € | - |
| Mujer | Menos de 30 | 31.108 € | 25.057 € | 10.106 € | 22.252 € |
| | 30-50 | 36.925 € | 26.518 € | 14.719 € | 20.845 € |
| | Más de 50 | 21.964 € | - | 18.433 € | |

Tabla 14: Remuneraciones medias por género, edad y país, 2022

| | | España | Rusia | México | Bielorrusia |
|---------------|--------------------|----------|---------|----------|-------------|
| Hombre | Menos de 30 | 30.816 € | 3.179 € | 6.698 € | 22.343 € |
| | 30-50 | 55.660 € | 8.811 € | 10.066 € | 35.283 € |
| | Más de 50 | 19.038 € | | 24.007 € | |
| Mujer | Menos de 30 | 32.308 € | 3.363 € | 8.228 € | 14.112 € |
| | 30-50 | 33.160 € | 9.433 € | 10.198 € | 17.347 € |
| | Más de 50 | 27.354 € | | 5.675 € | |

Tabla 15: Remuneraciones medias por género, edad y país, 2021

¹⁰ Por motivos de confidencialidad, no se reporta la remuneración media de la mujer directiva de España, puesto que la función es ejercida por una única persona de la Entidad (Grupo de edad 30-50 y categoría profesional Dirección)

¹¹ Por motivos de confidencialidad, no se reporta la remuneración media del directivo de México, puesto que la función es ejercida por una única persona de la Entidad (Grupo de edad 30-50 y categoría profesional Dirección)

¹² Por motivos de confidencialidad, no se reporta la remuneración media del directivo de Bielorrusia, puesto que la función es ejercida por una única persona de la Entidad (Grupo de edad 30-50 y categoría profesional Dirección)

¹³ La metodología utilizada para el cálculo de la Brecha salarial del ejercicio 2021 ha sido la siguiente: (diferencia entre la remuneración media de Hombres y remuneración media de Mujeres) dividido por la remuneración media de Hombres.

¹⁴ Para el cálculo de los siguientes datos no se han incluido las remuneraciones del CEO y COO ya que desvirtúa la representatividad de la brecha.

La remuneración media de los consejeros

Los consejeros del Grupo no perciben ningún tipo de remuneración por ejercer como consejeros.

La remuneración media de los directivos

Se indica a continuación la información relativa a las remuneraciones medias percibidas por las personas de Alta Dirección del Grupo desagregadas por sexo. Para el cálculo de la remuneración media se ha tenido en cuenta la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción. La variación en el ejercicio 2022 viene determinada fundamentalmente por la percepción del Bonus.

| REMUNERACIÓN (€) | Hombre | Mujer | TOTAL |
|------------------|--------|-------|-----------|
| Alta dirección | 2 | 0 | 587.869 € |

Tabla 16: Remuneración media de la alta dirección desagregada por género, 2022

| REMUNERACIÓN (€) | Hombre | Mujer | TOTAL |
|------------------|--------|-------|-----------|
| Alta dirección | 2 | 0 | 161.210 € |

Tabla 17: Remuneración media de la alta dirección desagregada por género, 2021

Implantación de políticas de desconexión laboral

En 2022 y 2021, el Grupo ID Finance no cuenta con políticas de desconexión laboral.

Número de empleados con discapacidad

En 2021, el Grupo no cuenta con ningún empleado con discapacidad en plantilla¹⁵.

En 2022 no se cumple con el porcentaje de empleados que se indica según la Ley LGD, sin embargo, actualmente se están desarrollando medidas y mecanismos de control para el cumplimiento de la Ley LGD.

Organización del tiempo de trabajo

Organización del tiempo de trabajo

El horario de trabajo de la plantilla del Grupo es de lunes a jueves de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. y los viernes de 9:00 a.m. a 4:00 p.m. Para los trabajadores localizados en México, pero que atienden a los negocios españoles, su horario local se adecúa a las necesidades de servicio del horario español, lo que lleva a que tengan turnos nocturnos.

Asimismo, cada empleado del Grupo podrá disfrutar de 24 días de vacaciones pagadas. Además, cada empleado dispone de 2 días anuales de baja por enfermedad no documentada.

Número de horas de absentismo

En 2022 se han contabilizado 2.024 horas de absentismo (1.656 en la filial de México y 368 en la filial de Polonia).

En 2021, se han contabilizado 220 horas de absentismo derivadas de una baja laboral de una persona trabajadora.

Tanto en 2022 como en 2021, no se han considerado como horas de absentismo las bajas no de maternidad ni de paternidad.

¹⁵ En referencia al certificado de abono por no tener empleados con discapacidad del 2021, el Grupo no cuenta con él ya que ninguna de las Entidades en España supera los 50 trabajadores.



ID FINANCE

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Entre sus medidas, el Grupo cuenta con el programa Home Office el cual busca mejorar la conciliación de los empleados. El objetivo es promover un entorno laboral flexible, mejorando la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados, así como promover un entorno laboral más sostenible.

Dicho programa permite a los empleados optar por trabajar dos veces por semana desde su domicilio particular, siempre y cuando ello no afecte el trabajo para el que fueron asignados, ni los objetivos establecidos en sus puestos de trabajo y/o los proyectos en los que se encuentren trabajando.

Dicho programa es de aplicación flexible a su vez por país. España lo aplica al 100% mientras que México y Polonia lo aplica en función de la situación personal de cada trabajador.

Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

El Grupo cuenta con un protocolo de actuación interna y un plan de emergencias que sirven como marco para guiar todas las operaciones vinculadas al ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Dichos protocolos establecen los distintos pasos a realizar en caso de accidente laboral, incorporando todas las directrices establecidas por el convenio aplicable en España y por las relaciones laborales de cada país (México y Polonia)

Medidas tomadas frente a la COVID-19:

ID Finance, en su objetivo de proteger la salud de sus empleados en la oficina tras el confinamiento, decidió acondicionar sus instalaciones siguiendo las recomendaciones sanitarias para asegurar espacios para su plantilla. Para adecuar sus instalaciones, ID Finance se ha sometido a una auditoría independiente realizada por AUDELCO, que ha desarrollado un "Protocolo de actuación Covid-19 para una vuelta al trabajo segura". Este protocolo contiene y aborda diferentes temas como la planificación o participación de trabajadores remotos, señalización de medidas de seguridad, procedimientos de higiene y limpieza o pautas para el trabajo remoto y referencias al control de acceso y monitoreo de desplazamiento. En este sentido, la política de empleados de ID Finance apuesta firmemente por la salud y el bienestar de sus empleados, ofreciendo flexibilidad y favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar y, sobre todo, la seguridad.

Accidentabilidad

Durante el ejercicio 2022, se han registrado 6 accidentes, 1 en las filiales españolas y 5 en México. La distribución por género es de 3 hombres y 3 mujeres.

Ni en el ejercicio 2021 ni en el ejercicio 2022 se han registrado enfermedades profesionales.

Durante el ejercicio 2021 se han producido un total de 3 accidentes (2 mujeres y 1 hombre), un accidente en jornada de trabajo, uno fuera de la jornada de trabajo y uno in itinere (dos accidentes sin baja y uno con baja).

| ¹⁶ Índice de frecuencia de accidentes | | |
|--|---------|---------|
| TOTAL | Mujeres | Hombres |
| 7,72 | 3,86 | 3,86 |

Tabla 18: Índice de frecuencia de accidentes por género, ejercicio 2022

| ¹⁷ Índice de frecuencia de accidentes | | |
|--|---------|---------|
| TOTAL | Mujeres | Hombres |
| 16,08 | 16,08 | 0 |

Tabla 19: Índice de frecuencia de accidentes por género, ejercicio 2021

| ¹⁸ Índice de gravedad de accidentes | | |
|--|---------|---------|
| TOTAL | Mujeres | Hombres |
| 0,35 | 0,09 | 0,27 |

Tabla 20: Índice de gravedad de accidentes por género, ejercicio 2022

| ¹⁹ Índice de gravedad de accidentes | | |
|--|---------|---------|
| TOTAL | Mujeres | Hombres |
| 0,13 | 0,13 | 0 |

Tabla 21: Índice de gravedad de accidentes por género, ejercicio 2021

Relaciones sociales

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

ID Finance reconoce y promueve el derecho fundamental de todos los trabajadores a contar con un ambiente de trabajo saludable para el desempeño óptimo de sus funciones laborales. Esta es la razón por la que se creó el programa VOE (*Voice of the Employee*), que brinda a los empleados un canal para comunicar de una forma más abierta y libre simplemente cumpliendo con los objetivos de la VOE.

La entidad a 2022 no dispone de mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la Compañía, en términos de información, consulta y participación

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

Todos los empleados de ID Finance España están cubiertos por el convenio de oficinas y despachos de Cataluña.

¹⁶ La metodología utilizada para el cálculo del índice de frecuencia de accidente ha sido la siguiente: (Número total de accidentes dividido por el total de horas trabajadas) multiplicado por 1.000.000

¹⁷ La metodología utilizada para el cálculo del índice de frecuencia de accidente ha sido la siguiente: (Número total de accidentes dividido por el total de horas trabajadas) multiplicado por 1.000.000

¹⁸ La metodología utilizada para el cálculo del índice de gravedad de accidentes ha sido la siguiente: (Número total de jornadas perdidas dividido por el total de horas trabajadas) multiplicado por 1.000

¹⁹ La metodología utilizada para el cálculo del índice de gravedad de accidentes ha sido la siguiente: (Número total de jornadas perdidas dividido por el total de horas trabajadas) multiplicado por 1.000

Las Entidades del Grupo situadas en México y Polonia velan por el cumplimiento de la legislación vigente y fomenta el diálogo con sus empleados, sin embargo, no disponiendo de un convenio de negociación colectiva formal.

El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

Los aspectos del convenio relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo quedan recogidos en el capítulo 7 del mismo.

Formación

Políticas implementadas en el campo de la formación

El Grupo no cuenta con un Plan de Formación como tal, sino que se identifican las necesidades formativas individuales para dar respuesta a necesidades concretas. Especialmente, se pone énfasis en la formación en idiomas. Por otro lado, la empresa sí cuenta en particular con un Plan de Formación de Compliance y Blanqueo de Capitales.

La cantidad de horas de formación por categorías profesionales

| Empleados | Horas de formación |
|--------------------|--------------------|
| Alta dirección | 68,5 |
| Mandos intermedios | 244,5 |
| Administrativos | 502 |
| Personal de apoyo | 1.526,5 |
| TOTAL | 2.341,5 |

Tabla 18: Cantidad de horas de formación por categorías profesionales, 2022

| Empleados | Horas de formación |
|--------------------|--------------------|
| Alta dirección | 312 |
| Mandos intermedios | 1.604 |
| Administrativos | 1.462 |
| Personal de apoyo | 3.609 |
| TOTAL | 6.987 |

Tabla 18: Cantidad de horas de formación por categorías profesionales, 2021

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

ID Finance no cuenta con empleados con discapacidad por lo que no se han tomado medidas específicas en este ámbito.

Igualdad

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del Grupo, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, Id Finance asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las entidades localizadas en España cuentan con un Plan de Igualdad vigente. Dicho Plan de Igualdad deja por escrito el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que



ID FINANCE

integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio estratégico de la cultura Corporativa y de Recursos Humanos.

En las Entidades de México y Polonia, el Grupo vela por la igualdad y la no discriminación, sin contar con políticas que lo expliciten como tal. Adicionalmente, dentro del programa VOE (*Voice of the Employee*) se clasifica al acoso sexual como una falta grave por lo que, acorde a dicha política, se toman medidas disciplinarias para dar de baja la persona que cometa la infracción.

5.-Lucha contra la corrupción y soborno

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Medidas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales

El soborno y la corrupción se encuentran entre los problemas que causan más daño a las organizaciones financieras. Las relaciones comerciales y profesionales con Entidades privadas y públicas deben basarse en la transparencia, compromiso y legalidad, garantizando una competencia libre y leal.

Este compromiso se materializa mediante la Política de Anticorrupción y Antisoborno, aprobada por el Órgano de Gestión de ID Finance. La elaboración y comunicación de esta política dentro del Grupo refuerza el compromiso de cumplir en todo momento con las leyes y reglamentos vigentes. Asimismo, el compromiso de cumplir con los principios éticos (tolerancia cero contra la corrupción, entre otros) establecidos en el Código Ético y de Conducta.

Esta política y los principios que la respaldan aplican a todas las sociedades que conforman el Grupo; a todos sus empleados, directivos y socios comerciales.

ID Finance, en la medida en que recibe o gestiona activos, transferencias o depósitos de terceros, debe aplicar las medidas de debida diligencia que le permitan identificar, en su caso, la procedencia ilícita de los fondos o pagos que reciba. El Grupo se abstiene de realizar cualquier operación que, conforme a sus políticas de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, real o aparentemente, presente un riesgo elevado de blanqueo de capitales, e informará de ello a la autoridad correspondiente en esta materia. Igualmente, ID Finance rechazará llevar a cabo operaciones cuyo riesgo de incurrir en la financiación del terrorismo sea elevado. Por tanto, la empresa ha puesto en marcha medidas y mecanismos de AML que le permiten detectar e identificar fondos que pudieran suponer principios de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo.

Ninguna de las entidades localizadas en Rusia ni Bielorrusia (durante el 2021 y hasta su venta en el 2022) operan captando o prestando fondos, por lo que no disponen de una política de blanqueo de capitales.

Las distintas sociedades del Grupo disponen de un Canal de Comunicaciones como medio de comunicación de cualquier actividad que no cumpla con los principios éticos de ID FINANCE o cualquier circunstancia que pueda suponer la materialización de un riesgo penal para la compañía o debilidades del Sistema de Gestión de Compliance Penal, con el objetivo de atender cualquier reclamación que al efecto se realice.

Este Canal está soportado en una aplicación web a la que pueden acceder los empleados, socios, directivos, miembros de los órganos de administración, proveedores, clientes, y, en general, cualquier tercero que quiera poner en conocimiento de las distintas sociedades del Grupo una actuación irregular que puede incumplir los principios éticos recogidos en el presente Código. Puede accederse a la Línea Ética a través del siguiente enlace: <https://www.idfinance.com/es/linea-etica/>

Adicionalmente ID FINANCE dispone de un buzón de Cumplimiento Normativo para cada una de las entidades que lo integran (compliance@idfinance.com) que dirigir cualquier duda o inquietud relacionada con los principios éticos de este Código, las normativas o legalidad vigente, así como los Sistemas de Gestión de Compliance Penal.



ID FINANCE

Adicionalmente, ID FINANCE ha habilitado un buzón específico donde dirigir comunicaciones y/o denuncias que pudiesen afectar al Compliance Officer o cualquier miembro de Cumplimiento Normativo.

(rrhhcompliance@idfinance.com).

En 2022, sí se ha impartido formación en materia de corrupción, soborno y lucha contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Dicha formación ha sido llevada a cabo desde el área de Compliance, para todos los grupos de interés del Grupo, dando formación a los Consejos de Administración, departamentos concretos, el Órgano de Control Interno, así como a toda la plantilla del Grupo. Así mismo, el Grupo ha puesto a disposición de todos sus empleados, accionistas y terceros todas las Políticas, manuales y procedimientos en relación con el Sistema de Gestión de Compliance Penal y Prevención del Blanqueo de Capitales y financiación del terrorismo de la entidad.

En el ejercicio 2022, el Grupo no ha recibido ninguna denuncia en esta materia a través de sus canales oficiales de denuncia y comunicación.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el año 2022 no se han realizado aportaciones económicas a fundaciones y Entidades sin ánimo de lucro. Sin embargo, ID FINANCE ha llevado a cabo acciones de recolección de alimentos y otras acciones de impacto descritas a lo largo del siguiente epígrafe.

6.-Sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

ID Finance contribuye de forma regular a proyectos sociales y solidarios con el objetivo de tener un impacto positivo en las comunidades donde está presente. El Grupo quiere contribuir de forma positiva a la sociedad para que ésta sea más justa e incluyente. Por ello, se intenta involucrar en proyectos que buscan ir más allá del negocio.

A continuación se presentan algunas de las iniciativas del Grupo de 2022:

Préstamos responsables

ID Finance cree firmemente que la concesión de préstamos responsables es fundamental para la viabilidad a largo plazo del negocio y actúa en interés de sus clientes, garantizando la transparencia de los términos y condiciones de los préstamos. Por otro lado, en el proceso de concesión, se analiza la capacidad de pago de los clientes, buscando no sobre endeudar a los mismos.

Proporcionar préstamos que ayuden en lugar de dificultar

ID Finance no utiliza ninguna política de crédito agresiva ni técnicas de marketing intrusivas. Tampoco ofrece a los consumidores créditos que no necesiten o no puedan permitirse. ID Finance se asegura de que sus clientes estén bien informados para que tomen las mejores decisiones financieras.

Préstamos regulados

El Grupo se compromete proactivamente con los reguladores financieros nacionales y supranacionales para crear un entorno normativo que beneficie tanto a las empresas como a los consumidores de servicios financieros.

Banco de Alimentos

ID Finance colabora desde 2019 cada año con el Banco de Alimentos de Barcelona recogiendo y proporcionando alimentos para ayudar a personas en situación más vulnerable. Por ello, muchos empleados se han ofrecido como voluntarios y han contribuido activamente a esta causa, habiendo reunido casi 450 kg de alimentos en 2021. Para el ejercicio 2022, la aportación conjunta ascendió a 235€ para compra de alimentos. Esta acción, entre otras que se realizan durante el año, forman parte del programa de voluntariado de ID Finance "Contigo".

Voluntariado

Con el objetivo de contribuir activamente con la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ID Finance México ha lanzado el Programa de Voluntariado "Contigo". Este proyecto busca generar sinergias entre la empresa, sus empleados y la comunidad a través de un conjunto de actividades que permitan crear un canal de participación para que todos los voluntarios puedan aportar su tiempo, capacidades y talento.

Acciones de asociación y patrocinio

La Entidad Plazo del Grupo ID Finance en España pertenece y realiza aportación²⁰ como miembro a la Asociación Española de Fintech. Además la empresa del Grupo, ID Finance Spain, S.A.U., es miembro de la Asociación Nacional de Micropréstamos (AEMIP).

Consumidores

Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Para garantizar la seguridad de los clientes, el Grupo se apoya firmemente en su política global de protección de datos. ID Finance tiene el deber de garantizar la fiabilidad, objetividad e integridad de la información que se maneja, tanto internamente como con terceros. También garantizará la incorporación segura a sus sistemas de información de empleados, clientes y de cualesquiera otras personas a cuyos datos tengan acceso derivado de su propia actividad, lo que deberá abarcar aquellos datos personales, económicos o de cualquier otra naturaleza que de alguna forma puedan afectar a la esfera íntima y personal de su titular.

Todos los datos de carácter personal son tratados de forma especialmente restrictiva en cumplimiento de la normativa vigente, de manera que:

1. Únicamente se recabarán aquéllos que sean necesarios para alcanzar la finalidad perseguida.
2. La captación, tratamiento y utilización se realicen de forma que se garantice su disponibilidad, integridad y confidencialidad, el derecho a la intimidad de las personas y el cumplimiento de los principios rectores de la normativa de protección de datos de carácter personal, así como las obligaciones que resultan de la normativa aplicable.
3. Sólo los empleados de ID Finance autorizados para ello, tendrán acceso a dichos datos en la medida en que resulte necesario para el desarrollo de sus actividades profesionales.

Periódicamente se realizan formaciones en materia de Protección de Datos Personales a los miembros de ID Finance y en especial a aquellos que, por su actividad, tratan datos personales de manera ordinaria.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Con el fin de cumplir con la protección y satisfacción de los clientes y garantizar una específica identificación de áreas de oportunidades y de opciones, cada sociedad operativa de ID Finance dispone de un portal accesible a través de su sitio Web/App para la comunicación de quejas y reclamaciones.

Debido a que en Polonia no se prestan servicios al cliente, estos mercados no están expuestos a quejas y por ello no se desglosan como tal.

En el caso de México, se han registrado un total de 128 quejas y 1.248 reclamaciones. En el ejercicio 2022, el 99% de las quejas y reclamaciones han sido contestadas y resueltas, el 1% restante se ha contestado y resuelto en el primer trimestre del ejercicio 2023.

Para el ejercicio 2021, siguiendo con la unidad de México, se han registrado un total de 278 quejas y 126 reclamaciones. En el ejercicio 2021, el 100% de las quejas han sido conciliadas

²⁰ El importe asciende a 650€.

mientras que el 10% de las reclamaciones aún están en fase de conciliación (habiéndose resuelto el 90%).

Por otro lado, en España se cuenta con un procedimiento formal de tratamiento de las quejas. El procedimiento “Defensor del Cliente” define las acciones a seguir por cada Entidad y cómo deben ser registradas dichas quejas. En 2022, se recibieron un total de 2.493 comunicaciones, de las cuales 2.239 fueran derivadas a otras áreas específicas (especialmente atención al cliente), 134 se consideraron reclamaciones y 120 quejas. De ellas, el 81% han sido resueltas a cierre del ejercicio, mientras que el 19% restante han sido resueltas durante el primer trimestre del ejercicio 2023.

En 2021, se recibieron un total 2.428 reclamaciones y 4.214 quejas, las cuales fueron tratadas según dichos procedimientos establecidos a lo largo del ejercicio.

Subcontratación y proveedores

La política de gestión de terceros es la herramienta a través de la cual ID Finance establece su criterio y marco de acción para sus relaciones con terceros para la contratación de bienes y servicios.

El proceso de selección, aprobación y gestión de proveedores de bienes y servicios se dirige en todo caso por el departamento que realiza la compra junto al Departamento Financiero.

El Departamento Financiero mantiene un catálogo de potenciales proveedores y un inventario de proveedores con los que ya existen relaciones comerciales. El catálogo e inventario debe mantenerse actualizado y debe ser revisado periódicamente para asegurar que se mantienen los criterios que motivaron la inclusión del proveedor.

Cuando las necesidades así lo requieren, las unidades operativas, a través del gerente de línea, presentan la debida solicitud a gerencia financiera para la adquisición de un bien o la contratación de un servicio por parte de un proveedor.

Si el importe del contrato (bien o servicio) solicitado es inferior a 15.000€, el departamento financiero realiza directamente el pedido, que podrá solicitarse a un único proveedor de los que figuren en inventario.

Cuando el importe total del artículo (bien o servicio) solicitado a contratar es igual o superior a 15.000 €, por proyecto o por año, el departamento financiero genera una solicitud de propuesta invitando a tantos proveedores como sea necesario para recopilar al menos tres alternativas de proveedores diferentes.

Estas alternativas son previamente evaluadas y aprobadas por la Dirección Financiera, levantando un acta que contenga una valoración razonada de las ofertas presentadas de acuerdo con los siguientes aspectos:

- Oferta técnica: calidad del producto o servicio prestado, grado de adaptación a necesidades específicas, flexibilidad, adaptabilidad y plazos de entrega.
- Oferta comercial: precios, condiciones de pago y garantías.
- Oferta comercial: estabilidad, reputación, proximidad, referencias de terceros y existencia de un sistema de gestión de riesgos regulatorio.

Debido a la configuración de ID Finance y la industria en la que opera, la mayoría de los contratos firmados se limitan a los campos de marketing, licencias y consultoría.

Durante el ejercicio 2022, ID Finance no ha realizado ninguna auditoría a los proveedores.

Información fiscal

ID Finance está comprometida con la información veraz, exacta y precisa a todos aquellos que se relacionan con el Grupo.

La contabilidad mercantil, libros o registros fiscales reflejan íntegramente todas las operaciones realizadas de manera precisa, cierta y conforme con la normativa que resulte de aplicación, reflejando la imagen fiel de todas las transacciones realizadas. Los registros contables estarán en todo momento a disposición de los auditores internos y externos, y serán auditados de forma periódica.

ID Finance cumple con todas sus obligaciones tributarias y fiscales, colaborando en todo momento con las autoridades estatales, autonómicas y locales que lo precisen. La gestión de las ayudas y subvenciones públicas es transparente destinando en todo momento las cantidades concedidas al propósito de su concesión.

A continuación se presentan los beneficios obtenidos antes de impuestos por el Grupo, así como los impuestos sobre beneficios pagados, por país, durante el 2022 y 2021 (expresado en miles de euros):

| (a 31 de diciembre) | Beneficios obtenidos por país ²¹ (2022) | Beneficios obtenidos por país ²² (2021) |
|---------------------|---|---|
| España | 19.058 € | 5.262 € |
| México | (3.202) € | 2.209 € |
| Polonia | 26 € | - |

Tabla 22: Beneficios obtenidos por país

Dicho importe incluye el resultado antes de impuestos para España (IDF Investments, IDF Spain, Debt Management Partners, IDF Plazo) y para México (IDF Capital, IDF Servicios y Online Collect).

| (a 31 de diciembre) | Impuestos sobre beneficios pagados por país (2022) | Impuestos sobre beneficios pagados por país (2021) |
|---------------------|--|--|
| España | (1.239) € | (1.063) € |
| México | 890 € | (729) € |
| Polonia | - | - |

Tabla 23: Impuestos sobre beneficios pagados por país

En el caso de Polonia, dada su reciente constitución, no hay todavía pago de impuestos.

En los ejercicios 2022 y 2021, el Grupo no ha recibido ninguna subvención por parte de Entidades públicas.

²¹ Las Sociedades de Bielorrusia y Rusia no forman parte del consolidado fiscal de ID Finance.

²² Las Sociedades de Bielorrusia y Rusia no forman parte del consolidado fiscal de ID Finance.

ANEXO 1: Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Apartado del EINF donde se da respuesta | Indicador GRI de referencia | Observaciones |
|--|---|-------------------------------|--|
| Información general | | | |
| Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura | Modelo de negocio | GRI 2-6 | |
| Mercados en los que opera | Mercados en los que opera | GRI 2-1 GRI 2-6 | |
| Objetivos y estrategias de la organización | Objetivos y estrategias del Grupo | GRI 2-22 y GRI 2-23 | |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | Entorno de mercado y otros factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio | Criterio de reporting interno | |
| Principio de materialidad | Modelo de negocio | GRI 3-1 y GRI 3-2 | |
| Marco de reporting utilizado | Acerca de este informe | Criterio de reporting interno | |
| 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 | Se desarrolla a lo largo del epígrafe | GRI 3-3 | |
| Gestión ambiental | | | |
| 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 | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |



ID FINANCE

| | | | |
|---|---|-------------------------------------|--|
| Aplicación del principio de precaución | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| Contaminación | | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| Uso sostenible de los recursos | | | |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | Consumo directo e indirecto de energía | GRI 302-1 | |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | GRI 3-3 | |
| Uso de energías renovables | Uso de energías renovables | GRI 302-1 | |
| 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 | Emisiones de gases de efecto invernadero | GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 | |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | GRI 3-3 | |
| 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 | Metas de reducción establecidas voluntariamente | GRI 305-5 | |

| | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------|--|
| Protección de la biodiversidad | | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| 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 | Se desarrolla a lo largo del epígrafe | GRI 3-3 | |
| Empleo | | | |
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y contrato de trabajo | Empleo | GRI 2-7 | |
| Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | Empleo | GRI 2-7 | |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | <u>Empleo</u> | GRI 401-1 | |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | Empleo | GRI 405-2 | |
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Sociedad | <u>Empleo</u> | GRI 405-2 | |
| 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 | <u>Empleo</u> | GRI 2-19 | |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | Empleo | Criterio de reporting interno | |
| Número de empleados con discapacidad | <u>Empleo</u> | GRI 2-7 | |
| Organización del trabajo | | | |
| Organización del tiempo de trabajo | Organización del tiempo de trabajo | GRI 3-3 | |
| Número de horas de absentismo | Número de horas de absentismo | Criterio de reporting interno | |

| | | | |
|---|---|------------------------------------|--|
| Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos información, consulta y participación. | Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos información, consulta y participación. | Criterio de reportin g interno | |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | GRI 3-3 | |
| Salud y seguridad | | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | Salud y seguridad | GRI 403-1 GRI 403-4 y GRI 403-7 | |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo | Salud y seguridad | GRI 403-9 GRI 403-10 | |
| Relaciones sociales | | | |
| Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | Relaciones sociales | GRI 3-3 | |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | Relaciones sociales | GRI 2-30 | |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | Relaciones sociales | GRI 403-4 | |
| Formación | | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | Formación | GRI 3-3 y GRI 404-2 | |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional | Formación | GRI 404-1 | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | | | |
| Igualdad | | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | Igualdad | GRI 3-3 | |
| Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | Igualdad | GRI 3-3 | |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | Igualdad | GRI 3-3 | |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | Igualdad | GRI 3-3 | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| Respeto a los derechos humanos | | | |
| 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 | | GRI 3-3 | |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida | | | |
| 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 | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| 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 | No material | | Indicador no relevante por la actividad de la organización |
| 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 | Se desarrolla a lo largo del epígrafe | GRI 3-3 | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | GRI 3-3, GRI 2-23, GRI 2-26, GRI 205-2 y GRI 205-3 | |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | GRI 3-3, GRI 2-23, GRI 2-26, GRI 205-2 y GRI 205-3 | |

| | | | |
|---|---|-------------------------------|--|
| Aportaciones a fundaciones y Entidades sin ánimo de lucro | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | GRI 2-28 y GRI 201-1 | |
| 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 | Se desarrolla a lo largo del epígrafe | GRI 3-3 | |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | | |
| El impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local | Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | GRI 3-3 y GRI 203-2 | |
| El impacto de la actividad de la Sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | GRI 413-1 | |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | GRI 2-29 y GRI 413-1 | |
| Acciones de asociación o patrocinio | Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | Criterio de reporting interno | |
| Subcontratación y proveedores | | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | Subcontratación y proveedores | GRI 3-3 | |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | Subcontratación y proveedores | GRI 3-3 | |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | Subcontratación y proveedores | GRI 3-3 | |
| Consumidores | | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | Consumidores | GRI 3-3 | |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | Consumidores | GRI 3-3 y GRI 418-1 | |
| Información fiscal | | | |
| Los beneficios obtenidos país por país | Información fiscal | Criterio contable | |
| Los impuestos sobre beneficios pagados | Información fiscal | Criterio contable | |
| Requerimiento del Reglamento de Taxonomía | Información fiscal | Criterio de Reporting Interno | |

| | | |
|-------------------------------------|--------------------|-----------|
| Las subvenciones públicas recibidas | Información fiscal | GRI 201-4 |
|-------------------------------------|--------------------|-----------|

24/04/2023



Victor de las Heras



Aleksandr Dunaev



Richard Iñaki Perkins



Tamir Saeed



Afonso Manuel Leao Da Costa Campos