

An abstract network diagram consisting of numerous black dots (nodes) connected by thin black lines (edges). The nodes are distributed across the page, with a higher density on the left side, creating a complex web-like structure.

Clarke
Modet +

Memoria de
sostenibilidad

2022



*La tierra no es una herencia de
nuestros padres sino un préstamo
de nuestros hijos*

- Proverbio indio -

CONTENIDO

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL CORPORATIVO (CEO)	4	6. CUESTIONES AMBIENTALES	31
1. INTRODUCCIÓN Y ALCANCE	5	6.1.Enfoque de gestión	31
2. PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD	6	6.2.Contaminación	33
3. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA SOCIEDAD	8	6.3.Economía circular y prevención y gestión de residuos	35
4. ORGANIZACIÓN Y MODELO DE NEGOCIO	9	6.4.Uso sostenible de los recursos	37
4.1.Forma jurídica. Descripción de la propiedad	9	6.5.Cambio climático	39
4.2.Organigrama empresarial. Participación en otras sociedades	9	7. CUESTIONES RELATIVAS A LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS	40
4.3.Misión y visión. Valores	10	7.1.Enfoque de gestión	40
4.4.Servicios	11	7.2.Empleo	41
4.5.Evolución. Mercados servidos	12	7.3.Organización del trabajo	47
4.6.Estructura de gobierno y de dirección	14	7.4.Seguridad y salud	48
4.7.Identificación y análisis de riesgos	16	7.5.Relaciones sociales	49
4.8.Grupos de interés (stakeholders)	18	7.6.Formación	50
4.9.Aspectos materiales	19	7.7.Integración de la discapacidad	52
4.10.Gestión ética y responsable	20	7.8.Igualdad y conciliación	52
4.11.Alianzas	22	8. DERECHOS HUMANOS	53
4.12.Compromisos con los ODS	22	9. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO, EL BLANQUEO DE CAPITALES Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y DE LAS ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA	54
5. HITOS DESTACABLES DEL EJERCICIO 2022	24	10. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	55
		11. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	57
		12. CONSUMIDORES	58
		13. INFORMACIÓN FISCAL	59
		14. VERIFICACIÓN EXTERNA	60

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL CORPORATIVO (CEO)

Presentamos en este informe el desempeño de Clarke, Modet y Cía., S.L. (en adelante ClarkeModet España) en materia ambiental, social y de gobernanza durante el ejercicio 2022, un año más en el que se ha puesto de relieve la importancia creciente de los aspectos no financieros en la actividad de las empresas. ClarkeModet España junto con sus filiales integran el Grupo ClarkeModet de la cual es matriz.

La Dirección del Grupo ClarkeModet sigue y observa las nuevas regulaciones que emanan de la Comisión y el Parlamento europeo relativas a sostenibilidad y a información corporativa sostenible, con el fin de ajustarse a los requerimientos que puedan ser de aplicación. Se observa igualmente la reglamentación europea sobre la taxonomía verde.

Durante 2022 el Grupo ClarkeModet ha realizado una serie de iniciativas orientadas a alinear la estructura y gestión de las compañías a los objetivos de la propia organización, algunos de ellos definidos como compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible para la Agenda 2030.

Destacamos la creación del área corporativa de sostenibilidad, con el objetivo de implantar su cultura en todo el Grupo y asegurar la incorporación en nuestra estrategia de negocio de los criterios ASG: ambientales, sociales y de gobernanza. ASG es un acrónimo más utilizado por sus siglas en inglés ESG (*environmental, social & governance*).



Luis de Torres Gimeno
CEO



1. INTRODUCCIÓN Y ALCANCE

Con la elaboración de la presente Memoria de sostenibilidad, Clarke, Modet y Cía., S.L. (en adelante ClarkeModet España) da cumplimiento a los requisitos legales establecidos en la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y la Ley de Auditoría de Cuentas en lo relativo a la información no financiera y a la diversidad.

Esta Memoria de sostenibilidad (en adelante Memoria), responde a la obligación de reporte del Estado de Información No Financiera y se presenta como documento independiente y complementario de las Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Consolidado a 31 de diciembre de 2022.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, la Memoria de sostenibilidad de ClarkeModet ha sido sometida a la verificación de experto independiente, y presentado para el análisis y aprobación del Consejo de Administración de ClarkeModet España, como empresa matriz, en la reunión que tendrá lugar antes del 30 de marzo de 2023.

De igual forma, la Memoria de sostenibilidad será puesta a disposición de los grupos de interés de manera gratuita a través de su publicación en la página web de Grupo ClarkeModet (www.clarkemodet.com), antes del 30 de junio de 2023, por un periodo de 5 años.

El modelo de gestión ética y responsable implantado en las empresas del Grupo ClarkeModet se alinea y da respuesta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

(ODS) definidos por Naciones Unidas para la Agenda 2030, objetivos que están definidos en el modelo de gestión sostenible presente en la estrategia y objetivos del Grupo ClarkeModet.

Por ello, la presente Memoria de sostenibilidad incorpora en su anexo la identificación de la información que da respuesta a los ODS, así como a los indicadores del Global Reporting Initiative (GRI), modelo de reporting que también se ha tenido en consideración en el desarrollo de los contenidos del informe.

Para la elaboración de los contenidos se han tomado como referencia los estándares GRI, que no se aplican en su integridad. En el presente ejercicio 2023 se pretende iniciar el tránsito hacia los Estándares de Información de Sostenibilidad de la UE (ESRS) aprobados por el Grupo Consultivo Europeo en materia de información financiera (EFRAG) a mitad de noviembre de 2022.

Por su propia actividad, ClarkeModet no lleva a cabo actividades económicas que puedan ser consideradas medioambientalmente sostenibles de acuerdo con los criterios definidos por la Taxonomía europea.

La información recogida en la presente Memoria se refiere a la actividad realizada por la sociedad Clarke, Modet y Cía., S.L. y sus sociedades participadas (en adelante denominadas individualmente “la Compañía” y conjuntamente “ClarkeModet” o “Grupo”) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

Los datos contenidos en esta Memoria se ofrecen a nivel consolidado. Cuando la información no se refiera a la totalidad de las compañías incluidas en el alcance, se señalará expresamente.

2. PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

Para la elaboración de la presente Memoria se han observado los siguientes principios:

• **Divulgación de información significativa:**

La información incluida en el presente Memoria de sostenibilidad es la necesaria para conocer las políticas aprobadas por ClarkeModet España y sus sociedades filiales en lo relativo a su desempeño ASG, y conocer el impacto derivado de esas políticas y su evolución respecto al ejercicio anterior.

• **Información fiel, equilibrada y comprensible:**

La información utilizada por ClarkeModet España para la elaboración de la presente Memoria se obtiene de fuentes fiables, y refleja de manera fiel los riesgos y oportunidades en términos ASG derivados de la actividad de ClarkeModet España y de sus filiales.

El uso de terminología específica del sector se ha eliminado siempre que ha sido posible con el objetivo de que la Memoria sea fácilmente comprensible para todos los grupos de interés. Para ello, la información relativa al impacto de las políticas y estrategias llevadas a cabo se presentan mediante tablas y gráficas siempre que ha sido posible.

ClarkeModet ha sometido la presente Memoria a verificación externa independiente. La verificación ha sido realizada por la firma LRQA (en adelante LRQA), lo que, comparando con años anteriores, nos permite ver la evolución en la comunicación de nuestro desempeño ASG. En el apartado 14 siguiente se recoge copia de la declaración de verificación expedida por la entidad de verificación.

• **Información completa y concisa:**

En la presente Memoria se reporta información significativa sobre todas las cuestiones requeridas por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. Además, se han observado los requisitos de información que los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) establecen para dichas materias.

Cuando no se ha dispuesto de información relativa a una de las cuestiones requeridas por la Ley 11/2018, se ha incluido un texto indicativo y explicativo de las circunstancias.

Para evitar reiteraciones de información, se han utilizado referencias cruzadas dentro de la propia Memoria, señalando la página en la que se encuentra la misma información. En el caso de referencias externas, se señala el documento, el epígrafe o la dirección web en la que se puede encontrar o ampliar la información.

• **Información estratégica y prospectiva:**

Se ha incluido información sobre los objetivos definidos en relación con los aspectos ASG y los resultados obtenidos. Siempre que se tenga el contenido necesario, se ha informado además del resultado obtenido en el ejercicio inmediatamente anterior con el fin de dar a conocer la evolución y el progreso del desempeño ASG.

● Información orientada a las partes interesadas:

ClarkeModet utiliza diferentes herramientas para recoger los comentarios, sugerencias y quejas de los grupos de interés. Además, se realizan encuestas de clima laboral, que complementan la información recogida de los empleados a través de otras herramientas, como son los grupos de trabajo o el canal ético (que tanto interno como externo), en el que también se recogen consultas y sugerencias. Finalmente, la toma de información cruzada con el órgano de gobierno se realiza a través de los objetivos y estrategias que se aprueban por éste.

● Información coherente y sistemática:

La Memoria de sostenibilidad está alineada con el informe de gestión correspondiente al mismo ejercicio, al que se hace referencia cuando el contenido así lo requiere.

● Respeto de la privacidad y del derecho de protección de datos personales:

En la elaboración de la Memoria se ha tenido en cuenta la legislación vigente en materia de protección de datos personales. Cuando la información disponible hubiera podido reportar cuestiones privadas y sensibles relativas a los socios, directivos o empleados de ClarkeModet, se ha omitido o presentado de manera que evite alinear la información con uno de aquéllos. En estos casos, se ha incluido un texto explicativo.



3. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA SOCIEDAD

A los efectos de la presente Memoria de sostenibilidad se facilita solo información de contacto de ClarkeModet España, sociedad matriz del Grupo ClarkeModet.

- Denominación social: Clarke, Modet y Cía., S.L.
- CIF: B-83049189
- Domicilio: c/ Suero de Quiñones, 34-36, planta 4, 28002 Madrid, España
- Teléfono: (+34) 91 806 56 00
- Web: www.clarkemodet.com
- Contacto a efectos de este informe: rrhh@clarkemodet.com

Los datos de contacto del resto de compañías de ClarkeModet pueden obtenerse a través de la página web www.clarkemodet.com

4. ORGANIZACIÓN Y MODELO DE NEGOCIO

4.1. Forma jurídica. Descripción de la propiedad

ClarkeModet nace en España en 1879. Tras algunos cambios societarios a través de los siglos, la actual estructura de ClarkeModet España como Sociedad Limitada data de 2001. Las primeras filiales son constituidas durante la década de los años 60 continuando la expansión internacional hasta nuestros días.

4.2. Organigrama empresarial. Participación en otras sociedades

La estructura societaria del Grupo ClarkeModet obedece a la figura 1.

ClarkeModet España es propietaria (directa e indirectamente) del 100% de las acciones o participaciones sociales de todas las sociedades. Un porcentaje mayoritario de la participación lo hace de manera indirecta, a través de Agence Générale de Marques et Brevets S.E. (sociedad de la que es propietario al 100% ClarkeModet España) y que no forma parte del alcance del presente EINF al ser una sociedad patrimonial sin actividad.

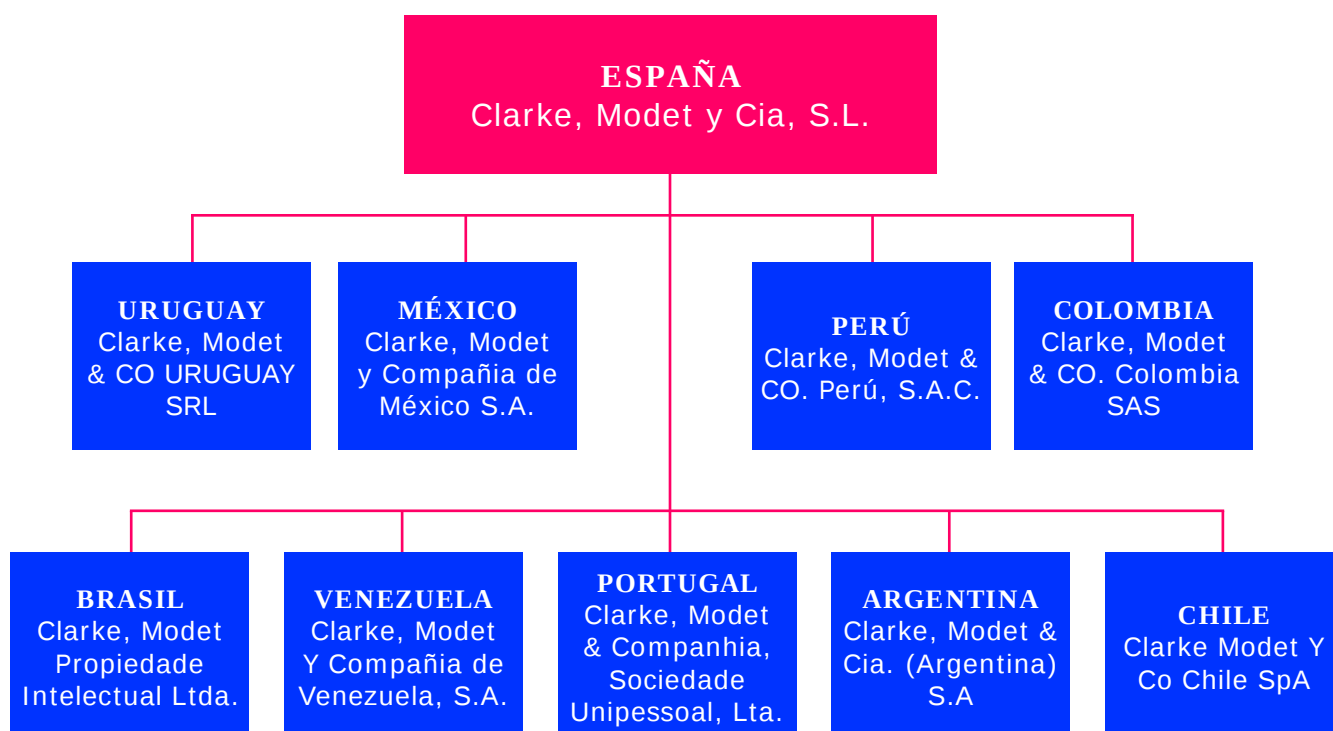


Figura 1

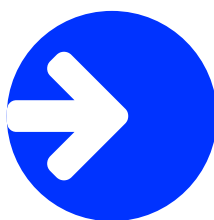
4.3. Misión y visión. Valores

- **Misión:** fomentar la actividad innovadora y creativa de la sociedad proporcionando un asesoramiento integral a nuestros socios/clientes en la gestión estratégica de sus activos de propiedad intelectual e industrial durante todo el proceso de innovación, creación y vida de sus derechos.
- **Visión:** ser un Grupo global con presencia internacional, líder y pionero en la gestión estratégica de servicios relacionados con la Propiedad Industrial e Intelectual y derechos conexos, en continua mejora y crecimiento para ofrecer a nuestros socios estratégicos la máxima excelencia, de la mano de los mejores profesionales.
- **Valores:** la estrategia empresarial del Grupo ClarkeModet se asienta en cuatro valores clave:



Conexión

Demostrando cercanía y transparencia con los clientes, empleados, accionistas y la sociedad en general.



Adaptabilidad

Respondiendo con agilidad a los requerimientos y cambios del entorno.



Confianza

Actuando con altos estándares de integridad en cada uno de sus servicio y relaciones.



Conocimiento

Innovando a través de sus expertos.

4.4. Servicios

Con una amplia cartera de servicios relacionados con la propiedad industrial e intelectual y derechos conexos, ClarkeModet se posiciona como el mayor grupo internacional de IP de Latinoamérica y puerta de entrada a Europa.

Más allá de la mera tramitación y/o gestión de patentes y marcas, ClarkeModet ofrece soluciones holísticas que faciliten y enriquezcan las ideas y procesos de innovación de los clientes. ClarkeModet persigue convertir las necesidades de los clientes en oportunidades de negocio a través de soluciones eficaces y disruptivas tales como:

- Proteger el know-how de las organizaciones a través del secreto empresarial y la tecnología Blockchain
- Protección de las marcas y defensa en internet
- Protección de la PI en el metaverso
- Robotización de procesos

Los servicios que presta ClarkeModet permiten cubrir todo el ciclo de innovación del cliente con un asesoramiento proactivo, estratégico y personalizado, buscando siempre convertir sus necesidades en oportunidades.

Para ello contamos con la cartera más amplia de servicios del sector, que nos permite anticiparnos a las necesidades de los clientes durante todo su ciclo de innovación, con metodologías propias y soluciones que nos permiten estar a la vanguardia de la Propiedad Industrial e Intelectual, derechos conexos y regulatorio.

En ClarkeModet ayudamos a organizaciones, corporaciones y emprendedores de cualquier sector, tamaño y procedencia que, como nosotros, crean en el poder de la innovación para transformar el mundo. Es por esto, que somos pioneros en consultoría estratégica basada en IP y las tecnologías de vanguardia como Blockchain, NFT y Metaverso.



4.5. Evolución. Mercados servidos

A principios del siglo pasado, ClarkeModet España inicia su despliegue territorial abriendo oficinas comerciales ubicadas en diversas ciudades de España con el objetivo de ofrecer un mejor y más cercano servicio a los clientes.

La oficina de Alicante es operativa además de comercial pues realiza todas las gestiones frente a la Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea (EUIPO) para la protección de las marcas y diseños en la Unión Europea.

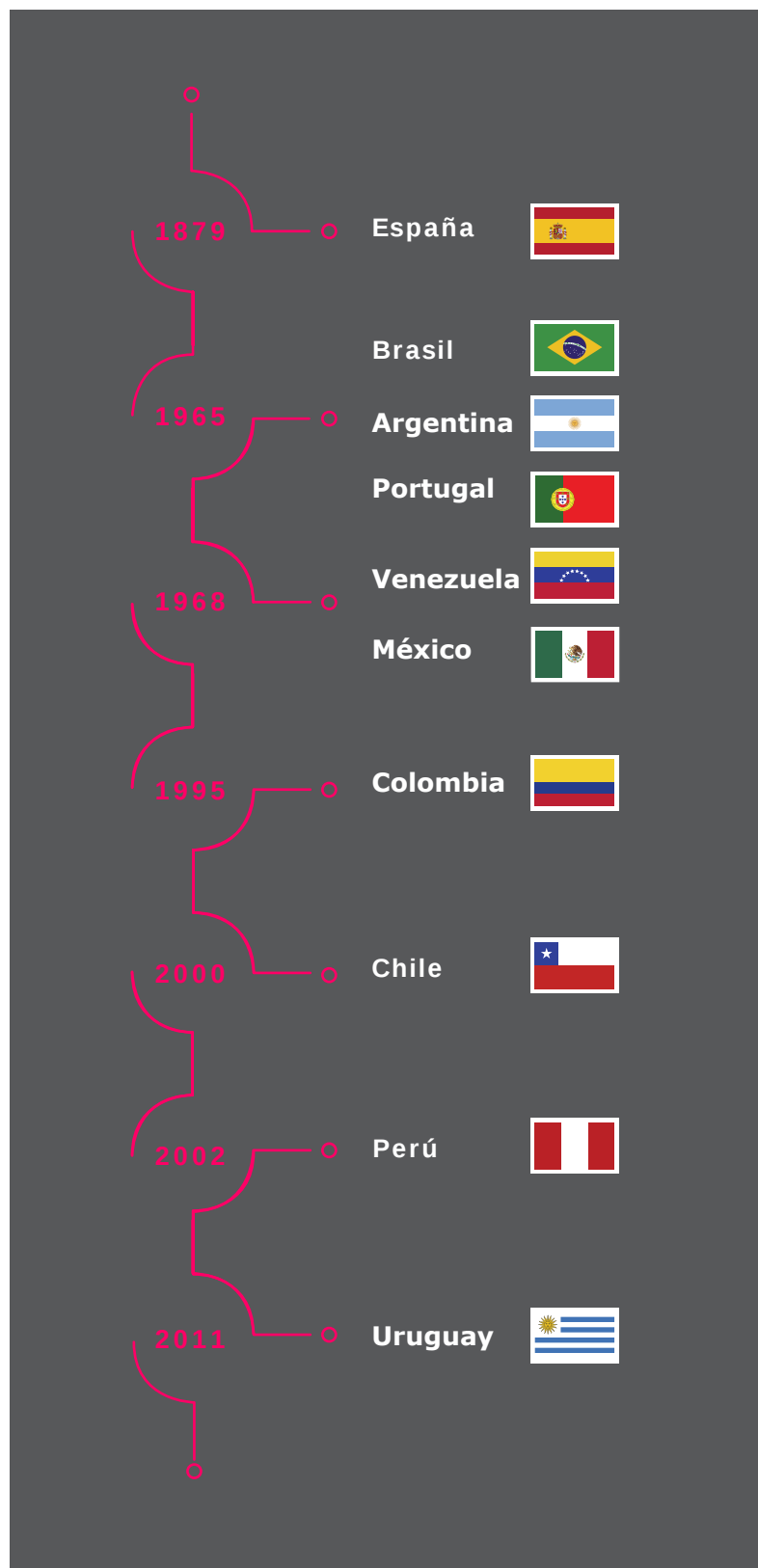
En 1965 ClarkeModet España inicia su expansión internacional con la constitución y apertura de compañías en Portugal, Brasil y Argentina. Tres años después nacen las filiales de México y Venezuela. Colombia en 1995, Chile en 2000 y la adquisición de una compañía en Perú en 2002. Uruguay en 2011 es la última hasta las próximas aperturas de nuevas compañías durante 2023: Ecuador, Paraguay y República Dominicana.

Además, ClarkeModet ha abierto este año una oficina de apoyo para la EPO en Múnich (Alemania) a la que tenemos asignada una red de 7 agentes europeos de patentes (EQEs - European Qualifying Examination) que actúan para ClarkeModet.

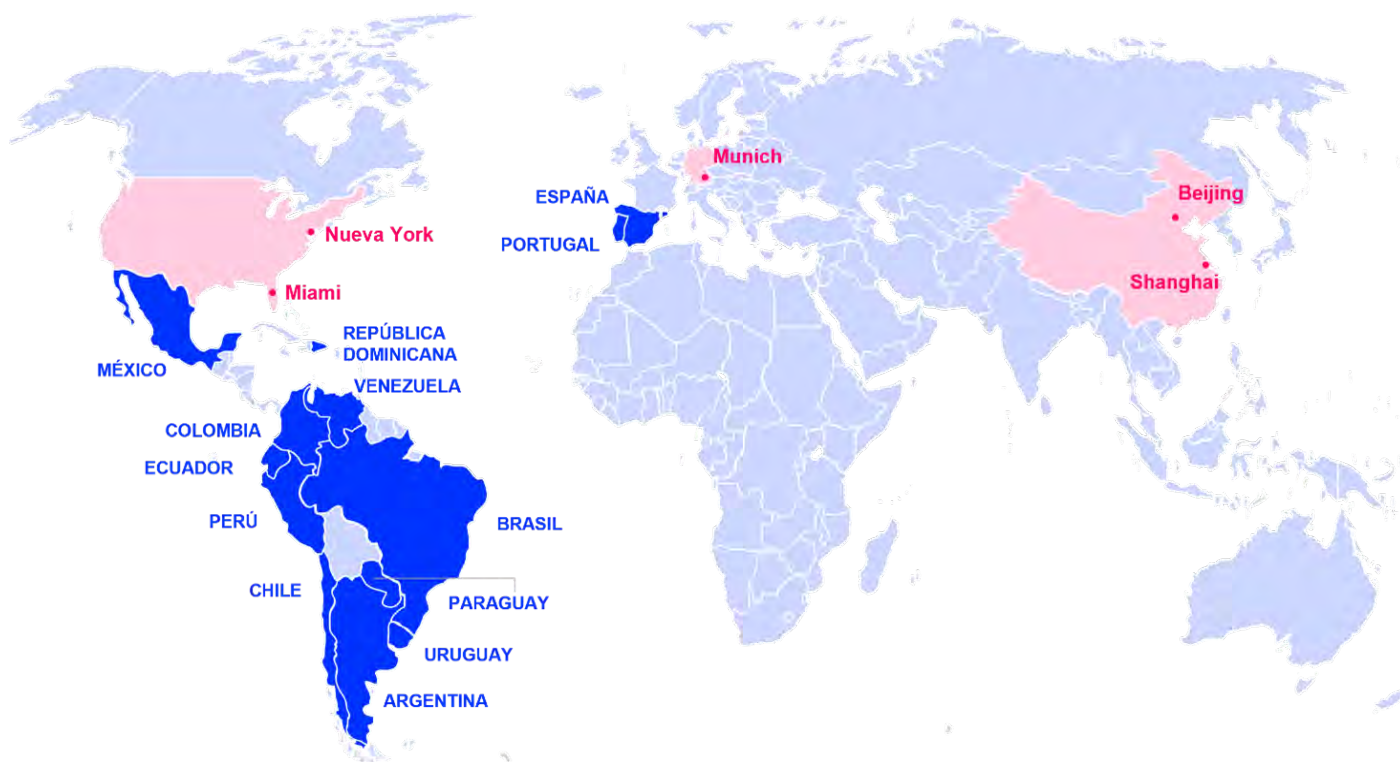
En China se está en proceso de abrir dos oficinas de representación en Beijing y Shanghai, contando ya con una persona externa en la primera. Se espera estén finalmente registradas y abiertas durante 2023.

Finalmente, también se están abriendo hubs comerciales en EE.UU. con IP consultants externos desde Nueva York y Miami.

Con esta expansión, el Grupo ClarkeModet refuerza su posicionamiento y consolida su objetivo de convertirse en el primer operador internacional de Propiedad Industrial e Intelectual en Europa y Latinoamérica.



ClarkeModet presta sus servicios en más de 195 países de acuerdo con las necesidades de sus clientes: directamente cada compañía en el país en el que está, a través de las otras compañías en los países donde opera el Grupo y en el resto del mundo a través de corresponsales cuidadosamente seleccionados. Además, ClarkeModet contribuye directamente al crecimiento económico y a la creación de empleo local en los países donde tiene compañías e indirectamente también en los países donde mantiene corresponsalías. Para ClarkeModet el crecimiento y la sostenibilidad de las comunidades locales es muy relevante siendo además un, aspecto material hoy muy presente a través de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de Naciones Unidas para la Agenda 2030, que marca los objetivos de negocio local y regional futuros.



Compañías en azul. Oficinas de apoyo, comerciales y hubs en rosa.

4.6. Estructura de gobierno y de dirección

Información relativa al órgano de gobierno: ClarkeModet España cuenta con un Consejo de Administración formado por 4 miembros, en representación de los accionistas. Está formado por 3 hombres y 1 mujer, quien a su vez ejerce las funciones de presidente.

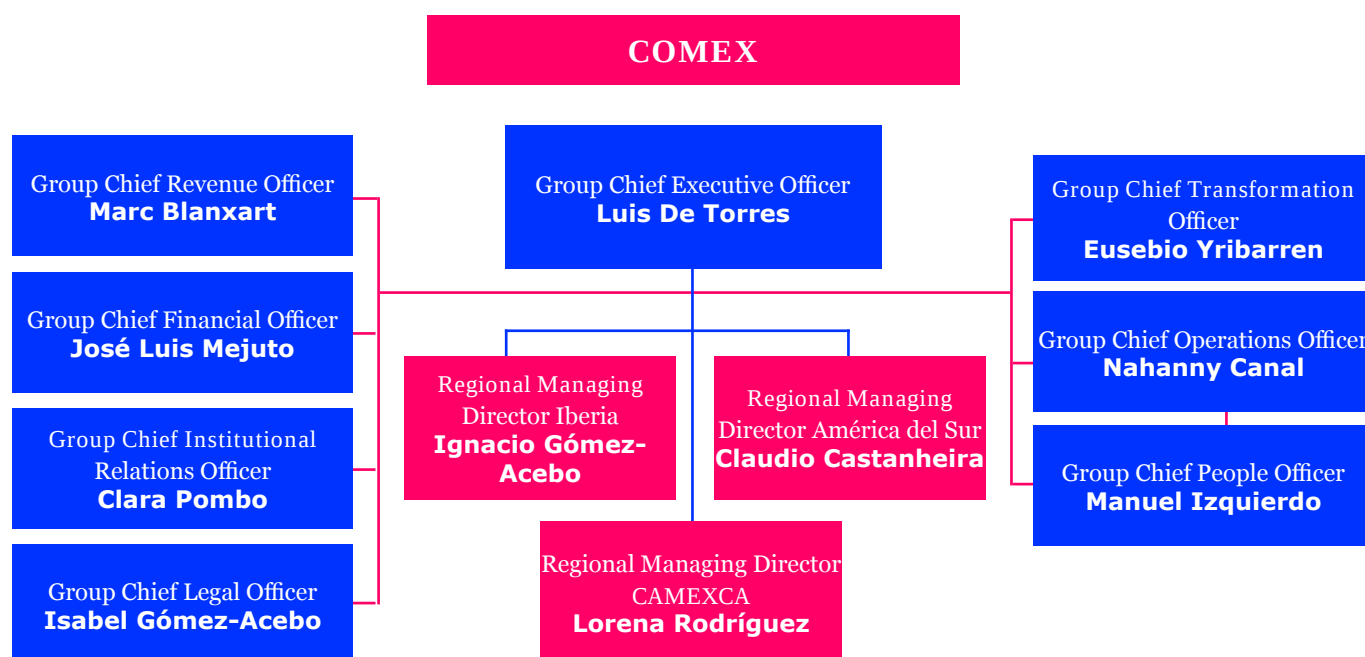
El resto de las compañías del Grupo, salvo Argentina, no tienen Consejo de Administración sino un Administrador único, que ostenta además el cargo de Country Manager. ClarkeModet Argentina tiene un Directorio con un solo miembro que además ocupa también la Dirección General (Country Manager) y un suplente que es un abogado externo. Otra excepción es ClarkeModet Chile que tiene un segundo administrador solidario que es un abogado externo.

Modificaciones habidas en el órgano de gobierno y dirección durante el ejercicio: durante el ejercicio 2022 no se registraron cambios en la estructura de gobierno de las sociedades de ClarkeModet si bien se produjo la salida del Country Manager de Argentina entrando la nueva persona en enero 2023.

Política de retribuciones aplicable al órgano de gobierno: los miembros de los órganos de administración de ClarkeModet no perciben retribución alguna. En el caso de coincidir en la misma persona, la retribución de administradores de las sociedades filiales la perciben por las funciones como Country Managers que llevan a cabo.

Política de igualdad y diversidad aplicables al órgano de gobierno y a la dirección: en ClarkeModet España, la composición del órgano de gobierno responde y corresponde exclusivamente a decisiones de los socios. En cuanto al resto de sociedades de ClarkeModet, para la designación de Administradores Únicos (que a su vez ocupan las Direcciones Generales, Country Managers de cada compañía) se tiene en cuenta los principios establecidos en la Política de Igualdad que ClarkeModet aplica a todos los niveles de la organización, que en este sentido establece: *"1. Principio de no discriminación. ClarkeModet se compromete a aplicar el principio de no discriminación en la contratación de los empleados, en su formación, en las oportunidades de desarrollo profesional, en los niveles salariales y en todos los aspectos relacionados con la relación laboral. Por ello basa sus políticas de RRHH en los principios de transparencia, meritocracia, respeto e igualdad"*.





Información relativa al órgano de dirección: la Dirección funcional de ClarkeModet recae sobre una Dirección General Corporativa (CEO), y siete Direcciones Corporativas, formando todos ellos el Comité de Dirección Corporativo (COMEX) junto a las Direcciones de las principales regiones: América del Sur, CAMEXCA e Iberia.

Las Direcciones Corporativas establecen las líneas directrices en el ámbito de sus competencias, líneas que son aprobadas por la Dirección General Corporativa (CEO).

Las regiones tienen actualmente la siguiente composición:

- América del Sur que se divide a su vez en otras tres regiones: Cono Sur (Argentina, Chile y Uruguay), Andina (Colombia, Perú y Venezuela) y Brasil.
- CAMEXCA que cubre México, Centroamérica y Caribe si bien en 2022 sólo está México.
- Iberia: España y Portugal.

En 2023, se tendrán tres nuevas compañías: Ecuador que se incorporará a Andina, Paraguay a Cono Sur y Dominicana a CAMEXCA.

Por su parte, cada una de las compañías del Grupo tienen un Country Manager, que

cuenta a su vez con el apoyo de un Comité de Dirección formado por las direcciones de los departamentos de cada compañía.

Los Country Managers adaptan las directrices corporativas a la legislación de su país y peculiaridades de la compañía junto con la Dirección de la Región. Además, cooperan con el Chief Revenue Officer (CRO) y su equipo en la elaboración de la estrategia comercial propia para cada compañía. Son además los máximos responsables en su compañía en todos los aspectos legales, laborales, fiscales, compliance, etc. La adaptación de las directrices y estrategias de negocio de cada compañía es finalmente aprobada por el CEO.

El modelo de dirección y gestión del Grupo ClarkeModet se completa con:

- **Comités de dirección:** en cada una de las compañías compuestos por el Country Manager y las Direcciones de las diferentes áreas.
- **Comités operativos:** con competencias de implantación y seguimiento de las políticas, procesos y procedimientos en el ámbito de actividad específico. Entre otros, se encuentran el Comité de Compliance, el Comité de Seguridad de la Información, Comité de Sostenibilidad, etc.



4.7. Identificación y análisis de riesgos

La identificación, análisis y evaluación de los riesgos y oportunidades parte de un análisis interno, si bien para su realización se tiene en cuenta nuestro conocimiento y experiencia con los clientes, el análisis de nuestro sector y de la competencia.

Identificados y evaluados los riesgos y oportunidades, se definen los correspondientes planes de tratamiento, sobre los que se realiza un seguimiento para evaluar el nivel de cumplimiento. Las acciones planificadas que no se han llevado a cabo, se definen para el año siguiente.

Alguno de los riesgos no financieros identificados por ClarkeModet son:

- **La seguridad de la información y confidencialidad:** se maneja información estratégica y muy sensible de los clientes. Por ello, la seguridad e integridad de la información y la violación de la confidencialidad es uno de los riesgos a controlar y gestionar. Para ello, ClarkeModet tiene implantado y certificado un modelo de gestión de la seguridad de la información basado en la norma ISO 27.001.
- **La calidad de servicio:** aspecto clave para nuestros clientes, puesto que la pérdida de derechos puede tener un importante impacto para ellos y por consiguiente para ClarkeModet. Para controlar este riesgo de no calidad se ha implantado y obtenido la certificación de un sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001 para todas las compañías y servicios.

- **La diversidad legislativa:** el Grupo ClarkeModet se encuentra presente en diferentes países lo que obliga a tener procedimientos de identificación y evaluación de riesgos legales, para lo que se cuenta con un responsable de compliance externo entre cuyas responsabilidades se encuentra la comunicación y alerta de aquellas modificaciones legales que puedan tener algún impacto y sea necesario adoptar.

- **Integridad de los socios de negocio:** es importante contar con un procedimiento de diligencia debida para la identificación de los socios de negocio y principales proveedores, en especial en aquellos lugares donde el riesgo-país es elevado. Los procedimientos de homologación y evaluación de proveedores y el de alta de clientes son los instrumentos para gestionar y controlar los riesgos en este campo.

Durante el año 2022 se ha implantado en ClarkeModet España un sistema de admisión y alta de clientes con unos formularios y procedimiento nuevo. Este sistema se desplegará en el 2023 en el resto de las Compañías del Grupo.

- **Corrupción y soborno:** la prestación de servicio en 195 países, aunque sea de manera indirecta en la mayoría, eleva el riesgo de corrupción y soborno, así como el de blanqueo de capitales. Para minorar y controlar estos riesgos, ClarkeModet tiene su Código Ético corporativo que se aplica a todas las Compañías. Además, está prohibido el cobro o pago en efectivo o mediante cheque. Es la transferencia bancaria el único medio de pago o cobro aceptado en el Grupo ClarkeModet. Junto con las anteriores existen otras medidas internas en diferentes niveles para la prevención de la corrupción, fraude interno, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Además de los riesgos mencionados anteriormente, cada una de las compañías del Grupo dispone de un catálogo de priorización de delitos y comportamientos de riesgos penales que se plasma en una matriz de riesgos, que se actualiza periódicamente. La próxima actualización se realizará durante 2023.

Para gestionar estos riesgos penales, cada Compañía del Grupo dispone de:

- Manual de prevención de delitos penales.
- Comité de compliance encargado de vigilar el cumplimiento del Código Ético, el modelo de organización y gestión para la prevención de delitos y toda la normativa de compliance, así como de analizar y resolver las consultas y las denuncias que se reciban.

Este Comité está conformado por un responsable interno y un responsable externo que garantiza la independencia, objetividad y actualización de la normativa local.

- Planes de formación y sensibilización.
- Auditorías 360º como mecanismos de identificación, gestión y control del mapa de riesgos

El análisis de materialidad llevado a cabo durante el segundo semestre de 2022 identificó riesgos y oportunidades ligados a los aspectos materiales.

4.8. Grupos de interés (stakeholders)

La identificación y evaluación de los grupos de interés o stakeholders se llevó a cabo en un proceso en el que participan los miembros del Comex. El proceso se ha realizado individualmente en primera instancia, para después poner los resultados en común y decidir sobre cuáles eran dichos grupos.

Este proceso de identificación da como resultado la siguiente matriz de grupos de interés:

GRUPO DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN
Accionistas o Socios	Personas físicas con participación en el capital social de la matriz
Clientes	Personas físicas y jurídicas usuarias de los servicios de ClarkeModet
Proveedores	Personas físicas y jurídicas suministradoras de bienes y servicios de carácter general (material de oficina, suministro de luz, operadores de telefonía, etc.)
Corresponsales	Proveedores, personas físicas y jurídicas que proporcionan a ClarkeModet servicios equivalentes en un país en la que el Grupo no tiene compañía
Empleados y colaboradores	Personas físicas con contrato bien laboral de trabajo o de otro tipo en las diferentes compañías del Grupo ClarkeModet. En este apartado se incluyen además a los becarios y empleados de ETT.
Colaboradores y alianzas	Personas físicas y jurídicas con las que las sociedades de ClarkeModet establecen algún tipo de colaboración o alianza
Comunidad local	Personas físicas y jurídicas tales como sociedades mercantiles, instituciones, y la sociedad civil de los países en los que ClarkeModet tiene una sociedad filial o una corresponsalía
Administraciones y Organismos Públicos	Ministerios, Consejerías, Instituciones y Organismos Públicos estatales, autonómicos y locales con los que las empresas de ClarkeModet se relacionan (Oficinas de patentes y marcas, impuestos, tasas, licencias, emisores de leyes y normativa, reguladores, etc.)
Partners Tecnológicos	Entidades desarrolladoras de aplicaciones y soluciones informáticas y de nuevas tecnologías
Competencia	Personas físicas y jurídicas que prestan servicios similares y con las que las compañías del Grupo ClarkeModet compiten en el país y mercado local de cada una

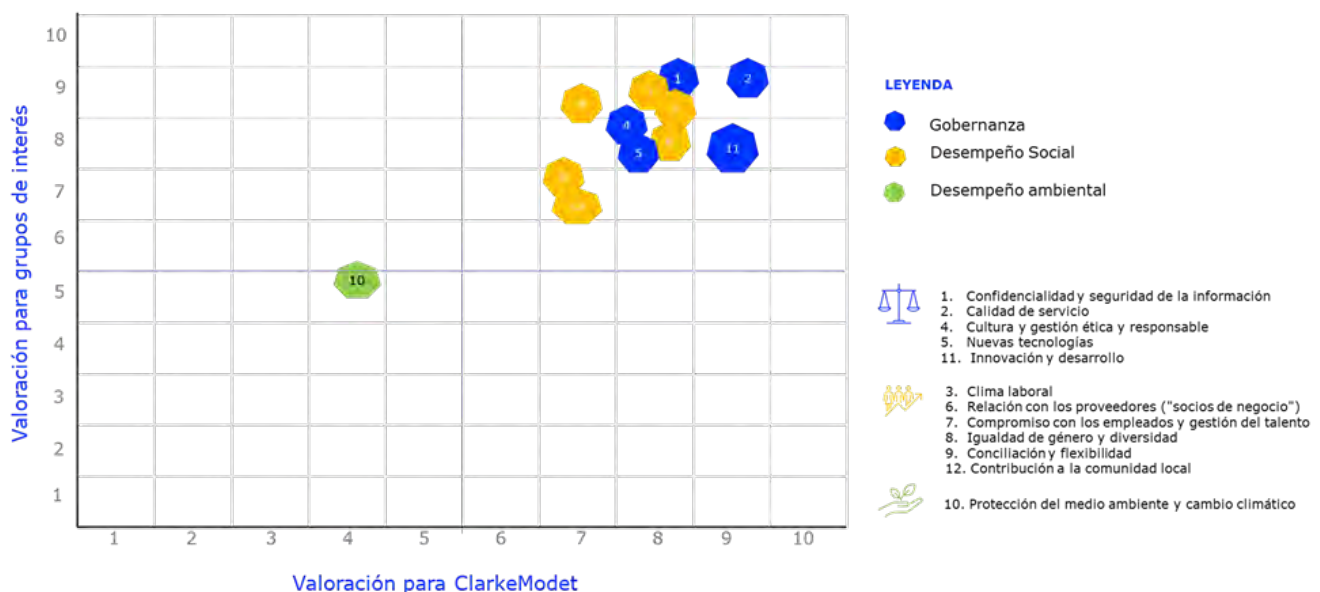
4.9. Aspectos materiales

En el año 2022 se realizó la revisión de los aspectos materiales de ASG del Grupo ClarkeModet. La identificación y evaluación de los aspectos materiales se ha llevado a cabo por el Comex, cuya composición se indica en el apartado 4.6.

En una primera fase, cada uno de los miembros del Comex identificaron individualmente los aspectos que, a su juicio, eran materiales por

su impacto en ClarkeModet y desde el punto de vista de impacto en el grupo de interés afectado. Además, evaluó cuantitativamente cada uno de los dos impactos, e identificó potenciales riesgos y oportunidades.

Las evaluaciones individuales fueron unificadas por el área de sostenibilidad en una evaluación conjunta, sometida a revisión y actualización por todos los miembros del Comex. Como resultado de la puesta en común, se obtuvo la matriz de materialidad siguiente:



ClarkeModet ha definido los aspectos materiales, teniendo en cuenta la matriz y tomando el criterio de puntuación por encima de los 7 puntos, tanto para ClarkeModet como para los grupos de interés.

A continuación se relacionan los aspectos materiales:

1. Confidencialidad y seguridad de la información
2. Calidad de servicio
3. Clima laboral
4. Cultura y gestión ética y responsable
5. Nuevas tecnologías.
6. Relación con los proveedores ("socios de negocio")
7. Compromiso con los empleados y gestión del talento
8. Igualdad de género y diversidad
9. Conciliación y flexibilidad
10. Innovación y desarrollo
11. Contribución a la comunidad local

4.10. Gestión ética y responsable

El Grupo Clarke Modet tiene aprobado un Código Ético que establece los principios básicos y generales de una gestión ética y responsable entre los que se encuentra el cumplimiento de los requisitos legales que aplican en cada país donde existe una compañía del Grupo Clarke Modet. Cada compañía cuenta además con: un Manual de Prevención de Delitos, adaptado a la legislación local; un Comité de Compliance formado por el responsable Interno y un responsable Externo que vigilan la implantación y funcionamiento del modelo, impulsan la cultura ética y evalúan su cumplimiento, resolviendo cuantas cuestiones puedan surgir; un canal ético donde comunicar dudas y denuncias. El responsable de compliance Externo aporta además objetividad e independencia.

La cultura ética se refuerza además con las acciones de formación anuales sobre la normativa interna y los principios básicos éticos y de compliance.

Normativa interna: La gestión ética y responsable continúa con la revisión y actualización de la normativa interna. En 2022 se ha llevado a cabo un plan de consolidación de la normativa, a fin de diferenciar entre normativa de funcionamiento y de compliance, reducir el número de documentos en el Grupo, y definir el alcance de la normativa.

Toda la normativa interna que puede ser aplicada sin adaptación local se aprueba con alcance global. Aquella que precisa adaptación a los requisitos legales locales y a la idiosincrasia de cada compañía se desarrolla y aplica a nivel local (ejemplo manual de prevención de delitos o Código laboral).

Durante el 2022 se aprobó la siguiente normativa común, de aplicación general a todas las compañías del Grupo:

- Manual del empleado
- Manual comercial
- Manual legal
- Manual de compliance
- Manual de operaciones

Asimismo, se han revisado y actualizados los siguientes documentos comunes:

- Manual de aprobaciones
- Código ético
- Política de precios de transferencia

En Clarke Modet España se actualizó el Código laboral, para adaptarlo a los cambios internos y novedades legislativas.

El plan de consolidación continuará durante el año 2023.

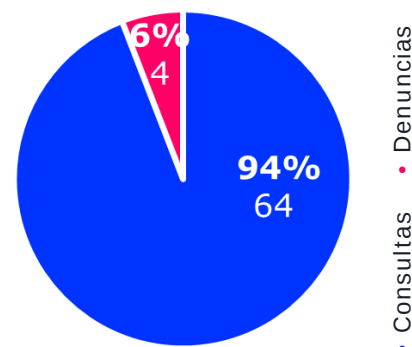
Canal ético: Cada compañía cuenta con un Canal Ético, a través del cual se reciben y atienden denuncias y también consultas. Es una herramienta preventiva muy eficaz, de toma de conciencia y de promoción de una cultura de cumplimiento normativo.

El canal ético está disponible tanto internamente para empleados como externamente para terceros (tales como clientes, proveedores, colaboradores, etc.). El link a la plataforma de cada Compañía se encuentra tanto en el portal del empleado, para acceso interno a los empleados de esa Compañía, como en la página web corporativa en el apartado de "buen gobierno". Hay un canal por cada Compañía y en la web están incluidos todos. El control y gestión se realiza a través de una plataforma externa que permite hacer un seguimiento adecuado, garantiza la confidencialidad y la trazabilidad.

A 31 de diciembre de 2022, se registran un total de 64 consultas y 4 denuncias en el conjunto de los diferentes Canales Éticos, lo que representa un crecimiento sustancial en el número de consultas y un mantenimiento en el número de denuncias respecto a las recibidas durante el ejercicio 2021. Cabe destacar que todas las denuncias han sido resueltas conforme al procedimiento interno y se encuentran cerradas. Todas las consultas se han respondido en tiempo y forma. Ninguna de las denuncias derivó en el inicio de litigios.

Para la resolución de las consultas y denuncias se han seguido los procedimientos internos que garantizan la objetividad y confidencialidad, así como la protección del denunciante, con las garantías que se exigen en la nueva normativa europea y española. Es el Comité de Compliance de cada compañía quien da respuesta a las consultas y realiza la gestión de las denuncias recibidas en dicha compañía. Llegan en primer lugar al responsable externo para garantizar que ninguna persona queda fuera del sistema. La gestión implica el análisis, investigación y conclusiones sobre los hechos denunciados, así como recomendaciones sobre las medidas a tomar. ClarkeModet tiene implantado un sistema de gestión de la seguridad de la información que cuenta con la certificación ISO 27001.

Comunicaciones realizadas en los canales éticos del Grupo 2022. Total 68



Consultas y denuncias por país

COMPañIA	CONSULTAS	DENUNCIAS
Argentina	0	0
Brasil	0	0
Chile	0	1
Colombia	11	2
España	40	1
México	2	0
Portugal	4	0
Perú	2	0
Uruguay	3	0
Venezuela	2	0
TOTAL	64	4
MEDIA DEL GRUPO	6,4	0,4

Número de consultas y denuncias por temática. Grupo 2022

Confidencialidad y protección datos personales	1
Conflictos de intereses de empleados	1
Política de cobros	1
Política de prevención de la corrupción	1
Código ético	1
Compras	1
Prevención del acoso	2
Seguridad de la información	3
Política de regalos e invitaciones	4
Manual de aprobaciones	5
Admisión de clientes	5
Procedimineto de poderes de clientes	5
Prestación de servicios	8
Política de facturación	8
Conflicto de intereses entre clientes	10
Diligencia debida socios de negocio	10

4.11. Alianzas

ClarkeModet, además de pertenecer a las principales asociaciones nacionales e internacionales del sector (INTA, ASIPI, AIPPI, LES, etc.), en su afán por participar de forma activa en el entorno empresarial de cada uno de los países donde hay compañías del Grupo, es miembro de diversas asociaciones y agrupaciones locales. Entre ellas se encuentran cámaras de comercio nacionales o regionales, asociaciones y cámaras para el fomento de las relaciones comerciales entre países, asociaciones sectoriales, parques científicos, clústeres, centros de innovación, etc.

En 2022, ClarkeModet se ha firmado un acuerdo con el MIT (Massachusetts Institute of Technology) ILP (Industrial Liaison Program). Esta membresía permite a las empresas con enfoque tecnológico, aprovechar los recursos e información de alto valor del MIT ILP para abordar los desafíos actuales y futuros, así como anticipar futuras necesidades de innovación. Conjuntamente se han realizado diversos seminarios y Webinars entre los que destacan:

- La captura y el almacenamiento del carbono. El futuro de la energía (Madrid, 16 marzo)
 - Futuro do Agronegócio sob a ótica da Propriedade Intelectual (Brasil, 26 abril)
- Corporate Innovation and IP Strategy. Lessons from MIT (Webinar, 4 mayo)
 - Power of Nanotechnology (Lisboa, 29 junio)
- El eslabón faltante de las cadenas de suministro en alimentación y bebidas: Innovación y tecnología (México, 5 julio)
- New sustainable technologies in the food and beverage industry (Webinar, 27 septiembre)



El Grupo ClarkeModet ha realizado una revisión de las membresías a las que pertenece desde el punto de vista de compliance, no encontrando que el hecho de pertenecer a las mismas implique ningún conflicto de intereses o con sus políticas internas. No obstante, dado que el objetivo último de estas membresías es el incremento de negocio, se ha considerado oportuno no incluir las aportaciones realizadas a estas asociaciones dentro del ámbito de la acción social, siendo así coherentes con el principio de transparencia del presente informe.



Fuente: <http://www.hacerlascosasbienhechas.com/2019/07/los-ods.html>

4.12. Compromisos con los ODS

En el desarrollo de su actividad y modelo de gestión de negocio, ClarkeModet se identifica con los objetivos de desarrollo sostenible definidos por Naciones Unidas.

La Dirección de ClarkeModet considera que su contribución a la objetivos de la Agenda 2030 se define en la solidez de sus compañías, la acción por la igualdad de género y la reducción de las desigualdades, el fomento de la diversidad como forma de enriquecer una cultura común, el desarrollo por el bienestar y crecimiento de los empleados a través de acciones que potencien un trabajo sostenible y un buen clima laboral, el crecimiento de las comunidades locales y del comercio de proximidad, el apoyo y contribución a la innovación, y el respeto de los recursos naturales y la defensa del medio ambiente. Asimismo, ClarkeModet tiene implantadas medidas de prevención de la corrupción, soborno, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Durante el 2022 el área de sostenibilidad ha llevado a cabo análisis de los criterios ASG en todas las compañías del Grupo y en el 2023 se desarrollará la estrategia de sostenibilidad del Grupo y se establecerán programas de desarrollo y objetivos del área.

5. HITOS DESTACABLES DEL EJERCICIO 2022



Creación del área de sostenibilidad

En mayo de 2022, el CEO de ClarkeModet crea el área de sostenibilidad corporativa dependiendo del CLO (Chief Legal Officer), con el objetivo de incorporar el desarrollo sostenible en la estrategia de negocio del Grupo.

Además de un Comité de Sostenibilidad presidido por el CEO, se constituye un Grupo de Trabajo liderado por el responsable de sostenibilidad de ClarkeModet, para implantar y afianzar una cultura de sostenibilidad en todo el Grupo.

La primera tarea que ha acometido el área ha sido realizar un diagnóstico de situación de la implantación de criterios ASG en el Grupo. También ha liderado la elaboración de un análisis de materialidad con el Comex (ver composición en el capítulo de gobernanza) y alinear el resultado obtenido con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para la Agenda 2030.



(A) Ambiental

Teletrabajo/Trabajo en remoto: ClarkeModet ha instaurado un modelo general de trabajo híbrido, exceptuando situaciones concretas por necesidades especiales. Este modelo consiste en trabajo presencial 3 días a la semana y 2 días en remoto, lo que impacta positivamente en la reducción de emisiones de CO2 derivadas de los desplazamientos al lugar de trabajo, así como en la conciliación familiar.

Mantenimiento de puntos de carga para coches eléctricos: Conforme al compromiso de ClarkeModet de lucha contra el cambio climático, se han instalado puntos de carga de coches eléctricos en las oficinas de Madrid en ClarkeModet España existiendo también cargadores eléctricos en las oficinas situadas en los centros de negocio situados en otras provincias. En dichos puntos pueden cargarse tanto los coches de flota como los de los empleados. Se pretende promover el uso del coche eléctrico.

Reducción de consumo de recursos naturales: durante 2022 siguen conviviendo las tarjetas digitales junto con las tarjetas físicas (utilizadas en líneas generales para los responsables de cuenta). Hay muchos clientes que todavía prefieren las tarjetas físicas e incluso sigue siendo la costumbre en algunos países (ej. Asia). No obstante, para incentivar el uso de la tarjeta virtual, se incluirá el código QR en la propia tarjeta física. Se fomenta

limitar la impresión de documentos a lo estrictamente necesario evitando con ello la impresión en papel y ahorrar espacio por su archivo físico.

Servidores alojados en cloud: El mantenimiento de servidores en local implica una partida importante en los gastos de electricidad, debido a los recursos de alimentación y enfriamiento que requieren estas máquinas.

Hace varios años, ClarkeModet eliminó los CPDs locales de todas las compañías, centralizando la información en un servidor hiper-convergente alojado en un CPD externo. Siguiendo esta tendencia, en 2022 se ha potenciado el uso de aplicaciones en la nube pública migrando sistemas como el ERP Financiero a Azure.

Reubicación de oficinas: se han llevado a cabo obras de reforma en las oficinas centrales en Madrid, y se han trasladado las oficinas de algunas compañías del Grupo a centros de coworking o similar, en los que se comparten servicios con otras compañías.

Por ello, para algunas de las oficinas que se encuentran en dicha modalidad, no ha sido posible contar con la información y/o evidencias del consumo de luz y agua o con la relativa a los residuos generados, al ser las herramientas de medición comunes con el resto de las compañías ubicadas en el coworking.

En el caso de la oficina de Madrid, las obras de reforma han permitido ubicar a toda la plantilla en dos plantas y liberar una. Se busca con ello aumentar la eficiencia de los centros de trabajo y disminuir el consumo de energía eléctrica y de agua.

Durante el 2022 del total de 25 oficinas de las compañías del Grupo, 15 se encuentran en centros de coworking. Igualmente, las oficinas comerciales situadas en países donde ClarkeModet no opera, están ubicados en centros de coworking, así como la de patente europea en Munich.

En ClarkeModet Argentina en 2022 se ha aprobado el proyecto de reforma de la oficina de Buenos Aires, con el objetivo de optimizar el espacio. La actual oficina consistía en la unión de varios pisos. Ahora la idea es utilizar parte como oficina de la Compañía y el resto ponerlo en régimen de explotación (alquiler). De esta forma, se optimiza el espacio y se disminuye el consumo de recursos (energía eléctrica y de agua). Las obras comenzarán durante 2023.

Reducción del consumo de botellas de plástico: es una de las medidas que se han adoptado para fomentar el consumo de agua natural no embotella y el uso de botellas reciclables para el consumo individual de los empleados. Para ello se han instalado puntos de agua (algunas con filtro) en las oficinas de todas las compañías.

Asimismo, en las reuniones se ofrece agua natural no embotellada en la medida de lo posible.





(S) Social

Integración al mundo laboral: en diversas compañías del Grupo, existe un programa de becas retribuidas para que jóvenes en busca de su primera oportunidad profesional puedan acceder, conocer el mundo empresarial, aprender una especialidad altamente demandada y desarrollar sus conocimientos y habilidades.

Estudio retributivo: durante el año 2022 se ha realizado un estudio de mercado comparando las bandas salariales de las posiciones más representadas en la plantilla de las distintas compañías del Grupo ClarkeModet con sus competidores directos. Este estudio se ha realizado con el objetivo de asegurar que el Grupo mantiene prácticas y estándares acordes al mercado.

Protocolo COVID-19: durante el principio del año 2022 se aplicaron todavía protocolos internos de COVID-19 y estándares de trabajo no presencial más allá de las premisas establecidas en los protocolos oficiales de los países en los que el Grupo ClarkeModet está presente.

Flexibilidad laboral: una vez finalizadas las medidas de trabajo no presencial motivados por el COVID-19, el Grupo decidió implantar un modelo de trabajo híbrido presencial/no presencial y flexible como se ha mencionado anteriormente.

Conciliación: se han incrementado las medidas de flexibilidad laboral establecidas en años anteriores para facilitar la conciliación laboral puestas en marcha en el ejercicio anterior en todas las oficinas.

Desconexión laboral: existen medidas que fomentan la desconexión laboral tales como que el sistema envía cada día un correo electrónico al trabajador avisando de que ya ha cumplido la jornada de trabajo, aunque le permite continuar trabajando. En ClarkeModet Colombia, el sistema recuerda además la necesidad de hacer pausas activas.

Igualdad y diversidad: en ClarkeModet España se ha aprobado y publicado, en el mes de febrero, el plan de igualdad, cumpliendo con el mandato legal del artículo 45.2 de la LOIEMH el cual dispone que las empresas con más de 50 personas trabajadoras deberían negociar, elaborar y aplicar un plan de igualdad conforme a la legislación laboral.

Este compromiso se ha llevado a la práctica mediante la constitución de la Comisión Negociadora del Plan Igualdad, compuesta de forma paritaria por la representación de la empresa y la representación sindical ostentada por CC.OO. y UGT.

Por otro lado, ClarkeModet España ha obtenido el premio a la Diversidad, en los premios de Diversidad, Acción Social y Sostenibilidad que organiza la asociación Columbares en la región de Murcia

Estabilidad y creación de empleos: durante 2022 la plantilla ha aumentado en comparación al ejercicio anterior en el conjunto de todas las compañías del Grupo.

Asimismo, se continúa incrementado la contribución a la comunidad local desde el punto de vista geográfico con la creación de tres nuevas compañías. Si bien todos los actos preparatorios se han realizado en el 2022, su constitución y comienzo de operaciones de manera efectiva tendrá lugar en el 2023.

También se ha realizado la contratación de agentes comerciales en China para la apertura de una oficina comercial y en USA para hubs comerciales. Para la creación de una oficina EPO en Munich se han asignado EQEs que trabajan principalmente en Portugal y España.

Acciones sociales: ClarkeModet España ha colaborado con la Fundación Xáley en un proyecto en la escuela Cheikh Ibra Fall de Senegal. La cantidad donada se destinó a impartir clases de refuerzo a escolares con bajo rendimiento y a facilitar el material necesario para las clases. Los resultados obtenidos han contribuido a que 120 niños de primaria de la escuela hayan mejorado su rendimiento académico, lo que sin duda contribuye a una mejor educación y a la reducción del abandono escolar. Con este proyecto hemos contribuido a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) 4, 5 y 17.

Durante la época de Navidad se han realizado campañas de recogida de alimento y ropa, así como en acciones de voluntariado las compañías.

Además, ClarkeModet España realiza actividades “pro-bono” a través de su participación en el programa de asesoría gratuita de propiedad industrial e intelectual para PYMES el programa “Free IP Support providers” de la Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea (EUIPO).





(G) Gobernanza

Consolidación de normativa: durante el año 2022 se ha llevado a cabo del proyecto de consolidación y compendio de la normativa interna en todo el Grupo con el objetivo de simplificarla y reducir su volumen.

Cada una de las áreas ha incorporado en un documento toda la normativa relacionada con su actividad. La normativa se desarrolla a nivel corporativo y se aplica a todas las compañías del Grupo con excepciones adaptadas a local cuando es necesario (por ejemplo, temas laborales o penales).

Con el objetivo de facilitar la información tanto a empleados actuales como a los nuevos, en el año 2022 se ha elaborado y aprobado el Manual del empleado, documento guía para los empleados que recoge sus derechos y obligaciones, así como información útil sobre el Grupo ClarkeModet y la operativa interna.

Proyecto de cambio de regionalización: en 2022 se ha consolidado la estructura del Comex, órgano de dirección constituido en el último trimestre de 2021. Forman parte las Direcciones corporativas y los Regional Managing Directors de las regiones en las que se han agrupado las compañías del Grupo. Actualmente estas regiones son América del Sur, CAMEXCA e Iberia. En este órgano se delibera y toman decisiones que pueden afectar a todo el Grupo o a regiones, lo que permite la aplicación de medidas y acciones homogéneas y coordinadas en todas las compañías.

Cartera de servicios: durante 2022 se desarrollan nuevos servicios en torno al Trade Dress, y la protección de la PI en el metaverso. Además, se abre una nueva línea de negocio con servicios regulatorios que cubre las necesidades regulatorias tanto técnicas como jurídicas de los sectores farmacéutico, dispositivos médicos, cosméticos y complementos alimenticios para Europa y Latinoamérica desde un mismo sitio.

Seguridad de la información: en septiembre 2022 se ha renovado la certificación ISO 27001 por un nuevo ciclo de tres años. El alcance de dicha certificación es el siguiente: sistema de gestión de seguridad de la información que incluye los procesos de mantenimiento, operación y soporte de los sistemas de información y comunicaciones en la oficina principal de Madrid, de acuerdo con la Declaración de Aplicabilidad de fecha 28/03/2022.

Algunos aspectos destacados por el auditor de LRQA fueron los siguientes:

- Integración de las prácticas de seguridad de la información con el propio negocio
- Concienciación, participación del personal y compromiso de la dirección
- Sistema documental: se ha cubierto la documentación requerida por los estándares de referencia.

En relación con la seguridad de la información durante 2022 se han llevado a cabo importantes acciones de mejora:

- Inclusión de nuevos elementos de control y monitorización de accesos a la red de comunicaciones y los sistemas de cada compañía del Grupo:
 - Físicos: routers, Firewall
 - Lógicos: monitorización de red con IA para detección de ataques y Sistema de protección equipos y servidores.
 - Redundancia en las líneas de comunicaciones
 - Segmentación de la red y aislando el entorno de producción de los de desarrollo y pruebas
- Acciones de concienciación del personal
- Robotización: automatización de procesos identificados en las distintas áreas de ClarkeModet.

Formación y divulgación: desde el departamento de People se coordinan los diferentes programas transversales de formación para y en todas las compañías del Grupo. Además, en la plataforma de formación de +talento se incluye un catálogo de formación de diferentes competencias, habilidades y conocimientos al que pueden acceder voluntariamente los empleados.

Durante el año 2022 las formaciones en materia de compliance se han estandarizado para homogeneizar el contenido que ha de recibir cualquier persona que se incorpore

al Grupo ClarkeModet sea cual sea la oficina y compañía en que lo haga, así como para el resto de los empleados. La formación de compliance se realiza a través de la plataforma + talento.

Desde el área de compliance corporativa se han publicado noticias y artículos en el portal del empleado sobre temas de actualidad relacionados con la ética y el buen gobierno, así como píldoras de refuerzo sobre determinada normativa interna específica. Además, se lanzó una campaña de sensibilización sobre los principios básicos del sistema interno de compliance penal y sobre la normativa anticorrupción.

Reporte, seguimiento y control del sistema de compliance: el Comité de compliance de cada compañía del Grupo elabora un informe anual sobre la actividad en compliance, que CLO incorpora al informe anual del Grupo para presentar a la Dirección General Corporativa (CEO) y éste, a su vez, informa al Consejo de Administración.



En el año 2021 se cambió el sistema y se acordó que las auditorías de compliance tomarían como referencia las auditorías 360°, consistiendo en un informe resumen de los temas auditados que se refieran a cuestiones de compliance.

En el 2022 se realizó el informe de auditoría del año 2021 por parte del equipo de compliance corporativo. Este informe recoge los resultados del seguimiento realizado por el auditor 360° de los planes de acción establecidos en el informe de seguimiento del Grupo del año 2021.

Homologación de proveedores: para que un proveedor pueda serlo de ClarkeModet, primero tiene que homologarse, proceso de verificación para lo que necesita cumplir determinados requerimientos. Durante 2022, se ha actualizado el cuestionario que se envía a los potenciales proveedores para incluir nuevas preguntas específicas sobre sostenibilidad, gestión de la diversidad, gestión del talento y responsabilidad empresarial.

A través de este proceso de homologación se adquiere un mayor control en todo el Grupo de los proveedores activos por compañía. Permite separar por origen entre nacionales e internacionales.

En ClarkeModet tratamos activamente de comprar bienes y servicios a proveedores locales, favoreciendo la adquisición local y de proximidad en la medida de lo posible. Prueba de ello es que tenemos un 77% de proveedores locales frente a un 23% de proveedores internacionales en el Grupo.

En nuestro modelo de contrato con proveedores incluimos una cláusula para el cumplimiento y respeto de la ética empresarial, nuestro código ético, así como el propio en el caso de tener. También incluye requisitos tales como la protección de los derechos humanos y laborales, el buen gobierno, medio ambiente y la protección de la información entre otros.

Formulario de alta de clientes: durante 2022 se ha revisado y actualizado el proceso de admisión de clientes a nivel corporativo. Para ello se han modificado los formularios de alta de clientes y se ha establecido un calendario de despliegue en las todas Compañías. El

objetivo del formulario es recabar la información necesaria básica para conocer e identificar a nuestros clientes, adoptando así las medidas de diligencia debida.

Actualización de la política de prevención del blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y armas de destrucción masiva: durante 2022 se ha revisado la política de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo de ClarkeModet Colombia con el objetivo de reforzar la existente y adaptarla a la nueva legislación del país. Se aprobará la nueva con las modificaciones finalmente durante 2023.

Medidas preventivas para el cumplimiento de embargos a Rusia y Bielorrusia: a lo largo del 2022 se adoptaron distintas medidas en todo el Grupo para garantizar el cumplimiento de los embargos realizados a Rusia tanto por la Unión Europea como EE.UU.

Canal ético: cada una de las compañías del Grupo tiene un canal ético de comunicación para dudas o denuncias sobre cuestiones éticas. A este canal pueden acceder tanto empleados y colaboradores a través del Portal de Empleado como terceros (clientes, proveedores, etc.) en la página Web.

Los canales éticos de las diferentes compañías del Grupo cumplen, desde su implantación, con los requerimientos exigidos por la Directiva Europea (UE) 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, así como por la legislación nacional (en España y Portugal).

6. CUESTIONES AMBIENTALES

Si bien las cuestiones medio ambientales no se encuentran entre los aspectos materiales identificados en el Grupo, ClarkeModet está comprometida con la implantación de medidas e iniciativas orientadas a la reducción del consumo de los recursos naturales, economía circular y a la lucha contra el cambio climático.

Durante el ejercicio 2022, tras la vuelta a una mayor normalidad por la reducción de las medidas más restrictivas adoptadas durante la pandemia por Covid-19, se ha incrementado la presencialidad en el puesto de trabajo, lo que ha redundado en un mayor consumo de recursos naturales, generación de residuos y emisiones a la atmósfera con respecto al año 2021.



6.1. Enfoque de gestión

Política Medioambiental. ClarkeModet tiene aprobada una política medioambiental que aplica a todas las compañías del Grupo. Esta política identifica con carácter genérico la reducción de energía y la reducción de papel. Desde su aprobación hasta la fecha se han implantado diferentes medidas para lograr la reducción de estos recursos.

Entre ellas, la transformación hacia oficinas sin papeles donde destacamos la digitalización de los documentos, la eliminación de las papeleras, el control del uso de las impresoras (tipo de papel e impresión a dos caras y en blanco y negro predeterminada) y la posibilidad de tener tarjetas de visita digitales.

En relación con el consumo de energía se ha realizado con carácter general, el cambio a luces led, el establecimiento de un horario para el encendido y apagado de luces y la implantación del teletrabajo.

Parte de la flota de coches corporativos son híbridos/eléctricos y contamos con cargadores eléctricos tanto para los coches corporativos como para los de los empleados. La compra tanto de electrodomésticos como material informático se hace con los tipos más altos de categorías de ahorro energético.

En cuanto al consumo de agua, tenemos fuentes de agua y filtros en todas nuestras oficinas para el consumo de agua natural no embotellada.

Está política se modificará en el año 2023 ya que los aspectos de medio ambiente se incorporarán en la política de sostenibilidad del Grupo.

Asimismo, durante el 2023 se establecerán objetivos medio ambientales y se estudiará por el área de sostenibilidad del Grupo la posibilidad de obtener la certificación ISO 14.001.



Gestión ambiental interna. Desde un punto de vista organizativo, el control de los aspectos ambientales (consumo de recursos naturales, gestión de residuos, etc.) recae sobre la Dirección de People. No existe un presupuesto específico para la gestión ambiental.

Una de las mediciones que realizamos son las emisiones de CO2 derivadas de los viajes transoceánicos necesarios para la gestión y seguimiento de la actividad de las compañías del Grupo ClarkeModet situadas en América, así como para la asistencia a seminarios y reuniones con clientes como parte del equipo de desarrollo de negocio. Durante 2022 se realizaron más viajes que en el año anterior entre otras cosas por las anteriores restricciones por la pandemia del Covid-19.

Principio de precaución. Teniendo en cuenta que la actividad, instalaciones y servicios prestados por ClarkeModet no tienen impacto relevante sobre el medio ambiente, en los presupuestos anuales no se define una partida específica para la cobertura de daños ambientales, ni el seguro de responsabilidad civil señala el daño ambiental como cobertura específica de la póliza.

Taxonomía verde europea: ninguna de las actividades llevadas a cabo por ClarkeModet tiene como objetivo principal alguno de los 6 objetivos definidos por la Taxonomía europea para que aquella sea clasificada como actividad sostenible medioambientalmente. Ello no implica que ClarkeModet no evalúe su desempeño ambiental con el objetivo de minorar sus emisiones de CO2 y gestionar sus residuos.

Reporte de los indicadores medio ambientales: los indicadores que se reportan se refieren a las oficinas principales de cada una de las compañías (en donde se encuentra el 100% o más del 80% de la plantilla de cada compañía), excluyendo a las oficinas comerciales que se encuentran en otras ciudades.

Las oficinas ocupadas por el Grupo ClarkeModet no son en propiedad (salvo la de ClarkeModet Argentina) sino que se encuentran en régimen de alquiler en edificios de oficinas, business centers o centros de co-working. Por esta razón, tal y como se refleja en los cuadros de consumo y gestión de residuos, en ocasiones no disponemos de la información, ya que no se ha podido facilitar por los propietarios de los edificios.

6.2. Contaminación

Los servicios ofrecidos por las compañías del Grupo ClarkeModet no generan por sí mismos emisiones de gases de efecto invernadero. Es decir, la huella de carbono es la que proviene del desarrollo de la actividad de cada una de dichas empresas (huella de carbono inherente a una organización).

Las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) identificadas por ClarkeModet son:

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



- Emisiones directas producidas por la quema de combustible derivado de la flota de coches propiedad de la empresa o en renting (Alcance 1)
- Emisiones indirectas generadas por el consumo de electricidad (Alcance 2)
- Emisiones indirectas producidas por la quema de combustible derivada de los viajes de trabajo realizados por directivos y empleados (Alcance 3)

Tal y como se ha dicho, al ser las oficinas de las diferentes compañías del Grupo ClarkeModet alquiladas (salvo ClarkeModet Argentina) los sistemas de climatización y los servicios generales de los edificios en los que se ubican son competencia de los diferentes propietarios. Por tal motivo, las emisiones directas que pudieran estar generadas por fugas en aparatos de aire acondicionado (Alcance 1) no son imputables a ClarkeModet.

Además, no se cuenta con información relativa a fugas que pudieran estar teniendo los equipos de climatización, ya que estos datos no se proporcionan por los propietarios de los edificios en los que se encuentran las oficinas de las compañías del Grupo. Se intentará en el futuro contar con más información de las cargas que realicen los equipos de mantenimiento.

En 2022, la flota de coches que el Grupo ClarkeModet ha proporcionado a parte de los miembros de la Dirección, fueron 12, lo que representa el 2% de la plantilla total del Grupo. Parte de ella son coches híbridos eléctricos. Teniendo en cuenta el bajo número de coches de empresa, no se han calculado las emisiones de CO₂ de estos.

En ClarkeModet España se paga el kilometraje de los viajes realizados por los responsables de desarrollo de negocio en sus coches particulares de acuerdo con los diferentes convenios. En el resto de las compañías del Grupo no reciben esta dieta. Durante el año 2022 se han abonado 101.364 km. Las emisiones de CO₂ correspondientes a estos desplazamientos han sido 19,46 toneladas. Se han calculado estimando que los coches son de gasolina, ya que no tenemos información de los tipos de coches que utilizan.



A continuación, se incluye una tabla con las emisiones de CO2 del consumo de energía del Grupo y por Compañía. El aumento de emisiones se debe a la vuelta al trabajo presencial parcial en el 2022. En el 2021 nos encontramos en situación de pandemia y la mayor parte del tiempo teletrabajando, salvo situaciones puntuales.

En la tabla se observa la evolución del reporting desde el 2019. En el 2022 disponemos de los datos de consumo de todas las compañías del Grupo. ClarkeModet Venezuela, a diferencia de años anteriores, ha podido obtener este dato de la compañía suministradora.

En la tabla se ha totalizado el consumo de energía como energía no limpia, si bien la energía que se consume en la oficina de Rio de Janeiro en ClarkeModet Brasil proviene de fuentes de energías renovables (el edificio en el que se encuentra dispone de un certificado de edificio energía verde). Por otro lado, parte de la energía que se consume en la oficina de Lisboa de ClarkeModet Portugal proviene de energías renovables, tal y como se indica en la factura de la compañía suministradora.

Para el cálculo de las emisiones de CO2 equivalente por consumo de electricidad se ha utilizado la calculadora de la web www.ceroco2.org.

En cuanto a las emisiones de CO2 derivadas de los viajes de trabajo realizados por los directivos y empleados del Grupo ClarkeModet, se contabilizan un total de 165,29 toneladas de CO2 equivalente, cantidad superior al 2021, año en el que apenas se realizaron viajes por motivo de la pandemia. El dato es facilitado por las agencias proveedoras de los viajes realizados por el personal de ClarkeModet, y para los que se han realizado sin la intermediación de agencias, con la calculadora de CeroCO2.

La actividad y servicios de ClarkeModet no producen contaminación lumínica ni niveles de ruido nocivos.

Compañías	CO2 e Toneladas				
	2022	2021	2022 / 2021	2020	2019
ClarkeModet	64,21	44,16	45,4%	103,95	0,06
Argentina	9,29	5,99	55,1%	30,19	sd
Brasil	10,08	5,49	83,6%	17,63	sd
Chile	3,33	3,43	-2,9%	3,79	sd
Colombia	2,65	1,87	41,7%	6,84	sd
España	17,81	17,42	2,2%	29,95	0,06
México	14,51	3,45	320,6%	sd	sd
Perú	1,58	3,84	-58,9%	10,08	sd
Portugal	2,23	1,97	13,2%	3,64	sd
Uruguay	0,63	0,70	-10,0%	1,83	sd
Venezuela	2,10	sd	sd	sd	sd

Compañías	CO2 e Toneladas totales	
	2022	2021
ClarkeModet	165,293	23,813
Argentina	8,009	0,218
Brasil	11,109	5,486
Chile	5,597	0,108
Colombia	3,686	0,002
España	121,735	16,390
Avión	99,468	14,085
Tren	2,810	2,305
Coche	19,470	
México	4,826	sd
Perú	5,196	0,004
Portugal	3,998	0,903
Uruguay	0,020	0,702
Venezuela	1,117	sd

6.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

La vuelta a la jornada de trabajo presencial ha significado un incremento general de residuos relacionados con el papel y residuos generales. El resto de los residuos medidos en el año anterior (tóner, fluorescente, pilas y material informático) se ha disminuido. Este año se ha incluido otro tipo de residuos, tales como orgánicos y plástico.

Tipo de residuos	ClarkeModet		
	2022	2021	2022 / 2021
Papel y cartón (kgs)	7.229	75	9525%
Tóner (unidades)	13	30	-57%
Pilas (unidades)	30	140	-79%
Tubos fluorescentes (unidades)	7	39	-82%
Leds (unidades)	10	0	100%
Material informático (kgs)	168	407	-59%
Mobiliario de oficina (kgs)	1.456	87	1574%
Envases de plástico (kgs)	599	0	100%
Residuos orgánicos (kgs)	1.063	0	100%
Cápsulas de café (kgs)	14	0	100%
Otros	0	0	100%

Desglose de residuos gestionados por concepto y compañía

Tipo de residuos	Argentina	Brasil	Colombia	España	México	Portugal	Uruguay	Total
Papel (kgs)	sd	sd	119	7,110	sd	sd	sd	7,229
Residuos orgánicos (kgs)	sd	sd	sd	1,063	sd	sd	sd	1,063
Envases de plástico (kgs)	sd	sd	sd	599	sd	sd	sd	599
Cápsulas de café (kgs)	sd	sd	sd	14	sd	sd	sd	14
Tubos fluorescentes/Leds (unidades)	sd	sd	sd	17	sd	sd	sd	17
Tóner y cartuchos (unidades)	sd	13	sd	0	sd	sd	sd	13
Equipos informáticos (kgs)	0	4	sd	164	sd	sd	sd	168
Telefonía móvil (kgs)	0	sd	sd	0	sd	sd	sd	0
Pilas (kgs)	sd	30	sd	0	sd	0	sd	30
Mobiliario (kgs)	0	1	sd	1,455	sd	sd	sd	1,456

(1) No se han incluido en el cuadro ClarkeModet Perú, Chile y Venezuela ya que durante el 2022 no han realizado gestión de residuos. En algunas de las ciudades el gobierno no realiza ni separación ni gestión. Durante 2022 ClarkeModet Venezuela recicló 14 equipos informáticos mediante subasta a sus empleados.

La oficina de ClarkeModet Argentina dispone de un solo contenedor para reciclables en donde se colocan papeles, cartones, pilas, tubos y plástico que se lleva a los contenedores generales del gobierno de la ciudad quien gestiona su separación. No se dispone de certificados de esta gestión. Respecto del mobiliario y material informático no se ha producido ninguna retirada durante el 2022. Para 2023 se va a programar una contabilización interna estimada para poder facilitar datos de la gestión de residuos.

En el resto de las compañías del Grupo se gestionan los residuos, si bien conviene destacar que como la práctica totalidad de los centros de trabajo de ClarkeModet se ubican en oficinas de terceros, en los que los residuos se recogen de manera comunitaria con otras compañías ubicadas en el mismo centro, no se dispone del dato segregado por espacio.

Para determinados residuos y en determinadas compañías del Grupo, la gestión está en manos de empresas externas o de empresas recomendadas por estas, como es, por ejemplo, la gestión de cartuchos de tóner gestionados por una empresa aconsejada por la suministradora de estos, o la gestión de los fluorescentes, gestionados por la empresa propietaria de los edificios en los que se ubican las respectivas oficinas.

La gestión de otros residuos como los equipos informáticos, se realiza a través de empresas

homologadas para tal fin que proporcionan el certificado de retirada y destrucción en plantas de reciclaje autorizadas.

Con el fin de seguir dando uso a los dispositivos informáticos que han sido amortizados por cada compañía, pero pueden seguir teniendo vida útil en un entorno no profesional, se realizan sorteos entre los empleados. Durante el 2022 se realizaron subastas en ClarkeModet España y ClarkeModet Venezuela.

Como mejora respecto al año anterior, en la oficina de Madrid, se ha incluido información de nuevos residuos en la toma de datos (plástico, residuo orgánico, leds y cápsulas de café).

ClarkeModet España se compromete con un modelo de economía circular basado en la formalización de un Acuerdo con ECOEMBES como Centro de Trabajo Sostenible, actualmente en Madrid, para la retirada, tratamiento, recuperación y reutilización de los residuos generados.

ClarkeModet España, colabora con la Fundación SEUR para la recogida de tapones de plástico en su proyecto "Tapones para una nueva vida", en los que se ayuda a niños con graves problemas de salud, acción en la que se une un objetivo de economía circular y gestión de residuos con un objetivo de acción social.

Por su actividad, las empresas del Grupo ClarkeModet no generan desperdicios de alimentos.

17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS



6.4. Uso sostenible de los recursos



Consumo de papel

El consumo del papel se mide por el papel comprado durante el año. Los datos de la tabla se refieren a la compra de papel DIN A4. No se incluyen sobres ni otros productos en papel. Durante el 2022 las compras realizadas de papel con sello FSC o PEF en todo el Grupo ha supuesto un 38,3% de la compra total de papel.

El consumo de papel se ha reducido con respecto al año 2019, año comparable por actividad al 2022.

Compañías	Papel Toneladas totales					
	2022	2021	2022 / 2021	2020	2019	2022 / 2019
ClarkeModet	1,186	0,091	1303,3%	0,831	3,438	34,5%
Argentina	0,170	0,000	-	0,155	sd	-
Brasil	0,038	0,075	-	0,025	0,125	30,4%
Chile	0,164	0,000	-	0	0,375	43,7%
Colombia	0,000	0,003	-100%	0,038	0,238	0,0%
España	0,166	0,013	1276,9%	0,188	2,025	8,2%
México	0,225	0,000	-	0,175	sd	-
Perú	0,000	0,000	-	sd	sd	-
Portugal	0,225	0,000	-	0,25	0,625	36,0%
Uruguay	0,190	0,000	-	sd	0,05	380,0%
Venezuela	0,008	0,000	-	sd	sd	-

Consumo de electricidad

Las oficinas ocupadas por las distintas compañías del Grupo ClarkeModet son alquiladas, salvo la de Argentina. Los consumos de energía eléctrica son facturados por la compañía suministradora al propietario de estas, y éste imputa a ClarkeModet el consumo en función del espacio ocupado en el edificio. ClarkeModet, salvo en Portugal y Brasil, desconoce si la energía eléctrica proviene de fuentes renovables; tampoco tiene potestad para la modificación de los contratos de suministro a entidades proveedoras de energía verde.

No obstante, ClarkeModet España presentó una propuesta para la instalación de paneles solares en la azotea del edificio en el que se ubican las oficinas de Madrid, propuesta que fue desestimada por no ser viable la instalación por la estructura de la azotea.

El incremento en el consumo de energía eléctrica se explica por la vuelta a la jornada de trabajo presencial.

Compañías	Electricidad KwH totales					2022 / 2019
	2022	2021	2022 / 2021	2020	2019	
ClarkeModet	256.862	176.662	45,4%	251.661	323.192	-20,5%
Argentina	37.169	23.967	55,1%	73.626	sd	-
Brasil	40.324	21.944	83,8%	43.000	85.918	-53,1%
Chile	13.309	13.726	-3,0%	9.235	20.871	-36,2%
Colombia	10.589	7.491	41,4%	14.839	26.545	-60,1%
España	71.255	69.686	2,3%	73.039	146.604	-52,5%
México	58.032	13.809	320,2%	sd	sd	-
Perú	6.312	15.356	-58,9%	24.593	43.254	-85,4%
Portugal	8.936	7.874	13,5%	8.887	sd	-
Uruguay	2.534	2.809	-9,8%	4.442	sd	-
Venezuela	8.402	sd	sd	sd	sd	-

(1) La energía que se consume en la oficina de Río de Janeiro en ClarkeModet Brasil proviene de fuentes de energías renovables, ya que el edificio en el que se encuentra dispone de un certificado de edificio energía verde. Por otro lado, en parte de la energía a de la oficina de Lisboa de ClarkeModet Portugal proviene de energías renovables, tal y como se especifica en la factura de la compañía suministradora.

Consumo de agua

ClarkeModet no mide el consumo de agua. Es el consumo estándar de instalaciones de oficina.

El consumo de agua se imputa por la compañía suministradora a las personas físicas y jurídicas propietarias de las oficinas alquiladas por cada compañía del Grupo ClarkeModet, que realizan una imputación del coste en función de los metros cuadrados de oficina, unidad de medida que no proporciona una lectura real del consumo de agua realizado por nuestros empleados.

6.5. Cambio climático

El compromiso del Grupo ClarkeModet en la lucha contra el cambio climático se recoge en la Política de Medio Ambiente y en las medidas que se han implantado a lo largo de estos años desde su fecha de aprobación 2018.

En 2022 se instalaron puntos de carga para coches eléctricos. En ellos pueden recargar los coches de flota propiedad de la empresa, los de renting y los coches eléctricos propiedad de los empleados. El objetivo es fomentar la movilidad sostenible como elemento para combatir el cambio climático.

13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



7. CUESTIONES RELATIVAS A LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

7.1. Enfoque de gestión

Las políticas de relaciones laborales están condicionadas por las diferencias de legislación y de condiciones socioeconómicas en los países en los que se ubican las diferentes compañías del Grupo ClarkeModet.

Esta situación afecta a la información que se incluye en este EINF.

En este apartado se ofrece información desagregada relativa a la plantilla siempre que la misma no vulnere la confidencialidad y el derecho de protección de datos personales (ver apartado 3. *PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA. Páginas 7 y 8*). Para muchos de los indicadores no es

posible realizar una segregación de datos por sexo, edad o grupo profesional sin poner en peligro el derecho de las personas en relación con la privacidad de sus datos personales.

Una de las consecuencias de la aplicación de este principio es la clasificación de grupos profesionales que se ha realizado para la elaboración del EINF. El número de personas empleadas en alguna de las compañías de ClarkeModet obliga a distribuir la plantilla en base a la jerarquía e incluir en un grupo que se ha denominado “Otros” a todos los empleados que no ostentan cargos de responsabilidad y gestión de equipos.

Durante 2022 se registran varias acciones importantes en materia de relaciones laborales orientadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.



7.2. Empleo

Plantilla: La plantilla de contratos laborales directos total del Grupo ClarkeModet estaba constituida a 31 de diciembre de 2022 por 518 personas, aumentando un 7,7% en relación con la plantilla existente a 31 de diciembre de 2021 (481).

Las mujeres representan el 66% del total, lo que supone un incremento porcentual de 2,2 puntos sobre el año anterior.

La plantilla se incrementó de 500 a 519 personas con contrato laboral directo en los meses de septiembre y octubre. El promedio de empleados durante 2022 fue 503.

En todas las compañías del Grupo ClarkeModet el número de mujeres es superior al número de hombres en plantilla.

Por compañía, son las compañías de España (30,5%), México (22%) y Brasil (17,7%) las que cuentan con mayor porcentaje de empleados sobre el total del Grupo. El peso de la plantilla en España en relación con la plantilla total se mantuvo durante el ejercicio 2022.

A cierre de 2022 trabajaban en ClarkeModet 23 becarios y 15 trabajadores de ETT.

Altas en 2022: se registraron 95 altas como contratos directos con alguna de las compañías del Grupo en el ejercicio. Del total de altas habidas en 2022, 64 correspondieron a mujeres (67%). México fue la compañía en la que se registró un mayor número de altas, 21 (22%) del total de altas. La generación Y (nacidos entre 1981 y 1993) fue la que registró el mayor número de altas en 2022, 52 (55%) del total de altas.

Bajas registradas en 2022: se registraron 85 bajas en la plantilla durante el ejercicio 2022, de las que un 55% correspondieron a mujeres.

Por conceptos, el 57,6% de las bajas fueron voluntarias y un 36,5% se registraron como despido. De los 31 despidos, un 48,4% correspondieron a mujeres.

La distribución de las bajas en razón de sexo se recoge en tabla adjunta.

Distribución de la plantilla por sexo



Distribución de las bajas

Motivo de la baja	Mujeres
Baja voluntaria	28
Fin de contrato	2
Jubilación	2
Despido	15
Total	47
Motivo de la baja	Hombres
Baja voluntaria	21
Fin de contrato	1
Jubilación	0
Despido	16
Total	38

Atendiendo a la edad, la generación con mayor porcentaje de despidos en 2022 fue la de personas nacidas entre los años 1969 y 1980 (Generación X), con el 38,7% de los despidos.

Por grupos profesionales, el 77,4% de despidos se produjo en el grupo profesional "OTROS" y el 19,4% se registró en el grupo de "RESPONSABLES".

Distribución de la plantilla por compañías y sexo: las compañías con un mayor porcentaje de mujeres en la plantilla son Portugal (77,3%) y Argentina (77,1%).

ClarkeModet Brasil y Venezuela son las compañías en la que el porcentaje de mujeres (~57%) y de hombres (~43%) está más equilibrado.

En ClarkeModet España, el porcentaje de mujeres en plantilla es del 63,29%, con un incremento de 0,39% respecto al existente a cierre de 2021 (62,9%).

Distribución de la plantilla por edad: en relación con la edad, ClarkeModet divide su plantilla de acuerdo con criterios generacionales en lugar de hacerlo por edad.

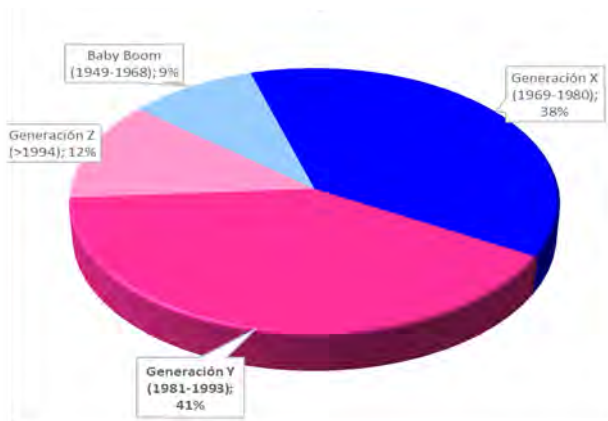
- Baby Boom (nacidos entre 1945 y 1965): 48 empleados (26 mujeres y 22 hombres)
- Generación X (nacidos entre 1966 y 1980): 196 empleados (130 mujeres y 66 hombres)
- Generación Y (nacidos entre 1981 y 1995): 211 empleados (135 mujeres y 76 hombres)
- Generación Z (nacidos entre 1996 y 2012): 63 empleados (50 mujeres y 13 hombres)

La edad media de la plantilla a 31 de diciembre de 2022 era de 46 años, incrementándose en cuatro años respecto al año anterior.

Distribución de la plantilla por compañía y sexo

Compañía	Femenino	Masculino	Total	Promedio anual
Argentina	27	8	35	35
Brasil	52	40	92	89
Chile	26	11	37	33
Colombia	20	6	26	25
España	100	58	158	153
México	78	36	114	109
Perú	8	5	13	14
Portugal	17	5	22	25
Uruguay	5	2	7	7
Venezuela	8	6	14	15
Total	341	177	518	503

Distribución de la plantilla por grupo generacional



Distribución de la plantilla por país, sexo y edad: en la siguiente tabla se puede ver la distribución de la plantilla por compañías y generaciones:

	Baby Boom		Generación X		Generación Y		Generación Z		Total	
Compañía	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Argentina	1	1	9	2	13	5	4	-	27	8
Brasil	1	4	16	9	23	19	12	8	52	40
Chile	4	1	7	3	15	6	-	1	26	11
Colombia	1	2	5	1	9	3	5	-	20	6
España	15	9	52	36	26	12	7	1	100	58
México	3	1	18	12	38	20	19	3	78	36
Perú	-	-	3	-	5	5	-	-	8	5
Portugal	-	-	10	2	6	3	1	-	17	5
Uruguay	-	-	5	-	-	2	-	-	5	2
Venezuela	1	4	5	1	-	1	2	-	8	6
Total	26	22	130	66	135	76	50	13	341	177

Distribución de la plantilla por país, sexo y edad: en ClarkeModet la plantilla se divide en los siguientes grupos profesionales:

- Dirección: Director General (CEO), Directores Corporativos y Directores Generales de compañías (Regional Managers y Country Managers)
- Responsables de equipo: Directores o Managers de Departamento
- Otros: resto de la plantilla (comerciales, consultores, técnicos y administrativos)

Por grupos profesionales y sexo, la plantilla se distribuyó en la forma siguiente en cada una de las compañías:

	Dirección		Responsables		Otros		Total	
Compañía	F	M	F	M	F	M	F	M
Argentina	-	-	6	1	21	7	27	8
Brasil	-	1	7	8	45	31	52	40
Chile	-	1	3	1	23	9	26	11
Colombia	1	-	4	3	15	3	20	6
España	4	12	17	11	79	35	100	58
México	1	-	13	7	64	29	78	36
Perú	1	-	-	-	7	5	8	5
Portugal	1	-	4	1	12	4	17	5
Uruguay	1	-	-	-	4	2	5	2
Venezuela	1	-	1	1	6	5	8	6
Total	10	14	55	33	275	130	341	177

Remuneración media. Brecha salarial: la brecha salarial se calcula por puestos de trabajo iguales. La expresión NA indica que en ese grupo profesional carece de representación de uno de los dos sexos.

El cálculo de la brecha salarial para ClarkeModet España, fue validada por la representación de los trabajadores en el análisis para la elaboración del Plan de Igualdad.

Se reporta la remuneración media del grupo profesional “Otros”, que representa el 78,19% del total de la plantilla. Desagregado por compañías, el número de personas en el resto de los grupos es pequeño, y reportar la información podría vulnerar el derecho a la privacidad de los datos.

Tomando el estadístico “mediana de las remuneraciones” registradas durante 2022 y siendo estas desglosadas por las Compañías del Grupo y sexo los resultados se encuentran en las tablas adjuntas.

Por tanto, no existe ningún puesto en toda la organización que presente diferencias estadísticamente significativas, ni con el criterio de promedio, ni con el de mediana, en la retribución que sean atribuibles a la variable de sexo.

De los 53 puestos analizados, solo 4 tienen una diferencia superior al 10%, 3 favorable al sexo masculino y 1 favorable al sexo femenino. De los 4 puestos analizados encontramos que dos deben su diferencia a una desigual adjudicación de las categorías profesionales, y uno de ellos por una mayor antigüedad.

No se comunican las remuneraciones de las compañías de Perú, Uruguay y Venezuela dado que en todos esos casos la plantilla es muy corta y se podría vulnerar la privacidad de datos personales. En cualquier caso, las tres compañías representan solo el 6,56% de la plantilla total del Grupo ClarkeModet.

Para el cálculo de la brecha salarial no se ha incluido la retribución variable de las personas trabajadoras del Grupo, ya que el porcentaje que otorga ClarkeModet es igual a todas las personas de la misma categoría, quedando así recogido en su Modelo de Retribución Variable.

Remuneraciones medias y brechas 2022

País	General	Femenino	Masculino
Argentina	31.203,53	27.487,93	43.743,68
Brasil	24.473,44	21.365,90	28.513,26
Chile	33.855,21	30.859,12	40.936,90
Colombia	18.763,07	17.745,49	22.155,02
España	47.580,31	40.169,14	60.358,20
México	21.152,39	20.071,71	23.493,87
Perú	-	-	-
Portugal	32.596,76	32.408,91	33.235,44
Uruguay	-	-	-
Venezuela	-	-	-

País	Brecha%	Dir.	Resp.	Otros
Argentina	-7,5%	NA	0%	-7,5%
Brasil	-2,6%	NA	0%	-2,2%
Chile	-8%	NA	1,3%	-9,3%
Colombia	-11,5%	NA	7,5%	-19,1%
España	-2,1%	-1,7%	0,7%	0,3%
México	0%	NA	-1%	1,3%
Perú	-4,6%	NA	NA	-4,6%
Portugal	5,1%	NA	4%	1,3%
Uruguay	-10,5%	NA	NA	-10,5%
Venezuela	14,6%	NA	2%	12,4%

Mediana de las remuneraciones 2022

País	General	Femenino	Masculino
Argentina	25.327,75	22.807,80	30.653,09
Brasil	16.309,88	16.394,91	15.131,22
Chile	24.736,74	23.578,78	33.901,44
Colombia	16.013,12	13.397,44	19.984,24
España	36.814,12	31.402,32	50.161,09
México	14.474,51	13.584,12	14.874,73
Perú	-	-	-
Portugal	28.083,96	26.919,20	35.420,00
Uruguay	-	-	-
Venezuela	-	-	-

País	Brecha%	Dir.	Resp.	Otros
Argentina	-10,47%	NA	0,04%	-10,44%
Brasil	-0,01%	NA	0,56%	0,55%
Chile	-0,02%	NA	1,43%	-1,44%
Colombia	-10,57%	NA	6,69%	-17,3%
España	3,21%	-0,08%	0,73%	4,02%
México	-2,47%	NA	-1,94%	-0,53%
Perú	-9,61%	NA	NA	-9,61%
Portugal	5,22%	NA	3,87%	1,35%
Uruguay	-10,47%	NA	NA	-10,47%
Venezuela	4,99%	NA	2,23%	2,76%

Tipo de contratación

Compañía/ Tipo de contrato	31.12.2022	Promedio anual
Argentina	37	37
Contrato Laboral Indefinido	35	35
ETT Otros	1	1
ETT por periodo de prueba	-	1
ETT por sustitución	1	2
Brasil	105	104
Becario	13	16
Contrato Laboral Indefinido	90	87
Contrato Laboral Temporal	2	1
ETT por sustitución	-	1
Chile	37	35
Contrato Laboral Indefinido	36	32
Contrato Laboral Temporal	1	1
ETT Otros	-	1
ETT por periodo de prueba	-	1
ETT por sustitución	-	1
Colombia	30	28
Becario	3	2
Contrato Laboral Indefinido	26	25
ETT Otros	1	1
España	166	162
Becario	5	5
Contrato Laboral Indefinido	157	150
Contrato Laboral Temporal	1	2
ETT Otros	2	4
ETT por sustitución	1	1
México	129	126
Becario	4	5
Contrato Laboral Indefinido	114	109
ETT Otros	3	2
ETT por periodo de prueba	8	4
ETT por sustitución	-	7
Perú	15	15
Becario	2	2
Contrato Laboral Indefinido	13	14
Portugal	22	25
Becario	-	1
Contrato Laboral Indefinido	22	24
Contrato Laboral Temporal	-	1
Uruguay	7	7
Contrato Laboral Indefinido	7	7
Venezuela	14	15
Contrato Laboral Indefinido	14	15

Contratación: ClarkeModet tiene un claro compromiso la estabilidad en el empleo. El 99,23% de la plantilla tiene contrato laboral indefinido.

Por compañía el desglose de los tipos de contrato se encuentra en la tabla adjunta.

En 6 de las compañías del Grupo todos los contratos laborales directos eran indefinidos a 31 de diciembre de 2022. En ClarkeModet España la contratación indefinida fue del 94,58%.



El desglose de los tipos de contrato en razón de sexo y tramos de edad a 31 de diciembre de 2022 era la siguiente:

Toda la plantilla perteneciente a la generación “Baby Boom” y a la generación “X” tenía contrato laboral indefinido.

En el caso de los contratos a Becarios y personal de ETT, la distribución por sexo y tramos de edad fue la siguiente:

	Contrato Laboral Indefinido	Contrato Laboral Temporal	Total
Femenino	337	4	341
Baby Boom	26	-	26
Generación X	130	-	130
Generación Y	134	1	135
Generación Z	47	3	50
Masculino	177	-	177
Baby Boom	22	-	22
Generación X	66	-	66
Generación Y	76	-	76
Generación Z	13	-	13
Total	514	4	518

	Becario	ETT Otros (Proyectos, acumulación de tareas, etc)	ETT por periodo de prueba	ETT por sustitución	Total general
Femenino	17	4	5	1	27
Generación X	-	4	1	-	5
Generación Y	1	-	2	-	3
Generación Z	16	-	2	1	19
Masculino	6	2	3	-	11
Generación X	-	1	-	-	1
Generación Y	-	1	-	-	1
Generación Z	6	-	3	-	9
Total general	23	6	8	1	38

7.3. Organización del trabajo

En las compañías del Grupo ClarkeModet la jornada laboral está ajustada a las legislaciones que aplican a nivel local. Esta jornada se puede realizar de manera continua o en jornada partida; durante 2022 se han mantenido las medidas de flexibilidad horaria establecidas en respuesta a la COVID-19. Existen también horarios reducidos cuyo objetivo es la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados, de los que se informa en el apartado de igualdad y conciliación que aparece más adelante.

A 31 de diciembre de 2022 de las 518 personas empleadas directas había 489 empleados (94,40%) en jornada laboral completa, 2 mujeres tenían jornada parcial, y 24 se habían acogido a jornada reducida, de los cuales 4 eran hombres. El resto de la plantilla estaba de baja a cierre de ejercicio.

Absentismo: a cierre del ejercicio 2022 se contabilizaron 10.543 horas de absentismo, todas ellas por enfermedad. El desglose de las horas de absentismo por compañía se recoge en la tabla adjunta.

Desconexión laboral: existen medidas que fomentan la desconexión laboral; el sistema envía cada día un correo electrónico al trabajador avisando de que ya ha cumplido la jornada de trabajo, aunque le permite continuar trabajando. En ClarkeModet Colombia, el sistema recuerda además la necesidad de hacer pausas activas.

Compañía/ Jornada	Femenino	Masculino	Total
Argentina	27	8	35
Completa	23	7	30
Reducida	4	1	5
Brasil	52	40	92
Baja	1	1	2
Completa	49	39	88
Reducida	2	-	2
Chile	26	11	37
Baja	1	-	1
Completa	25	10	35
Reducida	-	1	1
Colombia	20	6	26
Completa	20	6	26
España	100	58	158
Completa	87	56	143
Reducida	13	2	15
México	78	36	114
Completa	78	36	114
Perú	8	5	13
Completa	8	5	13
Portugal	17	5	22
Completa	17	5	22
Uruguay	5	2	7
Completa	4	2	6
Reducida	1	-	1
Venezuela	8	6	14
Completa	8	6	14
Total general	341	177	518

Compañía	Baja médica 2021	Baja médica 2022
Argentina	80	500
Brasil	192	1.568
Chile	4.520	2.512
Colombia	608	272
España	3.216	5.123
México	960	32
Perú	200	240
Portugal	2.384	176
Uruguay	0	
Venezuela	813	120
Total	12.973	10.543



7.4. Seguridad y salud

Las compañías del Grupo ClarkeModet se ajustan a la legislación vigente en cada uno de los países en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

Durante el comienzo del ejercicio 2022 se continuó aplicándose el Protocolo COVID-19 aprobado e implantado por ClarkeModet con anterioridad a la declaración del Estado de Emergencia por parte del Gobierno español. En 2022 se registraron 8 casos de COVID-19 con baja médica, en el conjunto de las compañías del Grupo. De los 8 casos, 7 se dieron en ClarkeModet España y uno en ClarkeModet Argentina.

El Grupo ha mantenido una política de trabajo a distancia desde el inicio de la pandemia, que mantiene hasta el día de hoy. Adicionalmente, se han puesto en marcha acciones específicas desinfección y purificación de aire en todas las oficinas, que aseguren un entorno seguro para aquellas personas que, por razones puntuales, decidan acudir a su puesto de trabajo.

Durante el año 2022 no se han registrado accidentes con baja médica en el Grupo.

Durante el año 2022 no se realizó encuesta de clima laboral, por lo que no se ha evaluado el grado de satisfacción de la plantilla en relación con las medidas implantadas para proteger y promover la seguridad y salud de los trabajadores.

7.5. Relaciones sociales

Las relaciones sociales entre el Grupo ClarkeModet y la plantilla están amparadas en los distintos convenios colectivos o regulaciones homologables que se aplican en cada país e incluso por región en el caso de existir.

No existen en la plantilla contratos mercantiles. Todos los empleados de las compañías del Grupo ClarkeModet tienen contrato laboral. El 100% de los empleados del Grupo ClarkeModet están amparados por el convenio colectivo o regulación homologable que se aplica en cada una de las localidades en la que se ubica la oficina en la que desarrollan sus funciones.

Por compañías, Brasil, España, Portugal y Uruguay están sujetos a convenio colectivo, lo que representa el 53,86% de la plantilla. En el resto de las compañías (Argentina, Chile, Colombia, México, Perú y Venezuela) las relaciones laborales se basan en regulaciones homologables al convenio colectivo. Los empleados de ClarkeModet España están sujetos al convenio de oficinas y despachos.

En el ámbito de la representación laboral, las personas empleadas en el centro de trabajo de Madrid y en el centro de trabajo de Alicante, todas ellas empleadas por la sociedad Clarke, Modet & Cía. S.L., constituyeron sendas representaciones de los trabajadores, como medio de intermediación y comunicación entre empleados y empleador.

En ClarkeModet Chile las relaciones entre los trabajadores y la empresa se coordinan por el Comité Paritario, mientras que en ClarkeModet Colombia es el Comité de Convivencia el competente para estudiar oportunidades de mejora de la plantilla.



Adicionalmente, el Grupo ClarkeModet asegura la participación de los trabajadores mediante la realización de diversas acciones, tales como:

- Reuniones periódicas con las Direcciones Generales y Corporativos
- Encuestas (sostenibilidad, Navidad, etc.)
- Offsites de áreas
- Distintos canales de comunicación como mis solicitudes, iticket, canal ético, improve.
- Desayunos de trabajo
- Sistema de evaluación del rendimiento
- Reuniones de equipos tanto por compañía como región
- Equipos de trabajo por proyectos

7.6. Formación

A nivel global, el Grupo ClarkeModet, tiene entre sus valores el Conocimiento como eje fundamental de la relación con sus clientes y la sociedad en general.

ClarkeModet posee un modelo de formación, que asegura la correcta gestión y transmisión del Conocimiento basado en un aprendizaje ágil disponible y accesible en todo momento por las personas trabajadoras. El modelo identifica los contenidos clave y los clasifica en "temas de conocimiento". Esta clasificación, permite a la Compañía asegurar el adecuado desarrollo de sus colaboradores en las áreas que mayor impacto tienen tanto en la organización, como en el futuro laboral de cada persona (empowerment).

Aspectos como el conocimiento técnico en Propiedad Industrial e Intelectual, el cumplimiento normativo o las habilidades de gestión, tienen cada uno su reflejo dentro del Plan de Formación general.

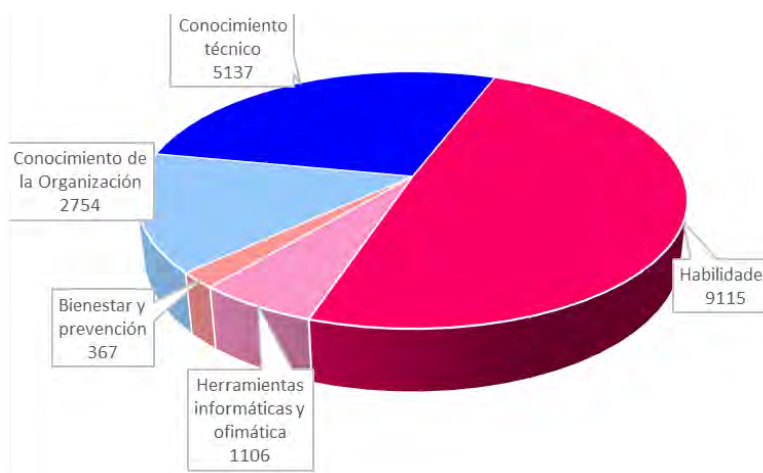
Los mapas de conocimiento, creados para los departamentos de producción, y los recorridos curriculares, que se están poniendo en marcha para las posiciones clave, establecen y evalúan el nivel de ajuste de cada profesional a su role y categoría, permitiendo crear planes de carrera adaptados a la realidad y capacidades.

Igualmente, el Grupo ha dado un paso decisivo para la accesibilidad, flexibilidad y monitorización de la formación de sus colaboradores. En este sentido, ha realizado una inversión importante de tiempo y recursos en el desarrollo de un Learning Management System (LMS) que permite una gestión consolidada de todos los recursos formativos puestos a disposición de los colaboradores.

Se realizan numerosos cursos de formación y capacitación para reforzar el conocimiento y habilidades de los colaboradores y adaptarlos al puesto y a la carrera curricular. En línea con este valor, cada compañía del Grupo desarrolla un plan anual de formación para sus trabajadores en los que se distinguen formaciones en habilidades, conocimientos técnicos, conocimientos de gestión empresarial, cumplimiento normativo e idiomas.

En 2022 las acciones formativas se han realizado mayoritariamente bajo la modalidad de formación on-line con la adquisición de catálogos de los mejores proveedores de formación e-learning con un amplio abanico de cursos en ofimática, bienestar, salud conocimiento técnicos y habilidades destacando en esta área las de liderazgo. Adicionalmente, se cuenta con una plataforma de idiomas con un programa corporativo en el que se ofrece el aprendizaje de 12 idiomas.

En 2022 se destinaron a formación 18.479 horas, repartidas de la forma siguiente entre las distintas áreas de conocimiento:



La formación para el conocimiento técnico y habilidades fueron las áreas con un mayor número de horas en 2022, dando respuesta así a los objetivos de mejora de la productividad aumentando el conocimiento de gestión y conocimientos de PI y a su vez de incrementar las ventas homogenizando los conocimientos técnicos en tecnologías disruptivas en los equipos de ventas.

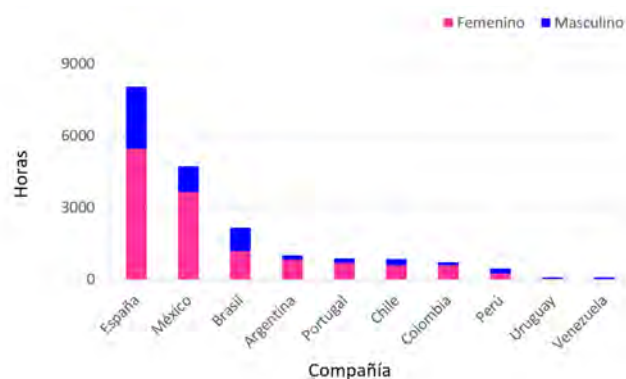
Dentro del área de conocimiento de la organización, 1573 horas corresponden a la formación de Compliance.

Además, durante 2022, se destinaron a formación de idiomas 726 horas a través de la plataforma de idiomas disponible en el Grupo.

El desglose de las horas de formación atendiendo al área de conocimiento en función del grupo profesional, sexo y tramo de edad, queda recogido en la tabla adjunta.

	Bien-estar y prevención	Conocimiento de la Organización	Conocimiento técnico	Habilidades	Herramientas informáticas y ofimática	Total general
Dirección	18	45	211	369	35	678
Femenino	4	19	35	164	5	226
Baby Boom	2	6	0	22	1	32
Generación X	2	11	23	142	4	182
Generación Y	-	2	11	-	-	13
Masculino	14	26	176	206	30	452
Baby Boom	2	6	55	80	-	143
Generación X	12	21	121	126	30	309
Otros	300	2393	4051	6708	1029	14481
Femenino	199	1676	3104	4887	750	10616
Baby Boom	26	72	115	409	6	627
Generación X	104	359	1086	1938	134	3622
Generación Y	53	727	1358	1603	322	4062
Generación Z	16	518	545	938	288	2305
Masculino	101	717	947	1821	279	3864
Baby Boom	34	21	26	104	31	216
Generación X	40	176	311	742	52	1320
Generación Y	24	324	537	862	109	1857
Generación Z	2	196	73	113	87	471
Responsables	49	316	876	2038	42	3320
Femenino	27	199	631	1326	25	2208
Baby Boom	2	6	28	115	1	152
Generación X	18	88	294	360	19	780
Generación Y	6	104	309	851	5	1276
Masculino	22	117	245	712	17	1112
Baby Boom	6	9	76	57	1	150
Generación X	14	83	151	397	15	659
Generación Y	2	24	18	258	1	303
Total	367	2754	5137	9115	1106	18479

Total horas formativas por Compañía



7.7. Integración de la discapacidad

El porcentaje de personal con alguna discapacidad reconocida a final de 2022 fue el 0,78%, con un total de 4 trabajadores, todos ellos pertenecientes a la plantilla de ClarkeModet España.

De conformidad con los requisitos legales vigentes en cada uno de los países, todas las oficinas centrales de las compañías del Grupo ClarkeModet incorporan medidas para facilitar el acceso a las personas con movilidad reducida. Además, los puestos de trabajo están adaptados en los casos de trabajadores con alguna discapacidad reconocida, optimizando con ello el desarrollo de las tareas que tienen asignadas.

7.8. Igualdad y conciliación

ClarkeModet apuesta y promueve la igualdad entre todos sus trabajadores y de las personas que se incluyen en el resto de los grupos de interés. En ClarkeModet España se elaboró un Plan de Igualdad que fue aprobado por la representación sindical el 17 de febrero de 2022.

El Plan de Igualdad aborda e incluye acciones en 4 áreas:

- Sensibilización
- Formación
- Conciliación
- Promoción de la igualdad de oportunidades

En 2022 se estabilizó como sistema de trabajo el modelo híbrido (3 días presencial y 2 días de teletrabajo) y flexible para favorecer la conciliación de la vida laboral. El desglose del número de personas acogidas a las medidas de conciliación segregado por tipo de medida, sexo y compañía se recoge en la tabla adjunta.

Adicionalmente, como parte de las medidas y acciones comprometidas dentro del Plan de Igualdad, se han realizado diversas acciones de sensibilización, tales como comunicados, participación en eventos o noticias internas, y se ha desarrollado un programa de formación específico en Igualdad, dirigido a todos los trabajadores de ClarkeModet España. Este programa ha desarrollado un recorrido exhaustivo que incluye todos los aspectos relacionados con la diversidad e igualdad, así como una evaluación de conocimientos adquiridos que asegura la interiorización de concepto en la plantilla.

Medida de conciliación/ Compañía	Mujeres	Hombres
Fallecimiento familiar		
España		1
Maternidad/ paternidad	5	
Chile	1	1
España	3	39
Perú		-
Matrimonio	1	2
España		2
Uruguay	1	
Permiso retribuido acompañamiento familiar / menores	54	15
España	54	15
Permiso retribuido cumpleaños	33	21
Brasil	8	11
México	25	10
Permiso retribuido guardia de Navidad	54	11
España	54	11
Permiso retribuido mudanza	9	3
Argentina	2	
España	6	3
México	1	
Permiso retribuido Puente 2022	1	1
España	1	1
Premios ClarkeModet	1	1
México	1	1
Realización de exámenes	24	3
Argentina	20	
España	4	3
Total general	182	58

8. DERECHOS HUMANOS

Uno de los principios éticos que presiden la actividad profesional de nuestro Grupo es la promoción de la igualdad de oportunidades asegurando la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres. Este principio se contempla en el Código ético y en toda la normativa de recursos humanos (People), que se sustentan en la equidad y la coherencia de aplicación, así como en la igualdad de oportunidades, no discriminación y diversidad. Entre la normativa, cabría destacar: la general de recursos humanos, la de igualdad, diversidad y conciliación, la de contratación y desvinculación, la de formación, la de desarrollo profesional y la retributiva.

La conciliación de la vida personal y familiar se fomenta a través de medidas tales como: la adaptación de jornadas, la flexibilidad de horarios y la posibilidad de realizar teletrabajo bajo ciertas circunstancias. Dentro de las acciones llevadas a cabo por ClarkeModet España en el ámbito de los derechos humanos ha sido la aprobación de un Plan de Igualdad.

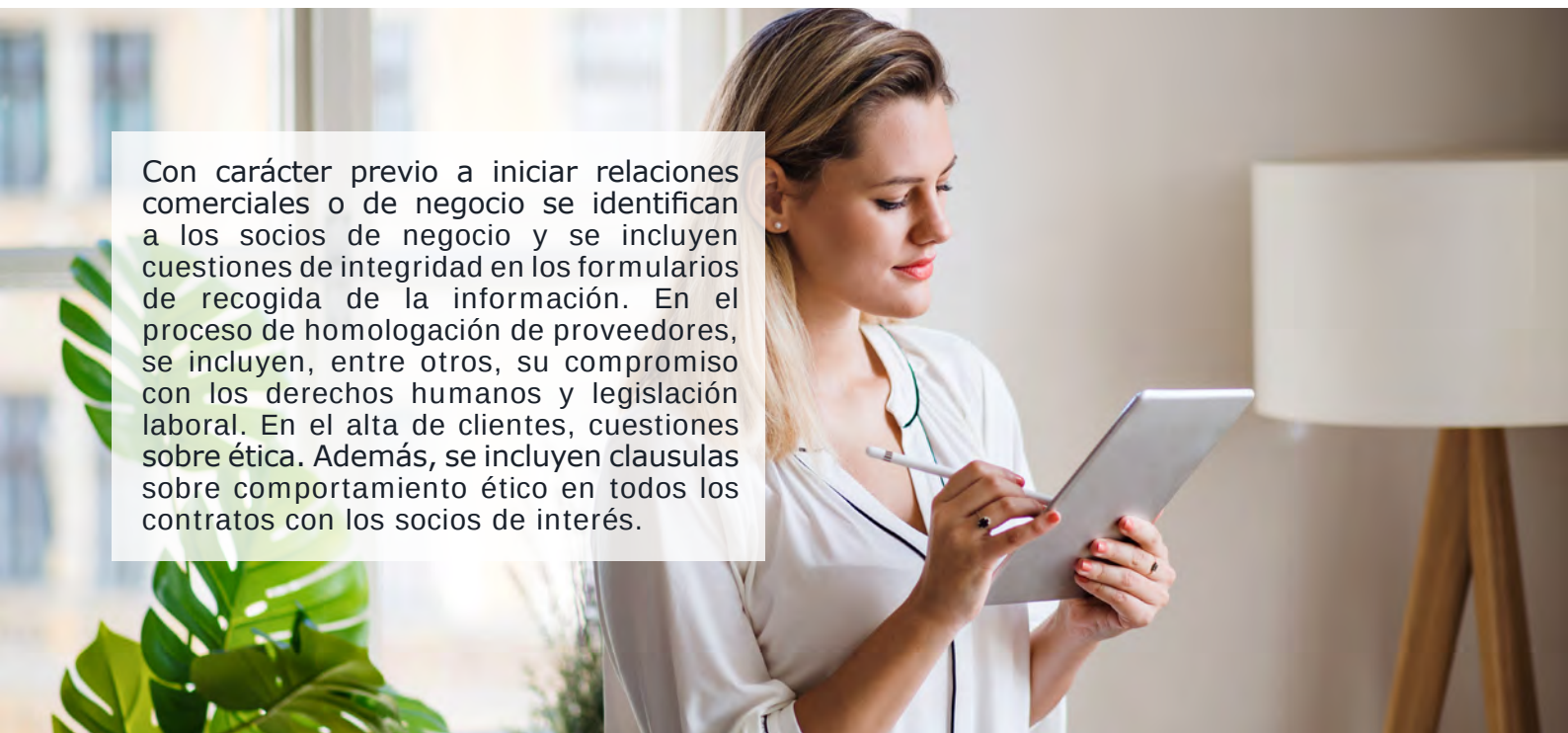
ClarkeModet previene el acoso a través de protocolos de actuación específicos sobre el acoso laboral, el acoso sexual y sobre el acoso de género y por razón de género, que

establecen los comportamientos que están prohibidos, así como el mecanismo a seguir en el caso de sufrir cualquier tipo de acoso.

El Código Ético establece el compromiso del Grupo ClarkeModet en el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente en las relacionadas con el trabajo de menores, prohibiendo todas las prácticas contrarias a éstas, así como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Para asegurar el conocimiento de la normativa interna, ClarkeModet dispone de programas de formación obligatorios para todos los profesionales. Las acciones formativas se completan con pruebas de conocimientos que garantizan su eficacia y comprensión. Asimismo, se llevan a cabo campañas de sensibilización sobre los principios de actuación de nuestro Código Ético, y encuentros informales en los que se tratan temas de respeto de los derechos humanos y cumplimiento de la normativa interna.

Una de las medidas establecidas por ClarkeModet para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos en relación con la vulneración de derechos fundamentales, es el canal ético.



Con carácter previo a iniciar relaciones comerciales o de negocio se identifican a los socios de negocio y se incluyen cuestiones de integridad en los formularios de recogida de la información. En el proceso de homologación de proveedores, se incluyen, entre otros, su compromiso con los derechos humanos y legislación laboral. En el alta de clientes, cuestiones sobre ética. Además, se incluyen cláusulas sobre comportamiento ético en todos los contratos con los socios de interés.

9. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO, EL BLANQUEO DE CAPITAL Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y DE LAS ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

Uno de los compromisos de ClarkeModet es la lucha contra cualquier tipo de corrupción y soborno, así como la prevención del blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y de las armas de destrucción masiva. Es por ello que se han ido adoptando a lo largo del tiempo medidas internas específicas para controlar estos riesgos y prevenir este tipo de conductas.

Entre las medidas adoptadas se encuentran:

- Implantación de normativa interna
- Controles de los socios de negocio (clientes, proveedores...), aplicando medidas de diligencia debida, con carácter previo a iniciar cualquier actividad (ejemplo homologación de proveedores y admisión de clientes)
- A nivel contractual se incluyen, además del compromiso a los principios establecidos en nuestro Código ético, cláusulas específicas de prevención de la corrupción, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Planes de formación y campañas de sensibilización
- Desarrollo de aplicaciones internas para el desarrollo de la matriz de aprobaciones.
- Proceso de aprobación de facturas y gastos de los empleados
- Obligación de declarar actividades externas y conflictos de intereses de empleados
- Auditorías internas
- Canal ético como vía para realizar comunicaciones oportunas sobre denuncias o consultas, accesible tanto para empleados como para terceros

A continuación, se enuncia la normativa interna más relevante sobre esta cuestión:

- Código ético
- Modelo de organización y gestión para la prevención de delitos
- Manual de compliance
- Manual legal
- Manual de compras
- Manual de aprobaciones
- Política de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Manual comercial
- Política de cobros y pagos.
Están prohibidos los pagos y cobros en efectivo y en cheque
- Políticas y procedimientos de facturación

La política de prevención de blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y de armas destrucción masiva es una normativa local, que se adapta a la legislación de cada uno de los países en los que se encuentran las compañías del Grupo ClarkeModet.

Durante 2022, se ha revisado la política de ClarkeModet Colombia a fin de adaptarla a los cambios legislativos.

Por otro lado, tal y como se mencionaba en el apartado 5, se han adoptado medidas internas para cumplir con los embargos de la Unión Europea y EE.UU. a Rusia y Bielorrusia.



10. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

ClarkeModet se encuentra comprometida con el desafío global de un futuro más sostenible, y se interesa por el impacto que las acciones del Grupo puedan tener en nuestro entorno, mientras se asegura la continuidad del negocio.

Los valores y objetivos de ClarkeModet se encuentran alineados con los ODS aprobados por las Naciones Unidas en 2015.

Fiel a este compromiso, ClarkeModet ha creado el área de sostenibilidad corporativa, con el objetivo principal de promover una cultura de sostenibilidad en todo el Grupo.

Durante el 2022 el área de sostenibilidad ha realizado un diagnóstico de situación de los aspectos ASG en cada una de las compañías del Grupo y establecido líneas de mejora para lograr una homogenización de estas.

Asimismo, ha realizado una encuesta para conocer el grado de sensibilización de los empleados a los diferentes aspectos del desarrollo sostenible.

Una vez realizado estos estudios, se ha trabajado para establecer los objetivos de sostenibilidad del 2023 y la definición e implantación de la estrategia del Grupo.

Uno de los aspectos materiales definidos por el Comex de ClarkeModet, es el desarrollo y crecimiento de las comunidades locales en las que se ubican las compañías de ClarkeModet y las corresponsalías.

La Dirección General de las compañías de ClarkeModet (Country Managers) está ocupada preferentemente por personas nativas de los países en las que se ubican. Los empleados de cada una de las compañías son contratados también localmente en sus respectivos países.

Se sigue la misma práctica con los proveedores de bienes y servicios. ClarkeModet promueve el comercio y crecimiento de negocio de proximidad. En la medida de lo posible y con el objetivo de optimizar la compra de bienes y servicios, se busca alcanzar acuerdos globales con proveedores que puedan proveer a las compañías del Grupo ClarkeModet, dejándose después en manos de éstas la relación con la oficina local del proveedor.



ClarkeModet España realiza actividades “pro-bono” a través de su participación en el programa de asesoría gratuita de propiedad industrial e intelectual para PYMES el programa “Free IP Support providers” de la Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea (EUIPO).

Las compañías del Grupo ClarkeModet realizan aportaciones y patrocinios a asociaciones y fundaciones. En 2022, el importe de las aportaciones fue de 16.516 euros, desglosados de la forma siguiente:

Compañía	Entidad beneficiaria	Descripción	Cantidad €
CM Brasil	SITAWI	Donación por iniciativa social de la empresa	3.196
	Saldo LEILAO - RJ de Maos Dadas Pela Paz	Donación por apoyo al invierno de necesitados	405
	Outuro Rosa- ONG APPO	Apoyo a enfermos de cáncer de mama	1.091
CM España	Cruz Roja	Apoyo fundación	180
	Asociación española contra el cancer	Apoyo investigación contra el cancer	150
	Fundación Xaley	Proyecto CKEIK IRA FALL (ayuda a la escuela para contriuir a la educación y reducir abandono escolar)	7.042
	Ayuda Efectiva	Donación a diferentes proyectos sociales	3.317
CM México	Casa de la Amistad para Niños con Cáncer I.A.P.	Donación a un proyecto o fundación de acción social	579
CM Venezuela	Fundación Ideas	Apoyo en proyectos esencialmente de innovación y generación de nuevos negocios, así como la capacitación de emprendedores	556
Total			16.516

11. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

La gestión de la relación con los proveedores está regulada internamente en la Política de Compras, en la Política de Gestión de Proveedores y en el Procedimiento de Evaluación y Reevaluación de los proveedores.

El procedimiento de homologación de proveedores contiene requisitos ASG que luego se incluyen en los contratos de prestación de servicios:

- Seguridad de la información
- LOPD
- Confidencialidad
- Código Ético propio o asumir el de ClarkeModet
- Cumplimiento con la Tesorería General de la Seguridad Social y la Agencia Tributaria o su equivalente

Las evaluaciones anuales de proveedores y subcontrataciones sirven para ver el cumplimiento de las cláusulas ASG.

Los pagos a proveedores se realizan siempre por transferencia bancaria, y nunca en efectivo.

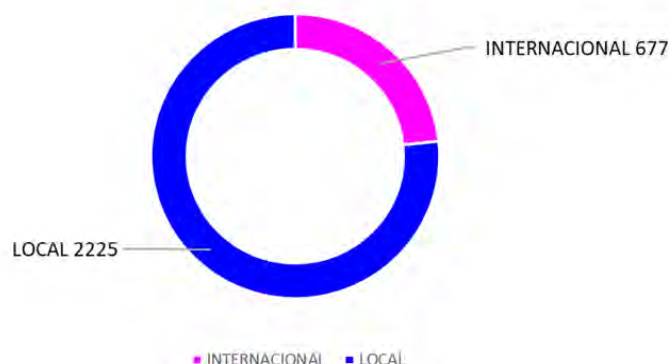
Dependiendo del servicio o bien contratado, ClarkeModet en ocasiones admite la subcontratación, dejándose en manos de los proveedores la evaluación de los aspectos ASG de sus subcontratistas.

ClarkeModet no realiza auditorías de proveedor. El seguimiento se realiza anualmente a través del procedimiento establecido para la evaluación y reevaluación de los proveedores homologados.

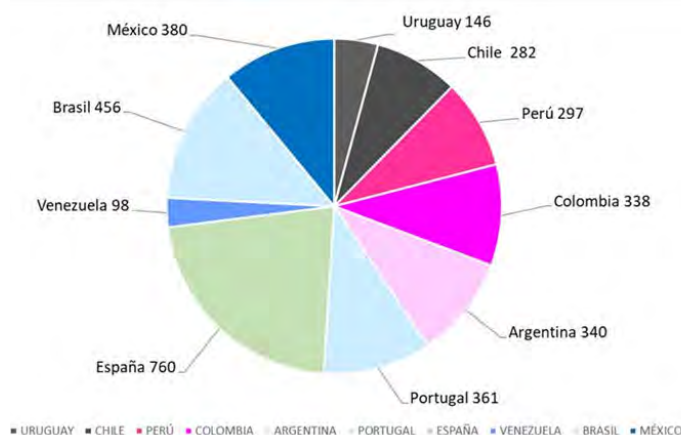
En el ejercicio 2022 se homologaron 362 nuevos proveedores para todo el Grupo, y se revisó la evaluación de los proveedores homologados en ejercicios anteriores, de conformidad con lo establecido en la Política de Gestión de Compras y en el Procedimiento de Evaluación y Reevaluación de proveedores.

Se han enviado 514 correos de conformidad con lo establecido en la Política de Invitaciones y Regalos.

Proveedores locales vs. Proveedores internacionales



Número de proveedores por país



12. CONSUMIDORES

Las actividades y servicios ofrecidos por las compañías del Grupo ClarkeModet no generan riesgo alguno para la salud y seguridad de los consumidores.

Dentro del sistema de gestión de calidad ISO 9001, está aprobado un procedimiento de quejas y reclamaciones de clientes. Además, cualquier incumplimiento de la legislación o de la ética puede ser reportado a través del Canal Ético de cada compañía del Grupo ClarkeModet.

Durante 2022 se recibieron 199 reclamaciones de clientes en todo el Grupo que fueron registrados en nuestro programa interno de mejora continua. A 31 de diciembre de 2022 todas habían sido atendidas y contaban con una acción correctiva definida. Durante el mismo ejercicio se recibieron formalmente 78 elogios de clientes por los servicios prestados.



13. INFORMACIÓN FISCAL

Como parte del modelo de gestión responsable, en el Grupo ClarkeModet cada compañía factura sus servicios en el país donde se ha constituido y opera la sociedad, en el cual se realiza de manera directa su actividad, y presenta y liquida impuestos, tasas y cuantas obligaciones tributarias existan en el mismo.

Todas las compañías del Grupo ClarkeModet, salvo la filial en Uruguay, se encuentran auditadas. Las cuentas anuales junto con su informe de auditoría son aprobadas cada año por la Juntas de Accionistas correspondiente. Además, se presentan las cuentas consolidadas de ClarkeModet en España (Clarke, Modet y Cía, S.L. y Sociedades Dependientes). La información relativa a la fiscalidad asumida por ClarkeModet se recoge en dichas cuentas.

La información fiscal relativa a la fiscalidad del Grupo se encuentra en el punto 16, Situación fiscal, de las Cuentas Anuales Consolidadas a 31 de diciembre de 2022.

Las empresas del Grupo ClarkeModet no reciben subvenciones públicas.

Todas las compañías son auditadas por el auditor local correspondiente (salvo Uruguay). Los importes anteriores se encuentran validados, por lo que no hay ajustes al resultado ni a los impuestos registrados, pagados y presentados.



Compañía	Resultados	Impuesto sobre beneficio
Argentina	146.582	+54.659
Brasil	2.126.944	-1.282.136
Chile	457.386	-126.915
Colombia	947.185	-558.152
España	2.948.049	-475.983
Agence	7.954.652	-121.833
México	1.506.650	-773.571
Perú	251.459	-206.109
Portugal	36.587	-1.080,03
Uruguay	85.677	-21.212
Venezuela	-81.677	-21.212

14. VERIFICACIÓN EXTERNA

De acuerdo con lo establecido en la legislación española vigente, ClarkeModet España ha sometido el presente EINF a la verificación externa de Lloyds (Lloyds).

Las jornadas de verificación se llevaron a cabo los días 9, 10, 15, 16 y 17 de febrero y 1 de marzo del 2023.





DECLARACION DE VERIFICACION DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CLARKE MODET Y CÍA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES 2022

Términos del Contrato

LRQA España S.L.U. ha sido contratada por Clarke Modet y Cía, S.L. (en adelante ClarkeModet) para verificar su Estado de Informe de Información no financiera 2022 contenido en la Memoria de Sostenibilidad 2022 (en adelante el Informe), correspondiente a su ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 11/2018, de 13 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 fecha 2 de julio y la Ley 22/2015, de 20 de julio de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad y aplicable a ClarkeModet y sociedades participadas que forma parte del Informe consolidado del Grupo.

Las sociedades incluidas y sus actividades se describen en el Capítulo 4 del Informe.

Esta Declaración de Verificación ha sido preparada para ClarkeModet y sus sociedades dependientes.

Criterios

Este informe se ha preparado de acuerdo a los requisitos incluidos en la Ley 11/2018 y ha considerado:

- la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del *Global Reporting Initiative* (estándares GRI)
- Norma ISAE3000 *Assurance Engagement other than audits or reviews of Historical Financial Information*

Responsabilidades y procedimiento seguido

La formulación del Informe, así como el contenido de éste, es responsabilidad de los Administradores de ClarkeModet, que también son responsables de definir y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información para asegurar que el Informe esté libre de incorrección material debida a fraude o error. Nuestra responsabilidad es emitir una declaración de verificación independiente basada en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.



ClarkeModet preparó el Informe que fue verificado en su versión 2 (V2). Dicho Informe incluye información y datos sobre las cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal, incluyendo su seguridad y salud, derechos humanos, incluyendo diversidad e igualdad de oportunidades, lucha contra la corrupción y soborno y desempeño social externo.

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección y responsables de diferentes Unidades de Negocio que han participado en la elaboración del Informe y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Entrevistas con los responsables de la elaboración del Informe con objeto de obtener un conocimiento sobre cómo los objetivos y políticas son considerados, implementados o integrados en la estrategia global de ClarkeModet.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar la información contenida en el Informe adjunto.
- Comprobar el análisis de materialidad realizado por ClarkeModet y cómo se han identificado los requisitos y expectativas de los grupos de interés.
- Revisión de la adecuación de la estructura y contenido del Informe a la Ley 11/2018, teniendo en cuenta los asuntos identificados como materiales por ClarkeModet.
- Comprobación mediante pruebas de revisión en base a selecciones muestrales de la información cualitativa y cuantitativa de los indicadores y sus fuentes de información. Las pruebas se han definido para un nivel de aseguramiento limitado.
- Contraste de que la información financiera incluida en el Informe ha sido validada por un tercero independiente.

Estos procedimientos han sido aplicados para el alcance definido en el punto 1 del Informe para los parámetros (información y datos) requeridos por la Ley 11/2018 y teniendo en cuenta los indicadores GRI.

Conclusiones

Como resultado de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que la información incluida en el Informe no haya sido preparada en todos los aspectos significativos de acuerdo con la Ley 11/2018, incluyendo la fiabilidad de los datos, la adecuación de la información presentada y la ausencia de desviaciones y omisiones significativas.

- Destaca la accesibilidad de la información de las diferentes compañías con la digitalización de procesos, flujos y controles automatizados bien definidos que permite un buen control y accesibilidad de los datos.



Recomendación

- El análisis de materialidad refleja asuntos materiales de forma clara, basados en un análisis interno realizado en la organización, que incluye información sobre los grupos de interés. Se plantea para futuros informes incluir una nueva sistemática que refleje cómo se han tenido en cuenta otros informes de sostenibilidad de competidores o empresas que sean comparables con ClarkeModet así como la participación de los grupos de interés.

Firmado:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Olga Rivas', written in a cursive style.

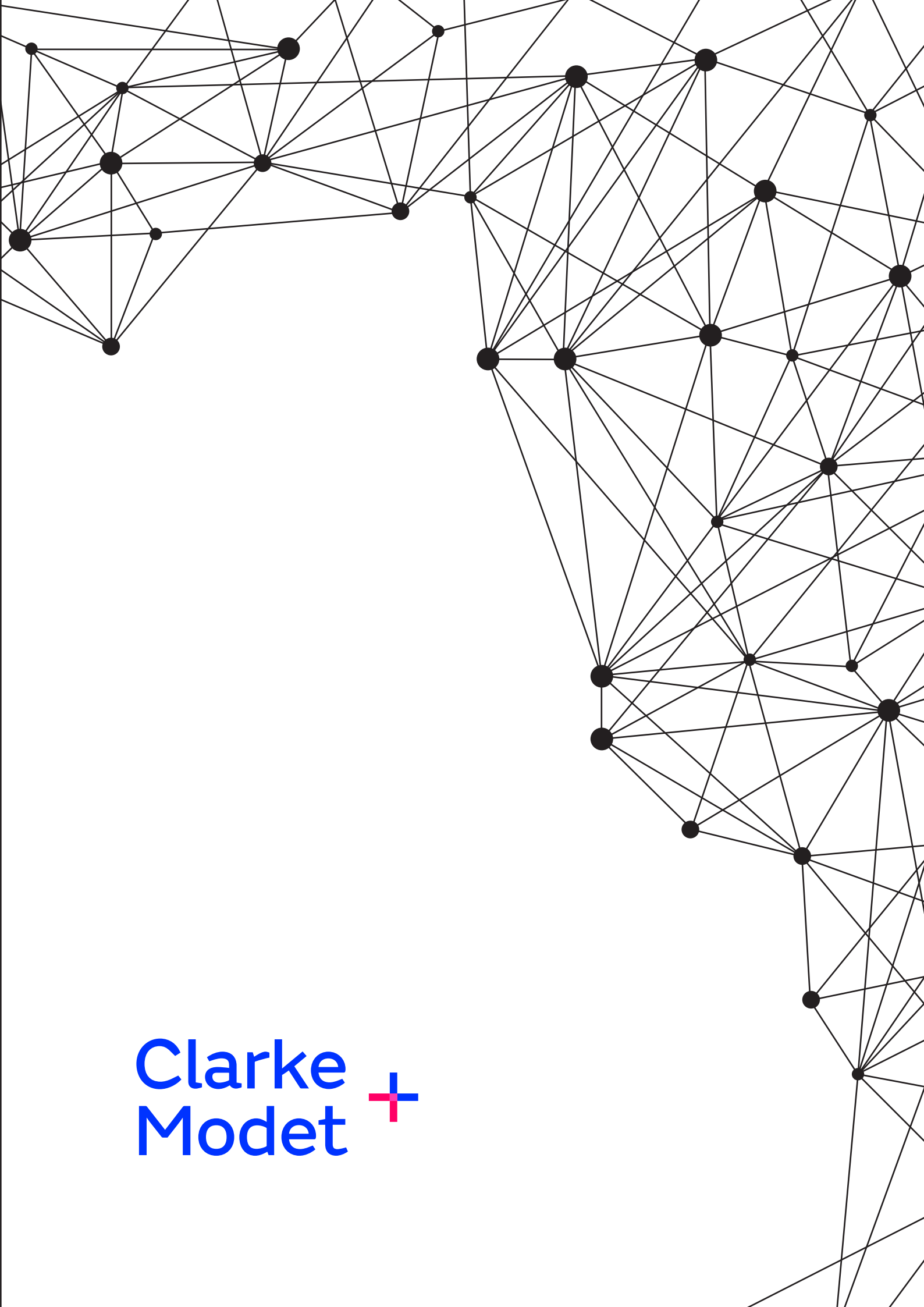
Olga Rivas
3 de marzo de 2023
Directora Técnica LRQA España, S.L.U.

ANEXO I. TABLA DE CONTENIDOS. CORRELACIÓN CON ODS Y ESTÁNDARES GRI

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS/ INDICADOR GRI
Divulgación	Estrategia de comunicación del EINF	1. INTRODUCCIÓN Y ALCANCE. Páginas 5 y 6	-
	Alcance del EINF	1. INTRODUCCIÓN Y ALCANCE. Páginas 5 y 6	-
	Información relativa a la organización que permita conocer el contexto interno y externo que afecta a su actividad	3. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA SOCIEDAD. Página 8 4. ORGANIZACIÓN Y MODELO DE NEGOCIO. Páginas 9 a 23	16
Composición del órgano de gobierno	Número de miembros que componen el órgano de gobierno, desglosado por género y edad	4.6 Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 14 y 15	16
Política de igualdad aplicable al órgano de gobierno	Política documentada aprobada por el órgano de gobierno relativa a la igualdad entre hombres y mujeres	4.6 Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 14 y 15	16
Remuneración media de consejeros y directivos	Remuneración media percibida por los miembros del órgano de gobierno y por el personal con responsabilidades de dirección	4.6 Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 14 y 15	16
Entorno empresarial	Circunstancias internas y externas con influencia en el modelo de negocio	4. ORGANIZACIÓN Y MODELO DE NEGOCIO. Páginas 9 a 23	-
Organización y estructura	Organigrama funcional y funciones para áreas de actividad	4.6 Estructura de gobierno y de dirección. Páginas 14 y 15	16
Mercados en los que opera	Definición de los sectores de actividad, regiones y países en las que la organización tiene actividad	4.5 Evolución. Mercados servidos. Páginas 12 y 13	8
Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución	Factores internos y externos con impacto sobre la estrategia y objetivos de la empresa	4. ORGANIZACIÓN Y MODELO DE NEGOCIO. Páginas 9 a 23	16
Políticas ASG. Resultados		4.10. Gestión ética y responsable. Páginas 20 y 21	16
Riesgos ASG		4.7. Identificación y análisis de riesgos. Páginas 16 y 17	16
Impacto y gestión ambientales	Identificación de los impactos de la actividad sobre el medio ambiente. Aprobación e implantación de una política medioambiental	6. CUESTIONES AMBIENTALES. Páginas 31 a 39	13
Contaminación	Medidas para reducir las emisiones de CO2 y la contaminación acústica y lumínica. Resultados	6.2. Contaminación. Páginas 33 y 34	13
Economía circular. Prevención y gestión de residuos	Medidas para promover un modelo de economía circular. Resultados	6.3. Economía circular y gestión de residuos. Páginas 35 y 36	13
Uso sostenible de los recursos	Medidas para promover el uso eficiente de los recursos naturales. Resultados	6.4. Uso sostenible de los recursos. Páginas 37 y 38	13
Cambio climático	Medidas para luchar contra el cambio climático. Resultados	6.5. Cambio climático. Páginas 39	13
Protección de la biodiversidad	Impacto de la actividad sobre especies protegidas. Resultados	Por su actividad, las sociedades de ClarkeModet no tienen impacto sobre la biodiversidad	15

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS/ INDICADOR GRI
Composición de la plantilla	Número de empleados a cierre de ejercicio, desglosado por género, edad y grupos profesionales	7.2. Empleo. Páginas 40 a 46	8 y 10
Modalidades de contratación	Tipos de contratación existentes, desglosados por género, edad y grupos profesionales	7.2. Empleo. Páginas 40 a 46	8
Número de despidos	Número de despidos, desglosado por género, edad y grupos profesionales	7.2. Empleo. Página 41	8
Remuneraciones medias	Remuneraciones medias de la plantilla, con desglose por género, edad y grupos profesionales	7.2. Empleo. Páginas 41 y 42	8
Brecha salarial	Brecha salarial	7.2. Empleo. Páginas 41 y 42	8 y 10
Empleados con discapacidad	Número de empleados con discapacidad reconocida	7.7. Integración de la discapacidad. Página 52	10
Políticas de desconexión laboral	Medidas para la desconexión laboral	7.3. Organización del trabajo. Página 47	8
Organización del tiempo de trabajo	Tipos de jornada laboral	7.3. Organización del trabajo. Página 47	8
Horas de absentismo	Horas de baja	7.3. Organización del trabajo. Página 47	3
Medidas de conciliación		7.8. Igualdad y conciliación. Página 52	8
Seguridad y salud en el trabajo		7.4. Seguridad y salud. Página 48	3 y 8
Relaciones sociales		7.5. Relaciones sociales. Página 49	8
Formación		7.6. Formación. Páginas 50 a 51	4,5 y 8
Accesibilidad de las personas con discapacidad		7.7. Integración de la discapacidad. Página 52	10
Igualdad de trato y de oportunidades		7.8. Igualdad y conciliación. Página 52	5 y 10
Respeto de los Derechos Humanos		8. DERECHOS HUMANOS. Página 53	16
Lucha contra la corrupción y el soborno		9. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y DE LAS ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA. Página 54	16
Prevención del blanqueo de capitales		9. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES. Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y DE LAS ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA. Página 54	16
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		10. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE. Páginas 55 y 56	-

REQUISITO LEY 11/2018	DESCRIPCIÓN	APARTADO Y PÁGINA	ODS/ INDICADOR GRI
Compromiso con el desarrollo sostenible		4.12. Compromiso con los ODS. Página 23 10. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE. Página 55 y 56	17
Subcontratación y proveedores		11. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES. Página 57	12
Consumidores		12. CONSUMIDORES. Página 58	12
Información fiscal	Impuesto sobre el beneficio pagado y subvenciones públicas recibidas. Desglose en función de los distintos países	13. INFORMACIÓN FISCAL. Página 59	16
Verificación externa	Comprobación del cumplimiento de los requisitos de la Ley 11/2018 y de la calidad del dato por parte de experto independiente externo	14. VERIFICACIÓN EXTERNA. Página 60	16



Clarke
Modet +