

1 SOBRE ESTE INFORME

Flex Equipos de Descanso S.A. y sus sociedades dependientes (en adelante, Grupo Flex) formulan el siguiente estado de información no financiera, que se ha elaborado siguiendo los requisitos establecidos en 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, publicado en el BOE el 29 de Diciembre de 2018. Para su elaboración se han seguido las directrices que establece el Global Reporting Initiative en sus Estándares GRI seleccionados y que aparecen en la Tabla "ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018".

Grupo Flex es una organización dedicada a la fabricación y distribución de equipos de descanso con presencia a nivel internacional con una cartera de 511 proveedores de materias primas y mercaderías activos en el ejercicio 2020. Se trata en su mayoría de productores de materias primas e intermedias y, en menor medida, distribuidores y licenciatarios.

Grupo Flex tiene operaciones a cierre de 2020 en España, Portugal, Reino Unido, Chile, Brasil, Canadá y Estados Unidos con un total de 1.775 empleados a cierre del año 2020. En todos los países mencionados tiene centros de producción de equipos de descanso y comercializa sus productos en esos mismos países, salvo en Canadá donde sólo se comercializan los productos. La central corporativa del grupo está basada en Getafe (España), y los equipos de Corporate se encuentran en la sociedad Flex.

A través de alguna de sus filiales comercializa también en otros países exportando sus productos. En algunos países también cuenta con cadenas de retail (tiendas propias) para comercializar sus productos.

La siguiente tabla muestra la relación entre sociedades pertenecientes al Grupo FLEX y el país donde se encuentran:

Sociedad	País
ES KLUFT & COMPANY	EEUU
FLEX EQUIPOS DE DESCANSO CHILE	Chile
FLEX DO BRASIL	Brasil
FLEX ED	España
PRODUCTOS KOL	
NOCTALIA	
PROMOFLEX	
MOLAFLEX COLCHOES	Portugal
VI-SPRING	UK
AND SO TO BED	
MARSHALL VENTILATED MATTRESS	Canadá

Los principios básicos de gestión en el Grupo gravitan en torno a su equipo humano, siendo las personas que forman parte del mismo el principal activo y del que emana el mayor valor añadido para la consecución de los objetivos estratégicos. Por ello, los pilares fundamentales en los que se sustenta la gestión de personas son el Código de Conducta - Código Ético, la Igualdad de Oportunidades para todos los empleados, y la Seguridad en el Trabajo. De ellas emanan las distintas políticas y procedimientos vigentes en las distintas filiales.

El Grupo lleva inmerso desde hace años en un proceso de globalización que implica, entre otras iniciativas, el lanzamiento e implementación de políticas corporativas que cubran las principales áreas de su gestión en materia de Personas.

Política y gestión de riesgos

Las actividades del Grupo están expuestas a diversos riesgos financieros: riesgo de mercado (incluyendo riesgo de tipo de cambio, riesgo de interés en el valor razonable y riesgo de precios), riesgo de crédito, riesgo de liquidez y riesgo del tipo de interés en los flujos de efectivo. El programa de gestión del riesgo global del Grupo se centra en la incertidumbre de los mercados financieros y trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre la rentabilidad financiera del Grupo.

La gestión del riesgo está controlada por el Departamento Central de Tesorería del Grupo con arreglo a políticas aprobadas por el Consejo de Administración. Este Departamento identifica, evalúa y cubre los riesgos financieros en estrecha colaboración con las unidades operativas del Grupo. El Consejo proporciona políticas para la gestión del riesgo global, así como para materias concretas tales como riesgo de tipo de cambio, riesgo de tipo de interés, riesgo de liquidez, empleo de derivados y no derivados e inversión del excedente de liquidez.

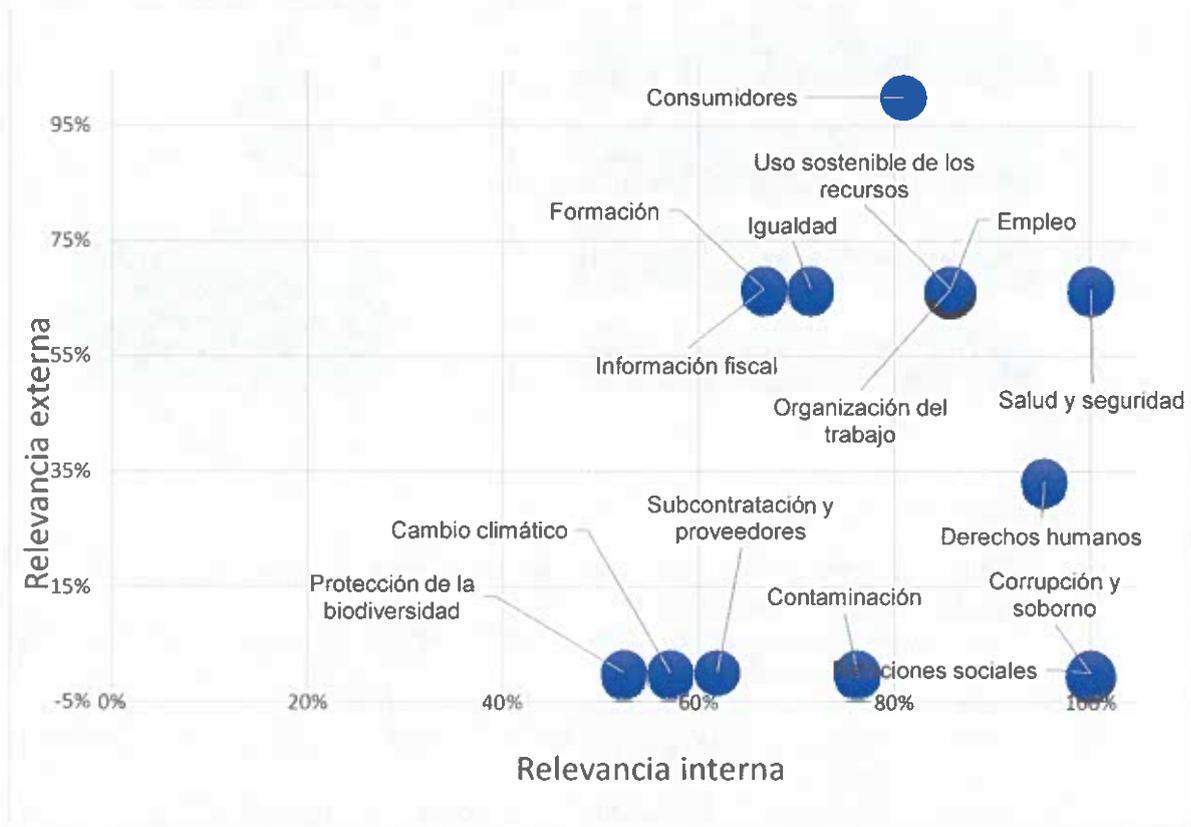
- **Riesgo de mercado:** Los principales riesgos de este tipo a los que se enfrenta el Grupo son
 - **Riesgo de tipo de interés:** La exposición del Grupo a este riesgo, derivado principalmente de las deudas con entidades de crédito a tipo variable, se cubre, parcialmente, con instrumentos de cobertura de tipo de interés contratados con las propias entidades financieras acreedoras.
 - **Riesgo de tipo de cambio:** En la actualidad el Grupo no se ve afectado por un riesgo de tipo de cambio digno de mención en lo que se refiere a las transacciones en moneda extranjera.
 - **Riesgo de mercado:** La implantación internacional del Grupo reduce la posibilidad de que la disminución de la demanda en un mercado se produzca simultáneamente en algún otro de los mercados donde actúa.
- **Riesgo de crédito:** Este riesgo deriva, fundamentalmente, de la posibilidad de incumplimiento de sus obligaciones por parte de los clientes del Grupo y varía según el mercado geográfico y la propia actividad.

Aquellas sociedades dependientes dedicadas a la distribución minorista de nuestros productos apenas tienen riesgo de crédito. Para el resto, el riesgo se controla mediante una política de concesión de crédito interna previa al inicio de relaciones comerciales y la revisión periódica de los límites autorizados.

- **Riesgo de liquidez:** El Grupo mantiene una política de gestión de su liquidez a través de instrumentos financieros a corto, medio y largo plazo, de forma que puede atender sin dificultad las necesidades de liquidez previstas.

Para elaborar este informe y poder seleccionar los contenidos que deben ser objeto de desarrollo, se ha realizado en 2019 un análisis de materialidad en base a los temas de sostenibilidad para los sectores expuestos en “The Global Reporting Initiative (GRI)-Sustainability Topics for Sectors”. En esta fase previa, se ha realizado una priorización interna de los temas en base a discusión a nivel de equipo Directivo del Grupo, sobre los temas sugeridos en el informe citado anteriormente. Por otro lado, se han tenido en cuenta la priorización externa en base a los indicadores de GRI SASB. Sobre la base de este análisis, no se incluyen en este documento datos relativos a las actividades desarrolladas en Cuba. En 2020 no se han producido cambios en este análisis.

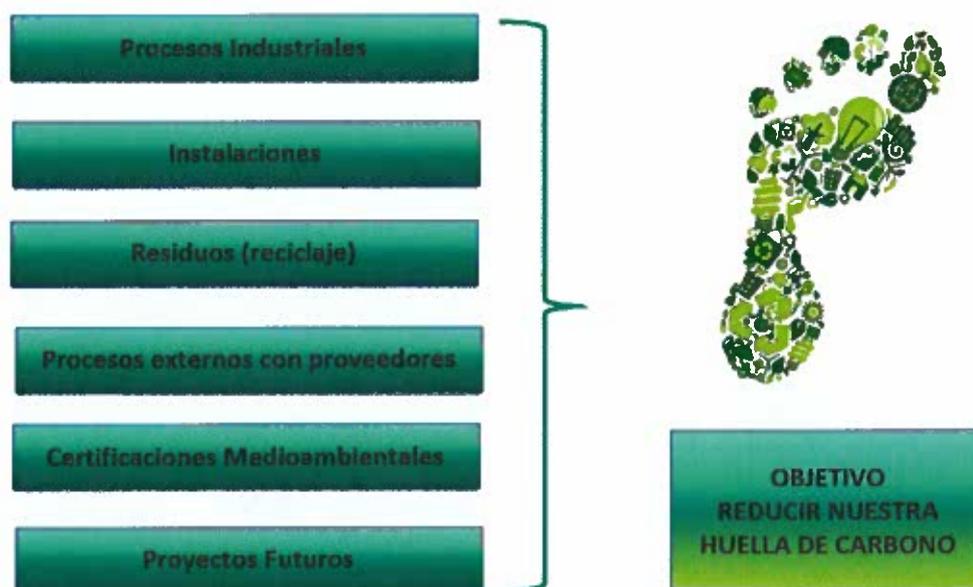
El análisis de materialidad para identificar los aspectos relevantes de FLEX Equipos de Descanso S.A es:



2 ENFOQUE DE GESTIÓN AMBIENTAL

El Grupo mantiene un compromiso constante con el medio ambiente, respetando nuestro entorno y minimizando el impacto tanto en el proceso productivo como en la gestión comercial, para el año 2021 empezaremos un proyecto muy importante enfocado en la Mejora de la Sostenibilidad Ambiental y la reducción de la huella de carbono.

Los pilares en los que se sustenta el proyecto son:



Procesos Industriales

- Separación en los procesos Industriales de los diferentes materiales para su tratamiento (cartón, plásticos, chatarra, etc.).
- Reciclaje de Residuos Textiles tanto en nuestra fábrica de colchones como en nuestra fábrica de complementos.
- Reducción de metros de film en el embalaje de colchones.
- Se realiza revisión fugas de aire comprimido en los procesos productivos a través de un plan de Mantenimiento Preventivo.
- Se realiza medición de Humos en nuestros procesos productivos.

Instalaciones

- Seguimiento y control de los consumos de energía y otros recursos naturales: agua, electricidad, gas natural.
- Controles regulares sobre las emisiones de ruido al exterior de las instalaciones.
- La empresa comercializadora certifica que un % del consumo proviene de fuentes de energía renovable.
- Realización de Auditoría energética en algunos de nuestros centros productivos.
- Detectores de presencia o temporizadores en las instalaciones de paso, como pasillos y aseos.

- Mantener adecuadamente los sistemas de calefacción, los sistemas de ventilación forzada y de ventilación natural, junto con las ventanas, el aislamiento, y las puertas.
- Cambio de alumbrado progresivo a Led para un ahorro energético.
- Control de aguas residuales y medición del suelo.

Residuos (reciclaje)

- Papeleras en las oficinas para reciclar papel, tóner, pilas, tapones de plástico.
- Retirada de productos usados de casa del cliente y gestión con vertederos autorizados
- Retirada y gestión de residuos peligrosos.
- Separación en los procesos Industriales de los diferentes materiales para su tratamiento (cartón, plásticos, chatarra, etc.).

Procesos externos con proveedores

Logística: contamos con proveedores de nuestra red de distribución que han incorporado en su red de suministro flotas de vehículos GLP-GASOIL dual y un programa de cálculo de rutas para ahorro de combustible



Certificaciones Medioambientales

14001: centro productivo Portugal

FSC: certificación de Bases de Madera W12.4

Proyectos futuros

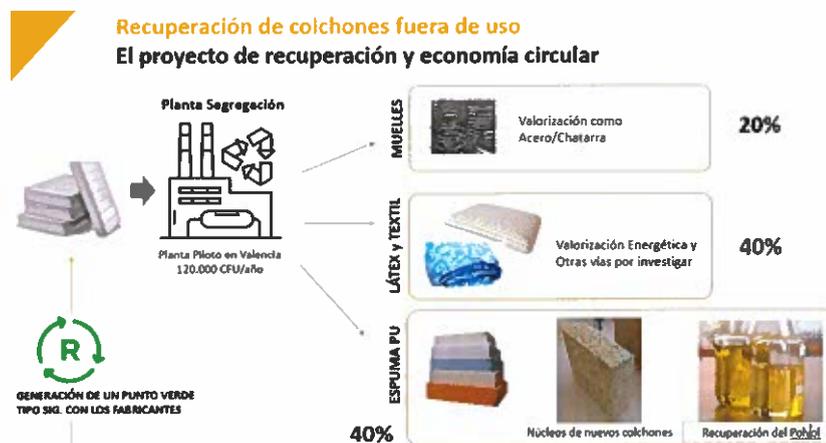
- Favorecer la movilidad de los empleados a su centro de trabajo: taxis colectivos, parking de bicicletas, etc.
- Involucración en proyecto sociales que tengan tanto un objetivo social como medioambiental. Actualmente estamos con: Tu ropa en marcha. Racionalizar el impacto ambiental que genera los residuos y la fabricación de nuevas prendas. (Koi)
- Definir unos criterios de compra responsable, que consideren aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno.
- Fomentar la comunicación con los proveedores y su conocimiento de las prácticas responsables.
- Utilización de papel reciclado en campañas publicitarias.

Las fuentes de riesgo identificadas

1. Peligros relacionados con materias primas, subproductos del proceso y productos finales. Flex recibe de cada proveedor un certificado para conocer la naturaleza y características de toxicidad de las sustancias (inflamable, explosivo, corrosivo, daña la capa de ozono, afecta a las especies acuáticas, etc.), las cantidades utilizadas, su almacenamiento y envasado. Según PRL disponemos de un listado con productos con algún tipo de toxicidad como pueden ser disolventes o grasas y con la ficha técnica de cada producto. Estos productos son utilizados en el departamento de Mantenimiento.
2. Peligros relacionados con el almacenamiento. Hay un protocolo de almacenamiento de residuos peligrosos y los efectos que pueden producirse en caso de accidente, fuga o desperfectos. Disponemos de punto limpio en los centros productivos para almacenar los productos tóxicos.
3. Peligros relacionados con los procesos de producción o con la prestación de servicios. En los procesos de producción no existen peligros para el medio ambiente. Solo se ha detectado un proceso donde pueden existir riesgos medio ambientales y es en la carga de baterías de los almacenes de producto terminado por que exista riesgo de derrame. Existe un protocolo de actuación y las fábricas cuentan con recogida de vertidos.
4. Peligros relacionados con los residuos, vertidos y emisiones. Cada fábrica tiene un contrato con una empresa de residuos y vendidos autorizada.
5. Peligros de otras instalaciones o infraestructuras. No computa.

Oportunidades

1. Reducción de consumo energético en las plantas de producción.
Se está realizando un cambio progresivo en todas nuestras plantas de bombillas y fluorescentes de alto consumo a tecnología LED.
Las plantas de nueva construcción así como la nueva fábrica de San Joao de Madeira en Portugal se han construido basadas en el control de la eficiencia energética.
2. Economía circular: valorización.
Tenemos en los centros de producción la gestión de residuos realizada por empresas del sector donde se hace la separación de los residuos generados, cartón, madera, plásticos y chatarra. Se retira de casa del cliente los colchones usados y se realiza la separación en fábrica. También se retira todo el embalaje de entregas a clientes final para hacer la gestión en planta. Se está trabajando con empresas especializadas en valorización energética en un proyecto de reciclaje de colchones.



3. Proyectos de lucha contra el cambio climático, como la obtención del sello FSC para nuestras maderas utilizadas en la fabricación de bases.



4. Se ha desarrollado una línea de colchones sostenible que además ha sido producto del año.

EDICIÓN SOSTENIBLE
SEAQUAL
POCKET

Do good . Sleep well .

CUIDA DEL PLANETA Y DE TI.
SEAQUAL convierte plásticos recuperados del océano en fibras sostenibles de la más alta calidad para garantizar el mejor descanso.

*Encuesta a 10.013 individuos del panel de Nifiquest (en rotaciones de 3.335 personas) • Test de producto a 100 personas de • 1 año en el estudio 21/20 • www.granipremioainnovacion.com

Información Ambiental Adicional

La responsabilidad de aplicación de políticas y enfoques de carácter ambiental parten desde la propia Dirección General de Flex Equipos de Descanso, contando para este cometido con la necesaria ayuda y colaboración los departamentos Financiero, Técnico y de Producción. Entendemos por gestión ambiental sostenible aquella que trata de consumir el menor volumen posible de recursos naturales, en su caso la reutilización de materiales siempre que técnicamente esté permitido, la minimización de impactos negativos a flora, fauna y atmósfera, la adopción de medidas correctoras en caso de impactos negativos al medio ambiente y en todo caso el uso de principio de precaución ante la incertidumbre de impacto negativo hacia el medio ambiente.

Recursos.

Para la gestión del medio ambiente disponemos de una persona en cada centro productivo a tiempo parcial, se encarga de mantener y cubrir la legislación medioambiental de cada estado.

Posibles provisiones y garantías.

Flex Equipos de Descanso dispone de Seguro de Responsabilidad Civil.

En este informe no computan las tiendas ASTB y Noctalia, por no ser centros productivos y funcionan como puntos de ventas, ni la sociedad Promoflex por estar formada solo por personal de venta en centros comerciales que no son de propiedad de la compañía sino externos.

301-1 Materiales utilizados

Para la fabricación de equipos de descanso los principales materiales utilizamos son:

- Tejidos
- Espumas
- Fibras
- Viscoelástica
- Pegamento
- Acero
- Maderas (bases)
- Metal

Estos materiales los podemos englobar en familias de productos.

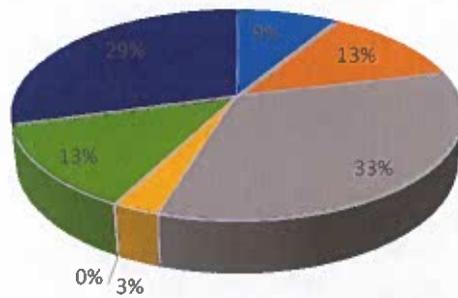
Adjuntamos los consumos por Centro Productivo. Todos estos datos se han obtenido de la lista de materiales en SAP de los diferentes productos que se fabrican en cada centro. Como no todos nuestros centros fabriles se fabrican los mismos productos hay algunos materiales que No Aplica.

Consumo Anual 2020 de Materia Prima

	Fibras (kg)	Fibras (m)	Tejidos (m)	Tejidos(kg)	Madera (m3)	Madera (kg)	Acero (kg)
Kol	1.835.000	NA	2.142.000	411.264	NA	NA	NA
Salamanca	26.367	175.780	729.355	145.871	2.697	1.915.071	1.873.833
Getafe	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
VI Spring	650.000	NA	394.236	NA	1.096	NA	775.760
Molaflex	831.081	4.175.867	4.024.489	NA	NA	568.705	2.527.202
Brasil	35.186	40.340	481.185	214.359	NA	587.010	1.809.233
Chile	53.747	208.320	888.706	369.955	6.428	1.783.275	1.760.639
Kluft Rancho Cuca	NA	183.865	398.580	NA	NA	192.936	1.000.656
Kluft Pensilvania	NA	167.938	4.188.985	NA	NA	119.208	1.858.272

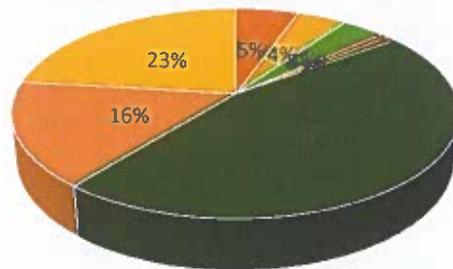
	Filtro (kg)	Filtro (m)	Pegamento (kg)	Latex (kg)	Viscoelástica(kg)	Espumas (m)	Espumas (Kg)	Espumas (un.)
Kol	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Salamanca	210	NA	1.070	38	NA	53	1.593	3.201
Getafe	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
VI Spring	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Molaflex	NA	710.900	346.701	25.175	NA	5.340.148	NA	212.286
Brasil	364.642	NA	119.028	76.792	76.199	NA	1.789.941	NA
Chile	536.405	NA	79.419	NA	42.066	1.576.057	860.807	1.023.440
	NA	NA	29.602	NA	6.992	444.812	NA	1.234.785
Kluft Pensilvania	NA	NA	29.580	NA	12.876	198.698	NA	1.352.624

Consumo Materiales anual



■ Fibras (kg)
 ■ Fibras (m)
 ■ tejidos (m)
 ■ Tejidos (kg)

■ madera (m3)
 ■ Madera (kg)
 ■ Acero (kg)



■ filtro (kg)
 ■ filtro (m)
 ■ Pegamento (kg)

■ latex (kg)
 ■ Viscolastica (kg)
 ■ Espumas (m)

■ Espumas (Kg)
 ■ Espumas (un.)

301-2 Materiales reciclados usados

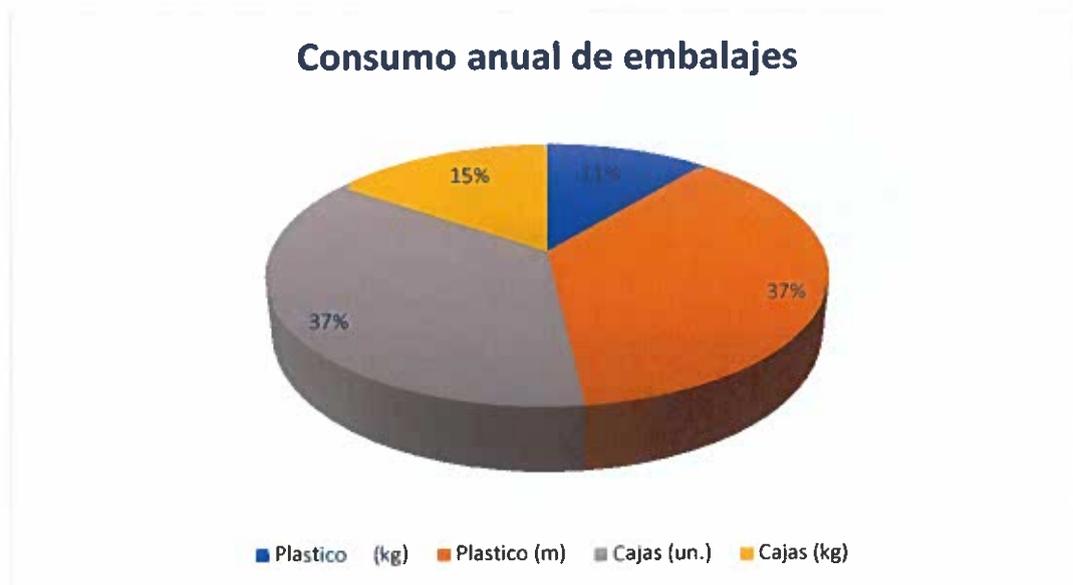
Dentro de nuestro proceso de semielaborados en el centro de 'Molaflex las tapas de los colchones cuyos componentes son (fibra, telas, polièsteres y viscoelàsticas) se reutilizan reciclando el material y usàndolo nuevamente para fabricar una manta de material que se vuelve a utilizar para fabricar tapas.

Cantidad de Material Reciclado: 161.014 Kg frente a los 103.500 Kg del año anterior. La compañía apuesta cada vez más por el uso de materiales reciclados.

Este dato se obtiene de la lista de materiales de los productos que llevan "manta de Masias reciclado" como un porcentaje de fibra virgen.

301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado

Para los embalajes usamos dos tipos de materiales, plàsticos y cartón.



Flex Equipos de Descanso España está vinculado al Plan de Adhesión de Ecoembes.

Se declaran los productos fabricados en Kol, los productos fabricados en Molaflex y comercializados en España y los productos fabricados en Salamanca

Kol

Papel Cartón : 211,675 kg

Plàsticos HDPE : 401,196 Kg

Plàsticos Otros: 28.689 Kg

Getafe y Salamanca

Papel Cartón : 144784 Kg

Plásticos Otros: 83566 Kg

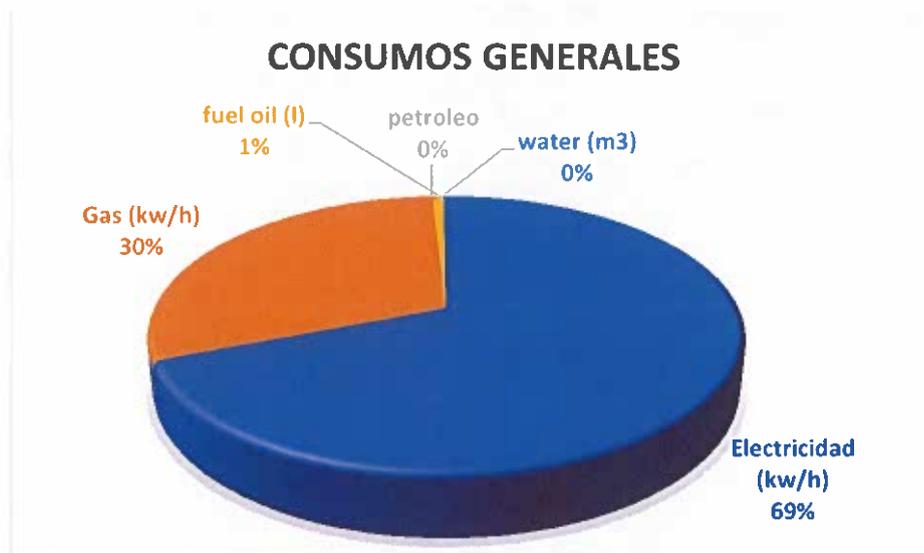
GRI 302 ENERGÍA

302-1 Consumo de energía dentro de la organización

Flex no hace uso de energías renovables, pero si tiene por contrato con las empresas suministradoras de energía la obligación de estas a suministrar un % importante de energía de procedencia renovable. De acuerdo con el Sistema de Garantía de Origen e información al consumidor, implantado por la Comisión Nacional de la Energía, la empresa suministradora debe informar la categoría que indica el impacto ambiental de la energía que suministra.

Adjuntamos los consumos por centro

	Electricidad (kw/h)	Gas (kw/h)	fuel oil (l)	water (m3)
Kol	949.723	NA	16441	1364
Salamanca	658.812	2966866	NA	1405
Getafe	749506	387574	NA	2224
VI Spring	529483	629588	NA	1884
Molaflex	1704473	NA	99393	3363
Brasil	1236736	1640	1200	3131
Chile	583500	2520	NA	67.987
Kluft Rancho Cuca	462982	NA	NA	NA
Kluft Pensilvania	352800	946946	NA	NA



302-2 Consumo de energía fuera de la organización

No aplica

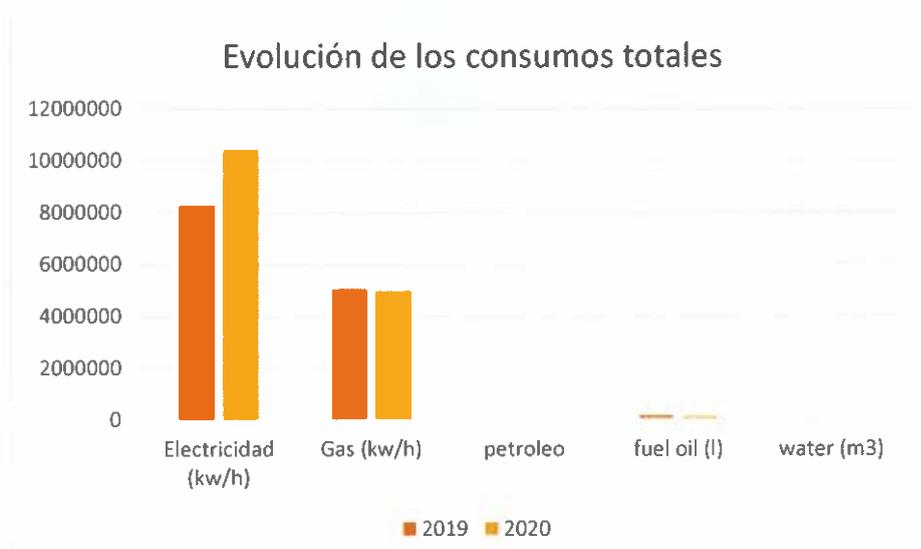
302-3 Intensidad de la energía

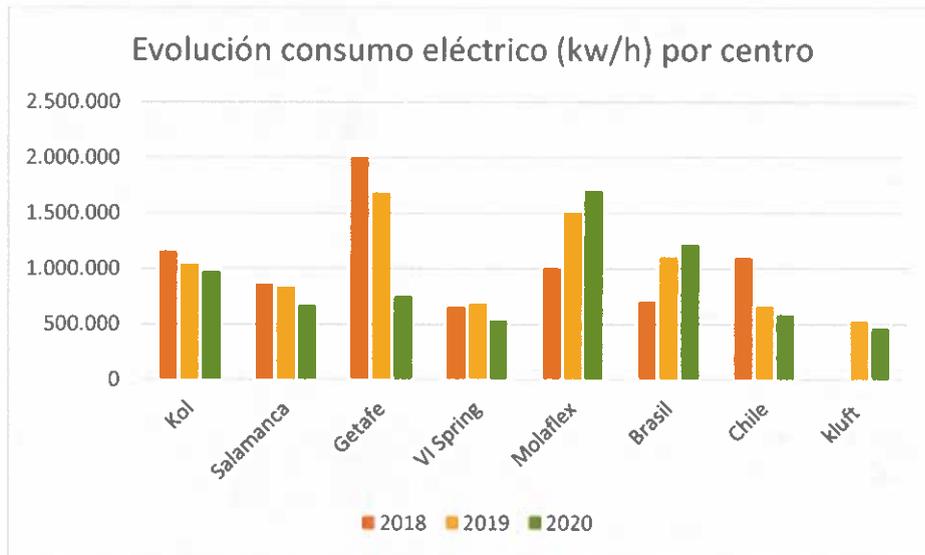
No aplica

302-4 Reducción del Consumo de energía

Cada centro realiza medidas específicas para la reducción del consumo y ahorro energético.

En la comparativa de los centros de años anteriores podemos observar que en la mayoría de los centros hay una reducción del consumo solo hay dos centros que aumentan su consumo eléctrico por ampliación de sus instalaciones en el caso de Molaflex y por incremento productivo en el caso de Brasil.





302-5 Reducción de las Necesidades Energéticas de Productos y Servicios

El consumo energético va vinculado a la producción, si aumenta la demanda, aumenta el consumo.

GRI 303 AGUA

En los procesos productivos de la compañía no se utiliza el agua como recurso, por lo que el consumo de agua en todas nuestras plantas es consumo doméstico exclusivamente.

GRI 304 BIODIVERSIDAD

No computa

GRI 305 EMISIONES

305-1 Emisiones directas de CO2

Flex no genera emisiones de óxidos de nitrógeno ni azufre, debido a que nuestro proceso productivo no es contaminante y solo generamos CO2 debido al consumo energético.

Electricidad (KWH)	Gas (KWH)	Gasoil
7.228.015	3.988.188,00	117.034,00
FE KgCO2/KwH	kg CO2e/kw	kg CO2e/litro
		2,75776
0,288 - España	0,20374	
0,245 - UK		
0,359 - Portugal		
0,117 - Brasil		
0,435 - Chile		
0,421 - EEUU		
kg de CO2 eq	kg de CO2 eq	kg de CO2 eq
2.098.251	1.005.484,20	322.751,68

Emisiones KgCO2e	
Alcance 1	1.328.235,89
Alcance 2	2.098.250,74

GRI 306 EFLUENTES Y RESIDUOS

306-1 Descarga de agua por calidad y destino

El vertido de agua en Flex Equipo de Descanso procede exclusivamente de oficina, o baño sanitario se realiza directamente a red de saneamiento municipal con destino a depuradora. No existen otros vertidos.

306-2 Residuos por tipo y método de eliminación

Diferenciamos en dos familias de residuos, residuos generados por el propio proceso productivo y que gestionamos en forma de valorización separándolos en las plantas para poder retirar por un gestor autorizado como pueden ser textiles, embalajes, chatarra, madera o colchones, y residuos contaminantes que básicamente son aceites y lubricantes que utilizamos para el engrase de las máquinas, residuos electrónicos en su mayor parte provenientes de material informático y fluorescentes.

- Residuos procedentes del proceso productivo

	Palets	Plástico (kg)	Carton(kg)	Colchones (kg)	Chatarra (kg)	Mixto (kg)	Espuma (kg)	Madera (kg)
Kol	NA	27.090	211	NA	NA	44.540	NA	NA
Salamanca	499	58.175	NA	25.660	79.200	185.220	NA	NA
Getafe	200	2.506	14.980	264.360	7.100	40.910	NA	34.000

VI Spring	NA	NA	NA	NA	224	810	NA	NA
Molaflex	102.000	19.310	186.400	103.810	924.200	56.680	NA	NA
Brasil	840	65.930	15.960	OBS(1)	75.030	46.890	14.240	NA
Chile	NA	52.427	53.861	NA	22.131	157.890	NA	NA
kluft	NA	NA	NA	NA	NA	236.575	NA	NA

OBS (1) En Brasil los colchones se dividen entre chatarra y espuma y residuo textil porque se reciclan no como colchón.

OBS (2) En EEUU se llevan todos los residuos a una planta energética y allí se realiza la separación

- Residuos contaminantes

	Aceites del petroleo (kg)	Lubricantes	Fluorescentes	Aerosoles (kg)	Aguas contaminadas	Toner	Equipos Electricos	Envases vacios contaminados	Otros
Koï	NA	15	NA	15	NA	2	NA	NA	120
Salamanca	NA	NA	110	NA	21	NA	NA	NA	NA
Getafe	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
VI Spring	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Molaflex	300	280	20	1.400	NA	70	550	NA	NA
Brasil	6	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Chile	NA	NA	3	10	NA	44	27	236	NA
kluft	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA

GRI 307 CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

307-1 Incumplimiento de leyes y reglamentos ambientales

Se ha cumplido con legislación ambiental en todas las actividades en 2020, no se han registrado reclamaciones en el ámbito administrativo, tampoco en el particular hacia este tema.

Metas de reducción de gases de efecto invernadero

FLEX no ha establecido metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Las metas establecidas de reducción de efecto invernadero para 2021 serán de un 5% respecto al año anterior.

Se definirán objetivos medio ambientales de generación de residuos en la revisión por la dirección prevista para abril por la auditoria de la ISO 14001.

3 Nuestro equipo

3.1 Plantilla

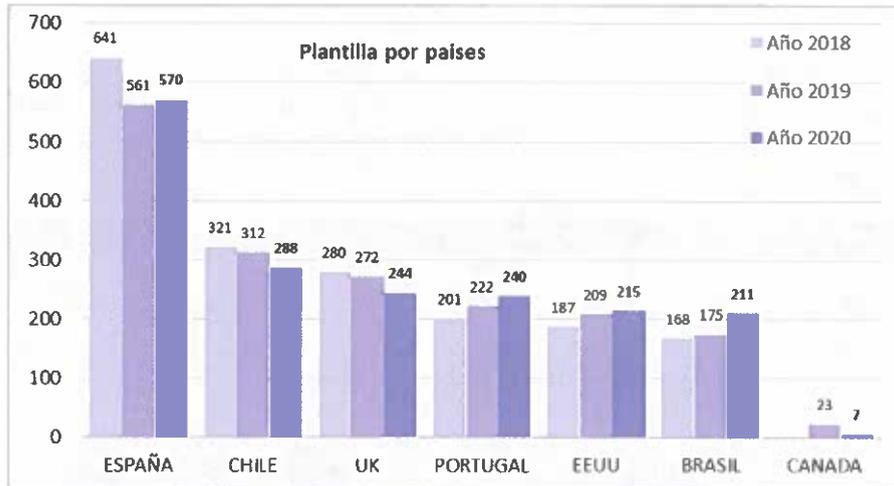
Se presentan en el siguiente cuadro datos de plantilla (número de trabajadores) directa, incluyendo datos de empleo directo por las empresas del grupo a fecha 31 de diciembre de 2020.

Se incluyen empleados con relación laboral indefinida y temporal. No se tienen en cuenta los jubilados parciales. Igualmente se incluyen colaboradores en plantilla a jornada completa y a tiempo parcial. Todos ellos, a los efectos de este informe, computan por uno.

En el siguiente cuadro se muestra el número de empleados directos por Sociedad y país.

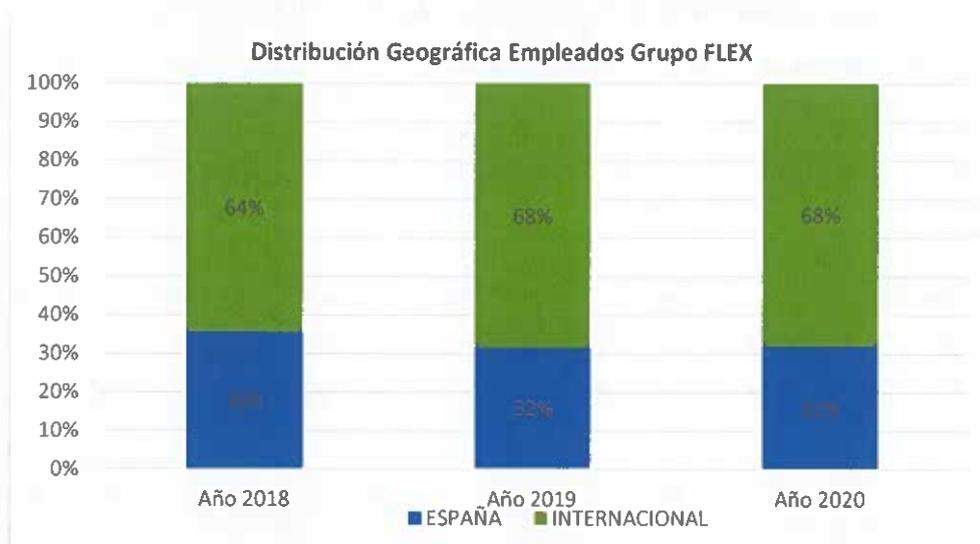
		ESPAÑA	CHILE	UK	PORTUGAL	EEUU	BRASIL	CANADA	TOTAL
ASTB	Año 2018			60					
	Año 2019			58					
	Año 2020			43					
ES KLUFT US	Año 2018					187			
	Año 2019					209			
	Año 2020					215			
FLEX DE CHILE	Año 2018		321						
	Año 2019		312						
	Año 2020		288						
FLEX DO BRAZIL	Año 2018						168		
	Año 2019						175		
	Año 2020						211		
FLEX ESPAÑA	Año 2018	324							
	Año 2019	256							
	Año 2020	253							
KOL	Año 2018	139							
	Año 2019	134							
	Año 2020	139							
MARSHALL MATTRESS	Año 2018							-	
	Año 2019							23	
	Año 2020							7	
MOLAFLEX	Año 2018				194				
	Año 2019				215				
	Año 2020				234				
NOCTALIA	Año 2018	66			7				
	Año 2019	67			7				
	Año 2020	66			6				
PROMOFLEX	Año 2018	112							
	Año 2019	104							
	Año 2020	112							
VISPRING	Año 2018			220					
	Año 2019			214					
	Año 2020			201					
TOTAL	Año 2018	641	321	280	201	187	168		1.798
	Año 2019	561	312	272	222	209	175	23	1.774
	Año 2020	570	288	244	240	215	211	7	1.775

- Grupo FLEX cuenta a fecha 31 de diciembre de 2020 con 1.774 empleados repartidos en 7 países y 12 sociedades diferentes.
- La central corporativa del grupo está basada en Getafe (España), y los equipos de Corporate aparecen bajo la sociedad Flex España.



El Grupo mantiene su estrategia de crecimiento internacional, teniendo a fecha de cierre 2020 dos terceras partes de sus empleados fuera de España.

	ESPAÑA	INTERNACIONAL
Año 2018	641	1.157
Año 2019	561	1.213
Año 2020	570	1.205



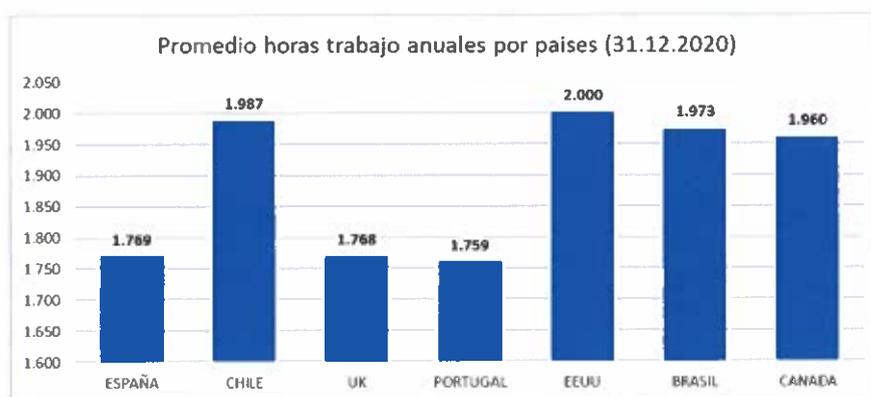
3.2 Horas de trabajo

Se presenta a continuación el número de horas de trabajo anuales contratadas de media para empleado a jornada completa en las sociedades del Grupo de cada país.

La media ponderada de horas de trabajo/año para todos los empleados del grupo es de 1.860 horas, y la desviación típica entre distintas filiales, de 115,44 horas anuales. No están incluidas en este análisis las horas extraordinarias que se realizan en las distintas filiales del Grupo para hacer frente a picos de producción.

En la mayor parte de los centros de producción está implantado un sistema de flexibilidad en la programación de horas de trabajo -banco de horas-, pactado con la Representación de los Trabajadores, lo que potencia la eficiencia en las operaciones de producción y comercialización de nuestros productos.

	ESPAÑA	CHILE	UK	PORTUGAL	EEUU	BRASIL	CANADA	Desviación típica
Año 2019	1.768	1.987	1.770	1.759	2.000	1.973	1.960	115,27
Año 2020	1.769	1.987	1.768	1.759	2.000	1.973	1.960	115,44



Cuadro. Horas de trabajo en jornada completa al año por país.

El incremento de horas vs AA en España ha sido por la parte proporcional y peso de cada convenio colectivo, aunque todos ellos han mantenido las horas de los años anteriores. En el caso de Reino Unido se ha reducido por el mismo motivo, el peso de cada una de las dos sociedades inglesas con diferentes horas anuales. Resto de países se mantienen.

3.3 Género

A los efectos de este informe, se han definido tres niveles profesionales (Empleados, Coordinadores/Supervisores y Managers/Directores).

Se presenta a continuación la distribución por género para el total de la plantilla y por nivel profesional.

	MUJERES			HOMBRES		
	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Directores & Managers	26	21	27	73	71	65
Coordinadores / Supervisores	55	54	44	153	150	104
Empleados	584	561	581	907	917	954
TOTAL	665	636	652	1.133	1.138	1123

Cuadro. Distribución por género y nivel profesional

El Grupo cuenta, en sus distintas filiales, tal y como se explica en otra sección de este informe, con Políticas implantadas en materia de Igualdad de Oportunidades y medidas contra la discriminación.

La distribución por género viene marcada por la naturaleza del trabajo a realizar. En los entornos de Producción/fabricación, el empleo es mayoritariamente masculino, a excepción de la fábrica de KOL donde más de 3/5 partes de los empleados son mujeres. Si bien la mayoría de solicitudes de trabajo y candidaturas recibidas para posiciones abiertas en este entorno son de varones, se observa una incorporación creciente de mujeres en las distintas secciones de producción de nuestras filiales.

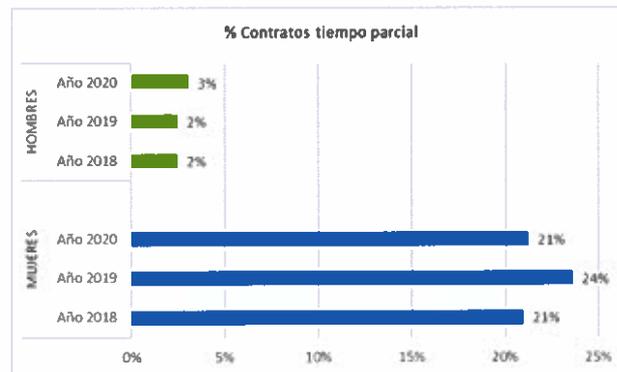
En 2020 se han incorporado 2 mujeres al equipo Directivo de la Compañía en los niveles de Directores. Así mismo, se fomenta la promoción interna y la incorporación de mujeres en posiciones de Managers, habiendo incrementado en 4 posiciones en detrimento del mismo número de hombres (reducción de 6 hombres en las categorías de Directores y Managers).

En cuanto a las categorías de Coordinadores/Supervisores se refiere, se han visto reducidas un 19% en mujeres y un 31% en hombres. Y en la categoría de Empleados crecen tanto en mujeres como en hombres, en porcentajes similares (>3% y 4% respectivamente).

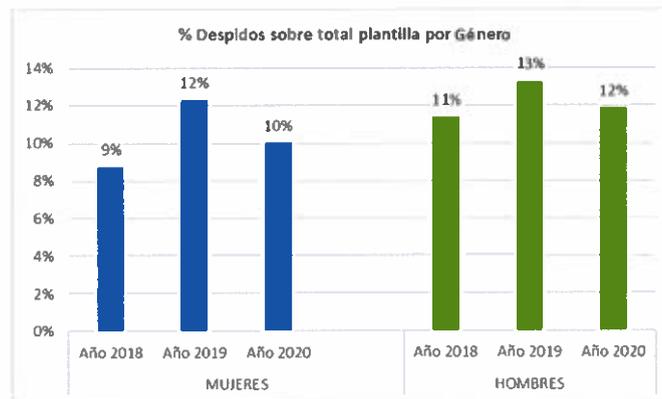
En global, el porcentaje de mujeres en 2020 ha crecido 2,3% vs al porcentaje de hombres que se ha reducido en un -1,3% en comparativa del año pasado vs año 2019. En todas las demás áreas y departamentos, la distribución por género es más equitativa, siendo mayor la presencia de mujeres en las posiciones de atención al cliente y comerciales de retail.

	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Nº Total de contratos de trabajo	664	636	652	1.134	1.138	1.123
% Contratos indefinidos	95,5%	94,0%	92,6%	93,7%	92,8%	89,3%
% Contratos temporales	4,5%	6,0%	7,4%	6,3%	7,2%	10,7%
% Contratos tiempo parcial	21%	24%	21%	2%	2%	3%
Nº de Despidos	58	78	65	129	151	133
	9%	12%	10%	11%	13%	12%

En Flex primamos la calidad en el empleo. Por ello es muy notable la proporción de contratos indefinidos respecto a los temporales y en su mayoría la contratación es a tiempo completo.



Cuadro. Distribución por género y tipo de contrato (Indefinido vs temporal; tiempo parcial)



Cuadro. Distribución por género y despidos

Categoría - Nivel	Mujeres		Hombres	
	Eventual	Indefinido	Eventual	Indefinido
Directores	0%	100%	0%	100%
Managers	0%	100%	0%	100%
Supervisores y Coordinadores	0%	100%	4%	96%
Empleados	8%	92%	12%	88%
Total general	7%	93%	11%	89%

Cuadro. Distribución por tipo de contrato, categoría profesional y género

La gran mayoría de los contratos de trabajo son indefinidos 93% en el caso de las mujeres y 89 % en el caso de los hombres, a medida que crece el nivel es mayor el %, siendo 100 % de los contratos de Directores y Managers indefinidos.

El incremento de contratos eventuales en 2020 vs 2019, viene derivado del impacto de la pandemia y la necesidad de sustituir empleados afectados por ello, así como por el ramp-up de ventas en la desescalada y post-confinamiento generando la necesidad de concentrar la producción en un periodo muy concreto, lo que ha supuesto una contratación temporal superior al habitual, con programas acelerados de capacitación para la puesta en marcha de turnos adicionales.

3.4 Edad

A los efectos de este informe, se han definido tres rangos de edad: (i) menores de 25 años, (ii) entre 25 y 40 años y (iii) mayores de 40 años. El Grupo cumple con la legislación vigente en cada país y buenas prácticas corporativas en materia de no empleo de menores de edad. Igualmente, y en aras de potenciar la igualdad de oportunidades, en todas las filiales y particularmente en España, existen prácticas de no discriminación por edad, si bien se potencia de la contratación de mayores de 50 años en situación de desempleo como forma de compromiso social y de empleo en los entornos geográficos en los que opera. Las cifras totales de grupo muestran un porcentaje elevado de trabajadores mayores de 40 años, motivado en parte por el hecho de que más del 60% de los puestos de trabajo son en entorno de producción, donde se observa una menor rotación de plantilla, así como por la política de compromiso social mencionada.

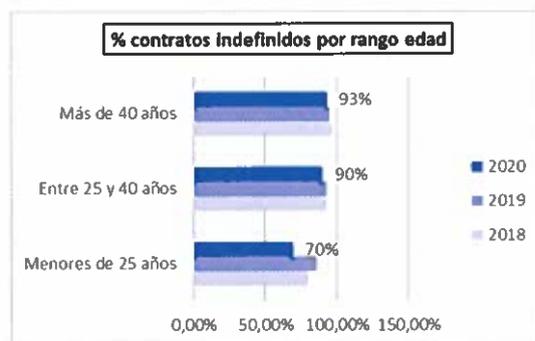
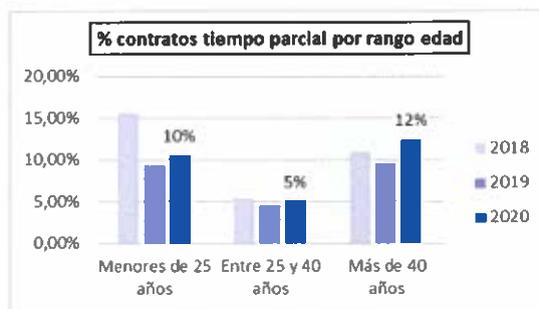


	AÑO	Menores de	Entre 25 y 40	Más de 40
		25 años	años	años
Nº Total de contratos	2018	90	631	1.077
	2019	97	607	1.070
	2020	105	609	1.061
% Contratos indefinidos	2018	80%	92%	97%
	2019	86%	92%	95%
	2020	70%	90%	93%
% contratos tiempo parcial	2018	16%	5%	11%
	2019	9%	4%	10%
	2020	10%	5%	12%

Contratos a tiempo parcial/completo por Rango de Edad.

	% Mujeres			% Hombres		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Menores de 25 años	23%	24%	21%	77%	76%	79%
Entre 25 y 40 años	31%	26%	30%	69%	74%	70%
Más de 40 años	42%	40%	42%	58%	60%	58%
TOTAL	37%	34%	37%	63%	66%	63%

Contratos por Genero y Rango de Edad.



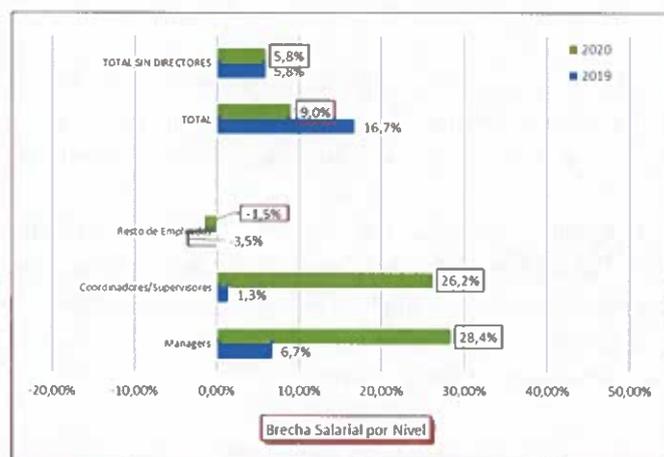
3.5 Brecha salarial (España)

Se presenta a continuación el análisis de brecha salarial para las cuatro sociedades que operan en España (FLEX, Noctalia, Promoflex y Kol). A estos efectos, se presenta el cálculo de la Brecha Salarial No Ajustada.

Dada la distinta composición de los conceptos salariales en las distintas filiales, y al hecho de no tener un único sistema informático de Gestión de Compensación y Administración de Personal a nivel Grupo, no es posible presentar un gráfico de brecha salarial consolidado. Se analizan por tanto en detalle las filiales españolas, y se presentan como anexo el gráfico de brecha salarial no ajustada de las filiales internacionales, habiéndose excluido del análisis aquellos colectivos de los cuatro niveles (Directores, Managers, Supervisores y Resto de Empleados) que no tienen representación de ambos géneros, o si lo tiene, la misma es unitaria, por no ser posible la comparativa, o bien, en el segundo caso, por la imposibilidad de mantener la confidencialidad exigida al amparo de la legislación de protección de datos.

Señalar que la política retributiva aplicada en el Grupo Flex se establece de manera objetiva, careciendo de influencia alguna la cuestión de género. Así, la retribución se fija considerando principalmente la cualificación, la experiencia profesional y la responsabilidad, atendiendo al rol y a su impacto en la organización.

FLEX - ESPAÑA. Datos diciembre 2019 y 2020 – Salario bruto fijo anual.



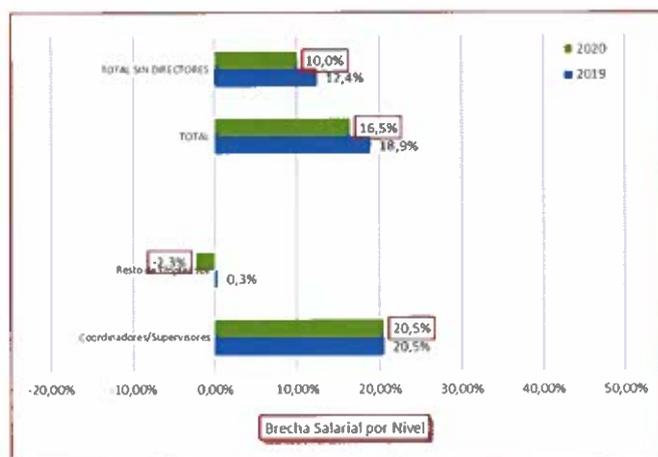
En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Directores por existir tan solo una persona en uno de los Géneros y tener que dar cumplimiento al RGPD.

No se observan diferencias significativas en los niveles profesionales de Resto de Empleados, siendo la brecha a favor de las mujeres en 1,5%. En el nivel de Coordinadores/Supervisores la brecha es del 26,2%, debido fundamentalmente a que casi se triplica el número de hombres vs mujeres y que tienen en torno a 3 años más de antigüedad promedio en la empresa y mayor antigüedad en el puesto. En el nivel de Manager la brecha es del 28,4%, también la antigüedad en la empresa y en el puesto hacen que exista esa diferencia, la antigüedad de los hombres en la empresa es más de 10 años más que el promedio en las mujeres.

Esta antigüedad en el puesto y en la empresa, si bien no se presentan datos de Brecha Salarial ajustada, hace que la misma se deslice al alza al tener una mayor antigüedad media los hombres dentro del Grupo.

Aunque las posiciones totales en Directores y Managers se han ajustado y reducido más de un 17%, a su vez se han incrementado las posiciones de Directores y Managers ocupadas por mujeres, creciendo un 250%.

KOL - ESPAÑA. Datos diciembre 2019 y 2020– Salario bruto fijo anual.



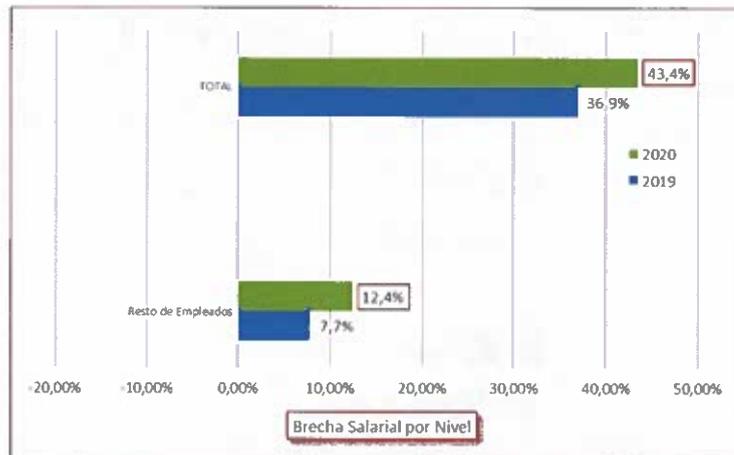
El patrón en Kol tiene algunos puntos en común con FLEX España, siendo el motivo fundamental de las diferencias entre salarios medios de hombres y mujeres (en consolidado Empresa) el hecho de que el Director y la posición de Gerente de Fábrica, sean hombres.

Cabe destacar que las medidas adoptadas en materia de Igualdad de Oportunidades, hacen posible que la Brecha Salarial no ajustada para los puestos de entrada en la Compañía (Operarios, Administrativos) sea similar, incluso con ventaja a favor de las mujeres 2,3% en el nivel de Resto de Empleados e idéntica en el caso de Coordinadores y Supervisores, manteniendo la misma diferencia del año anterior.

Si valoramos las categorías de Total y Total sin Directores, en ambos casos la brecha salarial se reduce con respecto al año anterior, tendiendo más a la ausencia de brecha.

En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Directores, ni de Managers por existir tan solo una persona que no se puede comparar con nadie o por haber una persona solo en uno de los géneros siendo imprescindible salvaguardar la confidencialidad de los aspectos económicos individuales.

NOCTALIA - ESPAÑA. Datos diciembre 2019 y 2020 – Salario bruto fijo anual



Noctalia es la red de tiendas propias del Grupo en la Península. Con 50 tiendas en España, distribuidas por distintas ciudades, el empleo ha sido mayoritariamente femenino, habitual en todo el retail del sector.

En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Directores, por no existir ninguno, ni Managers ni Responsables/Coordinadores por existir tan solo una persona que no se puede comparar con nadie o por haber una persona solo en uno de los sexos y para salvaguardar la confidencialidad de los aspectos económicos individuales.

La distribución salarial por genero esta impactada por ser una plantilla reducida, donde el único manager es varón, lo que condiciona el resultado de la brecha dado su mayor salario correspondiente a la mayor responsabilidad inherente al cargo en sí. Más si la plantilla se ha reducido vs AA un 3 %.

PROMOFLEX - ESPAÑA. Datos diciembre 2019 Y 2020 – Salario bruto fijo anual

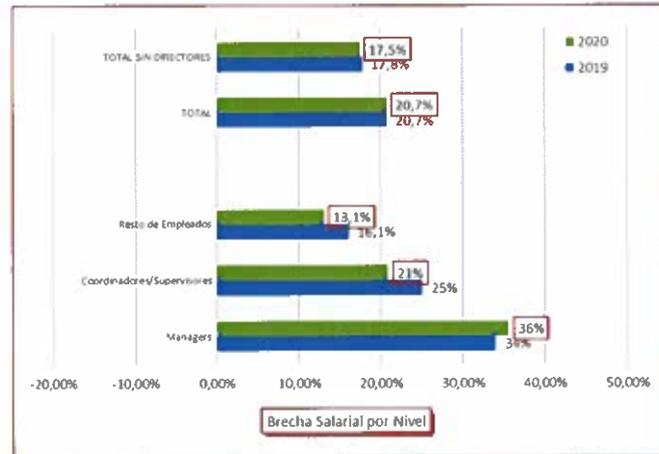
Dados los datos demográficos y de distribución de plantilla por niveles y género, existiendo una sola persona en el nivel de Supervisor y siendo todo el colectivo de Promotoras de género femenino, el análisis de Brecha de Genero no ajustada no aporta valor.

La población en el puesto específico de Promotor de Ventas en punto de venta es abrumadoramente femenina a día de hoy no solo en la industria en la que opera PROMOFLEX y el grupo FLEX en general (Equipos de descanso) sino en la mayor parte de los sectores de actividad similares (posiciones de Promoción de Venta en Retail y Grandes Superficies).

3.6 Brecha salarial (otras filiales)

Se presenta Cuadro de Brecha Salarial por género no ajustada de algunas de las filiales del grupo.

MOLAFLEX - PORTUGAL



	2019	2020
Managers	34%	36%
Coordinadores/Supervisores	25%	21%
Resto de Empleados	16,1%	13,1%
TOTAL	20,7%	20,7%
TOTAL SIN DIRECTORES	17,8%	17,5%

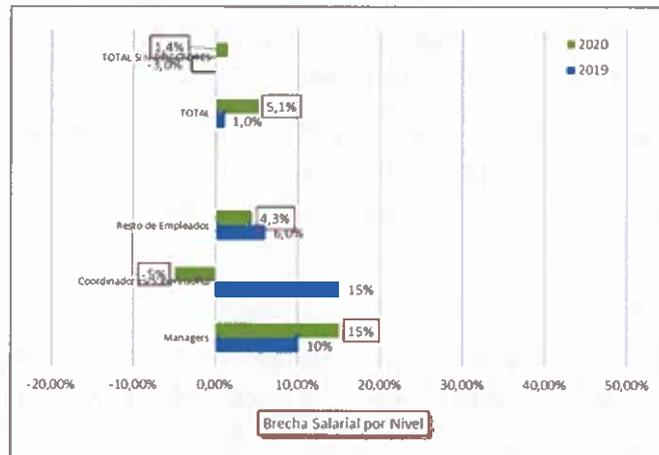
Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de género por nivel profesional – MOLAFLEX PORTUGAL

En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Directores por existir tan solo una persona en uno de los Géneros y tener que dar cumplimiento a la RGPD.

La brecha salarial no ajustada, existente en todos los casos a favor de los hombres, se explica por la presencia mayoritaria de hombres en la Compañía y con mayor antigüedad. No obstante, se continúa trabajando para reducirla y en la medida de lo posible eliminarla, como se observa tanto en el nivel de Resto de Empleados y en el de Coordinadores/Supervisores, donde dicha brecha se ha reducido considerablemente en 2020 con respecto al año anterior, entre 3 y 4 puntos respectivamente.

En el nivel de Managers, se ha incrementado al haberse incorporado más hombres en este nivel, llegando a duplicar el número de hombres con mayores responsabilidades y con más antigüedad promedio en los hombres que en las mujeres (el 66% de las mujeres en este nivel se han incorporado en el segundo semestre de 2020).

ES KLUFT - USA



Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional – ES KLUFT USA

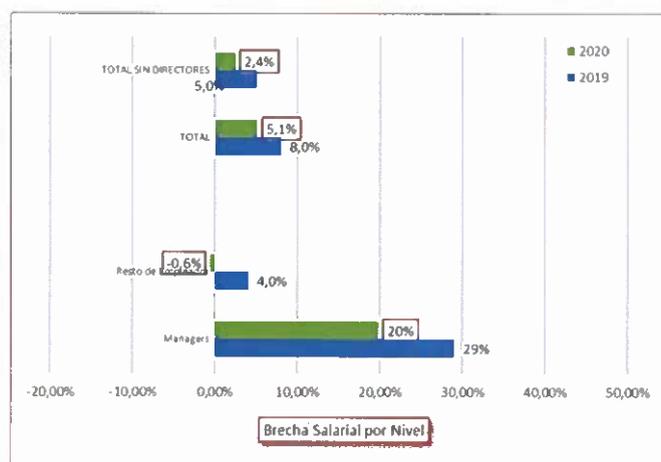
En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Directores por existir tan solo una persona en uno de los sexos y dar cumplimiento a la RGPD.

En el nivel de Resto de Empleados se aprecia una reducción de la brecha salarial vs AA.

En el nivel de Coordinadores y Supervisores, no solo se reduce la brecha salarial, sino que se ha revertido y generado una brecha salarial del 5,0% a favor de las mujeres.

En el nivel de Managers se ha incrementado la brecha salarial del 10 al 15% vs AA, debido a que es menor el número de mujeres que el de hombres y también es menor antigüedad de las mujeres tanto en la empresa como en el cargo.

VISPRING - UK



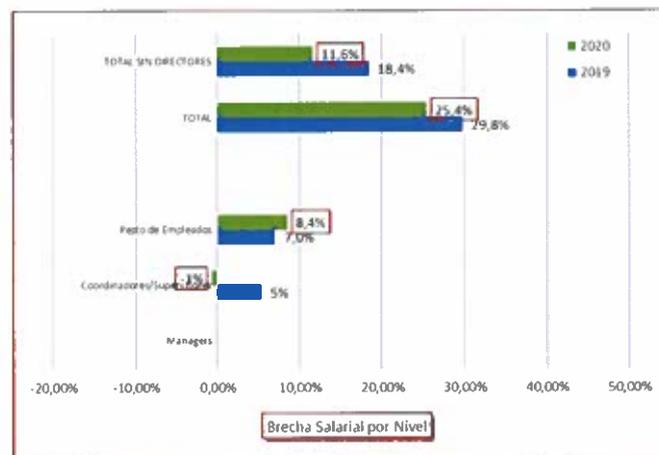
Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional

En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Directores por existir tan solo una persona en uno de los géneros. En el caso de Responsables y Manager, de igual modo, no se refleja la comparativa, para mantener de manera confidencial la desviación entre un género y otro, habiendo una sola persona en uno de los dos sexos.

En todos y cada uno de los niveles, se puede observar una reducción y ajuste de la brecha salarial frente al año anterior: En la categoría de managers se reduce 9 puntos porcentuales, y en el nivel de “resto de empleados” no solo se reduce, sino que muestra una brecha salarial a favor de las mujeres del 0,6%.

Cabe destacar que en la comparativa de Total la brecha se reduce en casi 3 puntos porcentuales (5,1 vs 8% AA) y en un 3,6% si se elimina el nivel de Directores (2,4% vs 5% del AA).

AND SO TO BED – UK



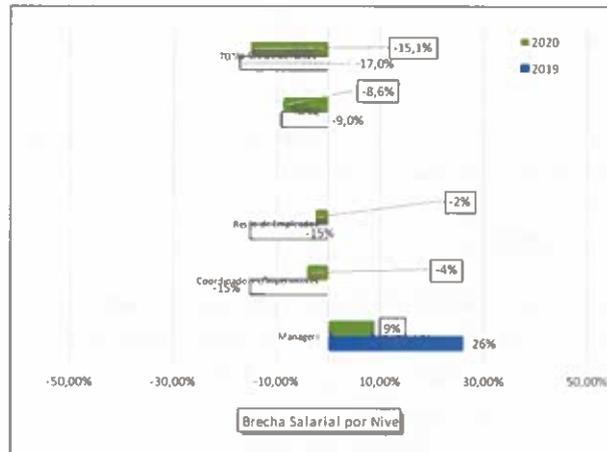
Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de género por nivel profesional – AND SO TO BED UK

En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Directores y Managers por existir tan solo una persona en uno de los sexos o porque en alguno de los dos géneros no hay representación.

Cabe destacar que en el nivel de Supervisores y Coordinadores, no solo se ha reducido la brecha existente en 2019 del 5% a favor de los hombres, sino que se ha situado en 1% a favor de las mujeres en el año 2020.

En el Total, se reduce considerablemente la brecha, pasando del 29,8% al 25,4 %. Sin considerar el nivel de Directores, se reduce casi 7 puntos porcentuales del 18,4% en 2019 al 11,6 % en 2020.

FLEX de CHILE



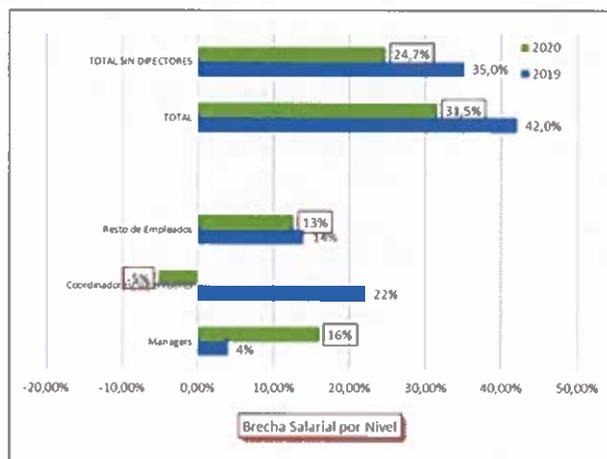
Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional – FLEX de CHILE

En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Directores por existir tan solo una persona en uno de los sexos y dar cumplimiento a la RGPD.

En el resto de niveles, en todos se reduce la brecha salarial con respecto al año anterior.

Especialmente relevante es la reducción de brecha en la categoría de Managers: del 26% a favor de los hombres en 2019 a un 9% en 2020. Con respecto al nivel de Supervisores y Coordinadores y de Resto de empleados la brecha salarial a favor de las mujeres también se ha reducido considerablemente, tendiendo a la desaparición de la misma, pasando del 15% en el año 2019 al 4 y 2% respectivamente en el año 2020.

FLEX de BRASIL



Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional – FLEX de BRASIL

En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Directores por existir tan solo una persona en uno de los géneros.

Se reduce la brecha salarial en el nivel de Resto de Empleados. En el caso de Supervisores y Coordinadores, se desplaza la brecha salarial de 2019 a favor de los hombres a 2020 a favor de las mujeres. Y en el nivel de Managers se incrementa la brecha del 4 al 16 % a favor de los hombres.

Analizado el total de los niveles se reduce considerablemente la brecha del 42 al 32 %. Y si quitamos el nivel de Directores, se reduce también del 35 al 25 %.

MARSHALL MATTRESS - CANADA

En el caso de Marshall Mattress para todos y cada uno de los niveles, no podemos incorporar el gráfico de brecha salarial, porque o no hay personas en ambos sexos para compararse, o en alguno de los niveles/sexos hay una sola persona por lo que la comparativa invadiría la confidencialidad de la información económica individual.

3.7 Políticas, procedimientos, códigos y protocolos para la igualdad de trato y oportunidades

Tal y como se ha comentado en la introducción, el alcance de las Políticas y Procedimientos se detallan a continuación. La mayoría de las filiales internacionales del grupo cuentan con Políticas y Procedimientos similares. Durante el año 2020 se tenía previsto lanzar políticas corporativas que cubrieran, con alcance global, los pilares fundamentales en materia de gestión de Personas. Sin embargo, el impacto de la pandemia COVID-19 a nivel mundial, ha supuesto un cambio de prioridades, generando un paréntesis necesario por lo que, si bien se ha creado e implantado un Protocolo común a nivel Global precisamente en esta materia, con impacto directo en Prevención de Riesgos, con un resultado positivo y se ha revisado y aprobado un cambio en materia de Código de Conducta, aún queda mucho por hacer para la unificación de Políticas y Procedimientos Globales, siendo precisamente éste uno de los objetivos que se ha marcado la Compañía a nivel Corporativo para el año 2021.

	Código de Conducta	Plan de Igualdad	Plan de Riesgos Laborales	Política de Seguridad	Protocolo Prevención de Acoso	Protocolo Prevención de Delitos	Protocolo Anti-Esclavitud	Reglamento Interno
ASTB	X	X	X	X	X		X	X
ES KLUFT US	X	X	X	X	X	X		X
FLEX DE CHILE	X	X	X	X	X			X
FLEX DO BRAZIL			X					X
FLEX ESPAÑA	X	X	X	X	X	X		
KOL	X	X	X	X	X	X		
MARSHALL MATTRESS	X	X	X	X			X	
MOLAFLEX	X		X	X				X
NOCTALIA	X		X	X	X	X		
NOCTALIA PT	X		X	X				X
PROMOFLEX	X		X	X	X	X		
VISPRING	X	X	X	X	X		X	X

Cuadro. Políticas generales en materia de Buen Gobierno e Igualdad y Seguridad

FLEX tiene diferentes procedimientos, códigos, protocolos y políticas para la Igualdad de Trato y Oportunidades, todas ellas están publicadas en la intranet de la empresa y son accesibles a toda la plantilla. A destacar:

1. Código de Conducta, creado en el año 2016, modificado y actualizado en 2020, constituye la regulación básica y el instrumento codificado en el que se expresan y recopilan el conjunto de normas, valores, principios y reglas éticas que han de regir la actividad del Grupo FLEX, y su objetivo es servir de guía ante cualquier tipo de situación que se pueda presentar en el ámbito de la gestión profesional de sus Administradores, Directivos y Empleados. Sus principios generales son: la actuación por parte de las personas sujetas debe ser legal y honesta, procurando siempre la responsabilidad y transparencia; todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social y/o industrial con FLEX recibirán un trato justo y digno; y en todo momento debe evitarse cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a FLEX o a su reputación. No habiendo recibido ninguna denuncia hasta el momento.
2. Plan de Igualdad, creado en el año 2011, y en proceso de revisión y de actualización, para adaptarlo a la nueva legislación. Este principio de igualdad entre mujeres y hombres supone la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de maternidad/paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Garantizará el acceso al empleo, a la formación profesional, a las condiciones de trabajo incluyendo la retribución, a la promoción profesional, a las evaluaciones del desempeño y en general a todas aquellas actuaciones y decisiones que la empresa adopta en el ejercicio de su poder de dirección y que repercuten directa o indirectamente en los empleados.
3. Plan de Riesgos Laborales, actualizada en el año 2016 y 2020. La ley 31/1995 de 8 de Noviembre, aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que FLEX aplica, y supone la implantación de una cultura de prevención en todos los niveles de la empresa. Actualizada con PROTOCOLOS para la prevención del contagio y la propagación de la pandemia y COVID-19 tanto en FLEX, como en Noctalia y Promoflex. Compromiso firme a impulsar la prevención para alcanzar el mayor nivel posible de seguridad y salud, garantizar el control de los riesgos que pudiesen afectar a todos los trabajadores, así como la prevención de incendios y el control de daños materiales, lo que redundará en una mejora continua de las condiciones de trabajo, favorecerá el clima laboral de los trabajadores y colaboradores y aumentará la productividad en el trabajo.
4. En 2020 se han puesto en funcionamiento medidas de prevención para la VUELTA SEGURA, lo que ha permitido, en todas las posiciones susceptibles de desarrollar la función en remoto, incorporarse escalonadamente o bien conjugar la presencia con el teletrabajo, facilitando al mismo tiempo la conciliación familiar durante el confinamiento y en períodos en los que los centros escolares han permanecido cerrados, períodos en los que además se ha fomentado la jornada intensiva vs la partida.

5. Política de Seguridad, actualizada en 2017: la Política sobre el uso de los Sistemas de Información del Grupo FLEX dispone cómo la Compañía está comprometida con la protección de los activos de información y de sistemas de información ante problemas de falta de disponibilidad, confidencialidad e integridad y, al mismo tiempo, a asegurar que se hayan establecido controles internos importantes en todas sus operaciones.
6. Protocolo Prevención Acoso, creado en el año 2010. FLEX cuenta con un protocolo para la prevención y tratamiento del: a) acoso sexual, b) acoso por razón de sexo, c) acoso moral. Y se compromete a garantizar que dentro de la empresa existirá un ambiente exento de acoso sexual y/o moral implementando procedimientos para prevenir, controlar y sancionar, en su caso, todos los comportamientos que vulneren los derechos fundamentales de los empleados y específicamente los de dignidad, igualdad e integridad física y moral. La empresa se compromete a llevar a cabo una política activa de prevención y eliminación de aquellos comportamientos que pudieran dar lugar a situación de acoso. Durante el ejercicio 2020 no se ha tenido que activar el protocolo, al igual que en años anteriores. Tampoco se han producido incidentes relacionados con la discriminación y el acoso.
7. Protocolo Prevención Delitos, actualizado en el año 2016 y 2020. FLEX informa y facilita el acceso a este protocolo para todos los colaboradores, con la creación del Código de Conducta, Política de Poderes, Gestión de los recursos financieros, Asesoramiento de servicios jurídicos externos y un Canal de Denuncias.

3.8 Políticas y prácticas de integración de personas con discapacidad

En los últimos años el Grupo FLEX, en cada una de sus filiales, ha venido desarrollando acciones encaminadas a facilitar la integración al mundo laboral y en sus plantillas de personas con discapacidad. En cada país esas acciones se han adecuando a las practicas locales cumpliendo con lo dispuesto en el marco legal respectivo.

En las filiales del Grupo en España, para garantizar la diversidad, incorporación e inclusión de personas con discapacidad, así como su integración en el mercado laboral, se trabaja en dos ejes. En primer lugar, la contratación directa en plantilla de personal con discapacidad; por otro lado, la subcontratación de servicios a través de centros especiales de empleo, obteniendo la homologación estatal del certificado de excepcionalidad con la contratación de los mismos.

En España, el Grupo tiene 5 personas contratadas con discapacidad, supone un incremento del 25 % vs al dato del año anterior; y el equivalente a casi 8 personas subcontratadas con Centros Especiales de Empleo.

3.9 Organización del tiempo de trabajo

El Grupo Flex asume el compromiso de apoyar la conciliación familiar, personal y laboral de sus colaboradores, poniendo en práctica en cada país, de acuerdo con sus hábitos y costumbres y a lo dispuesto en cada legislación laboral local, distintas iniciativas, con herramientas de flexibilidad en el tiempo de trabajo, que equilibran las necesidades de la empresa con la conciliación de los empleados.

Desde el inicio del confinamiento e incluso con anterioridad al mismo, FLEX ha puesto en marcha medidas para facilitar la conciliación tanto para quienes tienen hijos menores, en época de cierre de colegios, como para quienes tienen personas mayores a su cargo, llevando a cabo inversiones que han permitido el ejercicio del teletrabajo adquiriendo los medios, adaptando los sistemas y formas de trabajo para poder desarrollar actividad en remoto en aquellos puestos donde ello es factible, así como flexibilidad horaria, e incluso la posibilidad de disfrutar de vacaciones en los periodos no convencionales o adaptación de jornadas en aquellos en los que la presencia es imprescindible.

El esquema de organización del trabajo puede variar dependiendo del país, del Convenio Colectivo y legislación laboral aplicables. Como norma general, el número de horas de trabajo, así como los tipos de jornada se determina en los Convenios por negociación con los representantes de los trabajadores, o por cumplimiento con la legislación o convenio de aplicación, de no ser propio.

Existen diferentes modalidades de trabajo tanto en cuanto a jornada como en cuanto a calendarios de aplicación, según los países, atendiendo a razones organizativas, productivas y técnicas.

FLEX, además de cumplir con la legislación laboral en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, fomenta el ejercicio responsable de estos, facilitando la flexibilidad horaria, la acumulación de horas de lactancia en días completos y los cambios de turnos y horarios, siempre que sea posible.

En cuanto a horarios y jornada se refiere, se diferencia 3 grandes colectivos:

DEPENDIENTES/PROMOTORES. En este colectivo a su vez se divide en otros 2 grupos: Por un lado, las tiendas propias que tienen un horario de comercio típico de mañana y tarde, con o sin cierre de la tienda al mediodía y la mañana del sábado. Se adaptan al horario comercial habitual de la ciudad en la que desarrollan su negocio. Por otro lado, las promotoras que realizan sus funciones en grandes superficies y centros comerciales que, en función de la apertura de éstos, adaptan sus jornadas y horarios a los días y concentración horaria de mayor afluencia de público para poder dar servicio y cumplimiento al propósito de la venta por el que están contratados.

Durante la época de la pandemia, como consecuencia de los diferentes Decretos, Órdenes, Resoluciones y Acuerdos adoptados tanto por las Autoridades Sanitarias como por las de las distintas Comunidades Autónomas, se han tenido que adoptar medidas de ajuste tanto de jornadas como de horarios, que han afectado a la mayor parte de la plantilla tanto de Noctalia como de Promoflex.

OFICINAS: Diferentes opciones en las diferentes sociedades de la Compañía, pudiendo ser esta jornada continuada o jornada partida (con parada para comer) de lunes a viernes, o de lunes a jueves e intensiva o continuada los viernes, así como durante los meses de Julio y Agosto para facilitar la conciliación familiar. No obstante, existen colectivos de oficinas que tienen jornada partida de lunes a viernes (con parada para comer) y colectivos de Atención al Cliente, que se ajustan a las necesidades de atención al público, pudiendo realizar turnos rotatorios, si las mismas lo requieren. En algunas sociedades también existe flexibilidad, pudiendo adelantar la hora de la salida diaria en función de la hora de entrada y del tiempo dedicado a comida.

Como ya hemos indicado anteriormente, durante la pandemia se han adoptado medidas excepcionales, facilitando el teletrabajo, jornadas intensivas vs jornadas partidas, vacaciones fuera del período habitual, etc.

FÁBRICAS Y ALMACENES: Fundamentalmente trabajan a turnos, voluntarios y rotatorios de lunes a viernes para facilitar la conciliación. En la medida de lo posible, los turnos suelen concentrarse de mañana y, cuando así se requiere por demanda, se amplían a turno de tarde e incluso de noche, puntualmente. Existe también en muchas de las sociedades flexibilidad horaria, pudiendo trabajar entre 6 y 9 horas diarias, generando una bolsa de horas de trabajo que posteriormente pueden ser trabajadas o disfrutadas por días de vacaciones, ajustando al cómputo anual, según marcado en Convenio. Esto facilita a la empresa el incremento de producción en picos puntuales de trabajo y de igual manera la reducción de horas de trabajo en épocas valle con menor carga, sin necesidad de tener que contratar/rescindir de manera inmediata para ajustar plantillas.

Se facilita flexibilidad horaria para asuntos personales, que no estén cubiertos por los permisos obligatorios, de manera que las horas de menos trabajadas un día se compensan en días futuros. Las horas extraordinarias son de carácter voluntario, con una remuneración superior a la hora normal y generalmente para el personal de Fábrica, si bien se evita en la medida de lo posible la realización de las mismas y se fomenta la compensación por descanso vs la económica.

3.10 Seguridad y nuestra salud en el trabajo

El Grupo cuenta, en todas sus filiales, con Comités de Seguridad y Salud de acuerdo con lo dispuesto en el marco legal en materia de Prevención de Riesgos Laborales en cada país. En dichos Comités participan tanto representantes de los trabajadores como de la empresa.

En materia de Seguridad y Salud en todas las filiales se dispone de profesionales de Prevención que operan local, y en algunos se cuenta con servicio médico o de asistencia sanitaria, según la dimensión de los mismos. Así mismo, se realizan exámenes médicos con protocolos específicos por puesto de trabajo y mediciones de higiene y ergonómicas cuando corresponde.

En todos los centros de producción / fábricas existen mapas de riesgos con fichas de análisis de riesgos por puesto de trabajo tipo. En el año 2020 se han tenido que adaptar por efecto del Covid, como protocolo a llevar a cabo para evitar el contagio y la propagación de la pandemia, con un efecto positivo: Se ha protocolizado la VUELTA SEGURA, y podemos confirmar que en el año 2020 en FLEX España no se ha registrado ningún contagio interno, ni por contacto estrecho ni por contagio laboral, habiéndose aislado adecuadamente cualquier caso sospechoso, siguiendo el Protocolo establecido a estos efectos, y cumpliendo con las estrictas medidas establecidas por Sanidad, como por los Protocolos de Empresa.

Todos los trabajadores son informados y formados sobre estos riesgos y su forma de minimizarlos y, cuando el puesto lo requiere, se facilitan equipos de protección individual. Especial mención merece el esfuerzo realizado para evitar el contagio por Covid: mascarillas, guantes, hidroalcohol, desinfectante, pantallas para la cara, alfombrillas para el calzado y además, donde corresponda, ventilación, distancia entre puestos, rotación en teletrabajo y grupos burbuja, muy efectivos, según se ha demostrado.

El grupo realiza controles de condiciones de trabajo, inspecciones, y análisis de los incidentes e y accidentes, habiendo creado un reporte de Seguridad y Salud a nivel global, usando definiciones comunes en todas las filiales con objeto de realizar un seguimiento más eficaz y establecer pautas de actuación, así como generar comportamientos encaminados a la eliminación total de los accidentes de trabajo.

Seguridad & Salud Laboral AÑO 2020	2020 INDICADOR Cálculo SEGURIDAD Y SALUD		Mujeres		Hombres	
	ROYAL GRUPO ELEKTRONIK					
Plantilla media anual	1.718		633	1.085		
Total horas trabajadas 2020	3.883.454		1.122.949	2.010.505		
Número de Accidentes	73		18	55		
Ratio de Frecuencia de accidentes	23,8		15,3	27,4		
Total días perdidos por accidentes de trabajo	1.446		350	1.096		
Ratio de Severidad Accidentes	6,45		0,35	0,55		
Enfermedad Profesional	0		0	0		
Profesional Menos Severidad	0,00		0,00	0,00		
Total Absentismo (%)	4,5%		6,2%	3,7%		
Horas Absentismo	143.355		68.218	75.136		

Total Horas Trabajadas 2019 Grupo Elek	
Número de accidentes de trabajo en 2019	71
Número de Accidentes por cada 1.000.000 de horas trabajadas	27,4
Total días de trabajo perdido por accidentes de trabajo	1.096
Número de días de trabajo perdidos por accidente de trabajo por cada 1000 horas trabajadas	0,55
Número de casos de Enfermedad Profesional en 2019	0
Tasa de Severidad de Enfermedad Profesional	0,00
Porcentaje horas de trabajo perdidas por accidente, enfermedad profesional o común, y faltas justificadas sobre el total de horas trabajadas	3,7%

Cuadro. Indicadores de Gestión Seguridad y Salud Laboral

	Mujeres			Hombres			TOTAL		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Total Número Plantilla	664	612	633	1.134	1.162	1.085	1.798	1.774	1.718
Total Horas Trabajadas	1.203.903	1.149.784	1.172.949	2.083.398	2.012.485	2.010.505	3.286.494	3.162.269	3.183.454
Número de Accidentes	29	29	18	68	71	55	97	100	73
Ratio de Frecuencia de accidentes	24,1	25,2	15,3	32,6	35,3	27,4	29,5	31,6	22,9
Total días perdidos por accidentes de trabajo	1.383	1.019	350	1.027	1.102	1.096	2.402	2.121	1.446
Ratio de Severidad Accidentes	1,2	0,9	0,3	0,5	0,5	0,55	0,7	0,7	0,5
Nº de bajas por enfermedad profesional	2	0	0	1	0	0	3	0	0
Ratio de Absentismo	6,2%	6,4%	6,2%	2,8%	3,7%	3,7%	4,0%	4,6%	4,6%

Cuadro. Indicadores de Gestión Seguridad y Salud Laboral 2018-2020

Los resultados son en general más favorables en comparación con la media en industrias similares, si bien las diferencias por país son relevantes. Se han diseñado planes de acción específicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales por cada país y centro de trabajo, con especial enfoque en fábrica.

En Materia de Prevención de riesgos laborales, los ratios más frecuentemente utilizadas y la forma de medirlos (frecuencia, severidad) varían por país.

3.11 La Representación Social de los trabajadores

	AÑO 2020			AÑO 2019		
	Numero de empleados	Nº Empleados cubiertos	% Empleados cubiertos por el convenio colectivo	Numero de empleados	Nº Empleados cubiertos	% Empleados cubiertos por el convenio colectivo
Total Grupo	1.775	1.290	72,7%	1.774	1.307	73,7%
ASTB	43	0	0%	58	58	100%
ES KLUFU US	215	0	0%	209		0%
FLEX DE CHILE	288	268	93%	312	286	92%
FLEX DO BRAZIL	211	211	100,0%	175	165	94,3%
MARSHALL MATTRESS	7	1	14,3%	23	15	65,2%
MOLAFLEX	234	234	100,0%	215	215	100,0%
NOCTALIA PORTUGAL	6	6	100,0%	7	7	100,0%
VISPRING	201	0	0,0%	214		0,0%
FLEX ESPAÑA	570	570	100%	561	561	100%
FLEX	253	253	100%	256	256	100%
KOL	139	139	100%	134	134	100%
NOCTALIA	66	66	100%	67	67	100%
PROMOFLEX	112	112	100%	104	104	100%

Cuadro. Porcentaje de Empleados a bajo Convenio Colectivo de Empresa o Sector

El Grupo FLEX cumple la legislación específica de cada país en el que opera en materia de representación de los trabajadores, y se adapta a cada cultura local en la forma de enfocar y encauzar las relaciones laborales con sus empleados. Sobre el total de su plantilla a nivel global, el 73,6% de los trabajadores está cubierto por un Convenio Colectivo de aplicación, sea a nivel Empresa como es el caso de España, o sectorial como en Brasil.

En lo que respecta a las Sociedades de España, los respectivos convenios colectivos cubren al 100 % de los trabajadores. Existen Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de entre ellos son elegidos los miembros del Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

3.12 Despidos

	MUJERES				HOMBRES				TOTAL
	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años	TOTAL Mujeres	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años	Total Hombres	
Nº de Despidos 2019	6	27	45	78	10	62	79	151	229
Nº de Despidos 2020	6	15	43	64	22	54	56	132	196

Categoría/Nivel	Mujeres	Hombres	Total general
Directores		2	2
Managers	1	3	4
Coordinadores / Supervisores		7	7
Empleados	63	120	183
TOTAL	64	132	196

A pesar de que el año 2020 ha obligado a ajustar contratos de trabajo y despedir en muchas de las sociedades por cierre de actividad temporal y la crisis económica y de consumo como consecuencia de la Pandemia, el número de despidos ha supuesto un 14% menos que en el año anterior, habiendo realizado un esfuerzo relevante para mantener el empleo, al amparo de las distintas herramientas puestas al alcance de las Empresas por los Gobiernos de los diferentes países, así como mediante pactos de reducción de retribuciones y tiempo de trabajo, o adaptación/flexibilización de jornadas para minimizar en la medida de lo posible el impacto en la reducción de puestos de trabajo.

3.13 Formación y desarrollo profesional

El Grupo Flex sigue apostando por el desarrollo de las personas, promoviendo la capacitación para generar perfiles polivalentes, identificando las prioridades de aprendizaje, ligadas a la función y el puesto, así como a los retos del negocio, ofreciendo formación, ya sea de conocimiento técnico como de habilidades, con el objetivo de acelerar el desarrollo de las competencias personales como profesionales.

	Directores	Managers	Coordinadores / Supervisores	Operarios	Total Horas
Nº de horas de Formación 2020	38	1.222	1.552	9.123	11.935
Horas media por persona 2020	2,4	16,1	10,5	5,9	6,7
Nº de horas de Formación 2019	328	1.182	3.940	34.786	40.236
Horas media por persona 2019	20,5	15,6	19,3	23,5	22,7
Nº de horas de Formación 2018	148	1.185	1.821	17.092	20.246
Horas media por persona 2018	10	14	9	12	11,3

Cuadro. Horas de Formación 2018, 2019 y 2020

Grupo FLEX ha invertido 11.935 horas de formación en el año 2020, con un promedio muy inferior al de otros años. Debido a la pandemia, a nivel mundial, se han paralizado la mayoría de las acciones formativas que teníamos programadas, salvo todo lo relacionado con Prevención de Riesgos Laborales (protocolos de extinción de incendios, cursos de carretillas elevadoras, ergonomía y manipulación de cargas), Seguridad y Salud laboral, con especial atención en la prevención del contagio por COVID-19, que se han visto reforzados, tanto mediante píldoras online como charlas de información/formación y concienciación en régimen presencial.

Se desarrollan también cursos fundamentalmente en materia de habilidades y competencias tales como liderazgo, motivación de equipos de trabajo, desarrollo profesional, informática, etc. a los que se acude a la formación externa. Cabe destacar el esfuerzo realizado este año en materia de idiomas para adecuar las herramientas y la metodología e impartirlos en remoto/online, como medida de prevención, adecuándonos a los nuevos tiempos y exigencias derivadas de la Pandemia. Asimismo, especial mención al único máster realizado en el año 2020 en España: Proyecto Promociona: Mujeres Directivas, donde se fomenta y promueve el crecimiento de la mujer en el ámbito laboral, facilitando formación de alta dirección para la promoción de mujeres directivas.

3.14 IMPACTO DEL COVID

Desde el inicio de la Pandemia, en el mes de Marzo 2020, la Compañía ha trabajado a nivel Global y más en detalle a nivel local, para adaptarse al momento e impacto que ha ido teniendo el Covid-19 en cada país.

Se han utilizado todos los medios al alcance, tales como correo electrónico, tableros de anuncios, teléfonos móviles, videoconferencias y reuniones presenciales, para informar desde el inicio de los protocolos de protección señalados por la Organización Mundial de la Salud y por el ministerio de Sanidad o su respectivo homólogo en cada país, al tiempo que se trabajaba a nivel corporativo y local en generar Protocolos con pautas claras de prevención para evitar el contagio y la propagación de la pandemia.

Asimismo, se adquirieron y facilitaron los EPI's necesarios para cada momento y colectivo, así también para las instalaciones y centro de trabajo:

1. Guantes y mascarillas
2. Gel Hidroalcohólico
3. Spray desinfectante para superficies y herramientas
4. Gafas y pantallas faciales de protección
5. Cubetas/alfombrillas para limpieza de calzado

Se adquirieron ordenadores para facilitar el trabajo en remoto, y se abrieron nuevas vías de comunicación para que la información y la formación alcanzase a toda la plantilla.

Para las fases de desescalada se generaron nuevos protocolos y procedimientos de VUELTA SEGURA al trabajo:

1. Alfombrillas de desinfección y secado previo a la entrada en las instalaciones
2. Accesos diferentes para entradas y salidas, facilitando aquellos accesos con apertura automática para no tocar pomos ni picaportes.
3. Termómetros para la medición de temperatura previa a la incorporación al trabajo y durante el mismo en caso de ser necesario.
4. Realización de pruebas (test de antígenos) para detectar si el personal tenía Coronavirus o había generado anticuerpos.
5. Protocolo de retirada de mascarillas y guantes.
6. Normativa para utilización de espacios comunes, tales como salas de reuniones, zonas de descanso o el comedor: turnos, distancia de seguridad, puestos alternos o en zig-zag, ventilación constante, higiene y desinfección tras cada uso, etc.

- A. Se crearon grupos burbuja / grupos de trabajo en las fábricas para minimizar los riesgos:
1. Reducción de aforo y organización de turnos y tiempos para evitar concentraciones y uso de los vestuarios y zonas comunes.
 2. Asignación Áreas de Descanso/Baños diferentes para cada grupo burbuja.
 3. Realización mediciones de temperatura diarias, previos a la incorporación al trabajo.
 4. Horarios decalados para entrar en función el grupo burbuja asignado.
 5. Desinfección del calzado en cubeta de entrada a las instalaciones.
 6. Desinfección de manos y utilización de mascarilla en el acceso y permanencia en las instalaciones.
 7. Distancia de seguridad.
 8. Protocolos de Aislamiento y evacuación para cualquier posible caso durante el tiempo de trabajo.
- B. Facilitando
1. Equipos informáticos y teletrabajo para todas aquellas personas que necesitaban cuidar de hijos sin colegio o mayores dependientes.
 2. Rotación/alternancia presencia y teletrabajo en la oficina para evitar concentración y garantizar distancia de seguridad.
 3. Cierre temporal del servicio de comedor, prorrogando la jornada intensiva para evitar tener que comer en las instalaciones.
 4. El teletrabajo, a petición de los propios trabajadores, como medida preventiva en los caos de aislamiento o cuarentena necesaria por contacto estrecho externo, reduciendo el impacto de bajas por COVID.

Estamos orgullosos de poder afirmar que en el año 2020 no hemos tenido ningún contagio interno confirmado como tal en el ámbito laboral.

La pandemia ha afectado de diferente manera en cada país y a diferente tiempo. En España inicialmente la gestión de la pandemia fue centralizada, mediante el Decreto de Alarma promulgado por el Gobierno, si bien meses más tarde, ha sido delega a cada Comunidad Autónoma, lo que ha provocado que a finales de 2020 afectase a las empresas del Grupo con mayores o menores restricciones, según su ubicación. En función de esto, de la legislación de cada momento y de la aceptación o no de los ERTES presentados por la Autoridad competente, adjuntamos resumen de la influencia en personas y días, desglosando si la regulación ha sido Total o Parcial, modalidad y las fechas de inicio y fin de estos ERTES aprobados en cada caso.

SOCIEDAD	ETAPA	Nº PAX Afectadas	DIAS EN ERTE			Fecha Inicio	Fecha Fin	Tipo ERTE
			Regulación Parcial	Regulación Total	Total general			
FLEX	1ª OLA	241	5.157	8.475	13.632	13/04/2020	25/09/2020	ERTE ETOP
NOCTALIA	1ª OLA	62	150	4.522	4.672	14/03/2020	30/09/2020	ERTE FUERZA MAYOR
PROMOFLEX	1ª OLA	107	313	8.552	8.865	16/03/2020	30/09/2020	ERTE FUERZA MAYOR
	2ª OLA	16	107	393	500	01/11/2020	17/12/2020	ERTE FUERZA MAYOR
KOL	1ª OLA	128	100	550	650	23/03/2020	01/07/2021	ERTE FUERZA MAYOR
TOTAL		554	5.727	21.942	27.669			

Señalar que, a pesar de contar con otro ERTE ETOP aprobado en España, con inicio 1 de julio y finalización 31 diciembre de 2020, el mismo no ha sido aplicado en ningún momento, habiendo optado por aplicación de flexibilidad de jornada, horario y modalidad de teletrabajo para evitar una mayor afectación a los empleados, en pro del mantenimiento de la actividad y de los puestos de trabajo.

3.15 RETRIBUCIÓN MEDIA NO AJUSTADA POR SOCIEDAD, CATEGORÍA Y SEXO

Remuneración salarial media por sexo (euros)

	2018	2019	2020
Hombres	28.842	27.363	28.143
Mujeres	21.052	20.938	23.563

Remuneración salarial media por tramo de edad (euros)

	2018	2019	2020
< 25 años	14.046	13.978	12.448
25 a 40 años	23.732	18.931	19.644
> 40 años	35.848	29.129	31.685

Remuneración salarial media por categoría laboral (euros)

		2018										
		ASTB	FdB	FCh	ESK	Flex	Kol	Molaflex	Noctalia	Noctalia Portugal	Promoflex	VS
Directores y Managers	Mujeres	30.394	27.412	44.756	88.801	77.570	52.768	33.495				69.689
	Hombres	46.296	87.166	98.986	147.896	120.260	101.209	69.551				86.393
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	52.178	10.643	23.106	54.683	43.538	35.428	15.117	52.087			
	Hombres	19.714	16.506	55.128	48.606	41.338	15.929	49.227			55.910	75.368
Resto de plantilla	Mujeres	19.279	5.213	8.461	29.580	28.538	17.955	10.865	24.884	10.538		11.133
	Hombres	24.194	6.465	8.026	30.186	29.076	18.165	10.986	21.002			11.133

		2019											
		ASTB	Canada	FdB	FCh	ESK	Flex	Kol	Molaflex	Noctalia	Noctalia Portugal	Promoflex	VS
Directores y Managers	Mujeres	84.702	36.806	53.406	120.857	80.740	63.797	51.941					84.380
	Hombres	81.969	60.565	48.565	95.545	148.131	115.960	118.659	87.272				130.539
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	30.929		12.338	22.684	47.920	51.094	31.794	20.486	52.826			38.242
	Hombres	32.650		15.816	19.646	56.055	52.062	48.496	27.332	48.056			58.776
Resto de plantilla	Mujeres	21.107	33.271	5.432	9.307	28.322	27.926	21.860	13.968	20.665	11.245		31.307
	Hombres	22.696	29.527	6.303	8.065	30.255	26.651	19.896	16.646	22.254			32.614

		2020											
		ASTB	CANADA	FdB	FCh	ESK	FLEX	KOL	MOLAFLEX	NOCTALIA	NOCTALIA PT	PROMOFLEX	VS
Directores y Managers	Mujeres	26.771	60.872	101.876	106.032	63.797	48.878						85.797
	Hombres	88.126	38.748	96.682	132.748	156.409	118.659	86.091					118.607
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	30.409		11.775	29.836	52.197	45.128	45.400	22.705				
	Hombres	30.214		11.189	28.710	49.701	61.122	46.811	28.691	49.037			57.582
Resto de plantilla	Mujeres	21.644		4.088	10.793	31.102	33.942	20.085	14.608	20.794	10.844		31.931
	Hombres	23.639	27.156	4.683	10.553	32.517	33.429	20.151	16.807	23.039			31.749

4 Sociedad

4.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

Grupo Flex es una organización dedicada a la fabricación y distribución de equipos de descanso con presencia a nivel internacional con una cartera de proveedores de materias primas y mercaderías de 511 con actividad en el ejercicio 2020. Entre estos destacamos en su mayoría productores primarios y fabricantes y en el menor de los casos distribuidores y licenciarios. Los productos suministrados por los proveedores evaluados a continuación son materias primas (espuma, látex, metal, fibras, embalaje, textil, madera y otros) y mercaderías. La mayor parte de las compras son en territorio local, 83%, en base al cálculo Nº Proveedores. El abastecimiento local nos ayuda a garantizar el suministro, fomentar una economía local estable y mantener las relaciones en la comunidad. Entendemos por local las empresas ubicadas en las regiones pertenecientes al país donde se encuentre ubicada cada sede. En el caso de España y Portugal, en 2020 se han fusionado denominándolo Iberia, ya que la gestión de Compra se hace conjuntamente para ambas filiales, por lo que en este caso se consideran compras Locales todas las correspondientes a proveedores de España+Portugal.

A continuación, detallamos por organización el número total de proveedores con el que trabajamos en cada sociedad y la relación de proveedores que son locales y los que son internacionales (ubicados fuera del país donde opera cada sede).

2020	IBERIA	KOL	Noctalia	Brasil	Chile	ESK	Vi-Spring	ASTB
Nº total proveedores	166	62	5	70	78	87	63	22
Locales	94%	76%	100%	90%	78%	89%	78%	64%
Internacionales	6%	24%	0%	10%	22%	11%	22%	36%

Por otro lado, hemos analizado el porcentaje de proveedores locales e internacionales según el importe total comprado durante el ejercicio, siendo la proporción 79% local/ 21% internacional.

2020	IBERIA	KOL	Noctalia	Brasil	Chile	ESK	Vi-Spring	ASTB
Importe total compra (€)	38.982.085 €	13.194.114 €	522.789 €	9.215.078 €	16.712.282 €	23.671.591 €	12.432.413 €	1.280.389 €
Locales	88%	61%	100%	91%	69%	97%	64%	64%
Internacionales	12%	39%	0%	9%	31%	3%	36%	36%

	Total GRUPO
Nº total proveedores	511
Importe total (€)	116.010.742 €
Locales	79%
Internacionales	21%

El total de proveedores son 553 si haces el sumatorio por compañía, pero declaramos 511 ya que 24 de ellos son globales. En estos casos, el mismo proveedor o bien factura desde distintas sociedades, o bien lo tenemos duplicado en nuestro Sistema con distinto código de proveedor.

4.2. Subcontratación y proveedores

En Flex Equipos de Descanso, S.A. tenemos una Política de Compras, apoyada en un procedimiento por el cual establecemos los criterios de selección de proveedores, la evaluación de estos y su evaluación/ reevaluación de forma continuada, tanto de los existentes como de los nuevos, de tal forma que siempre tengamos los documentos en vigor y cumplamos con las normativas.

Actualmente certificamos mediante el REACH, de obligado cumplimiento en el marco del EEE, la protección para la salud humana y el medio ambiente frente al riesgo que pueda conllevar la fabricación, comercialización y uso de las sustancias y mezclas químicas sobre el 92% según el valor de compra para Flex y Molaflex de todos sus proveedores.

Mediante OEKO-TEX, de carácter voluntario, verificamos no haya en textiles, espumas, fibras, o fases de la fabricación de estos materiales, sustancias que puedan resultar nocivas para la salud en el 99% según el valor de compra para Flex y Molaflex de los proveedores de estas familias de materiales.

Estas certificaciones también aplican a los proveedores globales de estas familias gestionados desde Central de Compras.

Y mediante el EUTR dónde se verifica la cadena de custodia del origen de la materia prima de la madera sobre el 100% del importe total de los proveedores gestionados por Flex España.

A su vez realizamos una evaluación de proveedores de calidad de Flex y Molaflex y proveedores globales gestionados desde Central de Compras (85% de los proveedores de total de importe comprado) donde consideramos principalmente el precio, el nivel de servicio y la calidad, así como un estudio de mapa de riesgos (riesgo de cierre, de retrasos y de incremento de no conformidades de calidad). En base a esta evaluación obtenemos unos ratios (bien, seguimiento o acciones correctivas) que mediante una carta formal informamos a dichos proveedores y se toman las acciones pertinentes.

En lo que respecta a los sistemas de supervisión y auditorías a los proveedores, en 2018 se elaboró un cuestionario que se ha estado enviando desde dicho año a la mayoría de los proveedores, los cuales representan el 93% del importe total comprado (Flex + Molaflex). Conforme a esta directriz de diciembre de 2018 queremos auditar a nuestros proveedores de forma más rigurosa. De modo que no sólo abarquemos criterios básicos de compra, sino que tengamos en cuenta estos otros criterios: trabajo infantil, trabajo forzoso, salud y seguridad en el recinto de trabajo, compensación y horas de trabajo, libertad sindical, medio ambiente, discriminación y abusos. Hasta la fecha tenemos un 78% del 93%, es decir un 73%, que nos han enviado el documento debidamente cumplimentado y por tanto cumplen con las directrices reflejadas en dicho documento.

4.3. Derechos Humanos

El Grupo Flex sigue las directrices y líneas maestras de actuación publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la "OIT") y otras instituciones internacionales.

En particular, el Grupo Flex ha implementado, en el desarrollo de sus relaciones internas y externas, procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y tolerancia cero con su posible vulneración.

El Grupo Flex dispone de un canal de denuncias habilitado para denunciar cualquier vulneración en esta materia, y además posee un Código de Conducta que sirve para prevenir y mitigar cualquier vulneración.

El Grupo Flex no ha recibido denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos en el ejercicio 2020, y se esfuerza por cumplir las disposiciones y convenios fundamentales de la OIT en materias como el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Asimismo, cuenta con políticas de igualdad que buscan la erradicación de toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación, siendo la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, así como el trabajo infantil, una prioridad en todas las unidades de negocio.

Lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo ha adoptado medidas de vigilancia y control para prevenir las conductas de corrupción y el soborno. En particular, la compañía matriz Flex Equipos de Descanso S.A. implementó en 2015 un sistema de prevención de delitos (en adelante, el Sistema). Si bien el Sistema mantiene un enfoque basado en la normativa penal española, prevé conductas de riesgo relacionadas con la corrupción y el soborno susceptibles de aplicación en un marco internacional, salvo que las normativas locales establezcan requisitos más estrictos, en cuyo caso prevalecerán.

El Grupo está desarrollando en la actualidad sistemas específicos de prevención adaptados a los diversos marcos jurídicos donde opera internacionalmente. Las conductas previstas en el Sistema tienen su equivalencia, con distintos matices, en Derecho comparado. Por ello, el Grupo considera que las directrices recogidas en el Código de Conducta pueden y deben utilizarse como líneas de actuación en cada unidad de negocio.

En particular, y como acción derivada de la implantación del Sistema, el Grupo dispone de un Código de Conducta que contiene directrices concretas. Este documento contempla determinadas pautas de obligada observancia respecto a, entre otros, los siguientes comportamientos:

- Corrupción de funcionario extranjero.
- Corrupción en los negocios.
- Tráfico de influencias.
- Cohecho.
- Política de obsequios, regalos y dádivas.

Adicionalmente, el Grupo ha constituido el Comité Ético Penal con poderes autónomos y amplias potestades de vigilancia y control. Para obtener plena visibilidad sobre cualquier conducta susceptible de inclusión en las categorías anteriores, existe un canal confidencial de denuncias o *whistleblowing*.

El mismo sirve para efectuar denuncias, que serán investigadas, con plenas garantías para el interesado y el Grupo. Respecto a las denuncias durante el ejercicio 2020:

- No se han recibido denuncias relacionadas con conductas previstas en este apartado.
- No se han impuesto medidas disciplinarias relacionadas con las conductas de este apartado.

El Grupo, y particularmente Flex Equipos de Descanso S.A. como matriz, ha realizado esfuerzos divulgativos y comunicativos sobre el contenido y fines del Sistema. La documentación relevante se encuentra a disposición de los trabajadores y directivos, tanto en formato electrónico como físico en su caso. Se desarrollan programas internos de formación adaptada sobre esta materia tanto en Flex Equipos de Descanso, S.A. como en el resto de las filiales del Grupo, tanto dentro de España como en otros países.

Lucha contra el blanqueo de capitales

El Grupo en su conjunto ha adquirido un compromiso sobre la prevención de conductas que pudieran constituir blanqueo de capitales. En ese sentido, el Sistema contempla las siguientes conductas susceptibles de ser consideradas como blanqueo de capitales:

- Adquirir, poseer, utilizar o transmitir bienes sabiendo que tienen origen en actividades delictivas.
- Ayudar a aquella persona o entidad que haya participado en una infracción a eludir las consecuencias legales.
- Ocultar o encubrir la naturaleza, origen, ubicación o destino de bienes, a sabiendas de su origen delictivo.

En cuanto a la prevención y vigilancia de estas conductas, el Código establece como medida general el cumplimiento por parte de todos los administradores, directivos y empleados de las leyes y del resto del ordenamiento jurídico. En su caso, si las normas regulatorias resultaran más exigentes, las mismas prevalecerán sobre las disposiciones del Código de Conducta.

Respecto al blanqueo de capitales, el Grupo no ha recibido durante 2020 denuncia, inspección, procedimiento o notificación alguna en los ordenamientos jurídicos donde operan sus unidades de negocio y sus sociedades filiales.

Con el objeto de garantizar la salud y seguridad de sus consumidores, Flex Equipos de Descanso exige una serie de certificados a la mayoría de sus proveedores de materias primas, y en algunos casos a sus productos, que pasamos a describir:

Descripción de las medidas para la salud y seguridad de los consumidores.

REACH (Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de sustancias y mezclas químicas)

Se corresponde al Reglamento (CE) nº 1907/2006 que entró en vigor el 1 de Junio del 2007.

Objetivo:

Mejorar la protección para la salud humana y el medio ambiente frente al riesgo que puede conllevar la fabricación, comercialización y uso de las sustancias y mezclas químicas.

Breve Descripción:

REACH es el Reglamento relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de todas las sustancias químicas presentes en la vida diaria, ya sea como tales, en forma de mezclas o contenidas en artículos.

Las empresas deben identificar y gestionar los riesgos asociados a las sustancias que fabrican y comercializan en la Unión Europea. Deben demostrar cómo usar dichas sustancias de manera segura y comunicar toda aquella información relativa a las medidas de gestión de riesgos a las partes implicadas.

Para cumplir con estos objetivos el Reglamento REACH contempla los siguientes procesos:

-Registro: se tendrá que registrar toda aquella sustancia fabricada/importada en cantidades iguales o superiores a 1 tonelada/anual.

- Evaluación: se evaluarán los riesgos para la salud y el medio ambiente de toda aquella sustancia que suponga un riesgo conforme a los criterios establecidos para la asignación de prioridades.
- Autorización: se deberá solicitar una autorización de uso para toda aquella sustancia considerada altamente preocupante conforme al Reglamento REACH.
- Restricción: determinados usos de las sustancias estarán prohibidos o restringidos cuando supongan un riesgo inaceptable para la salud humana y el medio ambiente

Cobertura: (A qué % en valor de nuestros productos en 2020 aplica)

Actualmente, Flex Equipos de Descanso Iberia tiene trazabilidad del cumplimiento del Certificado REACH de los proveedores de Flex y Molaflex cuyo valor de compra supone el 92%, en el caso de Kol supone el 99% y en el caso de Noctalia supone el 82% (ya que compra a Flex el 85% de sus productos y a Kol el 4.3%).

STANDARD 100 by OEKO-TEX®

Objetivo:

Verificar que no haya sustancias que puedan resultar nocivas para la salud en textiles, espumas, o fases de la fabricación de estos materiales.

Para los consumidores, la etiqueta OEKO-TEX® supone un beneficio adicional de seguridad de sustancias no nocivas para la piel.

Breve Descripción:

Sistema de pruebas de verificación independiente y homogéneo en todo el mundo para la industria textil y de confección, que garantiza que todos los componentes de un artículo satisfagan los criterios exigidos. Se aplica a textiles brutos, intermedios y finales, a todas las fases de fabricación, así como para los materiales y accesorios utilizados.

El STANDARD 100 by OEKO-TEX® contribuye a una seguridad de producto elevada y efectiva gracias a sus décadas de experiencia. Los criterios de ensayo y los límites superan las disposiciones nacionales e internacionales en vigor. Además, los controles exhaustivos de productos y las habituales auditorías de empresa desarrollan una sensibilización sostenible en todo el mundo por parte del sector con respecto a la manipulación responsable de sustancias químicas.

Cobertura (A qué % en valor de nuestros productos en 2020 aplica):

Actualmente, Flex Equipo de Descanso dispone de este Certificado de los proveedores que suponen el 99% del valor de compra de las materias primas con las que se fabrican los productos de Flex y Molaflex, en el caso de Kol suponen el 97% del valor y en el caso de Noctalia el 99% del valor.

Normativa en Materia de Fuego

Objetivo:

Garantizar el cumplimiento de estándares de calidad de resistencia al fuego.

Breve Descripción:

En Flex tenemos productos que cumplen tres normas:

Normativa Europea – UNE-EN 597

La Normativa Europea señala una serie de ensayos para determinar la inflamabilidad de colchones y bases tapizadas, que vienen recogidos en la Norma UNE-EN 597:

- a) UNE-EN 597-1:2016; Mobiliario. Valoración de la ignición de colchones y bases tapizadas. Parte 1: Fuente de ignición: cigarrillo en combustión.
- b) UNE-EN 597-2:2016; Mobiliario. Valoración de la ignición de colchones y bases tapizadas. Parte 2: Fuente de ignición: llama equivalente a una cerilla.

La Norma evalúa el equipo en su conjunto: las pruebas y métodos de ensayo se realizan sobre el colchón o base, es decir, las fuentes de ignición se aplican sobre la funda del colchón o tapicería del producto terminado, no sobre el núcleo del colchón o la estructura interna de la base tapizada.

La Norma Británica – BS-6807

A diferencia de la EN-597, esta sí es de obligado cumplimiento en UK, y el nivel de exigencia de resistencia al fuego está marcado por el tipo de riesgo/utilización del equipo, definido en la BS-7177.

Respecto a la clasificación de los ensayos según norma británica Norma BS 7175, clasifica a la muestra de ensayo desde la fuente de ignición 0 hasta el 7: 0 Cigarrillo en combustión, 1 Llama de gas pequeña, 2 Llama de gas mediana, 3 Llama de gas grande, 4 Pira de madera pequeña (crib 4), 5 Pira de madera mediana (crib 5), 6 Pira de madera grande (crib 6) y 7 Pira de madera muy grande (crib 7).

En el caso de Flex Equipos de Descanso se aplica para el sector Hotelero, donde el nivel de riesgo definido por la BS-7177 se corresponde con crib 5 (Pira de madera mediana), realizando las pruebas sobre el colchón o base con una fuente de ignición definida en dicha norma para el nivel de riesgo correspondiente.

La Norma Italiana - UNI 9175 (categoría 1)

Como en el caso de la británica, también es de obligado cumplimiento para equipos del sector Hotelero vendidos en Italia.

El nivel de exigencia de resistencia al Fuego según esta norma es 1.IM (UNO IM). Estos ensayos se realizan en un laboratorio italiano homologado, sobre una probeta definida en dicha norma que incluye los materiales que componen el colchón o la base tapizada, y los certificados son emitidos por el Ministerio del Interior italiano.

Al material probado se otorga una categoría de 1 a 3: - resultado positivo después de 20 segundos, categoría 3; - resultado positivo después de 80 segundos, categoría 2; - resultado positivo después de 140 segundos categoría 1.

Cobertura (A qué % en valor de nuestros productos en 2020 aplica)

Cabe destacar que estas normativas de resistencia al fuego no son de obligado cumplimiento en España, sino que se ofrecen voluntariamente a nivel contractual a determinados clientes.

Actualmente, Flex Equipo de Descanso cumple la normativa europea en el 93% del valor de los colchones que se vendieron del catálogo de Hotelería en España y Portugal. El 2% de los productos cumplieron, además, la normativa italiana.

Por su parte KOL, verifica en las fichas técnicas de sus proveedores que el 100% de los materiales usados en sus productos ignífugos para UK cumplen con las normas aplicables de resistencia al fuego para complementos. Estos productos suponen el 0,2% de las ventas de Kol.

Aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Como parte destacada de sus compromisos con la sociedad, varias mercantiles españolas del Grupo apoyan económicamente a entidades que reúnen los requisitos dispuestos en la Ley 49/2002 sobre el "Régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo". El importe correspondiente al ejercicio 2020 asciende a 63 miles de euros.

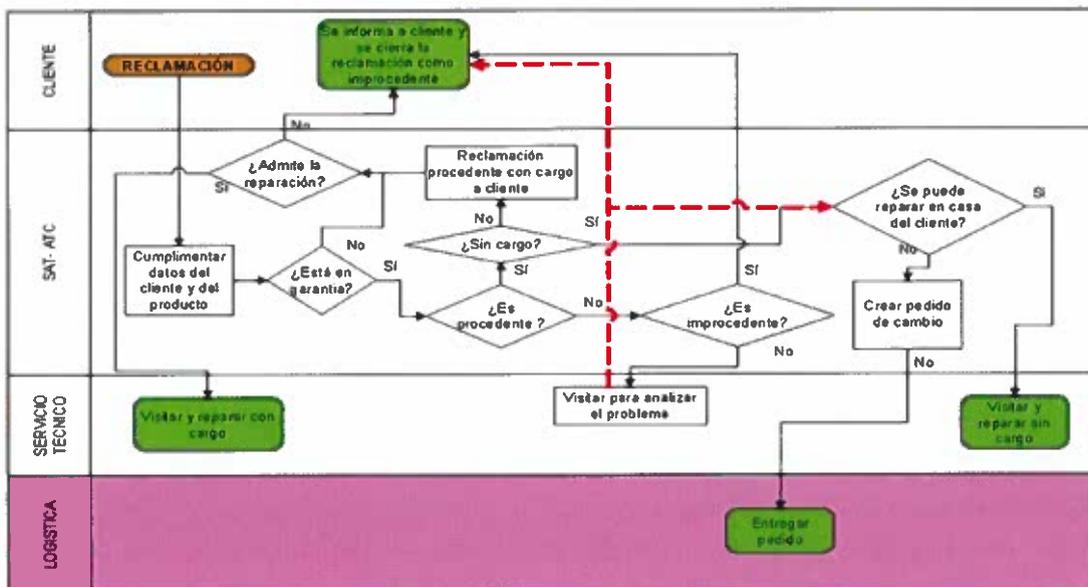
Asimismo, se realizan aportaciones sectoriales y gremiales en diferentes sociedades del Grupo, cuyo importe ha ascendido a 87 miles de euros en el ejercicio 2020.

Información al consumidor y seguridad general del producto.

El Grupo Flex desarrolla diversos productos y equipos de descanso en el curso ordinario de su actividad. En el proyecto de desarrollo de cada producto, como una fase más, se incluye la redacción y revisión del etiquetado mostrando todos los datos que deben ser informados al consumidor, de acuerdo con la normativa general y/o sectorial de aplicación. Con carácter adicional al cumplimiento normativo, el Grupo Flex sigue las recomendaciones y mejores prácticas de las principales asociaciones internacionales en el sector del descanso. Por ejemplo, las emanadas de EBIA - European Bedding Industries' Association.

La seguridad de los productos es una prioridad para el Grupo Flex. Durante el ejercicio 2020, el Grupo Flex no ha recibido ninguna resolución administrativa o judicial firme donde se cuestione la seguridad de los productos comercializados. En ese sentido, tampoco han existido incumplimientos sobre salud o seguridad general de los productos fabricados durante el periodo de referencia.

Todas las sociedades de Grupo Flex tienen un Departamento de Atención al Cliente (en adelante ATC) que se ocupa de atender y tramitar las reclamaciones de clientes. El proceso se inicia con la recepción y registro de la reclamación, y termina con la reparación o sustitución del producto o información a usuario y cierre de la reclamación, según el flujo descrito a continuación.



En el ejercicio 2020 se recibieron en el Grupo Flex un total de 49.357 reclamaciones de clientes, de las cuales 38.763 se consideraron procedentes y 10.594 improcedentes.

En España, a través de las Oficinas de Información al Consumidor (OMIC), se han recibido en 2020 un total de 25 reclamaciones (28 reclamaciones en 2019¹), que son tramitadas y contestadas a través del Departamento de Asesoría Interna. Durante el ejercicio 2020 no ha habido ninguna reclamación de consumidor planteada por vía judicial.

Información Fiscal.

Información Fiscal (Euros)	ESPAÑA	CHILE	UK	PORTUGAL	EEUU	BRASIL	Otras regiones
Beneficios obtenidos	630	268	3.440	1.645	4.630	-1.290	168
Impuestos sobre beneficios (en 2020)	-1.496	11	-1.563	491	-1.453	0	-133
Subvenciones públicas recibidas	299	0	1.690	314	0	0	0

¹ Dato estimado

ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018		
Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Información general		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	1	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	1	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	2-3	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2-3	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	1	GRI 102-54
Principio de materialidad	3	GRI 102-46 GRI 102-47
Cuestiones Medioambientales		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	4-7	GRI 102-15 GRI 103-2
Información general detallada		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	6	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	5	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	7	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	5-8	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	8	GRI 103-2
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	13	GRI 103-2 GRI 305-7

Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	14-15	GRI 103-2 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3	
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	11,13	GRI 303-5 (Versión GRI 2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	8-10	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	11	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	12-13	GRI 103-2
Uso de energías renovables	11	GRI 302-1
Cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	13-14	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	15	GRI 103-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	15	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	13	GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	13	GRI304-1 GRI 304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	16, 30-32	GRI 102-15 GRI 103-2
Empleo		

Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	16-17, 19-22	GRI 102-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	19-22	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	36	GRI 103-2
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	40	GRI 103-2 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	23-30	GRI 103-2 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	La información se encuentra en la Nota 22, en el apartado d. Información conforme al artículo 292 de la Ley de Sociedades de Capital de las cuentas anuales consolidadas del Grupo.	GRI 103-2 GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	31-32	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	32	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	32-34	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	35	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	32-34	GRI 401-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	34-35	GRI 103-2 GRI 403-1 (Versión 2018) GRI 403-3 (Versión 2018)

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	35	GRI 403-9 (Versión 2018) GRI 403-10 (Versión 2018)
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	36	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	36	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	36	GRI 403-4 (Versión 2018)
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	37	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	37	GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	30-32	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	30-32	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	30-32	GRI 103-2
Respeto a los derechos humanos		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	42-43	GRI 102-15 GRI 103-2
Aplicación de procedimientos de diligencia debida		

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	42-43	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	42	GRI 103-2 GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	42-43	GRI 103-2
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	43	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	43	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	44	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	47	GRI 102-13 GRI 201-1
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	41	GRI 102-15 GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	41	GRI 103-2 GRI 203-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	41	GRI 413-1 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	41	GRI 102-43 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	47	GRI 103-2 GRI 201-1
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	41-42	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	41-42	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	41-42	GRI 102-9
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	44-47	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	48	GRI 103-2 GRI 418-1
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	48	GRI 103-2 GRI 207-4 (Versión 2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	48	GRI 103-2 GRI 207-4 (Versión 2019)
Las subvenciones públicas recibidas	48	GRI 201-4



KPMG Asesores, S.L.
Pº de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Flex Equipos de Descanso, S.A. y sociedades dependientes del ejercicio 2020

A los Accionistas de Flex Equipos de Descanso, S.A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Flex Equipos de Descanso, S.A. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2020 adjunto del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de Contenidos Ley 11/2018" que figura en el citado Informe de Gestión consolidado.

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

Los administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.



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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado "sobre este informe", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.



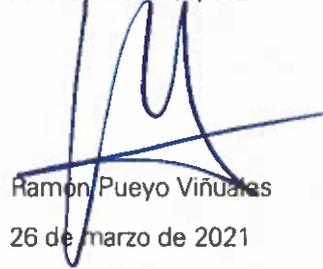
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Flex Equipos de Descanso, S.A. (y sociedades dependientes) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "índice de Contenidos Ley 11/2018" del citado Informe de Gestión consolidado.

Uso y distribución

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

KPMG Asesores, S.L.



Ramon Pueyo Viñuales

26 de marzo de 2021

