

finetwork



Estado de información no financiera 2022

Informe de gestión correspondiente
al ejercicio anual terminado al 31 de diciembre de 2022

Finetwork (Wewi Mobile, S.L.)



Índice

Pág. 4	Introducción	Pág. 23	Equipo › Cuestiones sociales y relativas al personal › Empleo › Organización del trabajo › Seguridad y salud › Relaciones sociales › Formación › Accesibilidad › Igualdad › Derechos humanos
Pág. 5	Organización › Modelo de negocio › Principales servicios › Ubicaciones › Razón de ser › Principales hitos › Principales magnitudes		
Pág. 13	Contribución al desarrollo sostenible › Aspectos materiales y grupos de interés › Gobierno corporativo y gestión de riesgos › Contribución al desarrollo sostenible	Pág. 36	Modelo de cumplimiento › Lucha contra la corrupción y el soborno
Pág. 18	Compromiso con el entorno › Aspectos medioambientales › Economía circular: prevención y gestión de residuos › Uso sostenible de los recursos › Cambio climático › Principio de precaución › Biodiversidad	Pág. 40	Impacto positivo en la sociedad › Colaboración con la sociedad › Asociaciones y patrocinios › Clientes › Subcontratación y proveedores › Información fiscal › Hechos posteriores
		Pág. 48	Anexo › Contenidos del estado de información no financiera

Introducción

Con efectos 1 de enero de 2018 entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra Wewi Mobile, S.L. (en adelante, “Finetwork” o “la Sociedad”), deben preparar un estado de información no financiera, que debe incorporarse en el informe de gestión o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos, y que incluya, entre otras, las siguientes cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de la Sociedad; el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como aquellas cuestiones relativas al personal, debiendo incluir las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

En este contexto, la Sociedad incorpora el estado de información no financiera como anexo al informe de gestión de la Sociedad, que acompaña a las cuentas anuales correspondientes al ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2022.

El presente estado de información no financiera se ha preparado de acuerdo con los contenidos establecidos en la normativa mercantil vigente, siguiendo los criterios descritos para cada materia en la tabla “Contenidos del estado de información no financiera”, así como, en la medida de lo posible, con referencia a los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, aplicándose los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la citada ley de información no financiera.

A través del presente estado de información no financiera, se recogen todos los aspectos identificados como materiales, alineados con los requerimientos contemplados por la Ley 11/2018 de información no financiera.

Organización



Modelo de negocio

Wewi Mobile S.L., tiene la sede en Avenida San Luis de Cuba nº 7B, Pol. Ind. Finca Lacy, Elda, Alicante. A través de su marca comercial **Finetwork** la Sociedad tiene como objetivo proporcionar servicios de telecomunicaciones, internet, wifi, telefonía móvil y fija, transmisión de datos, señal de televisión y gestión de servicios de telecomunicaciones en general, incluyendo instalación, reparación y servicios personalizados.

Finetwork se constituyó en 2015, experimentando desde entonces un crecimiento significativo hasta convertirse, a pesar de su corta historia, en un **referente del sector de las telecomunicaciones** a nivel nacional. Desde su origen local como empresa focalizada en Alicante, a partir de 2019 comenzó su expansión nacional debido al uso compartido de la fibra de Vodafone.

A cierre del ejercicio 2022, la Sociedad ha alcanzado una cifra de **más de 850 miles de clientes**, y ha superado los **117 millones de cifra de negocios**. Su enfoque empresarial se basa en ofrecer servicios de telecomunicaciones a precios muy competitivos, junto con una gran variedad de beneficios y funcionalidades adicionales que hacen que sus ofertas sean muy atractivas para sus clientes. En el ejercicio 2020 la OCU reconoció a Finetwork como el plan más económico del mercado.

Adicionalmente, Finetwork fue considerada en el ejercicio 2021 como una de las 50 empresas que más crecieron, siendo reconocida como la mejor operadora de telefonía móvil y de fibra de la Comunidad Valenciana.

La Sociedad tiene presencia en las principales ciudades españolas, donde cuenta con acuerdos de colaboración con tiendas y establecimientos comerciales. Además, dispone de una tienda en línea a través de su sitio web oficial, donde los clientes pueden adquirir sus productos y servicios de telecomunicaciones y gestionar sus cuentas y servicios. En este sentido, **Finetwork ofrece algo diferencial**, servicios de alta calidad a sus clientes utilizando tecnología de vanguardia.



Finetwork tiene en la actualidad presencia en nueve comunidades autónomas con noventa establecimientos, disponiendo también de centros de atención a clientes ubicados en España, siendo la mayor parte del personal de dicho departamento, personal propio de la Sociedad.

El ADN de la Sociedad es tecnológico, lo que permite que Finetwork sea flexible para adaptarse a las diferentes necesidades de los clientes y ofrecerles las soluciones más vanguardistas del mercado, todo ello acompañado con un servicio de soporte de alta cualificación.

En este sentido, Finetwork mantiene un firme **compromiso con la investigación y la innovación**, favoreciendo en el citado contexto innovador, tanto la creación de nuevos productos y servicios como el desarrollo de soluciones personalizadas que garanticen la calidad a sus clientes. Además, ha desarrollado una aplicación móvil muy intuitiva y fácil de usar que permite a los usuarios gestionar fácilmente sus cuentas y servicios, lo que hace que la experiencia del cliente sea muy satisfactoria.

Finetwork dispone de **acuerdos de colaboración con los principales operadores de telecomunicaciones** establecidos en el mercado español. Asimismo, estos acuerdos permiten a Finetwork utilizar sus redes para ofrecer sus servicios de telefonía móvil, fija e internet, permitiendo a la Sociedad ofrecer una amplia gama de servicios. La menor inversión requerida por el modelo de negocio de Finetwork, le permite enfocarse en el desarrollo de tecnologías y servicios innovadores que mejoren la experiencia del cliente y, por tanto, una mayor distinción dentro del mercado.

La Sociedad destaca por el desarrollo de su actividad en torno a los siguientes preceptos:

- › Una fuerte inversión en el **reconocimiento de marca** con patrocinios deportivos de relevancia, especialmente en el fútbol español, destacando el patrocinio de deportistas del ámbito mundial.
- › **Acuerdos de colaboración** con otros actores del mercado que permite una excelente cobertura y calidad de servicio similar a la de sus colaboradores.

Finetwork cuenta con una plantilla equitativa y altamente especializada, considerando a los empleados como el centro de su estrategia, ya que son la principal garantía para ofrecer un servicio de alta calidad a sus clientes.

En los últimos años, Finetwork ha contribuido activamente al progreso del sector de las telecomunicaciones a nivel nacional, gracias a su espíritu de innovación constante y a su inquietud por resolver las necesidades y demandas de sus clientes y colaboradores de forma sencilla y eficiente.



Principales servicios

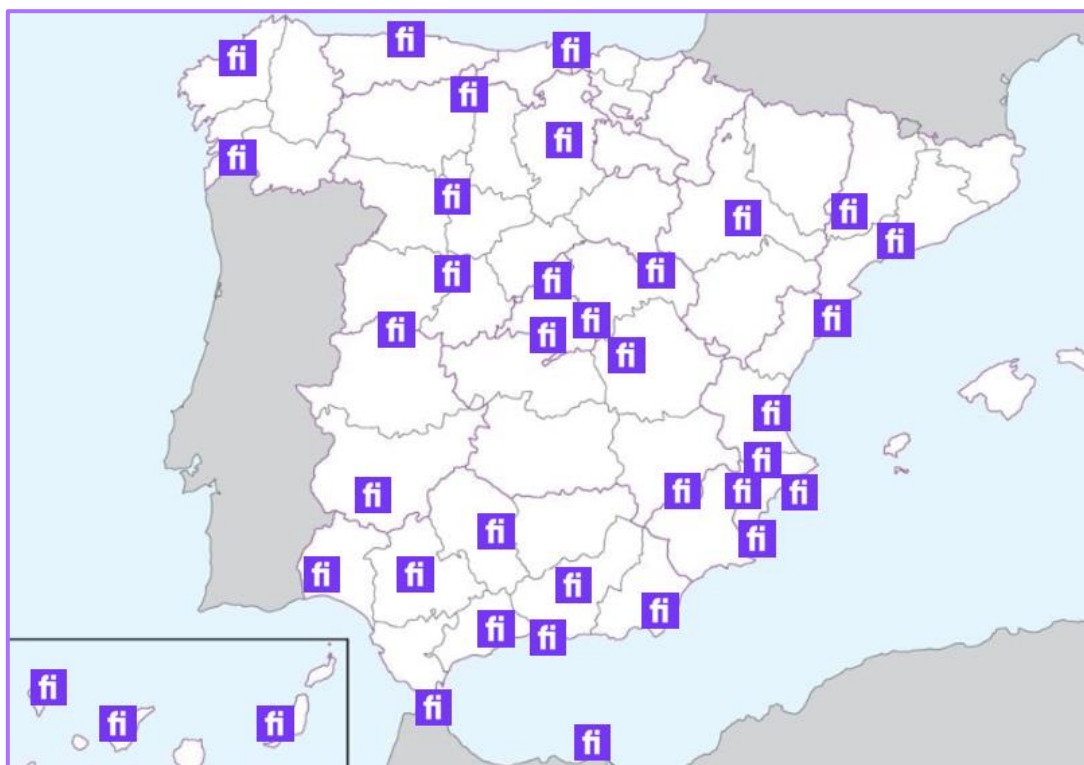
El firme compromiso del Finetwork con la investigación e innovación favorece tanto la creación de nuevos productos como el desarrollo de soluciones que garanticen la calidad y estabilidad de todos los servicios de telecomunicaciones, cubriendo así las necesidades de los clientes en términos de telefonía móvil y conexión a internet.

Los principales servicios que ofrece Finetwork, son los siguientes:

- › **Tarifas móviles:** Finetwork ofrece una amplia gama de tarifas móviles con minutos ilimitados y diferentes cantidades de datos móviles.
- › **Fibra:** diferentes servicios de fibra óptica con diferentes velocidades de conexión a internet. Los clientes pueden elegir la velocidad que mejor se adapte a sus necesidades.
- › **Tarifa Fibra + Móvil:** planes personalizados en el que combinan las tarifas de fibra óptica junto con las tarifas móviles.
- › **Roaming:** ofrece un plan de itinerancia internacional gratuito en más de 30 países sin coste adicional.
- › **Suscripción Amazon Prime 1 año:** opción disponible para determinadas tarifas y servicios ofrecidos a los usuarios, que incluye todos los beneficios de Amazon Prime, en logística de compras, así como contenido de vídeo como películas y series y acceso al catálogo música.
- › **Entrega de terminales:** opción disponible para determinados usuarios en base a las tarifas y servicios contratados.

Ubicaciones

Finetwork dispone de presencia comercial en todo el territorio nacional, contando en el ejercicio 2022 con más de 90 establecimientos exclusivos.



Razón de ser

Misión

Finetwork es una empresa de telecomunicaciones centrada en la venta de fibra y móvil que quiere posicionarse de una forma sólida e innovadora entre las mejores operadoras del país con una imagen dinámica que les ayude a llegar a sus objetivos con el mejor equipo de trabajo.

Visión

Transformar las necesidades de su público en una tecnología accesible y que evoluciona constantemente, siendo una marca líder en transparencia y apostando por la continua mejora de la conectividad.

Valores

- > **Comunicación**, contribuyendo a intercambiar de forma efectiva pensamientos, ideas y sentimientos con las personas que les rodean, en un ambiente de cordialidad y buscando el enriquecimiento personal de ambas partes.
- > **Simplificación**, menos es más, para ello se prioriza, elimina pasos y procedimientos innecesarios, y se homogeneizan los procesos.
- > **Cooperación**, es el resultado del trabajo en equipo.
- > **Iniciativa**, es un valor en el cual se busca proponer, innovar, adelantarse a los hechos y evitar errores.
- > **Respeto**, la Sociedad debe ser un espacio de armonía y respeto que favorezca el diálogo y la participación.
- > **Perseverancia**, desarrollar este valor para mejorar la automotivación y para alcanzar las metas a pesar de los obstáculos y dificultades.
- > **Divertirse**, el buen humor es el mejor elemento de motivación y reforzándolo se desarrolla el vínculo de pertenencia a la Sociedad.

Para poner estos valores en práctica, la dirección de Finetwork se ha comprometido, a través del establecimiento de metas y la consecución de objetivos, a continuar con la filosofía de la mejora continua para incrementar la productividad, atraer el talento, estimular la creatividad y el sentido de la responsabilidad.

La solidez y buena posición de la Sociedad proviene de su gran equipo de personas, que combinan la experiencia profesional con el talento y el enfoque innovador. El equipo de Finetwork está liderado con pasión y experiencia en todos sus niveles para ofrecer la mejor solución regional, cercana y atendiendo a las necesidades de cada proyecto.

Principales hitos

A lo largo de los últimos años Finetwork ha tenido un crecimiento constante, la Sociedad ha sabido entrar en nuevos mercados con servicios de calidad e innovadores, respetuosos con el medio ambiente y que dan respuestas eficaces a las necesidades de sus clientes, contribuyendo al bienestar de las personas.



Cómo empezó la empresa

2015

Junio
2015

Constitución de Finetwork como un pequeño operador local low cost

Septiembre
2016

Primer cliente de Finetwork

Mayo
2019

Cambio a red Vodafone, alcanzando las más de 25.000 altas mensuales

Septiembre
2020

Patrocinio de la selección española de futbol

Febrero
2021

Traslado del centro de trabajo a Elda

Febrero
2022

Apertura nuevas oficinas en Alicante y Madrid

2023

Principales magnitudes

+280

Empleados

91%

Empleo fijo

117M€

Importe neto
cifra de negocios

1.838

Horas de
formación

+7

Años de
experiencia

+850.000

Clientes

17

tCO2eq

Emisiones CO2
alcance 1

34

tCO2eq

Emisiones CO2
alcance 2

Contribución al desarrollo sostenible



Aspectos materiales y grupos de interés

Finetwork se compromete a mantener un diálogo abierto y constante con todos los grupos involucrados, con el objetivo de brindarles valor a través de una actitud abierta y participativa, lo cual es pionero en el sector. Al impulsar este diálogo en su estrategia empresarial, la Sociedad logra mejoras significativas en su competitividad y en la calidad de sus servicios.

La Sociedad define los grupos de interés como aquellos colectivos que pueden verse afectados, de manera directa o indirecta, por su actividad empresarial, o que pueden afectarla a su vez. Estos grupos se dividen en internos, que son aquellos que forman parte de la estructura interna de la empresa, y externos, que no tienen relación directa con la estructura interna.

En términos de dimensiones, los grupos de interés externos de la Sociedad incluyen clientes actuales y potenciales, usuarios finales de los productos, proveedores, competidores y la sociedad en general. En cuanto a los grupos de interés internos, se incluye la dirección de la Sociedad, la red comercial y todos los empleados de la misma.

Los grupos de interés son fundamentales en la estrategia y el éxito de la organización, por lo que la Sociedad se esfuerza constantemente en lograr un compromiso efectivo con ellos. El objetivo es construir y desarrollar soluciones transparentes basadas en la confianza, comprendiendo y respetando sus perspectivas, preocupaciones y deseos a medida que se desarrollan las estrategias de negocio. La participación activa de los grupos de interés ayuda a definir los temas relevantes y a establecer las decisiones y metas futuras de la Sociedad.

La evaluación de los grupos de interés proporciona un marco de sostenibilidad para Finetwork, ayudando a alinear su estrategia con las expectativas de las partes interesadas, así como a mejorar el desempeño ambiental, social y económico en los próximos años.

Los aspectos y dimensiones consideradas para la identificación y definición de los grupos de interés por parte de la Sociedad han sido los siguientes:

- › **Responsabilidad:** personas con las que tiene o tendrá responsabilidades legales, financieras y operativas.
- › **Influencia:** personas que tienen o tendrán posibilidad de influenciar tanto de manera informal como con poder formal en la capacidad de la organización para alcanzar sus metas.
- › **Cercanía:** personas con las cuales interactúa la Sociedad.
- › **Dependencia:** se trata de las personas que más dependen de la Sociedad, como, por ejemplo, el personal y sus familias, los clientes y los proveedores.
- › **Representación:** personas que, a través de estructuras regulatorias o culturales, representan a otras personas como son los representantes sindicales.

La Sociedad examina los aspectos relevantes de manera material, teniendo en cuenta la importancia de los logros económicos, el crecimiento de las operaciones y la presencia geográfica, las interacciones con las partes interesadas, en particular clientes, empleados y proveedores, así como el compromiso en asuntos sociales, como asociaciones, la comunidad local y las entidades gubernamentales, y en temas ambientales, como emisiones, consumo de energía y gestión de residuos, además de los colaboradores.

Los aspectos materiales identificados por la Sociedad se han estructurado en base a los siguientes ámbitos:

- › **Gobierno corporativo:** la Sociedad se compromete a operar de manera transparente, ética e íntegra, implementando políticas que garanticen estos principios. Además, se tiene el objetivo de establecer procedimientos de diligencia debida, políticas y normas comunicadas al personal para una adecuada gestión del riesgo. Asimismo, se toman medidas para combatir la corrupción y el soborno, y se asegura el cumplimiento estricto de la regulación aplicable mediante políticas y procedimientos que monitorean constantemente los cambios que puedan surgir en dicho ámbito.

- › **Ambiental:** la Sociedad se compromete a llevar a cabo una gestión eficiente de los recursos, garantizando un consumo adecuado de materiales, agua y energía. Además, promueve la economía circular mediante la responsabilidad del producto, la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos. Asimismo, se enfoca en la gestión y eficiencia de las emisiones para abordar el cambio climático.
- › **Laboral:** promoción de la conciliación laboral (implementación de medidas que permitan equilibrar el trabajo, la vida personal y familiar), igualdad y diversidad (acciones para fomentar la diversidad, asegurar igualdad de oportunidades, inclusión y remuneración justa para todos los empleados), desarrollo y retención del talento (programas de formación adaptados a las necesidades individuales para mejorar las habilidades de los trabajadores) y seguridad y salud laboral (garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, protegiendo el bienestar de los empleados) y derechos humanos (medidas para salvaguardar los derechos humanos de los empleados y de aquellos que tienen relación laboral con la organización).
- › **Compromiso social:** contribución al desarrollo sostenible de la comunidad local en la que opera. Finetwork establece canales de comunicación bidireccionales para fomentar relaciones y colaboraciones con la comunidad.
- › **Económico:** cadena de suministro responsable (enfoque en una cadena de suministro ética y responsable), sostenibilidad a largo plazo del negocio (medidas para garantizar la rentabilidad y continuidad del negocio en el futuro) y contribución fiscal de las actividades.
- › **Gestión de los servicios:** relación con los clientes (establecimiento de canales de comunicación transparentes y fluidos con los clientes) y seguridad y salud de los clientes (compromiso de garantizar la máxima seguridad y salud de los clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización).

Dentro de la Sociedad, el comportamiento socialmente responsable se manifiesta en el respeto de los derechos de los trabajadores y en los siguientes principios: la libre negociación colectiva, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la no discriminación por razón de edad, origen racial, religión o discapacidad. Adicionalmente, la Sociedad otorga especial importancia a la seguridad y salud de los empleados.

En este modelo, la gestión ética, responsable y sostenible se establece como el marco de referencia fundamental. Este enfoque, junto con los compromisos corporativos citados anteriormente, permite a la Sociedad no solo mantenerse al día, sino también adaptarse de manera efectiva a los cambios que se producen continuamente en la sociedad actual. Al estar comprometida con una gestión ética y responsable, permite a Finetwork, posicionarse como un actor clave en la construcción de un futuro sostenible y equitativo.

Gobierno corporativo y gestión de riesgos

El administrador único es el máximo responsable de gobierno de Finetwork en materia de responsabilidad corporativa y supervisión de la gestión de riesgos, realizando de forma periódica evaluaciones sobre los mismos.

El administrador único de la Sociedad reconoce y asume la importancia que tiene contar con un sistema de gobierno corporativo que oriente la estructura y funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Sociedad y de sus socios. La Sociedad cree firmemente que un buen gobierno corporativo conduce a una toma de decisiones eficaz, lo cual es fundamental para el éxito de la organización siendo un referente en el mercado de las telecomunicaciones.

La apuesta de la Sociedad por alinear su sistema de gobierno corporativo con las mejores prácticas empresariales es muestra inequívoca del compromiso de Finetwork con los principios de transparencia y responsabilidad. Dichos principios son fundamentales para asegurar la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo y para no defraudar la confianza que los distintos grupos de interés depositan en la Sociedad.

Las reglas de gobierno corporativo son revisadas y actualizadas periódicamente, siempre alineadas con el compromiso ético empresarial y la responsabilidad corporativa. En este contexto, las reglas de gobierno corporativo de Finetwork se plasman, fundamentalmente, en los estatutos de la organización, en las directrices de la dirección, en los principios de la cultura organizativa y en el plan de igualdad. Los principales principios en dicha materia son los siguientes:

- › **Respeto:** la Sociedad se compromete a actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas.
- › **Integración:** Finetwork promueve y facilita la integración del personal de nuevo ingreso mediante un sistema de seguimiento personalizado, no sólo durante el proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo, resaltándose la puesta a disposición de las nuevas incorporaciones de presentaciones con información básica sobre la Sociedad y sobre el funcionamiento interno de la misma. Asimismo, Finetwork se hace eco de las circunstancias personales o culturales de los nuevos integrantes y las tiene en cuenta para contribuir a su integración.
- › **Principios y valores:** la Sociedad facilita información a los trabajadores y les forma sobre los principios y valores que deben respetarse en el ámbito laboral y sobre las conductas no admitidas mediante el código ético existente.
- › **Respeto en el lenguaje y comportamientos:** Finetwork prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios y valores de la Sociedad, tanto en el lenguaje como en las actitudes, comportamientos y comunicaciones.
- › **Deber de actuación:** todo empleado que conozca la existencia de una conducta irregular, incumplimiento o vulneración de la normativa interna de la Sociedad, deberá reportar dicha irregularidad o incumplimiento.

En el citado contexto, el administrador único de la Sociedad establece que la gestión de riesgos es uno de los pilares clave del sistema de control interno de la Sociedad, y por lo tanto de la propia estrategia de la organización.

Finetwork identifica, clasifica y valora periódicamente los riesgos potenciales que pueden afectar a todas las unidades de negocio relevantes, así como también establece aquellos mecanismos de control y medidas de mitigación mediante la asignación de responsabilidades derivadas de cada uno de ellos.

La gestión de riesgos es un proceso continuo, llevado a cabo por todos los profesionales de la Sociedad, y está diseñado para lograr la identificación de los eventos potenciales que podrían afectar a la organización, definir las respuestas apropiadas y las acciones de mitigación y proporcionar garantías razonables sobre la capacidad de la empresa para cumplir sus objetivos.

Contribución al desarrollo sostenible

A pesar del poco impacto medioambiental de la Sociedad por la tipología de actividades que desarrolla, el objetivo de Finetwork es ser una organización comprometida con sus personas, sus clientes y con el entorno. La gestión de la responsabilidad social empresarial se integra en el espíritu de mejora continua de la empresa.

Por ello, la Sociedad trabaja por la conciliación e igualdad a través de la integración de colectivos en riesgo de exclusión, del cuidado del medio ambiente y garantizando la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En el citado contexto, la Sociedad está adscrito a FEMPA (Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Alicante), la cual tiene la capacidad de prestar asesoramiento en materia de consecución de certificaciones en caso de ser necesario.

Durante el ejercicio, Finetwork ha estado en pleno proceso de la redacción e implementación de un manual de buenas prácticas ambientales que sirvan de guía para establecer medidas de reducción de consumos y de reducción del impacto medioambiental.

Compromiso con el entorno



Aspectos medioambientales

En un contexto global, el cambio climático se identifica como uno de los principales riesgos para el bienestar de la humanidad y del planeta en sí mismo, siendo uno de los factores clave en los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.

Desde el ámbito de la prestación de servicios de telecomunicaciones, se propone la búsqueda de la excelencia en todos y cada uno de los procedimientos que se ejecutan, con el fin de mejorar la experiencia y satisfacción del cliente, a pesar de que por su actividad la Sociedad no es generadora de un impacto significativo sobre el medioambiente.

Finetwork es consciente de la problemática ambiental actual, considera fundamental el respeto al medio ambiente en todas las actividades desarrolladas, de forma que se compromete a realizar una gestión ambiental adecuada, en este sentido la Sociedad se encuentra desarrollando un manual de buenas prácticas que abarcará todos los ámbitos medioambientales en los que Finetwork puede contribuir. Adicionalmente, con el objetivo de minimizar los aspectos ambientales que pudiesen impactar por su actividad, la Sociedad se encuentra adscrita a FEMPA, quienes en caso de necesitarlo prestará apoyo y asesoramiento en materia medioambiental.

En el citado contexto, la dirección de Finetwork ha alineado la gestión ambiental con la gestión de la calidad, así como con las estrategias de la organización, estableciendo objetivos y metas ambientales, asignando responsabilidades, recursos y plazos de ejecución.

Para ello, la Sociedad se compromete a cumplir con todos los requisitos legales y otros requerimientos que se suscriban relativos a la calidad de los servicios y a los impactos asociados a los aspectos ambientales. Uno de los objetivos prioritarios de la Sociedad es mantener y mejorar continuamente la eficacia en la gestión, aumentado la calidad de los servicios prestados y la minimización de la contaminación, mediante el establecimiento y revisión de objetivos, indicadores, mejorando el desempeño ambiental y concluyendo en la toma de decisiones.

Para poder garantizar una calidad óptima de todos los servicios, respetando el medio ambiente y con las medidas de seguridad de la información adecuadas, se considera la gestión de la calidad, del medio ambiente y de la seguridad de la información como requisitos imprescindibles, estableciendo las siguientes buenas prácticas en su gestión:

- › Cumplir con todos los requisitos legales y otros requerimientos que Finetwork suscriba relativos a la calidad de los servicios y a los impactos asociados a los aspectos ambientales.
- › Mantener y mejorar continuamente la eficacia en la gestión, aumentado la calidad de los servicios prestados y la minimización de la contaminación, mediante el establecimiento y revisión de objetivos, indicadores, realización de auditorías, mejorando el desempeño ambiental y concluyendo en la toma de decisiones.
- › Impulsar la comunicación, formación, sensibilización y motivación de los profesionales, colaboradores y proveedores en los asuntos relacionados con la calidad y el medio ambiente.
- › Mejorar los procesos internos teniendo en cuenta la prevención de la contaminación y la preservación de los recursos naturales, que se pueda producir como consecuencia de las actividades y los servicios desarrollados.
- › Minimizar el impacto ambiental de las actividades realizadas, mediante un uso eficiente de la energía y la conservación de los recursos, la reducción de residuos y la prevención de la contaminación.

En el citado contexto, una de las medidas es impulsar la comunicación, formación, sensibilización y motivación de los profesionales, colaboradores y proveedores en los asuntos relacionados con la calidad y el medio ambiente, poniendo el foco en la mejora de los procesos internos teniendo en cuenta la prevención de la contaminación y la preservación de los recursos naturales, que se pueda producir como consecuencia de las actividades y los servicios desarrollados.

Por todo ello, la Sociedad ha realizado diversas acciones con el objetivo de reducir los aspectos, que, aunque reducidos, pueda generar su actividad. En este sentido destacan los siguientes:

- › Modificación de la luminaria tanto de las naves como de las oficinas por bombillas LED de bajo consumo.
- › Realización de análisis de los consumos por empresas externas especializada, quienes realizan la gestión de consumos.
- › Actualización de los aparatos de aire acondicionado por unos de menos consumo, para contribuir al ahorro energético y reducir sus impactos contaminantes.

Economía circular: prevención y gestión de residuos

Finetwork entiende que el paso de una economía lineal a una circular es un paso clave en la mejora y el cuidado medioambiental, ya que conlleva una reducción considerable de los residuos mediante un aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles.

La Sociedad no cuenta con un volumen de residuos considerable, a pesar de ello no minimiza la importancia de la prevención y eliminación de residuos. No establece pautas exhaustivas para implementar métodos y acciones enfocados en la clasificación, control y gestión, si no que se limita al cumplimiento de la legislación ambiental actual y la política medioambiental establecida con respecto a los residuos peligrosos y no peligrosos que se generan en el desarrollo de sus actividades.

La Sociedad no genera un volumen significativo de residuos por la tipología de actividad que desarrolla, siendo los principales, papel y cartón (residuos no peligrosos), y líquidos de limpieza y licores madre acuosos (residuos peligrosos), de estos últimos la Sociedad ha gestionado durante el ejercicio 2022 un total de 300 litros, ubicados en las instalaciones con anterioridad al traslado de la Sociedad a las mismas. En cuanto a los residuos no peligrosos los mismos no resultan significativos.

Ante esta situación, la Sociedad tiene previsto darse de alta como gestor de residuos a fin de poder llevar a cabo su adecuada retirada. Además, se establece como objetivo alcanzar acuerdos para la gestión de residuos de cara a los próximos ejercicios. Asimismo, uno de los propósitos de Finetwork es implementar prácticas efectivas de reciclaje, reutilización y disposición final adecuada. Esta iniciativa demuestra el compromiso de la Sociedad en la protección del medio ambiente y el fomento de una gestión responsable de los residuos, contribuyendo así al desarrollo sostenible y la perseveración de los recursos naturales.

Uso sostenible de los recursos

Finetwork tiene como objetivo garantizar el equilibrio entre el crecimiento económico y el respeto del medioambiente y de la sociedad. En este sentido, es consciente de que debe poder atender a sus necesidades actuales sin que ello signifique comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas.

Energía

Una de las mayores preocupaciones a día de hoy es la generación de emisiones de CO₂ como consecuencia del consumo de energía. La Sociedad es consciente de que ha de desarrollar acciones encaminadas a reducir su impacto en el citado contexto.

Con el objetivo de disminuir y optimizar el consumo de electricidad, fomentando la eficiencia energética y el uso de energías renovables, la Sociedad ha venido realizando mejoras importantes en sus instalaciones. Además, Finetwork apuesta por una climatización sostenible, con temperaturas regulables en verano e invierno.

Aparte del consumo eléctrico, por las características de su actividad, la Sociedad consume combustibles fósiles, y por ello consideran incorporar a su flota de vehículos, coches propulsados por motores eléctricos o híbridos, introduciéndolos de

forma paulatina a su flota. Por otro lado, en lo que respecta al consumo de carburantes, solamente se ha consumido gasoil, particularmente concentrado en la utilización de vehículos de la Sociedad.

El consumo de electricidad y gasoil, durante el ejercicio es el siguiente:

	2022
Electricidad (MWh)	208.013
Gasoil (litros)	7.600

Durante el ejercicio 2022, el 78% de la energía consumida por la Sociedad proviene de fuentes renovables.

Agua

El consumo de agua de Finetwork se sustenta mayoritariamente a través de aguas de redes municipales. La utilización de agua se debe al consumo humano en oficinas e instalaciones de la Sociedad. Finetwork, busca reducir a cero los efectos no deseados de sus operaciones en el entorno natural y conservar el agua y otros recursos naturales lo mejor posible. En este sentido el consumo de agua durante el ejercicio 2022 ha ascendido a 501 litros.

Cambio climático

La Sociedad está comprometido con la lucha contra el cambio climático, proponiéndose objetivos para la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Las emisiones calculadas a partir del consumo energético global de Finetwork indicado en apartados anteriores, considerando el factor de emisión energético aplicable en España, para cada tipología de consumo energético, se presenta en la siguiente tabla:



El alcance 1 incluye las emisiones de todos los focos directos de combustión, fundamentalmente gasoil, y el alcance 2 incluye las emisiones asociadas a consumo de energía, fundamentalmente, electricidad.

Principio de precaución

En lo que al principio de precaución se refiere las actividades de la sociedad no generan impactos que puedan llevar asociados daños graves o irreversibles al medioambiente.

Biodiversidad

Los terrenos propiedad de Finetwork no se encuentran adyacentes o dentro de espacios naturales protegidos o de alta biodiversidad, por lo que no se generan impactos significativos en la biodiversidad.

Equipo



Cuestiones sociales y relativas al personal

El equipo de profesionales de Finetwork destaca por estar formado por personas con un elevado nivel de cualificación. Una de las principales prioridades de la Sociedad es la creación y difusión de una cultura organizativa de carácter inclusivo, que acoja y fomente la diversidad para llevar a todos los profesionales que lo conforman a alcanzar su máximo potencial. Esto implica la necesidad de una gestión del empleo con visión de futuro, teniendo presente que el mercado actual requiere de profesionales capaces de trabajar en un entorno colaborativo, dinámico, diverso y flexible.

Un factor de éxito diferencial es la capacidad de desarrollo de profesionales cualificados, capaces de asumir retos y responsabilidades. Finetwork se adapta a las exigencias y demandas que, desde la óptica de la gestión del talento, plantea el sector tecnológico.

Finetwork concibe el talento como uno de sus principales activos, por lo que presta especial atención al desarrollo de este en todos los ámbitos de la organización. Asimismo, fomenta la creación de entornos de trabajo propicios para que los empleados puedan desarrollar sus cualidades profesionales, y crecer dentro de la organización contando con profesionales polivalentes, con visión transversal y capacidad innovadora.

Atraer, desarrollar y retener el talento es un objetivo clave en Finetwork. La Sociedad está convencida de que, a través del desarrollo de las personas, se convertirá cada vez más en una organización eficaz, productiva y competitiva, consolidando su liderazgo en el valor y en la contribución que aporta cada uno de los individuos que lo forman.

La Sociedad confía en las capacidades de su plantilla, en la diversidad del talento y en la vocación por crecer, por ello entiende siempre las relaciones profesionales como una alianza a largo plazo en la que todos se benefician. En este contexto, la organización ofrece a todos los empleados estabilidad laboral, flexibilidad y un proyecto profesional motivador donde puedan desarrollarse y aprender continuamente en un entorno de diversidad generacional.

En el citado contexto, los principales riesgos que debe afrontar la Sociedad en materia de talento están relacionados principalmente con la rotación de los empleados y con la retención del personal clave. En este sentido, la Sociedad realiza las acciones necesarias, basadas en las principales buenas prácticas en los citados ámbitos, con el objetivo de mitigar los potenciales impactos derivados de dichos riesgos.

La Sociedad cuenta con unas pautas para la incorporación de nuevos trabajadores, con el objeto de establecer las medidas a seguir ante la incorporación de nuevo personal a la vez que se coordinan los distintos departamentos implicados en la gestión del personal, asegurando en todo momento la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, la Sociedad ofrece a sus empleados, la posibilidad de disponer de un seguro médico, pudiendo acceder al mismo a un mejor precio sus familiares, siempre y cuando el trabajador disponga de una determinada antigüedad en la empresa y de salario por encima de lo establecido en el convenio colectivo.

En el citado contexto, las prioridades de Finetwork en el ámbito de gestión laboral son las siguientes:

- › **Garantizar un entorno laboral seguro y saludable**, adaptándose a los requerimientos del trabajo tanto generales como del propio puesto.
- › Desarrollar los **procesos de selección y de promoción interna en base a la igualdad de oportunidades**, fomentando la formación y el desarrollo de las competencias para la mejora de su desempeño.
- › Demostrar un firme **compromiso con el cumplimiento de las condiciones laborales** que marca la ley, ofreciendo salarios dignos adaptados a cada circunstancia.
- › **Desarrollar cuantas políticas de talento** sean necesarias para la correcta gestión de los empleados de la Sociedad.

Empleo

El número total y distribución de empleados al 31 de diciembre de 2022, por género, edad y clasificación profesional es el siguiente:

	Número empleados					
	Hombres	Mujeres	Total	<= 30	31-45	>45
Dirección	6	2	8	1	3	4
Mandos intermedios	38	22	60	21	26	13
Atención al cliente	51	85	136	71	58	7
Otros	44	34	78	38	34	6
Total	139	143	282	131	121	30

El número total y la distribución de modalidades de contrato de trabajo, por tipología de contrato, género, edad y categoría profesional al 31 de diciembre de 2022 es la siguiente:

	Número empleados					
	Hombres	Mujeres	Total	<=30	31-45	>45
Indefinido	131	132	263	118	117	27
Temporal	8	11	19	13	4	3
Total	139	143	282	131	121	30

	Número empleados		
	Indefinido	Temporal	Total
Dirección	8	-	8
Mandos intermedios	60	-	60
Atención al cliente	118	18	136
Otros	77	1	78
Total	263	19	282

El promedio anual durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, de contratos indefinidos y temporales por género, edad y categoría profesional, es el siguiente:

	Promedio anual de contratos (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	<=30	31-45	>45
Indefinido	45%	46%	91%	40%	40%	11%
Temporal	3%	6%	9%	5%	3%	1%
Total	48%	52%	100%	45%	43%	12%

	Promedio anual de contratos (%)		
	Indefinido	Temporal	Total
Dirección	3%	-	3%
Mandos intermedios	23%	-	23%
Atención al cliente	40%	8%	48%
Otros	25%	1%	26%
Total	91%	9%	100%

El número de despidos por género, edad y categoría profesional, durante el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022, es el siguiente:

	Número				
	Hombres	Mujeres	<=30	31-45	>45
Dirección	1	-	-	-	1
Mandos intermedios	8	2	-	5	5
Atención al cliente	3	1	1	3	-
Otros	3	-	2	-	1

El modelo retributivo aplicable con carácter general a la plantilla de Finetwork se materializa a través de dos elementos diferenciados:

- Una retribución fija, tomando como base lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, que tiene en consideración el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad interna y el valor de su función, constituye una parte relevante de la compensación total.
- Una retribución variable constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, que gira sobre parámetros previamente cuantificados. Esta retribución ésta ligada, con carácter general, a la consecución de objetivos previamente establecidos.

La remuneración media, en base anual, durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2022 por género, edad y categoría profesional ha sido la siguiente:

	Euros				
	Hombres	Mujeres	<=30	31-45	>45
Dirección	102.176	86.454	55.389	74.916	120.440
Mandos intermedios	35.651	25.528	24.657	32.621	41.080
Atención al cliente	15.185	15.541	15.732	15.118	14.855
Otros	27.305	20.630	20.844	28.403	22.932

La Sociedad promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, sin establecer ni fomentar ningún tipo de diferenciación salarial. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

Para el cálculo de la brecha salarial de la Sociedad se ha considerado el salario medio de hombres y mujeres por categorías profesionales. En este sentido, la diferencia salarial de cada categoría se ha calculado como la diferencia de remuneración media entre hombres y mujeres dividido por la remuneración media de los hombres. Con la citada información, se ha calculado la media ponderada teniendo en consideración el peso de cada categoría con respecto a la plantilla de empleados durante el ejercicio. Finalmente, a partir de los citados cálculos se ha obtenido la aportación a la diferencia salarial global por categoría profesional, siendo la diferencia salarial para el conjunto de los empleados de la Sociedad durante el ejercicio 2022 del 12%.

Durante el ejercicio 2022 el administrador único de la Sociedad, un hombre, ha percibido retribuciones por importe de 50 miles de euros por el desempeño de dicho cargo. Asimismo, al cierre del ejercicio 2022 la alta dirección de la Sociedad, formada por siete hombres, incluyendo al administrador único, quien también ejerce funciones de alta dirección, han recibido remuneraciones por importe de 4.254 miles de euros.

La relación existente entre el salario mínimo retribuido por Finetwork y el salario mínimo interprofesional durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2022 es superior a la unidad.

Organización del trabajo

La Sociedad organiza el tiempo de trabajo basándose en lo establecido en los convenios colectivos, regulando la jornada anual de trabajo, los descansos y las vacaciones según las necesidades operativas aplicables a cada situación.

Partiendo del cumplimiento de los requerimientos legales, y en equilibrio con las obligaciones, Finetwork impulsa prácticas de flexibilidad que faciliten la adecuación del horario de trabajo para sus trabajadores. En este sentido, la Sociedad impulsa medidas de conciliación de sus empleados, facilitando horarios flexibles de entrada a su puesto de trabajo.

La jornada laboral para el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2022 ha quedado fijada en España en 1.752 horas de media de trabajo efectivo anual para los trabajadores contratados a tiempo completo. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, se les aplica la reducción porcentual, en proporción a la jornada pactada contractualmente. Actualmente en Finetwork, las horas máximas extraordinarias al año son 80 horas, compensándose con días de vacaciones o percepciones monetarias.

Cualquier decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo se notifica al trabajador con la antelación definida tanto en el convenio colectivo de aplicación, en su caso, como en el estatuto de los trabajadores.

El promedio anual durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, correspondiente a los empleados a jornada completa y parcial por género, edad y categoría profesional, es el siguiente:

Promedio anual de empleados (%)						
	Hombres	Mujeres	Total	<=30	31-45	>45
Completa	48%	50%	98%	44%	43%	11%
Parcial	-	2%	2%	1%	-	1%
Total	48%	52%	100%	45%	43%	12%

Promedio anual de empleados (%)			
	Completa	Parcial	Total
Dirección	3%	-	3%
Mandos intermedios	23%	-	23%
Atención al cliente	47%	1%	48%
Otros	25%	1%	26%
Total	98%	2%	100%

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, la Sociedad dispone de medidas concretas para la desconexión laboral de los empleados, trata de facilitar, en la medida de lo posible, la conciliación laboral y familiar de las personas que trabajan en el mismo. En este sentido Finetwork garantiza el derecho de sus empleados a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

En el citado contexto, los empleados de Finetwork firman un compromiso en el momento de incorporación a la Sociedad, donde se comprometen a respetar y garantizar los tiempos de descanso de los empleados, sus permisos y vacaciones. En dichos periodos, no se contactará con los empleados, salvo supuestos excepcionales y con carácter de urgente necesidad, que puedan resolverse mediante una llamada o mensaje corto, y que, si no se resuelve de forma inmediata, podría implicar un perjuicio para la Sociedad.

La Sociedad se compromete a que todos los trabajadores sean conocedores de su derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Para ello, Finetwork informa y conciencia a sus empleados sobre este derecho y sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas.

Durante el ejercicio anual finalizado al 31 de diciembre de 2022 un total de tres hombres y tres mujeres han podido disfrutar del permiso por nacimiento de hijos, habiéndose incorporado la totalidad de los mismos a sus puestos de trabajo una vez finalizados los citados permisos.

El número total de horas de absentismo por contingencia profesional, contingencia común, riesgo de embarazo y lactancia, y cuidado del menor enfermo durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2022 ha ascendido a 5.063 horas, representando el 1% de las horas totales equivalentes.

Seguridad y salud

Finetwork prioriza ante todo la seguridad y la salud de sus trabajadores y de todas las terceras personas relacionadas con la Sociedad, y por ello apuesta firmemente por la reducción o eliminación de todos los riesgos que puedan suponer un peligro en este sentido.

La dirección de la Sociedad lleva a cabo una gestión sobre la misma mediante el desarrollo de medidas tanto individuales como colectivas con la finalidad de minimizar los riesgos que pueden afectar a cada uno de los puestos de trabajo de la sociedad, así como de integrar y fomentar la cultura preventiva en todos los niveles jerárquicos. Por ello Finetwork, ofrece a sus empleados con una antigüedad mayor de 6 meses en la empresa un seguro médico privado.

La Sociedad dispone de un plan de prevención de riesgos laborales junto con los protocolos y procedimientos convenientes. En este sentido, Finetwork declara el compromiso que adquiere la dirección en materia de prevención con sus empleados y los objetivos a los que se pretende llegar en esta materia, integrándolos con los objetivos generales del mismo. Finetwork realiza pruebas médicas a todos sus empleados, además promueve la formación en materia de seguridad y salud para el puesto de trabajo. Además, cuenta con un técnico especializado en prevención de riesgos laborales encargado de la supervisión de las medidas preventivas y correctivas en materia de seguridad.

Durante el ejercicio anual terminado al 31 de diciembre de 2022 no se han producido ningún accidente de trabajo ni enfermedades profesionales.

Relaciones sociales

De conformidad con la regulación vigente, las condiciones laborales y los derechos de los empleados de Finetwork, tales como la libertad de asociación y representación sindical, se encuentran recogidos en normas, y en convenios y acuerdos suscritos, en su caso, con las correspondientes representaciones de los trabajadores. El diálogo y la negociación forman parte del modo de abordar cualquier diferencia o conflicto en Finetwork, para lo que existen procedimientos específicos de consulta con los trabajadores.

Los empleados cuentan con diferentes convenios colectivos de empresa específicos que engloba la diversidad de actividades empresariales llevada a cabo en el sector de la siderometalúrgica; tanto en los procesos de fabricación, elaboración o transformación, como montaje reparación, conservación, mantenimiento almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales. Durante el ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2022 el 100% de los empleados de la Sociedad están cubiertos por los citados convenios colectivos.

Finetwork reconoce el derecho de afiliación a cualquier sindicato y a la no discriminación debido a esta pertenencia, así como la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en materia retributiva ante trabajos de igual valor. Actualmente la Sociedad cuenta con 3 representantes de los trabajadores, y están inmersos en el proceso de celebración de nuevas elecciones para la elección de un representante del centro de trabajo en Alicante.

Durante el ejercicio 2022, la Sociedad ha realizado una encuesta de clima laboral a todos sus trabajadores, y los resultados reflejan que la mayoría sí recomendarían su lugar de trabajo actual. El ambiente laboral y el equipo de trabajo fueron los aspectos mejor valorados, con 172 y 141 respuestas positivas, respectivamente. También se destacaron el puesto de trabajo y las posibilidades de promoción, con 86 y 76 respuestas favorables.

En términos de satisfacción laboral, se observa que los empleados valoran especialmente el ambiente laboral y el trabajo en equipo, lo que indica un entorno de trabajo positivo. Sin embargo, es importante prestar atención a los aspectos que recibieron respuestas negativas, como el puesto de trabajo y las condiciones contractuales, para poder tomar medidas y mejorar en esos aspectos. En general, estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados están satisfechos con su trabajo actual y recomendarían a la Sociedad como un buen lugar para trabajar.

Formación

La formación y motivación del personal juegan un papel fundamental en el proceso de creación de valor de Finetwork. Es por ello por lo que la Sociedad diseña y elabora las propuestas formativas relacionadas con su sector y adecuadas a las necesidades de capacitación, integración y desarrollo profesional y personal del equipo, teniendo en consideración tanto los objetivos colectivos de Finetwork como los individuales de cada persona.

Finetwork se encuentra en proceso de desarrollar un plan de formación anual para sus empleados, teniendo previsto implementar formaciones anuales adicionales a partir del ejercicio 2023. Durante el ejercicio 2022, el proceso de solicitud de formación se realizaba a nivel departamental, evaluando el departamento de recursos humanos las diferentes necesidades de formación de los empleados. Este enfoque ha permitido identificar las áreas que requerían mayor atención y brindar la oportunidad de mejorar las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño efectivo de los empleados.

El plan de formación en Finetwork se va a estructurar en base a tres categorías de prioridades (alta, media y baja). Entre los objetivos específicos del plan de formación se incluyen diversas áreas de enfoque. En primer lugar, se busca adquirir conocimientos y estrategias para la gestión diaria de los equipos. Esto implica proporcionar a los empleados las herramientas necesarias para poder liderar y motivar a sus equipos de manera efectiva, fomentando un ambiente de trabajo productivo y colaborativo.

Además, otro objetivo importante es garantizar la correcta aplicación de las políticas de identificación, seguridad y protección de datos. Estas políticas son evaluadas a través de auditorías realizadas por los responsables internos correspondientes, así como con apoyo externo. La capacitación en esta área es esencial para asegurar la privacidad y confidencialidad de la información de la empresa y de los clientes, cumpliendo con los estándares de seguridad requeridos.

Por último, se pretende destacar la importancia de realizar cursos básicos de “Amazon Connect” a través de la plataforma de Amazon. Estos cursos permiten adquirir los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto, especialmente en áreas relacionadas con la atención al cliente y la comunicación efectiva a través de la plataforma mencionada. Esto garantiza que los empleados estén capacitados para brindar un servicio de calidad y satisfacción a los clientes de Finetwork.

Todos los cursos impartidos obedecen a necesidades de formación identificadas y han supuesto durante el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022 las siguientes horas por categoría profesional:

	Horas
Dirección	16
Mandos intermedios	1.426
Atención al cliente	72
Otros	324
Total	1.838

Accesibilidad

Para Finetwork la integración de personas con capacidades diversas en el mercado de trabajo es importante tanto desde el punto de vista de los derechos humanos como de la perspectiva económica, conduciendo a iguales oportunidades y a mayores tasas de empleo.

La Sociedad trabaja a favor de esta integración, y para ello diseña planes de acción que permitan resolver las cuestiones que se plantean en los casos en que las condiciones de salud, estado biológico, situación de discapacidad o cualquier otra causa den lugar a una especial sensibilidad de un trabajador ante las condiciones del trabajo que desarrolla habitualmente.

Por ello, algunas de las medidas concretas que garanticen el acceso a personas con movilidad han sido, entre otras, la distribución de áreas de parking reservadas a personas con movilidad reducida.

La distribución por género y categoría del número de personas empleadas por la Sociedad con capacidades diferentes al cierre del ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2022 es la siguiente:

	Número	
	Hombres	Mujeres
Atención al cliente	-	1
Otros	1	1
Total	1	2

En el citado contexto, Finetwork apoya la integración laboral y la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral. La Sociedad ha adoptado todas las medidas físicas necesarias para asegurar la accesibilidad universal en condiciones de seguridad de las personas con discapacidad en todos los centros de trabajo.

Igualdad

Finetwork tiene un profundo respeto por sus empleados, asegurando el derecho a la igualdad de todos los géneros, posiciones sociales, etnias, capacidades diversas, orientaciones sexuales y religiones.

La Sociedad declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades para todos sus empleados, sin discriminar directa o indirectamente por razones de género, ideología, raza, edad, origen social, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización estableciendo las mismas oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo a nivel español con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo sobre medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y con el fin de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, respetuosas con la diversidad, contribuyendo a erradicar situaciones de discriminación y violencia, en suma, a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de

obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los máximos órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización. Es una realidad que las políticas de igualdad en una organización han demostrado sus efectos positivos en su seno, dando lugar a una mejora del clima laboral, la productividad, el absentismo y optimizando el talento de las personas.

En el citado contexto, durante el ejercicio 2022 la Sociedad ha constituido la comisión de igualdad, como clara apuesta de la organización por conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres. En este sentido, durante el ejercicio 2022 se ha formalizado un protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

En este sentido, el citado protocolo tiene como objetivo establecer en la Sociedad un procedimiento de actuación con la finalidad explícita de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir cualquier tipo de acoso. Para prevenir y combatir dichas conductas el citado protocolo se inspira en los siguientes principios:

- › Todos los trabajadores tienen derecho a trabajar en un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación, garantizándose en todo momento la ayuda a la persona que lo sufra, estableciéndose las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- › Se reconoce que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la Sociedad y se reconoce que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma rápida por cauces previstos por el protocolo.
- › Garantizar el derecho a la intimidad y confidencialidad ante la presentación de cualquier tipo de queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Por ello, los principales objetivos del protocolo son los siguientes:

- › Definir las pautas que nos permitan identificar y valorar una situación de posible acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
- › Contar con un procedimiento formal en caso de que se hubiese producido un posible caso de acoso, para poder evaluarlo y corregirlo.
- › Informar, formar y sensibilizar a los empleados de las situaciones de acoso en el trabajo.
- › Fomentar, mediante campañas de información, formación y sensibilización un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acoso.
- › Revisar periódicamente los protocolos de la organización en materia de salud laboral, en colaboración con el servicio de prevención, el comité de seguridad y salud y los representantes sindicales.

Finetwork incluye en sus planes de formación, acciones dirigidas a informar de aquellos comportamientos causantes de acoso, así como la divulgación de la existencia del contenido del protocolo en todos los niveles de la organización.

La integración de la igualdad debe ser transversal a todos los niveles de la organización. Para ello, en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad, desde la selección hasta la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la organización del tiempo de trabajo y la conciliación, está presente el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En este contexto, la Sociedad ha desarrollado diversas medidas para garantizar de forma clara y precisa el principio de igualdad en la totalidad de profesionales que integran el mismo, destacando en primer lugar las diferentes acciones llevadas a cabo para el desarrollo del plan de igualdad de la Sociedad durante 2022, el cual será aprobado durante el próximo ejercicio.

En este sentido, durante el ejercicio 2022 se ha realizado un estudio de carácter cualitativo y cuantitativo, que ha evaluado las políticas, procesos y sistemas de gestión de personas de Finetwork, abordando los siguientes aspectos:

- › **Acceso y selección a la organización:** establecer los mecanismos correspondientes para eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso a los procesos de selección de las personas trabajadoras.
- › **Clasificación profesional:** favorecer la presencia de mujeres y hombres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representados/as, así como potenciar la igualdad de oportunidades.
- › **Modalidades de contratación y jornada laboral:** establecer las medidas correspondientes para equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los tipos de contratos, así como las distintas jornadas laborales de la organización.
- › **Antigüedad:** establecer medidas para favorecer la estabilidad de las personas trabajadoras en la organización.
- › **Promoción profesional:** establecer procedimientos de regulación de relaciones laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal. Por otra parte, son necesarias acciones específicas y sistemáticas para potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad.
- › **Formación profesional:** potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización, facilitando, dentro de las posibilidades, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la organización, independientemente de su sexo.
- › **Condiciones de trabajo:** establecer los procedimientos y mecanismos correspondientes para eliminar todas aquellas condiciones de trabajo que puedan suponer un trato desigual entre mujeres y hombres.
- › **Conciliación de la vida familiar, laboral y personal:** es necesario tener siempre información actualizada sobre las necesidades de conciliación de la plantilla por medio de encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas.
- › **Retribución y política salarial:** es necesario establecer una política salarial. Asimismo, es importante usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo que pueda dificultar la carrera de las mujeres.
- › **Infrarrepresentación femenina:** es necesario establecer procedimientos y mecanismos para asegurar la presencia de mujeres en la organización, así como que aseguran que tienen las mismas oportunidades de acceso a los distintos grupos profesionales y a las promociones en la organización.
- › **Salud laboral desde perspectiva de género:** es necesario establecer las medidas preventivas dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.
- › **Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral:** es necesario elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual.

Por último, la comisión de Igualdad creada será quien vele por el desarrollo de este plan de igualdad. Entre sus funciones, están la puesta en marcha, coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del plan de igualdad que irán en línea con la entidad. Por otro lado, se crearán grupos de trabajo que se consideren necesarios para conseguir los objetivos de los planes propuestos. El equipo contará con asesoramiento externo en materia de igualdad puntualmente.

Finetwork incluye en sus planes de formación, acciones dirigidas a informar de aquellos comportamientos causantes de acoso, así como la divulgación de la existencia del contenido del protocolo en todos los niveles de la organización.

Durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2022 no se han identificado riesgos relevantes en el ámbito de la igualdad, no habiendo recibido ninguna denuncia en relación con el citado ámbito.

Derechos humanos

Finetwork se encuentra comprometido con el respeto y el cumplimiento de cuantas leyes, reglamentos y demás normas jurídicamente obligatorias le sean aplicables. De esta manera, los empleados de la Sociedad se comprometen a respetar la legalidad vigente de los lugares donde desarrolla su actividad y a no realizar ninguna actuación que pueda causar un perjuicio a los intereses de la sociedad en su conjunto. Entre sus principios se encuentran el de respetar los derechos humanos y los derechos laborales en todos los territorios en los que Finetwork está presente.

La Sociedad puede ser declarada jurídicamente responsable por causa de las violaciones de las leyes y demás normas obligatorias, así como por cualquier otra actividad ilícita de sus empleados, por lo que la Sociedad espera que todos sus trabajadores actúen lícita, ética y profesionalmente en el desempeño de sus funciones.

El compromiso de cumplir la legislación en todos los ámbitos en cada uno de los lugares donde se desarrolle su actividad es una premisa inexcusable y de relevancia esencial para mantener y mejorar la confianza con los ciudadanos y la sociedad.

En todos los comportamientos profesionales, los empleados de Finetwork se esfuerzan por hacer no solo lo que es legal, sino lo que es correcto, y guardan un estricto respeto a los derechos humanos y libertades públicas incluidos en la declaración universal de los derechos humanos de las Naciones Unidas.

La guía de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para la sostenibilidad corporativa define las características que la Sociedad se esfuerza en alcanzar y con la que se encuentran alineadas.

Los compromisos más relevantes vinculados con los derechos humanos, asociados al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que han sido asumidos por la Sociedad son los siguientes:

- ✓ No utiliza, ni apoya el uso de trabajo infantil.
- ✓ No utiliza, ni auspicia el uso de trabajos forzados a los empleados.
- ✓ Establece un entorno laboral seguro y saludable, toma las medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones. Se evalúan todos los riesgos que no hayan podido evitarse. Se planifican acciones encaminadas a eliminar o reducir los riesgos identificados. Las instalaciones son correctas respecto a la prevención de riesgos laborales.
- ✓ Respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y que estos puedan elegir un sindicato de su elección. La Sociedad garantiza que los representantes de personal no sean discriminados y puedan tener acceso al resto de empleados en el lugar de trabajo.
- ✓ No efectúa, ni auspicia ningún tipo de discriminación por razón de raza, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación sindical, orientación política, ideológica, categoría laboral o edad. La Sociedad no permite comportamientos, gestos y lenguaje que atenten a la dignidad o integridad de las personas.
- ✓ No utiliza, ni apoya castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.
- ✓ Los trabajadores de Finetwork disponen de al menos un día libre durante cada período de siete días de trabajo. Las horas extraordinarias se pagan según convenio y son siempre voluntarias para los trabajadores.
- ✓ El salario pagado cumple las exigencias legales de salario mínimo por puestos de trabajo. Finetwork cumple todas las obligaciones de carácter laboral y de seguridad social establecida en la legislación vigente.
- ✓ Controla el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de prevención de riesgos laborales por parte de los proveedores y subcontratas relevantes.

Finetwork no ha identificado durante el ejercicio anual terminado al 31 de diciembre de 2022 ningún riesgo relevante de un posible incumplimiento de los derechos humanos en las actividades, directas o indirectas, de la organización.

Durante el ejercicio anual finalizado al 31 de diciembre de 2022 no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos.

Modelo de cumplimiento



Lucha contra la corrupción y el soborno

En cada paso del negocio, desde el gobierno corporativo hasta las operaciones y cadena de suministro, la Sociedad busca la integridad, respetando las responsabilidades fundamentales en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción. Finetwork tiene un compromiso de tolerancia cero hacia el fraude, el soborno o la corrupción que pudiera producirse en el entorno de su actividad, bien por sus profesionales o por los terceros con los que colabora.

La Sociedad tiene como compromiso irrenunciable defender y promover en todo momento el cumplimiento de la legalidad vigente por todas las personas que componen la organización. La Sociedad se compromete a actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas.

Finetwork cuenta con mecanismos que garantizan que todos los empleados actúen con integridad, cumpliendo con la ley y respetando a las personas y los derechos humanos. En concreto, la Sociedad mantiene una cultura organizativa basada en principios que todos los empleados han de conocer y seguir, siendo de este modo, el marco de referencia respecto del cual media cualquier actitud.

Los citados mecanismos establecen las pautas de comportamiento que ajustan la conducta a los valores internos organizativos. Para ello, se establece para todos sus integrantes el deber de respeto a las normas aplicables, de manera íntegra y transparente, con la prudencia y profesionalidad que corresponde al impacto social de la actividad y a la confianza que los accionistas y clientes han depositado en él.

En este contexto, la Sociedad dispone de diferentes procedimientos y buenas prácticas internas en el citado ámbito, entre las que destacan las siguientes:

- › Establecimiento de procedimientos de verificación de los medios de pago.
- › Eliminación progresiva del uso de efectivo por parte de la Sociedad, totalidad de las transacciones monetarias realizadas a través de entidades de crédito de reconocido prestigio.
- › Realización de verificaciones individuales de transacciones y contratos.
- › Establecimiento de un sistema de pagos para evitar el uso de efectivo en la actividad comercial.
- › La Sociedad no trabaja con organizaciones extranjeras susceptibles de contar con efectivo proveniente de actividades ilícitas.
- › Identificación previa tanto de clientes como proveedores mediante documentación fehaciente, así como obtención de la documentación comercial pertinente para el inicio de colaboraciones.

En la realización de sus funciones, los profesionales de la Sociedad deberán tener en cuenta que no está permitido el ejercicio de ninguna acción, función o actividad donde concurran situaciones en las que pueda considerarse que existe conflicto de interés y actuarán de forma ética y profesional, comprometiéndose a no realizar ninguna práctica que de alguna manera resulte o pueda resultar en una vulneración de leyes o normativas aplicables relacionadas con la corrupción. Asimismo, todas las decisiones tomadas por los trabajadores de Finetwork deben estar fundadas en el interés de la Sociedad y no en intereses personales.

Cualquier empleado de Finetwork que tenga conocimiento de la infracción de alguna de las normas definidas en la cultura de la organización deberá comunicarlo inmediatamente al responsable mediante los medios adecuados conocidos en la cultura de la Sociedad, pudiendo derivar en sanciones a nivel interno, sin perjuicio de la repercusión que pueda tener penalmente.

La responsabilidad y el compromiso del encargado de canalizar las denuncias recibidas y la implementación de puntos de mejora consiste en asegurar el cumplimiento de los valores y cultura de la Sociedad, recibiendo, gestionando y respondiendo a todas las quejas y acusaciones de posibles infracciones. La información recibida siempre es analizada de

manera objetiva, imparcial y confidencial. La Sociedad se encuentra en proceso de desarrollo de un canal de denuncias para poder canalizar mediante el mismo cualquier denuncia relacionada con acciones susceptibles de corrupción o soborno.

En este contexto, ninguno de los empleados puede ser sancionado, despedido u objeto de cualquier tipo de acción disciplinaria o discriminatoria por haber comunicado acciones que violan los valores corporativos; no obstante, no se tolera la presentación de acusaciones falsas presentadas de forma deliberada.

De igual manera, aunque por su actividad no es sujeto obligado, Finetwork se compromete a luchar firmemente contra el blanqueo de capitales, a fin de evitar la financiación del terrorismo. A tal fin, no se establecen relaciones comerciales con personas o entidades que no cumplan con las obligaciones en materia de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo de cada país o que no proporcionen la información adecuada en relación con el cumplimiento de esta.

El potencial delito de blanqueo de capitales de la Sociedad se ha evaluado específicamente en el contexto de su actividad no identificándose ningún aspecto relevante en relación con el mismo.

Durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2022 no se ha producido ninguna sanción ni denuncia relevante vinculada con los ámbitos descritos en el presente apartado.

Impacto positivo en la sociedad



Colaboración con la sociedad

Finetwork otorga especial importancia a la consecución de objetivos de carácter social, pues entiende que es necesario dar respuesta a las expectativas que la sociedad y la gente que le rodea tienen de la Sociedad.

Por este motivo, Finetwork apuesta por que la actividad que desarrolla tenga repercusiones positivas sobre la comunidad en la que opera, estableciendo una buena relación con el entorno mediante diversas iniciativas activas para la búsqueda constante de estos fines tan importantes.

En este contexto, como organización en crecimiento continuo con la posibilidad de impactar en vidas positivamente, la sociedad es consciente de la responsabilidad social. Entre otras acciones, Finetwork ha estado trabajando para alinear el negocio principal con campañas filantrópicas en beneficio de aquellos que lo necesitan.

La Sociedad apuesta por el desarrollo del entorno y de las personas que le rodean, en este sentido durante el ejercicio 2022 ha realizado acciones tales como:

- › Apoyo a COCEMFE para la realización del Camino de Santiago por parte de un grupo de personas con capacidades diferentes.
- › Jornadas de acción social en el hospital Niño Jesús de Madrid, donde los niños enfermos pudieron disfrutar de un simulador de moto GP en compañía de empleados voluntarios de la Sociedad.
- › Contribución a campañas de donación de vacunas
- › Participación en la gala “positivamente” donde se consiguieron fondos de ayuda para ZOE y AMIF.
- › Organización de una colecta interna de alimentos en el contexto de la “Operación Kilo” de la Navidad 2022, contribuyendo con el banco de alimentos.

La Sociedad realiza actividades y cursos entre estudiantes universitarios y de formación profesional de centros de las provincias en las que radican la sede de la Sociedad. En las mismas se fomenta la motivación de los estudiantes por las nuevas tecnologías y las telecomunicaciones. A su vez, tienen concertados convenios con determinados centros locales donde los alumnos en periodo de formación pueden venir a realizar prácticas con Finetwork y aprender de primera mano con los profesionales técnicos, administrativos y legales de la misma.

Finetwork fomenta la contratación de empleados de localidades cercanas a su centro de trabajo, no externalizando áreas como el soporte, desarrollo, administración, atención al cliente u otras que favorecen el crecimiento de la plantilla con trabajadores locales.

Asociaciones y patrocinios

Finetwork forma parte de la sociedad y a ella destina gran parte de sus esfuerzos, participando y colaborando en todos aquellos proyectos, tanto culturales como benéficos, que potencien el esfuerzo, la creatividad y la superación personal.

Además, la Sociedad participa y contribuye activamente con la comunidad mediante el desarrollo de iniciativas de colaboración con grupos o entidades sin ánimo de lucro, así como mediante aportaciones dinerarias o donaciones a los mismos, entre ellas, se recogen las siguientes:

- › **COCEMFE Alicante:** Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica.
- › **Programa Universo Mujer III:** Acuerdo de donación a la Federación Española de Baloncesto.

Los principales patrocinios que han tenido lugar durante el ejercicio 2022, han sido los siguientes:

› Federación Española de Automovilismo	› Alberto Ferrández Beneite (piloto)
› Alejandro Sanz (cantante)	› David García Almansa (piloto)
› Club Deportivo Eldense	› Fernando Alonso (piloto)
› Club Natación Sabadell	› Marcos Ruda Comino (piloto)
› Equipo Koi	› Pedro Acosta (piloto)
› Federación Española De Baloncesto	› Rallye Cohete Suárez (piloto)
› Fernando Romay	› Real Betis Balompié C.F.
› Firis Efe Sport Business Days	› Real Sociedad De Fútbol
› Joaquín Sánchez (futbolista)	› Roberto Carlos
› Karts Fernando Alonso	› Saúl Craviotto (piragüista)
› Moto Junior GP	› Tour Gestiones
› Opendir	› VEM 2022

El importe total destinado a los patrocinios mencionados anteriormente ha ascendido en el ejercicio anual terminado al 31 de diciembre de 2022 a 11.891 miles de euros. Adicionalmente, y en relación con las aportaciones en entidades sin ánimo de lucro, el importe total ha sido de 779 miles de euros.

Cientes

Finetwork pone todo su esfuerzo en lograr la satisfacción del cliente en el proceso completo de desarrollo del producto, desde el concepto inicial, pasando por el proceso de instalación y soporte técnico bajo los máximos estándares de calidad.

En este contexto, la vocación de la sociedad está dirigida a la búsqueda permanente de la excelencia en la atención al cliente, comprometiéndose y esforzándose por conocer cada día mejor sus necesidades con el fin de ofrecerle soluciones y productos que se adapten a sus demandas y que cumplan con sus expectativas.

En este sentido, la Sociedad realiza de forma periódica encuestas a sus clientes finales, con el objetivo de establecer medidas necesarias siempre con el objetivo de prestar el mejor servicio del mercado. La última encuesta a clientes se ha realizado a finales del ejercicio 2022, habiéndose recibido las conclusiones de la misma a principios del ejercicio 2023. Los resultados de la misma muestran un grado de satisfacción medio de los clientes de 7,76 sobre 10, mientras que existe un grado medio de recomendación de Finetwork de 7,73 sobre 10.

A través de las conclusiones de las encuestas periódicas realizadas la Sociedad identifica los principales puntos de recomendación identificados por el cliente, diseñándose planes de acción específicos que marcan los diferentes objetivos de los siguientes meses.

Para la gestión de las inquietudes de los clientes de la Sociedad, se cuentan con procedimientos para la entrega de tarjetas de móvil y terminales, consistentes las mismas en atender las devoluciones o sustituciones, en base a las diferentes garantías ofrecidas por los fabricantes. Adicionalmente se cuenta con procedimientos de no conformidad para los casos de desistimiento contractual.

Las quejas o reclamaciones son consideradas, en su caso, como no conformidades detectadas por el cliente. Del estudio de estas por parte de los departamentos implicados, y en función de su importancia o reiteración, la sociedad desarrolla acciones de mejora para evitar que vuelvan a ocurrir.

Como muestra del compromiso de la Sociedad con garantizar un servicio de calidad sus clientes, Finetwork ha realizado durante el ejercicio 2022 un total de tres encuestas a sus clientes, recurriéndose para una de ellas a una empresa externa especializada en la realización de este tipo de encuestas.

El número de reclamaciones recibidas durante el ejercicio anual finalizado al 31 de diciembre de 2022 de clientes y admitidas a trámite por Finetwork ha sido de un total de 198, de las cuales más de un 44% se debe a disconformidad con las facturas, un 31% clasificado como motivo “otros”, un 7% a demora en el proceso de baja del servicio, un 6% en averías e interrupciones, 5% de incumplimiento de ofertas y el resto de reclamaciones, un total del 7% se deben entre otros a SMS fraudulentos, cambios de domicilio, contratación no solicitada y devoluciones de router.

En relación a la procedencia de las reclamaciones recibidas durante el presente ejercicio, se destaca una variedad de fuentes.

Un 49% de las reclamaciones provienen de las Oficinas de Información al Consumidor (OMIC) o de Asociaciones de Consumidores, lo que demuestra la importancia de estas entidades en la protección de los derechos de los consumidores.

El 24% de las reclamaciones fueron presentadas ante el SETSI (Secretaría de Estado de Telecomunicaciones e Infraestructuras Digitales), lo cual indica la relevancia de los aspectos regulatorios en el ámbito de las telecomunicaciones, además se trata del único órgano que dicta sentencia, y en relación a las reclamaciones recibidas y gestionadas por la Sociedad, (un total de 47 reclamaciones), la Sociedad ha obtenido 28 resoluciones de las cuales, 10 han sido desestimadas por el Ministerio, 6 han sido estimadas, pero Finetwork ha interpuesto frente a ellas un recurso de reposición todavía sin respuesta, y por último, 8 han sido estimadas por lo que la Sociedad ha gestionado su cumplimiento.

Asimismo, el 19% de las reclamaciones se originaron directamente desde los consumidores, lo que evidencia la necesidad de impulsar la educación y conciencia sobre los derechos y deberes del consumidor.

La Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) representó un 6% de las reclamaciones recibidas, mostrando su papel activo en la defensa de los intereses de los consumidores.

Por último, un 2% de las reclamaciones llegaron vía correo electrónico, destacando la importancia para Finetwork de contar con canales de comunicación efectivos y accesibles para los consumidores.

Subcontratación y proveedores

Finetwork tiene como objetivo fundamental construir una base sólida de proveedores para satisfacer las demandas y expectativas de los clientes. La Sociedad a través de una gestión de compras, eficiente y transparente, busca continuamente identificar y mitigar los riesgos sociales y medioambientales inherentes en toda la cadena de suministro.

La gestión de las relaciones con los proveedores incluye también el valor añadido que los aspectos humanos del negocio pueden aportar a las operaciones, respetando las siguientes buenas prácticas en el citado ámbito: la comunicación bidireccional, abierta y eficaz; el respeto mutuo y voluntad para considerar las necesidades y opiniones de la otra parte; la imparcialidad en las negociaciones; la construcción de confianza, de forma que la Sociedad pueda buscar formas de trabajar innovadoras y solucionar problemas juntos; así como la flexibilidad para satisfacer las necesidades de ambas partes.

La Sociedad evalúa los potenciales nuevos proveedores con los que trabajar, teniendo en cuenta las certificaciones de calidad de los mismo, el prestigio y experiencia en el sector productos certificados y también la calidad del servicio y/o producto

Para ello, Finetwork dispone de una plataforma para la gestión de proveedores denominada “plataforma de coordinación de actividades empresariales” (CAE). Esta herramienta permite la gestión documental de empresas contratistas y personal

externo de una forma ágil y eficiente, ayudando a la comprobación de la documentación relativa a los potenciales proveedores contratados.

La práctica totalidad de las compras realizadas por la Sociedad se han realizado en territorio nacional, representando las mismas aproximadamente un 95% del total de compras durante el ejercicio 2022.

Información fiscal

La estrategia fiscal de la Sociedad tiene como objetivo fundamental asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria y de todas las obligaciones fiscales, todo ello en el marco del respeto de los principios corporativos de integridad, transparencia y consecución de interés social. En este sentido, Finetwork se compromete a mantener una relación de cooperación con las distintas administraciones públicas, comprometiéndose al pago responsable de los impuestos y respetando en todo caso la normativa tributaria donde Finetwork desarrolla su actividad.

Los principios que rigen la estrategia fiscal de la Sociedad y las buenas prácticas que se derivan de los mismos, son los siguientes:

- › Adopción de las medidas necesarias para garantizar la reducción de riesgos fiscales significativos y la prevención de las conductas susceptibles de generarlos, mediante el establecimiento de una política de supervisión, vigilancia y control de la actividad tributaria.
- › Implementación de sistemas eficaces de información y control interno de riesgos fiscales, contemplando medidas para mitigarlos y estableciendo reglas internas de gobierno corporativo en esta materia.
- › Relación con las administraciones tributarias basada en los principios de buena fe, colaboración y transparencia.
- › Información al administrador único de la Sociedad de las políticas fiscales aplicadas y las consecuencias fiscales de las operaciones o asuntos que deban someterse a su aprobación cuando estas constituyan un factor relevante.

La distribución de los resultados e impuestos sobre beneficios, generados íntegramente en España, durante el ejercicio 2022 es la siguiente:

	Miles de euros			
	Resultados antes impuestos	Resultados después impuestos	Impuestos devengados	Impuestos pagados sobre beneficios
Ejercicio 2022	(8.925)	(6.616)	2.309	538

Durante el ejercicio anual terminado al 31 de diciembre de 2022 la Sociedad no ha aplicado deducciones y ha incorporado al resultado del ejercicio subvenciones por valor de 47 miles de euros.

Hechos posteriores

Desde el 31 de diciembre de 2022 hasta la fecha de formulación del presente estado de información no financiera se han producido hechos posteriores que no afectan a la imagen fiel del mismo, pero cuyo conocimiento pudiese resultar útil a un usuario del mismo. Los principales hechos posteriores son los siguientes:

- › Proceso de evolución a OMV (Operador Virtual Móvil). Durante el primer semestre del ejercicio 2023 se espera iniciar los procedimientos para la evolución total a OMV, estimándose su conclusión a principios del ejercicio 2024, implicando una serie de ventajas respecto a la situación actual.

- › Contrato de despliegue de fibra propia firmado el 14 de marzo de 2023 con un cliente de alta importancia en el sector, que aportará un volumen de ventas y margen representativos, imputándose los ingresos y costes respectivos durante los ejercicios 2023 y 2024.
- › Diversificación del negocio. Durante el primer trimestre del ejercicio 2023, se inician los trabajos de captación de clientes y expansión en el área B2B, que proporcionará a la Sociedad un abanico más extenso de servicios y diversificación.
- › Con fecha 10 de mayo de 2023 en la Junta General Extraordinaria de Socios se aprueba la modificación del sistema de Administración de la Sociedad, pasando de un Administrador Único a un Consejo de Administración y el nombramiento de los miembros del nuevo órgano de Administración de la Sociedad.



Anexo

Contenidos del estado de información no financiera

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles de la organización GRI 2-2 Sociedades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura y composición de la gobernanza GRI 2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas GRI 3-1 Proceso para determinar la materialidad GRI 3-2 Lista de puntos materiales	Modelo de negocio Principales servicios Razón de ser Ubicaciones Principales hitos Principales magnitudes Aspectos materiales y Grupos de interés Gobierno corporativo y gestión del riesgo Contribución al desarrollo sostenible
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 2-24 Incorporación de compromisos políticos	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales Principio de precaución
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	La Sociedad no destina recursos monetarios a la prevención de riesgos medioambientales.
		Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	Contribución al desarrollo sostenible

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
				Aspectos medioambientales Principio de precaución
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	La Sociedad no tiene provisiones y garantías significativas para riesgos ambientales
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales Uso sostenible de los recursos
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados GRI 301-3 Productos y materiales de envasado recuperados GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación GRI 306-4 Transporte de residuos peligrosos	Aspectos medioambientales Contribución al desarrollo sostenible Economía circular: Prevención y gestión de residuos
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua GRI 303-3 Extracción de agua GRI 303-5 Consumo de agua GRI 303-4 Vertido de agua	Aspectos medioambientales Contribución al desarrollo sostenible Uso sostenible de los recursos
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Dada la actividad de la Sociedad la misma no utiliza materias primas para desarrollar la misma.
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 302 Energía) GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables) GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético	Contribución al desarrollo sostenible Uso sostenible de los recursos Aspectos medioambientales
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Contribución al desarrollo sostenible Cambio climático Aspectos medioambientales

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Contribución al desarrollo sostenible Cambio Climático
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Contribución al desarrollo sostenible Cambio Climático Aspectos medioambientales
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por las actuaciones u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a área protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados GRI 304-4 Especies que aparecen en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Contribución al desarrollo sostenible Compromiso con el entorno Biodiversidad
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Cuestiones sociales y relativas al personal Empleo
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Cuestiones sociales y relativas al personal Empleo
	Empleo	Número total y distribución de empleados por género, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Cuestiones sociales y relativas al personal Empleo

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Capítulo de referencia
		GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados	Empleo
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por género, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados No incluido en GRI: Número total de empleados por contrato (indefinido/temporal y completo/parcial) por género y región, promedio edad y clasificación profesional.	Empleo Organización del trabajo
	Número de despidos por género, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal No incluido en GRI: Número de despidos por clasificación profesional	Empleo
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por género, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres No incluido en GRI: Remuneración media por género, edad y clasificación profesional y su evolución. Para su cálculo, deberán tomarse en cuenta el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie, por lo que para el cálculo deberá tenerse en cuenta los beneficios a los que hace referencia el GRI 401-2.	Empleo
	Brecha salarial	GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres *OCDE: La brecha salarial de género se define como la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres	Empleo
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por género frente al salario mínimo local (se utiliza este indicador, ya que a medida que se avanza en la carrera profesional, pueden incidir diversos factores en la definición de la retribución de cada persona). GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	Empleo
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los	GRI 2-19 Políticas de retribución	Empleo

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
		sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por género	GRI 201-3 Obligaciones derivadas de planes de beneficios sociales y otros planes de jubilación Información desagregada por género.	
		Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300)	Organización del trabajo
		Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Accesibilidad
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 402-1 Plazo de aviso mínimo sobre cambios operacionales GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300)	Organización del trabajo
		Número de horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Organización del trabajo Seguridad y Salud
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3 Permisos parentales No incluido en GRI: Enfoque de gestión sobre otras medidas de conciliación	Organización del trabajo
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Seguridad y salud
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por género	GRI 403- 9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y salud
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por género	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y salud

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva) GRI 2-16 Comunicación de preocupaciones críticas GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Relaciones sociales
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva Porcentaje desglosado por país	Relaciones sociales
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva	Relaciones sociales
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	Formación
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado Horas totales de formación	Formación
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Accesibilidad
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades) GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Igualdad
		Planes de igualdad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Igualdad
		Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 401 Empleo)	Igualdad
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de género	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Igualdad
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Igualdad

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Igualdad
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas y riesgos	Políticas que aplica la sociedad y principales riesgos, que incluyan entre otros aspectos los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Derechos Humanos
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 412 evaluación de derechos humanos) GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Derechos Humanos
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	Derechos Humanos
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Derechos Humanos
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-28 Asociaciones de miembros GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	Derechos Humanos
Información relativa a la lucha contra la	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación,	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Lucha contra la corrupción y el soborno

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
corrupción y el soborno		prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.		
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	Lucha contra la corrupción y el soborno
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción) GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Lucha contra la corrupción y el soborno
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción) GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	Lucha contra la corrupción y el soborno
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Lucha contra la corrupción y el soborno
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Colaboración con la sociedad
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Colaboración con la sociedad

Contenidos del Estado de Información No Financiera			
Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Capítulo de referencia
	sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	
	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Colaboración con la sociedad
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	Colaboración con la sociedad
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad) GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	Colaboración con la sociedad
	Acciones de asociación y patrocinio	GRI 2-28 Asociaciones de miembros	Colaboración con la sociedad Asociaciones y patrocinios

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414) GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdos con criterios ambientales GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Subcontratación y proveedores
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414) GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Subcontratación y proveedores
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdos con criterios ambientales	Subcontratación y proveedores
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios GRI 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Clientes
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.	Clientes
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-1 Enfoque fiscal GRI 207-4 Presentación de informes país por país GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Información fiscal
		Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-1 Enfoque fiscal	Información fiscal

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
			GRI 207-4 Presentación de informes país por país	
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Información fiscal