



GRUPO FLEX

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ÍNDICE

1.	Sobre este informe.....	4
1.1	Política y gestión de riesgos	5
1.2	Materialidad	6
2.	Medio Ambiente	7
2.1	Política de gestión ambiental	7
2.2	Descripción del compromiso con la sostenibilidad	8
2.2.1	Investigación, calidad y durabilidad de los productos	8
2.2.2	Cuidado del medio ambiente	8
2.2.3	Certificaciones	10
2.3	Recursos dedicados a la gestión del Medio Ambiente.....	10
2.3.1	Recursos humanos	10
2.3.2	Posibles provisiones y garantías.....	10
2.4	Definición de indicadores y objetivos medioambientales	10
2.4.1	Objetivo 1: Reducción de emisiones y descarbonización	11
2.4.2	Objetivo 2: Economía circular	13
2.5	Las fuentes de riesgo identificadas	16
2.6	Declaración de Ecoembes Iberia	16
2.7	Materiales utilizados	17
2.7.1	Consumo de Materias Primas	18
2.7.2	Consumo de Materiales reciclados	19
2.7.3	Consumo de Materiales del embalaje.....	21
2.7.2	Ejemplos de proyectos implementados.....	22
2.8	Consumo de energía, combustible y agua	23
2.8.1	Energía con origen fósil y consumo de Agua.....	23
2.8.2	Energía no contaminante.	24
2.9	Emisiones	25
2.10	Residuos y vertidos	28
2.10.1	Residuos no peligrosos procedentes del proceso productivo.	28
2.10.2	Residuos peligrosos procedentes del proceso productivo.	29
2.11	Economía circular	29
	Cumplimiento de la legislación vigente	30
3.	Nuestro equipo.....	31
3.1	Plantilla.....	31
3.2	Horas de trabajo.....	34
3.3	Género.....	34

3.4 Edad.....	36
3.5 Brecha salarial (España)	38
3.6 Brecha salarial (otras filiales)	43
3.7 Políticas, procedimientos, códigos y protocolos para la igualdad de trato y oportunidades	49
3.8 Políticas y prácticas de integración de personas con discapacidad	52
3.9 Organización del tiempo de trabajo.....	52
3.10 Seguridad y nuestra salud en el trabajo.....	54
3.11 La Representación Social de las trabajadoras y de los trabajadores	56
3.12 Despidos	56
3.13 Formación y desarrollo profesional	57
3.14 Retribución media no ajustada por sociedad, categoría y sexo	58
4. Sociedad:	59
4.1 Compromiso con el desarrollo sostenible.....	59
4.2 Subcontratación y proveedores	59
4.3 Información al consumidor y seguridad general del producto.....	61
4.4 Derechos Humanos	62
4.5 Lucha contra la corrupción y el soborno.....	62
4.6 Lucha contra el blanqueo de capitales.....	63
4.7 Información Fiscal.	64
5. INDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018.....	65

1. Sobre este informe

Flex Equipos de Descanso S.A. y sus sociedades dependientes (en adelante, indistintamente, el Grupo o 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 488 proveedores de materias primas y mercaderías activos en el ejercicio 2022. Se trata en su mayoría de productores de materias primas e intermedias y, en menor medida, distribuidores y licenciarios.

Grupo Flex tiene operaciones a cierre de 2022 en España, Portugal, Reino Unido, Alemania, Chile, Brasil, Canadá, Estados Unidos y Cuba, con un total de 1.950 empleados a cierre del año 2022. 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 adscritos a la sociedad Flex Equipos de Descanso, S.A., sociedad matriz del Grupo 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 y, desde el ejercicio 2021, con sociedades filiales, en España y Chile, especialmente dedicadas al e-commerce.

En el alcance del Estado de Información no Financiera del Grupo Flex se han tenido en consideración los países que, en su conjunto, representan el mayor número de empleo y volumen de facturación de todo el Grupo. Para el caso concreto de la sociedad alemana SCHRAMM GmbH, únicamente entrarán en el alcance de la parte financiera y en la información de “headcount” al haberse incorporado al Grupo a lo largo del ejercicio 2022.

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

Sociedad	País
ES KLUFT & COMPANY	USA
KLUFT IPCO	
MARSHALL VENTILATED MATTRESS COMPANY	Canada
VI SPRING	UK
AND SO TO BED	
SCHRAMM	Alemania
FLEX DO BRASIL	Brasil
FLEX EQUIPOS DE DESCANSO CHILE	Chile
BYL	
MOLAFLEX COLCHOES	Portugal
FLEX ED	España
PRODUCTOS KOL	
NOCTALIA	
ARTEDESCANSO 2004	
PROMOFLEX	
FLEXINTER	
FLEX PREMIUM BEDDING	
ECOM DIGITAL FACTORY	

Los principios básicos de gestión en el Grupo gravitan en torno a su equipo humano, siendo las personas que forman parte del mismo su 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 recursos humanos, proveedores, clientes, medioambiente y gobierno corporativo.

1.1 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 de Administración 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.

1. Riesgo de mercado: Los principales riesgos de este tipo a los que se enfrenta el Grupo son:
 - a. 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.

- b. 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.
 - c. 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.
2. 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.

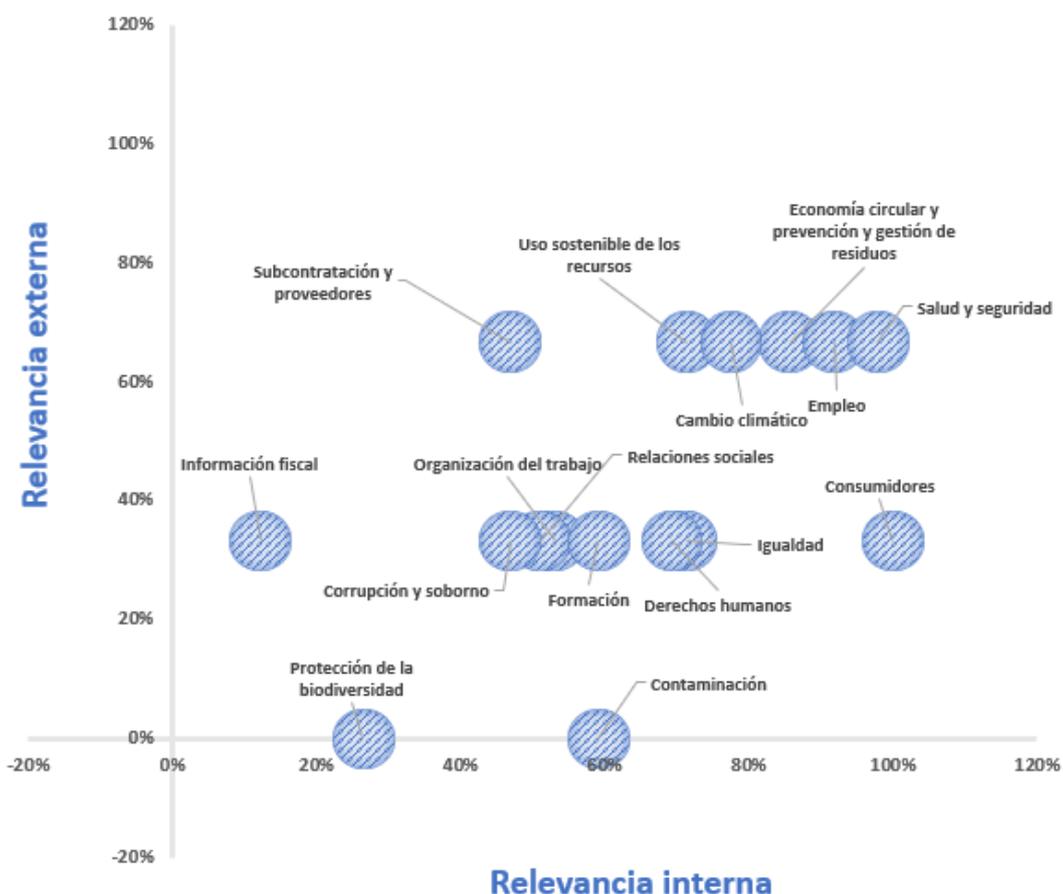
Aquellas sociedades dependientes dedicadas a la distribución minorista de nuestros productos apenas tienen riesgo de crédito. Para el resto, el riesgo se controla mediante una política de concesión de crédito interna previa al inicio de relaciones comerciales y la revisión periódica de los límites autorizados.

3. 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.

1.2 Materialidad

Para elaborar este informe y poder seleccionar los contenidos que deben ser objeto de desarrollo, se ha realizado en 2022 un nuevo 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 ha 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. Los cambios producidos por este análisis se presentan a continuación.

El análisis de materialidad para identificar los aspectos relevantes de Grupo Flex es:



2. Medio Ambiente

2.1 Política de gestión ambiental

El Grupo Flex ha definido una política del Sistema de Gestión Ambiental con miras a la mejora continua de la organización, basada en las políticas generales del Grupo Flex y que establece los siguientes principios:

Protección y conservación del medio ambiente.

1. Mejora de forma continua del desempeño ambiental y prevención de la contaminación.
2. Observancia de la legislación aplicable a sus actividades y a los requisitos exigidos por sus grupos de interés.
3. Aplicación de la regla "3Rs": Reducir / Reciclar / Reutilizar.
4. Cooperación con las autoridades y organismos cualificados en el desarrollo de las disposiciones que se destinen a proteger a la comunidad, a las personas que trabajan para el Grupo Flex y al medio ambiente.
5. Utilización racional de los recursos, reduciendo y separando de forma correcta los residuos, asegurándose que su eliminación respeta el medioambiente, optimizando también la utilización de las materias primas y energía consumidas.
6. Evaluación de los riesgos sobre el medioambiente en todas las actividades.

7. Realización de programas de mejoras medioambientales.
8. Superación proactiva de las expectativas de los clientes.
9. Garantía de calidad de los productos.
10. Mantener al Grupo Flex como referencia en el sector del descanso.

2.2 Descripción del compromiso con la sostenibilidad

El compromiso con la sostenibilidad está integrado de forma transversal en todo el Grupo Flex, desde los órganos de gobierno, hasta la plantilla en su conjunto, incluyendo oficinas, centros logísticos y tiendas. Se trata de un compromiso que el Grupo Flex mantiene en constante revisión poniendo en el centro a las personas, motor del desarrollo de la estrategia y de la consecución de sus resultados.

La estrategia de desarrollo del compromiso de sostenibilidad se apoya en los siguientes elementos fundamentales: investigación, calidad y durabilidad de los productos; y, cuidado del medio ambiente.

2.2.1 Investigación, calidad y durabilidad de los productos

La sostenibilidad está incorporada en todos nuestros procesos y decisiones desde el diseño de los productos hasta su comercialización. El conocimiento del entorno en el que las diversas unidades de negocio del Grupo Flex desarrollan su actividad, la investigación y la apuesta por la calidad y durabilidad de los productos, han permitido incorporar progresivamente materiales, tecnologías y canales que satisfacen las necesidades de distribuidores y clientes.

2.2.2 Cuidado del medio ambiente

En los procesos industriales que dependen del Grupo Flex se encuentran implementadas, entre otras, las siguientes medidas:

- Se lleva a cabo un proceso de evaluación, selección y re-evaluación de los proveedores para, entre otras cuestiones, conocer y evaluar tanto la calidad y competitividad de sus productos y servicios como su gestión ambiental, especialmente en materia de toxicidad de las sustancias empleadas, su almacenamiento y envasado, etc. y, todos ellos, firman la declaración de conformidad con el Reglamento (CE) 1907/2006 o Reglamento "Reach", que tiene como objetivo principal 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. Asimismo, se les solicitan los certificados que acreditan que realizan procesos de fabricación responsables y respetuosos con el medio ambiente.
- Se realiza la separación de los diferentes materiales para su tratamiento (cartón, plásticos, chatarra, etc.) en los procesos industriales.

- Se realiza reciclaje de residuos textiles tanto en nuestras fábricas de colchones como en nuestras fábricas de complementos.
- Se utilizan embalajes reciclados y reciclables.
- Se realizan revisiones de fugas de aire comprimido y medición de humos en nuestros procesos productivos.

En la gestión de las instalaciones se encuentran implementadas, entre otras, las siguientes medidas:

- Se realiza el seguimiento y control de los consumos de energía (en algunos de nuestros centros, a través tanto de auditorías como de certificaciones de las empresas comercializadoras sobre las fuentes de energía) y otros recursos naturales: agua, electricidad, gas natural.
- Se encarga a empresas especializadas la realización de controles regulares sobre las emisiones de ruido al exterior de las instalaciones en los centros en los que por su localización así lo exige la legislación vigente.
- Se cuenta con detectores de presencia o temporizadores en las instalaciones de paso, como pasillos y aseos, y se mantienen adecuadamente los sistemas de calefacción, los sistemas de ventilación forzada y de ventilación natural, junto con las ventanas, el aislamiento, y las puertas.
- Se está realizando un cambio de alumbrado progresivo a Led para un ahorro energético.
- Se encarga a empresas especializadas la realización de controles de aguas residuales y medición del suelo en aquellos centros en los que por su localización así lo exigen la legislación vigente.

En materia de gestión de los residuos, y su posterior valorización, se tienen implementadas, entre otras, las siguientes medidas:

- Separación en las oficinas de materiales reciclables como papel, tóner, pilas, tapones de plástico, etc.
- 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.).
- Realización de formación de reciclaje y separación de residuos a toda la plantilla.

Adicionalmente, en esta materia, se está trabajando tanto internamente como con asesores externos en la adopción de medidas tendentes al cumplimiento de la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular y, en particular, de las obligaciones de responsabilidad ampliada del productor (RAP) que se establezcan reglamentariamente para productores de textil, muebles y enseres.

2.2.3 Certificaciones

El compromiso de la Dirección es ir extendiendo las certificaciones medioambientales a nivel de Compañía. En el último año se han certificado con la ISO 14001 cuatro centros productivos, Kol, Getafe, Salamanca y VSpring, junto con Molaflex, la compañía cuenta con 5 centros certificados.

Seguimos con el compromiso en la cadena de custodia de los materiales obteniendo el certificado FSC.

Tenemos otras certificaciones internacionales como nuestra filial en Brasil que está certificada por Inmetro .

2.3 Recursos dedicados a la gestión del Medio Ambiente.

2.3.1 Recursos humanos

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.

2.3.2 Posibles provisiones y garantías.

Flex Equipos de Descanso dispone de Seguro de Responsabilidad Civil.

En este informe no se tiene en cuenta 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.

2.4 Definición de indicadores y objetivos medioambientales

En este análisis destacan dos aspectos altamente relevantes y prioritarios, por un lado, la contribución que tiene la compañía con la conservación del Medio Ambiente y por otro lado la reducción que tenemos que hacer de todos los residuos para la contribución de la economía circular.

Teniendo en cuenta estos dos aspectos definimos dos indicadores Medioambientales

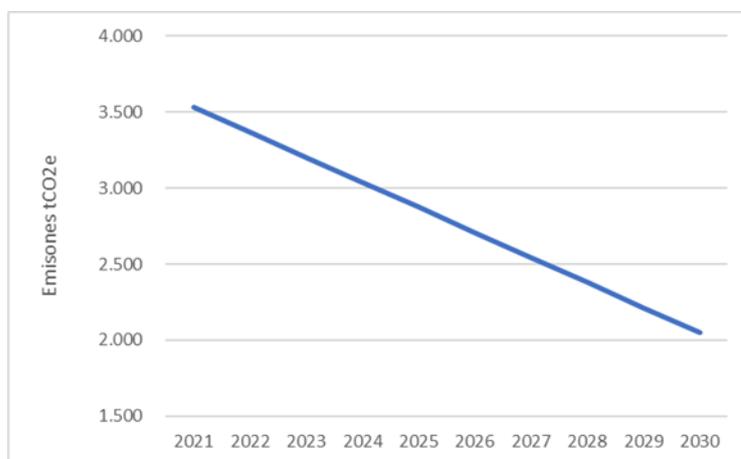
- OBJETIVO 1: Reducción de emisiones y descarbonización
- OBJETIVO 2: Promoción de economía circular

2.4.1 Objetivo 1: Reducción de emisiones y descarbonización

Definición y alcance

El primer objetivo se centra en cambio climático, en particular en la reducción de las emisiones de CO₂ y en la descarbonización (Alcance 1 y 2). Se define este OBJETIVO 2 como:

Reducción de emisiones de CO₂ del año 2021 en un 42 % para 2030, en base a los requerimientos SBTi.



Objetivo de reducción emisiones CO ₂		
AÑO	Emisiones tCO ₂ e	% reducción acumulada
2021	3.458	
2022	3.297	-4,7%
2023	3.135	-9,3%
2024	2.974	-14,0%
2025	2.813	-18,7%
2026	2.651	-23,3%
2027	2.490	-28,0%
2028	2.329	-32,7%
2029	2.167	-37,3%
2030	2.006	-42,0%

El objetivo de descarbonización establecido está alineado con la ciencia para cumplir con la meta del Acuerdo de París: limitar el calentamiento global a una temperatura por debajo de los 2 °C, con respecto a los niveles preindustriales, y continuar con los esfuerzos para limitar el calentamiento global a 1,5 °C. En la misma línea, nuestro objetivo de descarbonización tiene por objeto asegurar el cumplimiento de los objetivos de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética con el fin de facilitar la descarbonización de la economía

española y promover la adaptación a los impactos del cambio climático. Esta regulación persigue reducir en el año 2030 las emisiones de gases de efecto invernadero del conjunto de la economía española en, al menos, un 23 % respecto del año 1990 y, además, busca alcanzar la neutralidad climática en el 2050 con el objeto de dar cumplimiento a los compromisos internacionalmente asumidos.

- Plan de acción

El plan de acción se fundamenta en los siguientes ejes:

- Sensibilización y formación continua en las buenas prácticas medioambientales y su introducción en los procesos operativos del Grupo Flex.
- Implantación de sistemas energéticamente eficientes
 - o Instalación de iluminación LED y sensores de presencia.
 - o Climatización con coeficientes de rendimiento de alta eficiencia.
 - o Instalación de sistemas de ventilación con recuperación de calor.
 - o Aislamiento térmico para reducir el consumo en calefacción y refrigeración.
- Sustitución de procesos productivos con un alto consumo energético.
- Sustitución de calderas por elementos de biomasa o calificación energética A o superior.
- Inversión en generación de energía renovable, plantas fotovoltaicas, ya comprometidas para el 2023 en los centros de Vi Spring Ltd. y en el de Getafe de Flex Equipos de Descanso, S.A.
- Compra de energía eléctrica de origen renovable con certificados de garantía de origen (GdO).
- Mejora de la eficiencia del transporte, incorporando vehículos más modernos y eficientes o que usen gas como combustible.
- Trabajar con los “stakeholders” para reducir la huella de carbono de la cadena de valor.

De acuerdo con el plan establecido, la contribución esperada de cada eje a la consecución del objetivo se encuentra en la tabla siguiente, representando el consumo de energía eléctrica de fuentes renovables el 30% del consumo de esta energía.

EJE	Contribución a objetivo de reducción
Mejora eficiencia general	-1%
Cambio/eliminación proceso	-13%
Calefacción mejora energética	-7%
Inversión en generación	-18%
Transporte mejora	-1%

Compra fuentes renovables	-3%
Total	-42%

La mejora de la eficiencia energética general podría considerarse reducida, pero hay que tener en consideración el trabajo e inversiones que se vienen realizando en estos últimos años en materia de eficiencia energética que han materializado el potencial y, por tanto, reducido este.

Siendo la inversión en generación y la compra de energía de fuentes renovables cero emisiones respecto al objetivo, se analizará el área de actuación con mayor potencial de reducción en cada caso para establecer la más eficiente en términos financieros.

- Beneficios

Los beneficios identificados son los siguientes:

- Alinear las políticas del Grupo Flex con las políticas de reducción de la huella de carbono y con el compromiso de alcanzar los objetivos fijados en el Acuerdo de París.
- Mejorar la reputación del Grupo Flex en términos de sostenibilidad.
- Ahorrar costes energéticos por mejora de la eficiencia energética e instalación de nuevas fuentes de energía renovable.
- Aumentar la confianza de los inversores gracias a un incremento de la transparencia y al compromiso con la gestión y desempeño sostenible.
- Mejorar la gestión de riesgos futuros (i.e. posible normativa que pueda surgir en materia de emisiones).

- Relevancia

Como ya se ha referido, la reducción del impacto en el cambio climático de las operaciones es una prioridad en la estrategia ESG del Grupo Flex. La reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero no solo es un requerimiento legal, sino que, además, es la sustancia que más contribuye al efecto invernadero. Consideramos relevante y con un nivel de ambición apropiado el objetivo de descarbonización propuesto ya que está alienado con la ciencia según los requerimientos de la iniciativa SBTi, y por consecuencia, con la consecución del objetivo 1.5C del Acuerdo de París.

2.4.2 Objetivo 2: Economía circular

1. Definición y alcance

El segundo objetivo dentro del cambio climático se centra en la economía circular, en particular en la reducción y reciclado de embalaje. Se define este OBJETIVO 2 como:

Incrementar la utilización de plástico reciclado, pasando en nuestro proceso de embalaje de un 30% a un 50% en Iberia para 2024 y a nivel compañía un 20% para el 2030.

El sector industrial es uno de los que genera más residuos, por ello, teniendo en cuenta las ideas y premisas del Pacto Verde Europeo, en el cual, una de las prioridades es la movilización de la industria en pro de una economía limpia y circular, y, en línea con la nueva Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, y el nuevo Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases, y, con la finalidad de contribuir a los objetivos estatales fijados en la nueva legislación, los cuales indican que se debe alcanzar un objetivo de reducción del peso de los envases y embalajes de un 13% respecto a los generados en 2010 para 2025 y, un 15% respecto a los generados en 2010 para 2030, el Grupo Flex se focaliza en este objetivo, dada su relevancia y materialidad tanto interna como externa.

En el Grupo Flex se trabaja día a día para mejorar e introducir materiales reciclados en sus productos y para incluir un mayor porcentaje de reciclados en sus embalajes.

2. Plan de acción

Para la optimización del embalaje tanto en cantidad, tendiendo al minimalismo, como en el uso de materiales circulares, se establecen las siguientes etapas:

- Utilización de film con un 50% de reciclado en los centros productivos de Molaflex Colchões, S.A., en Portugal y de Flex Equipos de Descanso, S.A. en Salamanca entre 2023 y 2024.
- Eliminación de la bolsa de plástico en parte del embalaje de productos en la fábrica de Sanguesa de Productos Kol, S.L. en 2023.
- Utilización de film reciclado en un 20% en la planta en Brasil de Flex do Brasil Ltda. en 2025.
- Utilización de film reciclado en un 20% en la planta en Chile de Flex Equipos de Descanso Chile Limitada en 2026.
- Utilización de film reciclado en un 20% en la planta en Inglaterra de Vi Spring Ltd. en 2027.
- Utilización de film reciclado en un 20% en nuestra planta en Alemania de Schramm Werkstätten GmbH en 2028.
- Utilización de film reciclado en un 20% en nuestra planta en Pensilvania de ES Klufft & Company, Inc. en 2029.
- Utilización de film reciclado en un 20% en nuestra planta en el Rancho Cucamonga y en Texas de ES Klufft & Company, Inc. en 2030

3. Beneficios

Los beneficios identificados son los siguientes:

- Disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero lo que supone una mejora de la calidad del aire al reducir su contaminación.

- La introducción y utilización de materias primas recicladas permite dar una nueva vida a materiales y se evita extraer materias primas para conseguir nuevos productos.
- Ecodiseño para reducir el material virgen y aumentar la fabricación con incorporación de materiales recuperados y reciclados.
- Incrementar la cuota de mercado.
- Posicionamiento en el mercado.
- Reducir el riesgo vinculado a los recursos.
- Eficiencia productiva y menores costes.
- Acceso a financiación.
- Apuesta por la innovación y el desarrollo del desempeño ambiental.
- Aplicación de la regla “3Rs”: Reducir / Reciclar / Reutilizar.
- Utilización racional de los recursos, reduciendo y separando de forma correcta los residuos, asegurándose que su eliminación respeta el medioambiente, optimizando también la utilización de las materias primas y energía consumidas.
- Cumplimiento de las nuevas regulaciones existentes.
- Avances en los nuevos marcos normativos para posicionarse como líder en el mercado.

4. Relevancia

La reducción del impacto en el cambio climático de las operaciones es una prioridad en la estrategia ESG del Grupo Flex.

En su compromiso con el medio ambiente, el Grupo Flex pretende aportar un valor añadido a través de la minimización del embalaje y la introducción de materiales reciclados, liderando así el mercado, y pudiendo reafirmar sus compromisos ante sus competidores, y ante los objetivos fijados en el nuevo Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, cuyo objetivo más inmediato en cuanto al objetivo de reducción de envases y embalajes es la reducción de un 13% de cara a 2025.

2.5 Las fuentes de riesgo identificadas

A) 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.

Se le hace entrega a todos los proveedores de la compañía dos anexos que tienen que ser firmados: Anexo 1 "Requisitos ambientales materiales de compras" y Anexo 2 "Declaración de conformidad de reglamento Reach.

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.

B) 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.

C) 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.

D) Peligros relacionados con los residuos, vertidos y emisiones.

Cada fábrica tiene un contrato con una empresa de residuos y vertidos autorizada.

E) Peligros de otras instalaciones o infraestructuras.

No computa

2.6 Declaración de Ecoembes Iberia

Según la Ley 11/1997, de Envases y Residuos de Envases en España todos los productos vendidos y fabricados, que sean envasados susceptibles de llegar al consumidor final en territorio nacional, están sujetos de declaración y contribución al **Sistema Integrado de Gestión de**

Residuos de Envases (SIG). Entre estos sistemas se encuentra Ecoembes al cuál nuestra compañía está adscrita. Este año se han declarado:

Para Flex Equipos de Descanso:

Papel/ cartón: 176.267 kg.

Plásticos/ otros: 102.136 kg

Para Kol:

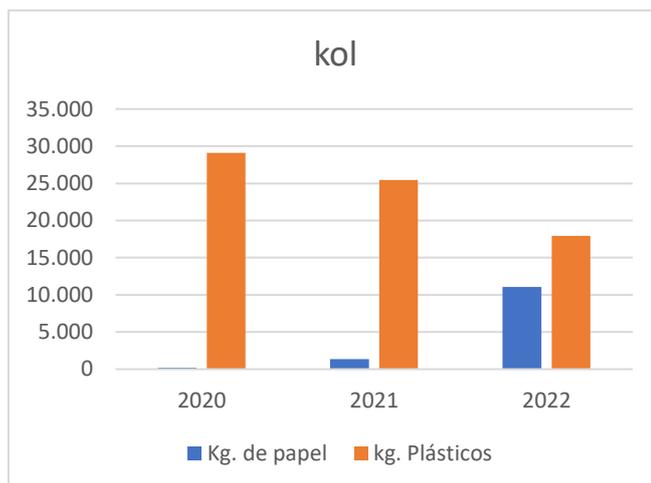
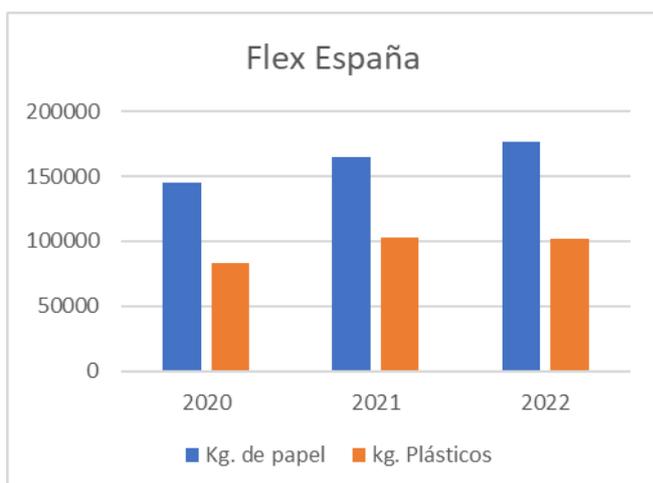
Papel/ cartón: 11.057 kg

Plásticos/ otros Flexibles: 13.548 kg

Plásticos/ otros Rigido:4.371kg

FLEX EQUIPOS DE DESCANSO			
	2020	2021	2022
Kg. de papel	144784	164.813	176.267
kg. Plásticos	83566	102.656	102.136

KOL			
	2020	2021	2022
Kg. de papel	212	1.340	11.057
kg. Plásticos	29.090	25.434	17.919



Analizando los datos de la declaración de Ecoembes se evidencia la apuesta que está realizando la compañía en Iberia para adaptarse a la nueva ley del suelo e ir reduciendo cada vez más el plástico en los embalajes e ir utilizando otros materiales como papel reciclado.

2.7 Materiales utilizados

Dependiendo del producto utilizado para el proceso de producción, pueden producirse impactos ambientales durante el abastecimiento de materias primas, el transporte, la fabricación, el uso o el final de la vida útil. Las preferencias regulatorias y de los consumidores por productos de menor impacto han llevado al desarrollo de productos más sostenibles o materiales respetuosos con el medio ambiente. Por lo general, abordan las características específicas de sostenibilidad de una categoría de productos e incluyen el uso de materiales dentro de un circuito cerrado, lo que ayuda a minimizar los impactos ambientales al final de la

vida útil de un producto y reduce la necesidad de extraer nuevas materias primas. Al innovar y eco diseñar productos que permitan la recuperación de subproductos al final de su vida útil y el uso de materiales con menores impactos en las adquisiciones, adoptar programas de certificación de productos y asociarse con los clientes, los fabricantes pueden lograr mejoras en los impactos del ciclo de vida, reducir el riesgo de incumplimiento, satisfacer la creciente demanda de los clientes y ahorrar costos.

2.7.1 Consumo de Materias Primas

FLEX está planificando actualmente la formalización de procedimientos y buenas prácticas relacionadas con Certificados de origen de materias primas, calidad y controles de proveedores.

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.

	Fibras (kg)	Fibras (m)	tejidos (m)	Tejidos (kg)	madera (pulgadas)	madera (m3)	Madera (kg)	Acero (kg)
Kol	1.976.631	NA	3.486.929	7.531.766	NA	NA	NA	NA
Salamanca	41.427	137.954	294.372	58.874	NA	3.110	2.208.423	1.409.217
VI Spring	73.808	872.362	4.665.867	NA	NA	584	NA	930.104
Molaflex	3.188.562	1.650.275	1.769.914	NA	NA	NA	616.543	1.222.316
Brasil	38.215	391.830	218.620	121.388	NA	NA	232.041	1.082.701
Chile	NA	292.057	1.170.348	NA	86.518	NA	1.223.680	1.504.608
kluft Rancho Cuca	NA	247.808	1.110.915	NA	NA	NA	382.614	654.120
kluft Pensilvania	82.454	317.742	573.702	NA	NA	NA	218.838	1.003.832
Total	5.401.097	3.910.028	13.290.667	7.712.028	86.518	3.694	4.882.139	7.806.898

	fieltro (kg)	fieltro (m)	Pegamento (kg)	latex (kg)	Viscolastica (kg)	Viscolastica (m)	Espumas (m)	Espumas (Kg)	Espumas (un.)
Kol	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	NA
Salamanca	364	NA	1.574	44		NA	3	91	3.515
VI Spring	77.389	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Molaflex	NA	3.300.550	202.643	464.818		NA	2.078.009	NA	1.362.535
Brasil	413.964	NA	74.779	55.094	51.874	NA	NA	831.662	467.276
Chile	128.232	459.325	101.806	NA		114.929	1.380.245	NA	730.066
kluft Rancho Cuca	NA	NA	52.945	41.230	47.133	NA	638.977	NA	186.114
kluft Pensilvania	38.207	19.978	55.855	37.503	29.569	NA	296.687	954.603	NA
Total	658.156	3.779.853	489.602	598.689	128.576	114.929	4.393.921	1.786.356	2.749.506

2.7.2 Consumo de Materiales reciclados

Como objetivo de Circularidad en la compañía estamos incorporando en nuestro proceso productivo cada vez más productos procedentes de procesos reciclados. Somos conscientes del impacto medioambiental de los residuos en la naturaleza. Por ello, consideramos que es nuestro deber ayudar a construir un mundo sostenible y crear un mercado de colchones verdaderamente circular. Sin comprometer la comodidad, aspiramos a un enfoque holístico que combine la sostenibilidad y la circularidad en un diseño integral.

En este apartado queremos mostrar algunos materiales reciclados utilizados en nuestra compañía.

1. Molaflex

En nuestra filial de Portugal se reutilizan las tapas de colchones que salen con fallos. Estas tapas están compuestas de fibra, telas, viscoelástica y espuma de polietileno. Se trituran en una máquina, se mezcla este triturado con fibra virgen y se crea una manta de material que se vuelve a acolchar obtenido una tapa de colchón con materiales reciclados.

Con esto conseguimos reducir los residuos textiles y contribuir a bajar la huella de Carbono.



Esta es una foto de la tapa que se obtiene después de la mezcla.



En el año 2022 los kg de material reciclado convertidos en nuevas tapas han sido 90.822 kg.

2. Brasil

En nuestra filial de Brasil se utilizan tejidos formados por fibras de poliéster reciclado. Las fibras de poliéster reciclado, también llamado rPet, se hace a partir del reciclado de botellas plásticas. Si bien los tejidos hechos a partir de esta fibra no son naturales ni biodegradables, generan un 54% menos de emisiones de CO2 a la atmósfera e insume un 70% menos de energía en su realización, en comparación con el poliéster crudo





Vispring

En Vispring se utilizan materiales totalmente naturales; No hay plástico, poliéster, espuma u otros productos artificiales o productos químicos en nuestro proceso de fabricación.

El abastecimiento local es fundamental, compramos el 78 por ciento de nuestros materiales a proveedores del Reino Unido con los que hemos establecido relaciones cercanas. Esto incluye a los agricultores británicos que suministran nuestra lana. La producción de lana utiliza mucha menos energía que la producción de fibras artificiales. También es reciclable, liberando nutrientes ricos en nitrógeno cuando se usa como compost. Difícil de encender, la lana no se derrite ni emite humos y la queratina en la fibra la convierte en un retardante natural del fuego. La lana es uno de los ingredientes clave en cada cama Vispring.



2.7.3 Consumo de Materiales del embalaje.

Para el proceso de embalaje en nuestros productos se utiliza plástico y cartón.

Se adjunta por centro productivo en consumo del mismo.

	Plástico (kg)	Plástico (m)	Cajas (un.)	Cajas (kg)
Kol	66.253	NA	538.612	NA
Salamanca	44.651	278.966	NA	25911
VI Spring	79.105	NA	74.271	NA
Molaflex	363.568	88.461	68.735	NA
Brasil	117.011	NA	NA	19.561

Chile	337.333	NA	69.083	NA
kluft Rancho Cuca	NA	264.818	70.251	NA
kluft Pensilvania	NA	323.906	75.388	NA
	1.007.921	956.151	896.340	45.472

Como se observa en la declaración de Ecoembes la compañía está realizando una conversión paulatina hacia embalajes más sostenibles con el medio ambiente. Se está trabajando en dos proyectos:

1. En todos los procesos en los que se pueda eliminar o reducir el plástico se está utilizando papel o cartón.
2. En los procesos en los que hay que seguir utilizando film con un % de film reciclado.

2.7.2 Ejemplos de proyectos implementados

a. Cambio de bolsa de plástico por papel

El proyecto surge ante la necesidad de eliminar los elementos basados en el plástico y elección de un embalaje sostenible.

Esta estrategia está marcada por parte de un compromiso por parte de las grandes organizaciones textiles en la cumbre de París del año pasado y con un horizonte de cambio total de la eliminación total del plástico antes del 2025.

Se elige el papel como elemento sostenible y se empieza la colaboración con Smurfit Kappa en enero del presente año.



1. Utilización del film con un % reciclado.

En octubre de 2021 se inició un proyecto piloto en nuestra filial de Molaflex con pruebas para cambiar a film con un 30% de origen reciclado.

Se ha conseguido utilizar este plástico en todos los colchones excepto en los colchones enrollados por el proceso productivo.

En enero del 2023 se validará el uso de film con un 50% de origen reciclado.

Se adjunta la ficha técnica del producto.

		HOJA ESPECIFICACIONES	Plásticos Españoles, S.A. Control de Calidad
CLIENTE: MOLAFLEX COLCHOES, S.A.			
PRODUCTO: FILM POLIETILENO RETRACTIL 2700 x 0.010 30% PCR (RECICLADO POST CONSUMER)			
Fecha Edición: 10/11/2021			
CARACTERISTICAS	UNIDADES	ESPECIFICACIONES	METODO ANALISIS
Ancho	mm	2700 ± 26	
Espesor Medio	µm	100 ± 5%	UNE 53 213
Espesor Puntual Máximo	µm	115	UNE 53 213
Espesor Puntual Mínimo	µm	85	UNE 53 213
Resistencia a Tracción:	Kg/cm²		UNE-EN ISO 527-3
Longitudinal		> 200	
Transversal		> 210	
Alargamiento:	%		UNE-EN ISO 527-3
Longitudinal		> 550	
Transversal		> 800	
Permeabilidad H₂O (38°C, 90% HR)	g/m²/24h bar	< 8	ASTM F 1249
Canuto	mm	CARTON 76 x 98	
Metros/Bobina	m	400-500 (90%)	
Peso Bobina (aprox.)	Kg	117	
Diámetro Bobina	mm	250-270 (90%)	
Pallet	mm	800 x 1200	
Bobinas/Pallet		6 (2 Alturas)	
Etiquetas		Bobina / Pallet	

258270238

Este producto está elaborado con porcentajes importantes de PCR, por lo que los valores de las propiedades mecánicas son orientativos, si bien están basados en los resultados obtenidos en los ensayos de laboratorio.



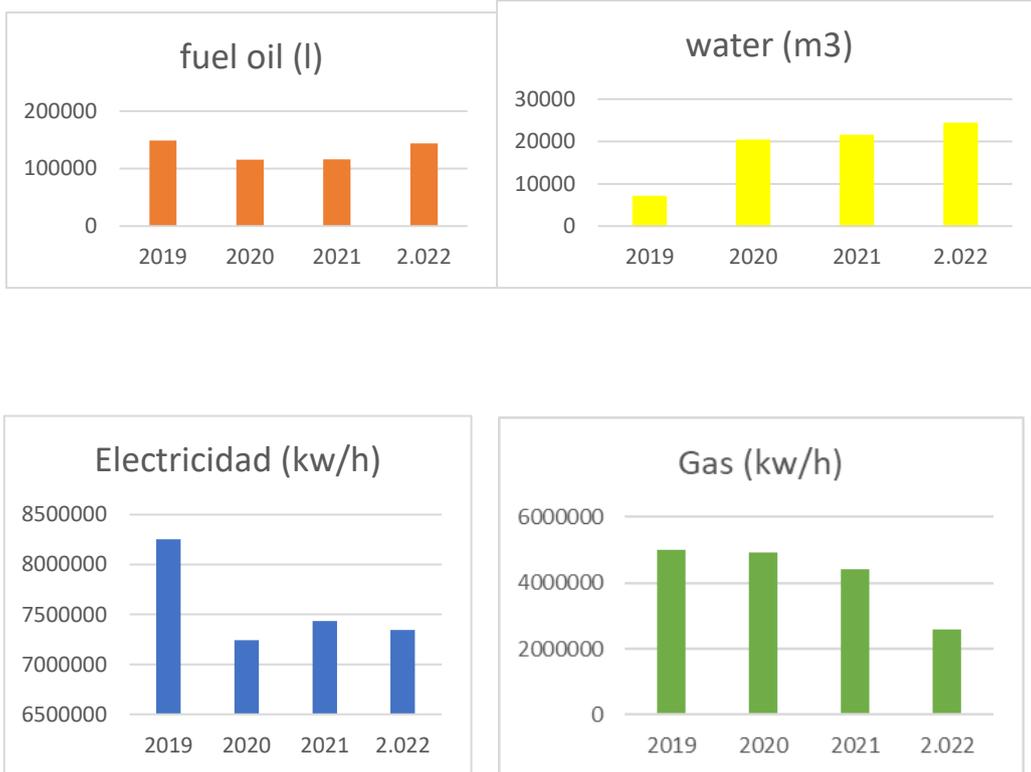


2.8 Consumo de energía, combustible y agua

Actualmente existe una dependencia energética de las fuentes de energía convencionales (combustibles fósiles y electricidad). En consecuencia, nuestra compañía planea un cambio gradual hacia la autosuficiencia y la mejora de la eficiencia energética en los sitios de producción.

2.8.1 Energía con origen fósil y consumo de Agua.

	Electricidad (kw/h)	Gas (Kw/h)	fuel oil (l)	water (m3)
Kol	1.087.258	NA	17.766	3.122
Salamanca	646.595	1.374.057	140	1.241
Getafe	802.283	653.183	NA	2.002
VI Spring	396.486	522.297	NA	1.035
Molaflex	1.639.635	NA	124.538	1.625
Brasil	963.236	NA	NA	2.881
Chile Velázquez	480.500	NA	1.600	7.010
Chile campos de chile	463.525	NA	NA	4.487
kluft Rancho Cuca	394.565	NA	NA	830
kluft Pensilvania	470.400	37.502	NA	NA
Total	7.344.483	2.587.039	144.029	24.233



En las gráficas podemos ver como la compañía está realizando un esfuerzo en la reducción de las energías.

2.8.2 Energía no contaminante.

Flex está trabajando en iniciativas para aumentar la autosuficiencia energética, como la instalación de paneles fotovoltaicos para reducir la dependencia del suministro externo.

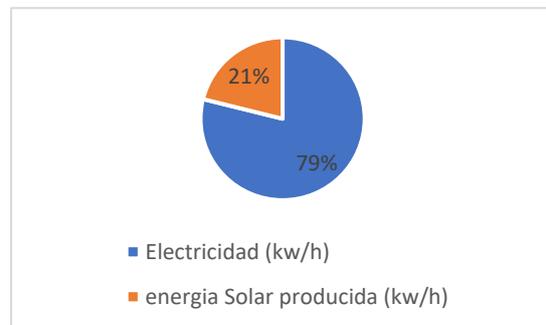
Es necesario continuar con la estrategia actual de crecimiento de las prácticas ESG entre las diferentes empresas del Grupo para adaptarse lo antes posible a los cambios regulatorios, al tiempo que brinda la oportunidad de alcanzar una posición competitiva basada en la sostenibilidad.

Como ejemplo tenemos ya instalada una planta de fotovoltaica en la sede de Vispring, ubicada en Reino Unido, siendo la primera en generar energía renovable propia y con el objetivo de tener emisiones cero en 2025.



Datos de Consumo de 2022

Electricidad (kw/h)	396.486
Energía Solar Producida (kw/h)	106.130



2.9 Emisiones

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.

Para el cálculo de las emisiones ambientales se tiene en cuenta la siguiente:

- Se despliegan los factores de emisión por tipo de gas de efecto invernadero (CO₂, CH₄ y N₂O), los cuales constituyen juntos el CO₂e.
- El factor de emisión para el consumo de electricidad en España se ha obtenido del mix de la red eléctrica española publicado por la Oficina Española del Cambio Climático (OECC) en julio de 2022. ¹
- Los factores de emisión del consumo eléctrico del resto de países se han obtenido del informe de 2022 de la Agencia Internacional de la Energía.

¹ https://www.miteco.gob.es/es/cambioclimatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemission_tcm30-479095.pdf

- Los factores de emisión de Gas y Fuel Oil, se han obtenido del UK Government GHG Conversion Factor for Company Reporting 2022 (DEFRA)².

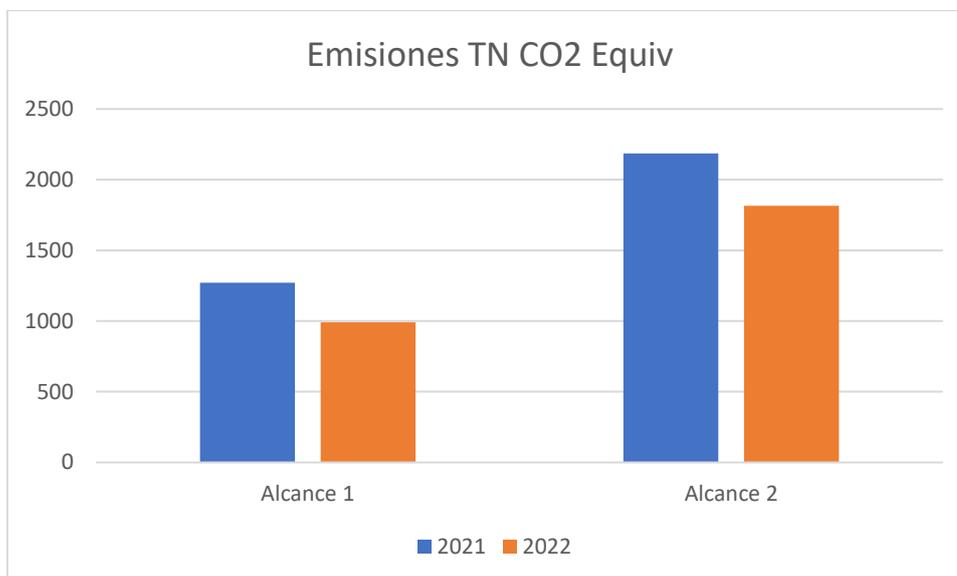
² <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2022>

TABLAS PARA EL INFORME:			
	Electricidad	Gas	Fuel Oil
Consumo total	7.344.483	2.587.039	144.029 litros
Factores de Emisión (kgCO2/Kwh; kgCO2/l)	0, 259 - España	0,2027	3,17523
	0,2014 - UK		
	0,1896- Portugal		
	0,0933 -Brasil		
	0,4198 - Chile		
0,3507 - EEUU			
kgCO2 a kgCO2 equivalente	1,007965928		
Total emisiones (kg CO2 eq)	-	528.570	460.968
Emisiones tnCO2e			
Alcance 1		989,54	
Alcance 2		1.837,10	
<p><i>Notas:</i> El factor de emisión para el consumo de electricidad en España se ha obtenido del mix de la red eléctrica española publicado por la CNMC en fecha 16 de abril de 2021. Los factores de emisión del consumo eléctrico del resto de países se ha obtenido del informe de 2019 de la Agencia Internacional de la Energía. Los factores de emisión de Gas y Fuel Oil, se han obtenido del UK Government GHG Conversion Factor for Company Reporting 2021 (DEFRA).</p>			

	Electricidad (kw/h)	Factor de emision Por País KgCO2/KwH	Alcance 2
Kol	1.087.258	0,259	281.599,822
Salamanca	646.595	0,259	167.468,105
Getafe	802.283	0,259	207.791,297
VI Spring	290.356	0,2014	58.477,698
Molaflex	1.639.635	0,1896	310.874,796
Brasil	963.236	0,0933	89.869,919
Chile velazquez	480.500	0,4198	201.713,900
Chile campos de chile	463.525	0,4198	194.587,795
kluft Rancho Cuca	394.565	0,3507	138.373,946
kluft Pensilvania	470.400	0,3507	164.969,280

1.815.726,558

Comparativa frente al año anterior en el alcance 1 la compañía ha reducido sus emisiones 281 TN lo que supone un 22% y en el alcance 2, 370 TN lo que supone un 20%.



2.10 Residuos y vertidos

2.10.1 Residuos no peligrosos procedentes del proceso productivo.

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. El objetivo para nuestra compañía es conseguir que los colchones sean totalmente valorizables

Residuos No contaminates								
	Plastico (TN)	Carton (TN)	Colchones (TN)	chatarra (TN)	mixto (TN)	Madera (TN)	Somieres (TN)	Fibras Textiles (TN)
Kol	27	73,41	NA	3	65,9	45	NA	170
Salamanca	39,68	17	101,26	123	5,4	147	NA	53,44
Getafe	0,2	16,0	102,49	10,1	27,96	5	77	NA
VI Spring	NA	30	NA	NA	140	130	NA	NA
Molaflex	18,84	146,38	120,36	68,78	95,2	16	NA	323,2
Brasil	50,04	17,36	NA	40,8	25,48	18	NA	107
Chile	71,23	53	NA	2	429,3	NA	NA	188
kluft	39	66	NA	NA	72	NA	NA	274,56
TOTAL	246	419	324	248	861	362	77	1.116

2.10.2 Residuos peligrosos procedentes del proceso productivo.

Residuos Contaminates									
	Aceites del petroleo (TN)	Lubricantes	fluorescents	Aerosoles (TN)	Aguas contaminadas	Toner	Equipos Electricos (TN)	Material Contaminado o Absorbentes (TN)	Pinturas
Kol	NA	NA	NA	0,05	NA	NA	0,04	0,00	0,00
Salamanca	0,90	NA	NA	0,07	NA	NA	NA	0,05	16,00
Getafe	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Vi Spring	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Molaflex	NA	NA	NA	0,20	NA	NA	0,84	3,43	0,77
Brasil	0,14	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,38	NA
Chile	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
kluft	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
TOTAL	1	0	0	0	0	0	1	4	17

2.11 Economía circular

A nivel de todo el Grupo Flex, se está trabajando en dos proyectos de ecodiseño.

- 1 El primero de ellos es el EcoflexProject, que consiste en la fabricación de una gama de colchones con base y cabecero flexibles fabricados con materiales FSC, así como un “topper” de estilo nórdico fabricado con materiales 100% reciclados, con el fin de alargar la vida del producto, ya que únicamente se sustituiría en “topper” en el momento de la finalización de su vida útil, y reducir la huella ambiental.

Los ejes prioritarios que se han tenido en cuenta para diseñar estos productos para alcanzar el objetivo de nulo impacto ecológico son

1. Durabilidad y separabilidad
2. Separabilidad de componentes
3. Procesos sostenibles
4. Uso de componentes reciclados
5. Uso de componentes reciclables
6. Origen certificado



Base se ha diseñado para generar el menor impacto medioambiental mediante:

1. Proceso de protección de metal mediante nebulización de nanopartículas, que evita la emisión de 1,1 millones de kg de CO2 al año (comparado con el proceso anterior)
2. Alta separabilidad sustituyendo clavado por atornillado
3. Reducción de peso de 10Kg por unidad mediante diseño y materiales, que disminuye la huella de carbono durante el transporte
4. Materiales 100% reciclables
5. Uso de 100% de componentes reciclados
6. Componentes de procedencia controlada y certificada



- 2 El segundo de los proyectos de ecodiseño consiste en utilizar únicamente acero y poliéster en los productos y en incorporar sistemas de montaje fáciles de desmontar que permitan la reutilización de los materiales. Se elimina la utilización del pegamento para facilitar el desmontaje y la reciclabilidad.



Cumplimiento de la legislación vigente

La legislación ambiental está en continua evolución, es dinámica y cambiante. En los últimos tiempos se han desarrollado numerosas normativas ambientales en diferentes ámbitos.

Dentro del alcance de la normativa ambiental nos encontramos con la legislación enfocada en especial a la lucha contra la contaminación y el cambio climático, protección de la biodiversidad y la economía circular y sostenible.

Normativa medioambiental Internacional: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas.

A nivel internacional la Organización de Naciones Unidas adoptó en septiembre de 2015 una serie de objetivos de carácter global cuya principal función es: erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar un desarrollo sostenible.

Se ha cumplido con legislación ambiental en todas las actividades en 2022, no se han registrado reclamaciones en el ámbito administrativo, tampoco en el particular hacia este tema.

3. Nuestro equipo

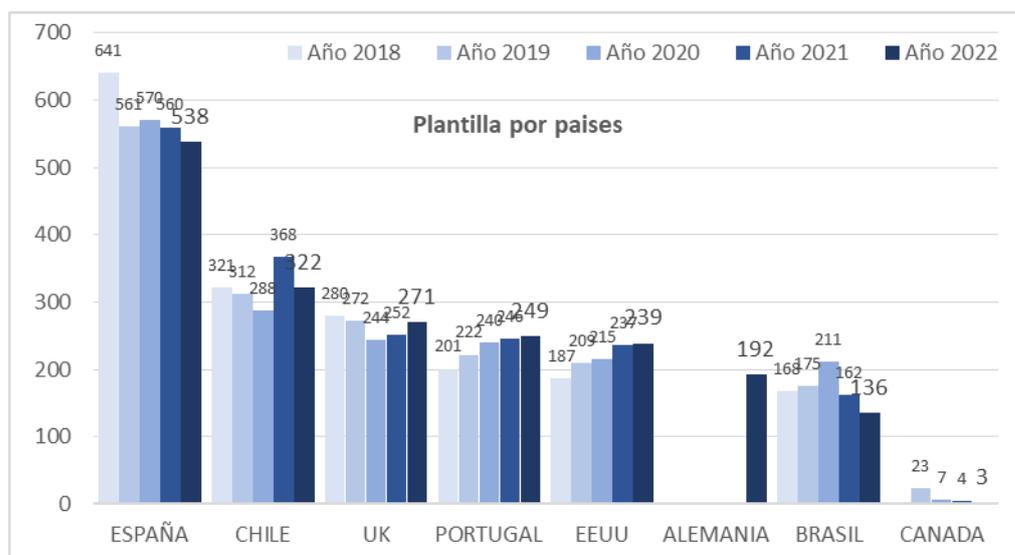
3.1 Plantilla

Se presentan en el siguiente cuadro datos de plantilla directa, incluyendo datos de empleo directo por las empresas del grupo a fecha 31 de diciembre de 2022.

Se incluye plantilla con relación laboral indefinida y temporal, tanto a jornada completa como a tiempo parcial. No se tienen en cuenta las jubilaciones parciales. Cada una de las personas, a los efectos de este informe, computan por 1. En el siguiente cuadro se muestra el nº de personas en plantilla directa por Sociedad y país.

- Grupo FLEX cuenta a fecha 31 de diciembre de 2022 con 1.950 personas en plantilla repartida en 8 países y 15 sociedades diferentes, 1 de ellas adquiridas a finales del año 2022.
- La central corporativa del grupo está basada en Getafe (España), y los equipos de Corporate aparecen integradas en la sociedad Flex Equipos de Descanso, S.A.

		ESPAÑA	ALEMANIA	BRASIL	CANADA	CHILE	EEUU	PORTUGAL	UK	TOTAL
ARTEDESCANSO	Año 2021	6								6
	Año 2022	6								6
ASTB	Año 2018								60	60
	Año 2019								58	58
	Año 2020								43	43
	Año 2021								42	42
	Año 2022								51	51
DRIMKIP	Año 2021					16				16
	Año 2022					33				33
ECOM DIGITAL FACTORY	Año 2021	10								10
	Año 2022	12								12
ES KLUFT US	Año 2018						187			187
	Año 2019						209			209
	Año 2020						215			215
	Año 2021						237			237
	Año 2022						239			239
FLEX DE CHILE	Año 2018					321				321
	Año 2019					312				312
	Año 2020					288				288
	Año 2021					352				352
	Año 2022					289				289
FLEX DO BRAZIL	Año 2018			168						168
	Año 2019			175						175
	Año 2020			211						211
	Año 2021			162						162
	Año 2022			136						136
FLEX ESPAÑA	Año 2018	324								324
	Año 2019	256								256
	Año 2020	253								253
	Año 2021	229								229
	Año 2022	191								191
KOL	Año 2018	139								139
	Año 2019	134								134
	Año 2020	139								139
	Año 2021	136								136
	Año 2022	155								155
MARSHALL MATTRESS	Año 2019				23					23
	Año 2020				7					7
	Año 2021				4					4
	Año 2022				3					3
MOLAFLEX	Año 2018							194		194
	Año 2019							215		215
	Año 2020							234		234
	Año 2021							239		239
	Año 2022							241		241
NOCTALIA	Año 2018	66						7		73
	Año 2019	67						7		74
	Año 2020	66						6		72
	Año 2021	65						7		72
	Año 2022	62						8		70
PROMOFLEX	Año 2018	112								112
	Año 2019	104								104
	Año 2020	112								112
	Año 2021	114								114
	Año 2022	112								112
SCHRAMM	Año 2022		192							192
VISPRING	Año 2018								220	220
	Año 2019								214	214
	Año 2020								201	201
	Año 2021								210	210
	Año 2022								220	220
TOTAL	Año 2018	641		168		321	187	201	280	1.798
	Año 2019	561		175	23	312	209	222	272	1.774
	Año 2020	570		211	7	288	215	240	244	1.775
	Año 2021	560		162	4	368	237	246	252	1.829
	Año 2022	538	192	136	3	322	239	249	271	1.950



El Grupo mantiene su estrategia de crecimiento internacional, teniendo a fecha de cierre 2022 cerca de tres cuartas partes de su plantilla fuera de España.

	ESPAÑA	INTERNACIONAL
Año 2018	641	1.157
Año 2019	561	1.213
Año 2020	570	1.205
Año 2021	560	1.269
Año 2022	538	1.412

	ESPAÑA	INTERNACIONAL
Año 2018	36%	64%
Año 2019	32%	68%
Año 2020	32%	68%
Año 2021	31%	69%
Año 2022	28%	72%

En el año 2022, y debido al importante crecimiento experimentado en los últimos años el Grupo Flex aborda un cambio organizativo, para conseguir una organización más eficiente y adaptada a las exigencias de una industria en cambio constante, para apoyar el desarrollo de las operaciones, garantizar la sostenibilidad y el cumplimiento de los objetivos e impulsar el crecimiento a largo plazo del Grupo.

Una organización cohesionada y eficiente, que favorece la colaboración y la coordinación, diferenciando las funciones globales y servicios corporativos, que darán soporte a todas las Sociedades, simplificando y eliminando complejidad e integrando operaciones a nivel regional y global, bajo una Dirección General de Operaciones que integra una Dirección Corporativa de Operaciones y la creación de la División IBERIA (UN Iberia), en la que se engloban todas las filiales de España y Portugal. Tras la adquisición de Scharmm, esta nueva UN, a la que se suma el Corporativo y las funciones centrales, supone el 40 % de las personas de la plantilla global.

	CENTRAL & DIV. IBERIA	INTERNACIONAL
Año 2018	47%	53%
Año 2019	44%	56%

Año 2020	46%	54%
Año 2021	44%	56%
Año 2022	40%	60%

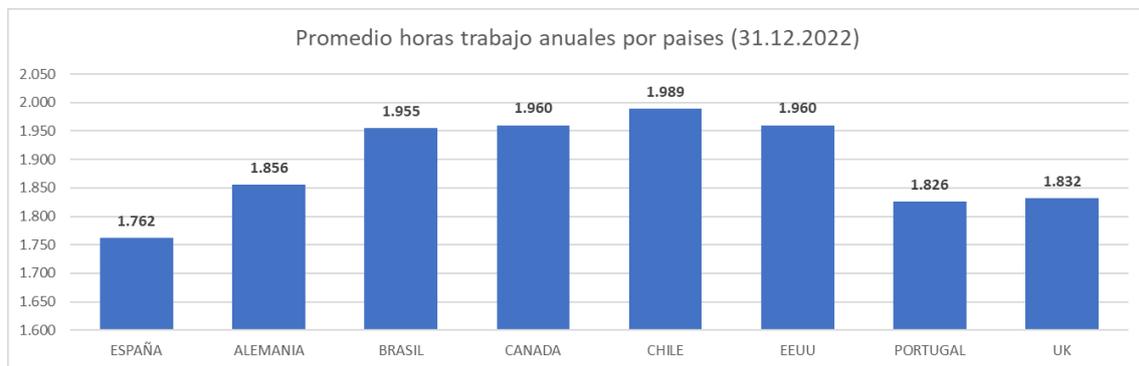
3.2 Horas de trabajo

Se presenta a continuación el número de horas de trabajo anuales contratadas de media por persona a jornada completa en las Sociedades del Grupo de cada país.

La media ponderada de horas de trabajo/año del grupo es de 1.832 horassiendo la desviación típica entre distintas filiales de 83,47 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 las Trabajadoras y Trabajadores, lo que potencia la eficiencia en las operaciones de producción y comercialización de nuestros productos, así como la mejor adaptación de los recursos de personas más formadas a los momentos pico de trabajo.

	ESPAÑA	ALEMANIA	BRASIL	CANADA	CHILE	EEUU	PORTUGAL	UK	Desviacion típica
Año 2019	1.768		1.973	1.960	1.987	2.000	1.759	1.770	115,27
Año 2020	1.769		1.973	1.960	1.987	2.000	1.759	1.768	115,44
Año 2021	1.763		1.973	1.960	1.987	2.000	1.759	1.780	114,51
Año 2022	1.762	1.856	1.955	1.960	1.989	1.960	1.826	1.832	83,47



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

3.3 Género

A los efectos de este informe, se han definido tres niveles profesionales (Resto de Plantilla, Supervisión y Managers/Dirección).

Se presenta a continuación la distribución por género y nivel profesional para el total de la plantilla. Es de destacar el crecimiento de número de mujeres en relación al de hombres (96 vs 51) generando un incremento porcentual en el número total de mujeres, pasando del 36% al 39 %.

	MUJERES					HOMBRES				
	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Dirección & Managers	26	21	27	29	28	73	71	65	71	71
Supervisión	55	54	44	38	46	153	150	104	88	98
Resto de plantilla	584	561	581	590	679	907	917	954	987	1028
TOTAL	665	636	652	657	753	1.133	1.138	1.123	1.146	1.197

Cuadro. Distribución por género y nivel profesional

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

La distribución por género viene marcada básicamente 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 la plantilla son mujeres. Si bien la mayoría de las 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 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.

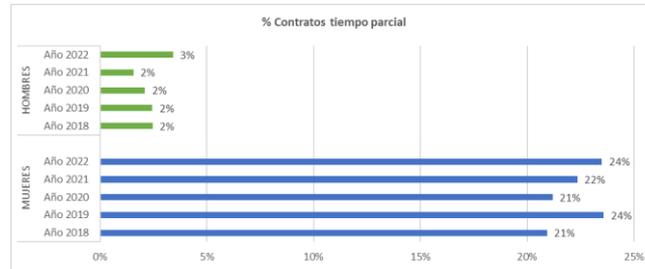
En global, el porcentaje de mujeres en 2022 ha crecido 15% vs al porcentaje de hombres que ha crecido un 4% en comparación con el año 2021.

	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Nº Total de contratos de trabajo	664	636	636	657	753	1.134	1.138	1.138	1.146	1.197
% Contratos indefinidos	95,5%	94,0%	92,6%	95,4%	95,9%	93,7%	92,8%	92,6%	93,8%	94,7%
% Contratos temporales	4,5%	6,0%	7,4%	4,6%	4,1%	6,3%	7,2%	7,4%	6,2%	5,3%
% Contratos tiempo parcial	21%	24%	21%	22%	24%	2%	2%	2%	2%	3%
Nº de Despidos	58	78	65	48	61	129	151	65	94	191
% Despidos vs contratos	9%	12%	10%	7%	8%	11%	13%	6%	8%	16%

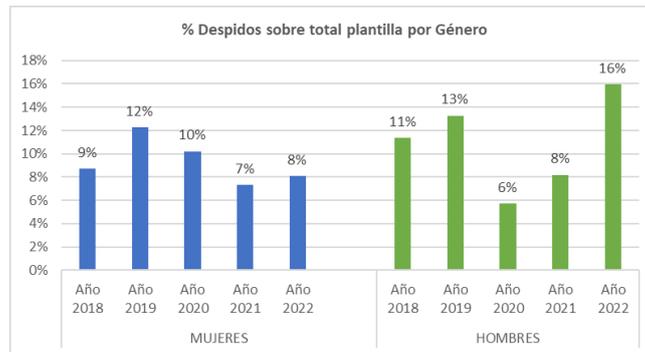
Cuadro. Distribución por género, tipos de contratos y número de despidos

En Grupo Flex primamos la calidad en el empleo. Por ello es muy notable la proporción de contratos indefinidos (más del 96% en mujeres y el 95 % en hombres) respecto a los temporales (<5%) alcanzando la contratación indefinida el 100% en niveles de Dirección, Managers, así como en Supervisión/Coordinación.

Asimismo, cabe destacar que la contratación es mayoritariamente a tiempo completo (76% en mujeres y 97% en hombres), y en el caso de contratos a tiempo parcial lo son, en su mayoría, por interés/necesidad de las personas incluidas en esta modalidad.



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



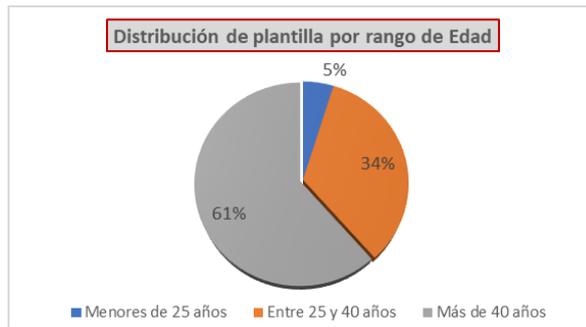
Cuadro. Distribución por género y despidos

Categoría - Nivel	Mujeres		Hombres	
	Eventual	Indefinido	Eventual	Indefinido
Dirección	0%	100%	0%	100%
Managers	0%	100%	0%	100%
Supervisión	0%	100%	0%	100%
Resto de Plantilla	5%	95%	6%	94%
Total general	4%	96%	5%	95%

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

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 ha fomentado 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.



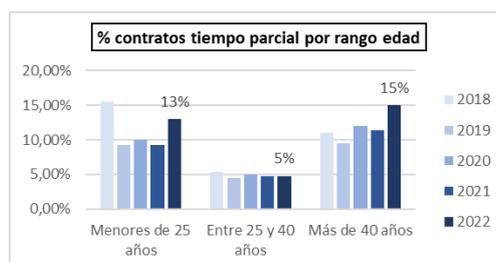
Las cifras totales de grupo muestran un porcentaje elevado de personas mayores de 40 años, motivado en parte por el hecho de que más del 60% de los puestos de trabajo son en entorno de producción, donde se observa una menor rotación de plantilla, así como por la política de compromiso social mencionada, que ha favorecido la incorporación de personas en el tramo superior.

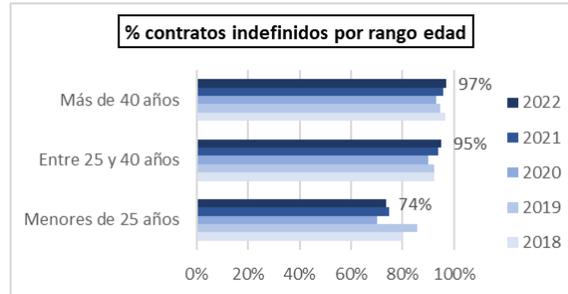
	AÑO	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Nº Total de contratos	2018	90	631	1.077
	2019	97	607	1.070
	2020	105	609	1.061
	2021	87	607	1.110
	2022	95	655	1.200
% Contratos Indefinidos	2018	80%	92%	97%
	2019	86%	92%	95%
	2020	70%	90%	93%
	2021	75%	94%	96%
	2022	74%	95%	97%
% contratos tiempo parcial	2018	16%	5%	11%
	2019	9%	4%	10%
	2020	10%	5%	12%
	2021	9%	5%	11%
	2022	13%	5%	15%

Contratos a tiempo parcial/completo por Rango de Edad.

	% Mujeres					% Hombres				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Menores de 25 años	23%	24%	21%	31%	42%	77%	76%	79%	69%	58%
Entre 25 y 40 años	31%	26%	30%	27%	29%	69%	74%	70%	73%	71%
Más de 40 años	42%	40%	42%	42%	43%	58%	60%	58%	58%	57%
TOTAL	37%	34%	37%	36%	39%	63%	66%	63%	64%	61%

Contratos por Genero y Rango de Edad.





3.5 Brecha salarial (España)

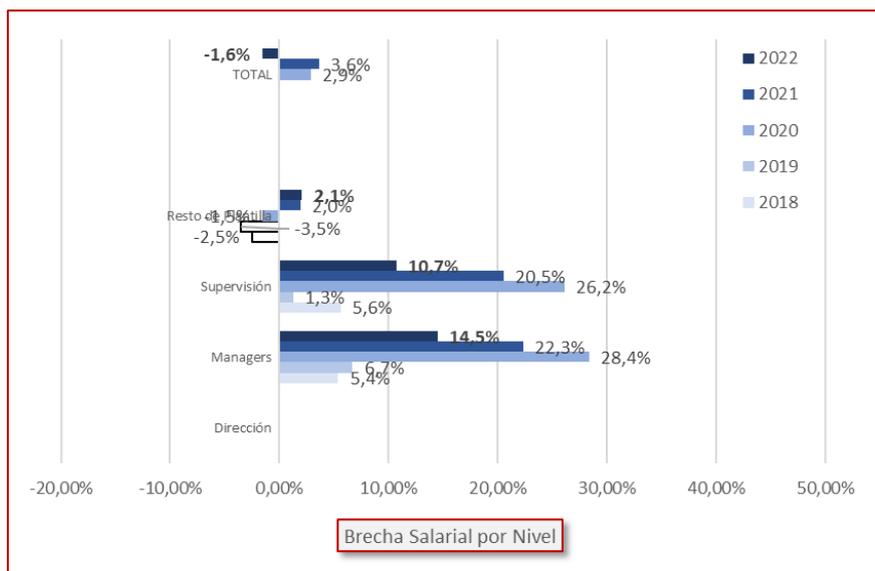
Se presenta a continuación el análisis de brecha salarial para las seis sociedades que operan en España (Artedescanso, FLEX Equipos de Descanso, Noctalia, Promoflex, Productos Kol y Ecom Digital Factory “Marmota”). A estos efectos, los datos se corresponden con el cálculo de la Brecha Salarial No ajustada.

Dada la distinta composición de los conceptos salariales en las filiales y el 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 presenta, como anexo, el gráfico de brecha salarial no ajustada de las filiales internacionales, habiéndose excluido del análisis aquellos colectivos de los cuatro niveles (Dirección, Managers, Supervisión y Resto de Plantilla) que no tienen representación de ambos géneros, y por tanto no es posible la comparativa, o si la tiene, la misma es unitaria, y por ello imposible mantener la confidencialidad exigida por el Reglamento General 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.

En caso de que solo exista representación de uno de los géneros, no se tiene en cuenta ni la brecha individual ni su aportación a la total.

FLEX - ESPAÑA. Datos 2022 y comparativa – Salario bruto fijo anual.



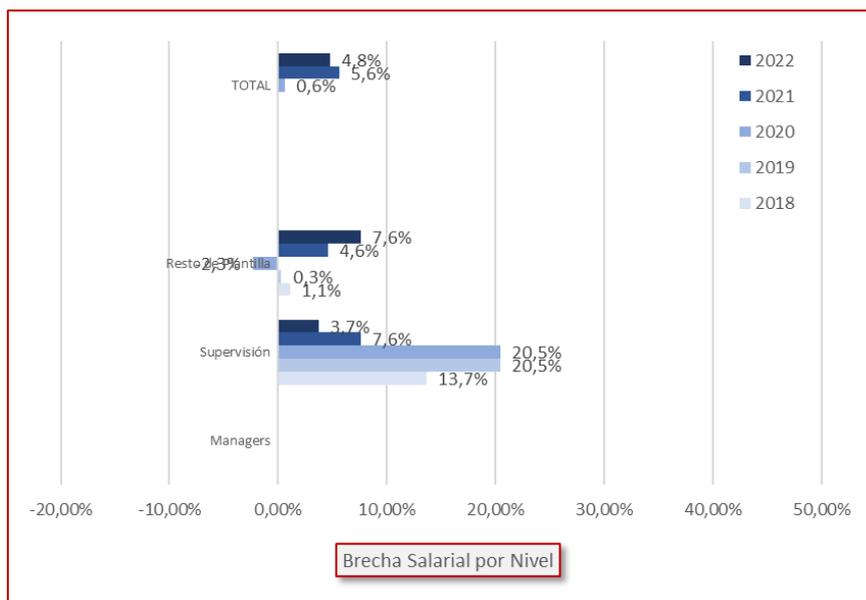
La brecha total en España en 2022, si bien sigue siendo ajustada, cabe destacar que la desviación total de brecha del 1,6% es a favor de las mujeres.

No se refleja la brecha en la categoría de Dirección por existir 1 sola mujer en este rango y no poder hacer la comparativa correspondiente .

En los niveles de Managers y Supervisión la brecha es del 14,5% y del 10,7% respectivamente, habiéndose reducido ostensiblemente en los últimos 3 años, siendo la antigüedad en la empresa, así como la responsabilidad y tiempo en el puesto las causas de dicha diferencia. La antigüedad de los hombres en la empresa es mayor que el promedio en las mujeres, siendo la misma de 12 años más en Dirección, de 4 años en Managers, de 5 años en el rango de Responsables y de 2 en Resto Plantilla..

Con respecto a resto de plantilla, en posiciones base y en las que de promedio menos tiempo llevan en la empresa, se aprecia equidad de salario, como consecuencia de un menor efecto de la antigüedad y de la responsabilidad.

KOL - ESPAÑA. Datos 2022 y comparativa – Salario bruto fijo anual.

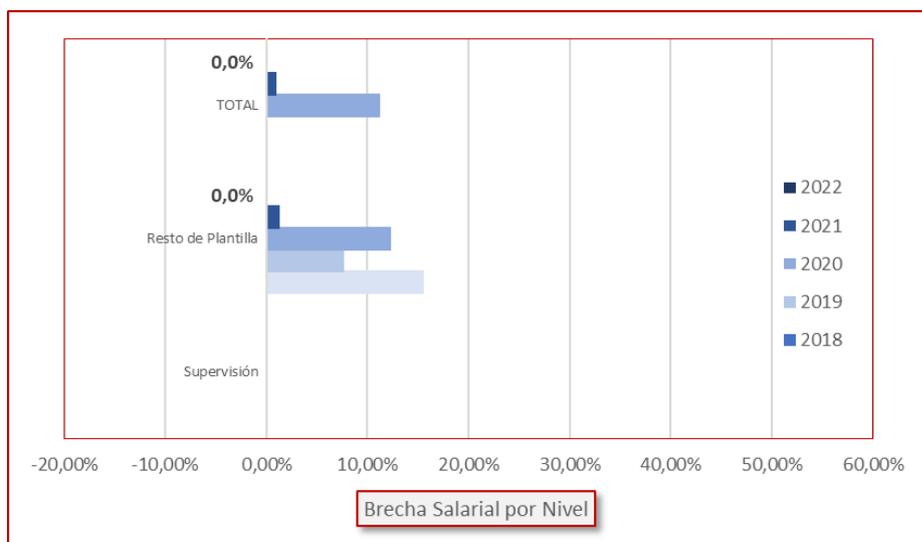


El patrón en Kol tiene algunos puntos en común con FLEX Equipos de Descanso, siendo el motivo fundamental de las diferencias entre salarios medios de hombres y mujeres (en consolidado Empresa) el hecho de que las posiciones de Dirección y de Gerente de Fábrica, correspondan actualmente a hombres.

El gráfico no refleja la brecha en el nivel de Dirección, por existir sólo una persona, ni tampoco la de Managers, por el mismo motivo, ya que en este nivel hay varias mujeres, pero un solo hombre, lo que no permite la comparativa.

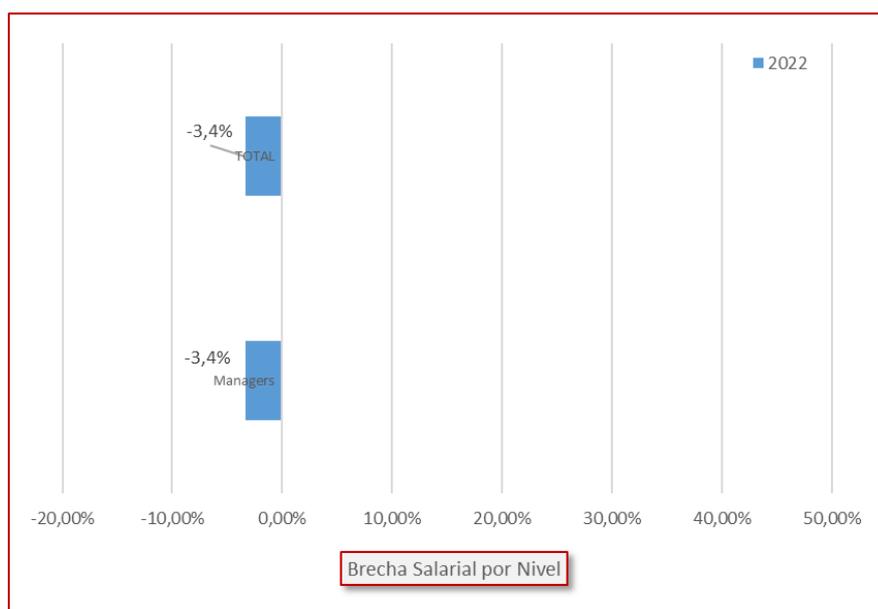
Cabe destacar que las medidas adoptadas en materia de Igualdad de mujeres y hombres hacen posible que la Brecha Salarial no ajustada para los puestos de entrada en la Compañía sea similar. En el nivel de Supervisión, se reduce considerablemente la brecha salarial que existía en años anteriores, siendo ésta para el resto de plantilla la de un 7,6%

NOCTALIA - ESPAÑA. Datos 2022 y comparativa – Salario bruto fijo anual



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

En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección, dado que no existe nadie en esa posición a 31 de Diciembre de 2022, tampoco en la posición de Managers. En la posición de Supervisión no se refleja por existir tan solo una persona de cada género en este caso se debe salvaguardar la confidencialidad. **MARMOTA - ESPAÑA. Datos 2022 y comparativa – Salario bruto fijo anual**



La Sociedad Marmota, adquirida por Grupo FLEX en el año 2021, dedicada mayoritariamente al E-commerce, cuenta con una plantilla muy joven, formada por 12 personas. No es posible la

comparativa en las posiciones de Dirección, Supervisión y Resto de Empleados por tener solamente una persona en cada uno de ellos o por no tener representación en ambos géneros no haciendo posible la comparativa.

PROMOFLEX - ESPAÑA. Datos 2022 y comparativa – Salario bruto fijo anual

Destacamos con orgullo la apuesta realizada por la mujer en PROMOFLEX, Sociedad en la que la práctica totalidad de personas que desarrollan su labor de Promoción son de género femenino, siendo el Supervisor la única persona de género masculino, por lo que el análisis de Brecha de Género no ajustada no aporta valor.

ARTEDESCANSO- ESPAÑA. Datos 2022 y comparativa – Salario bruto fijo anual

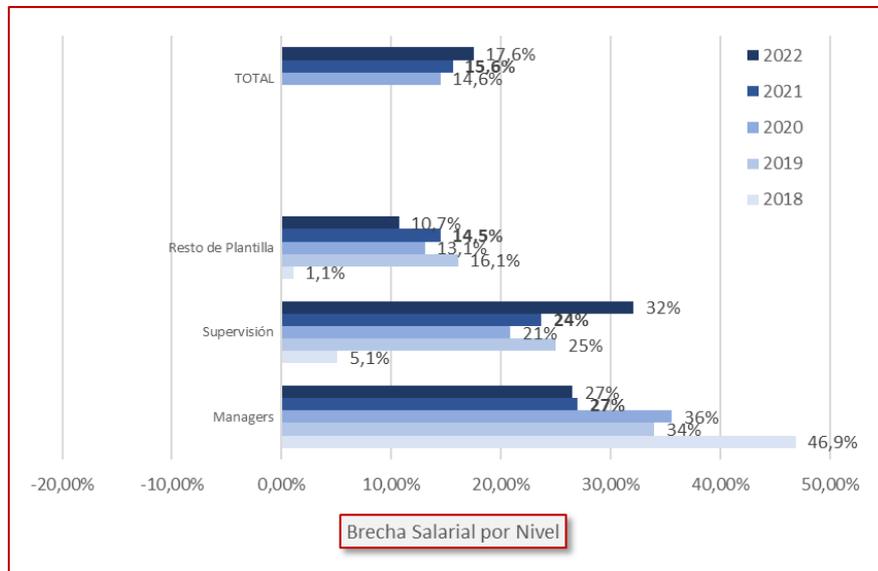
Dados los datos demográficos y de distribución de plantilla por niveles y género, existiendo una sola persona en el nivel de Dirección y siendo todo el colectivo de retail de género femenino, el análisis de Brecha de Género no ajustada no aporta valor, además de no poder compararse en ningún caso con el otro género.

Artedescanso es la red de tiendas propias en Bizkaia. Con 6 tiendas, y 6 personas en plantilla, distribuidas en distintas localidades de Bizkaia, el empleo ha sido mayoritariamente femenino. La población en el puesto específico de vendedoras y vendedores en punto de venta es abrumadoramente femenina a día de hoy no sólo en el sector en el que operan ARTEDESCANSO y NOCTALIA, sino en la mayor parte de los sectores de actividad similar (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 otras filiales del grupo.

MOLAFLEX – PORTUGAL



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

En cumplimiento de la RGPD, en el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir sólo una persona en uno de los géneros.

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, con mayor antigüedad, puestos de mayor responsabilidad, así como veteranía en el puesto que actualmente desempeñan. No obstante, se continúa trabajando para reducirla y, en la medida de lo posible, eliminarla, habiéndose reducido prácticamente a la mitad en el caso de Managers y en 6 puntos porcentuales en resto plantilla, mientras que en Supervisión se incrementa por falta de mujeres en el ámbito fabril para estas posiciones.

NOCTALIA – PORTUGAL

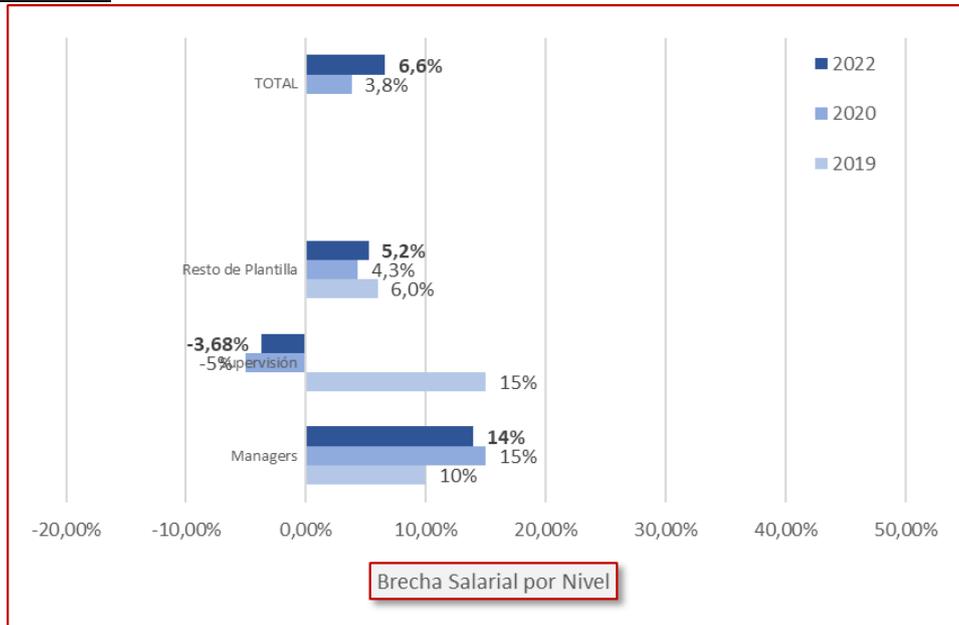
Noctalia Portugal, es parte de Noctalia S.L., considerándose la misma Compañía.

Dados los datos demográficos y de distribución de plantilla por niveles y género, existiendo sólo uno de los dos géneros en los diferentes niveles, no es posible la comparativa: 1 hombre en Supervisión y 7 mujeres en Resto de Plantilla.

Noctalia Portugal es la red de tiendas propias en Portugal, integradas en NoctaliaS.L.. Con 6 tiendas en Portugal, y 7 personas en plantilla, distribuidas por distintas ciudades, el empleo ha sido mayoritariamente femenino, habitual en el sector. La población en el puesto específico de vendedoras y vendedores en punto de venta es más femenina a día de hoy, no sólo en la

industria en la que opera NOCTALIA PORTUGAL, sino en la mayor parte de los sectores de actividad similares (posiciones de Promoción de Venta en Retail y Grandes Superficies).

ES KLUFT – USA

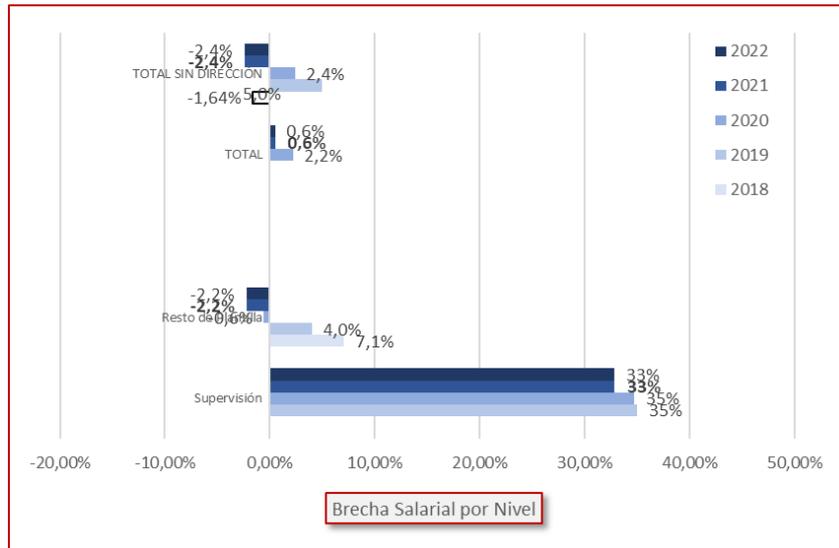


Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional – ES KLUFT USA

En cumplimiento de la RGPD, en el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir sólo una persona en uno de los géneros.

La Brecha salarial existente en la mayoría de los niveles es a favor de los hombres, excepto en el de Supervisión, que es a favor de las mujeres en un -3,68%. En el de Managers se continúa evolucionando en los últimos años con una tendencia muy favorable a la eliminación de ésta, llegando al 14% en 2022, con una brecha prácticamente inexistente en resto de plantilla, con el objetivo final de que desaparezcan en todos los niveles.

VISPRING - UK



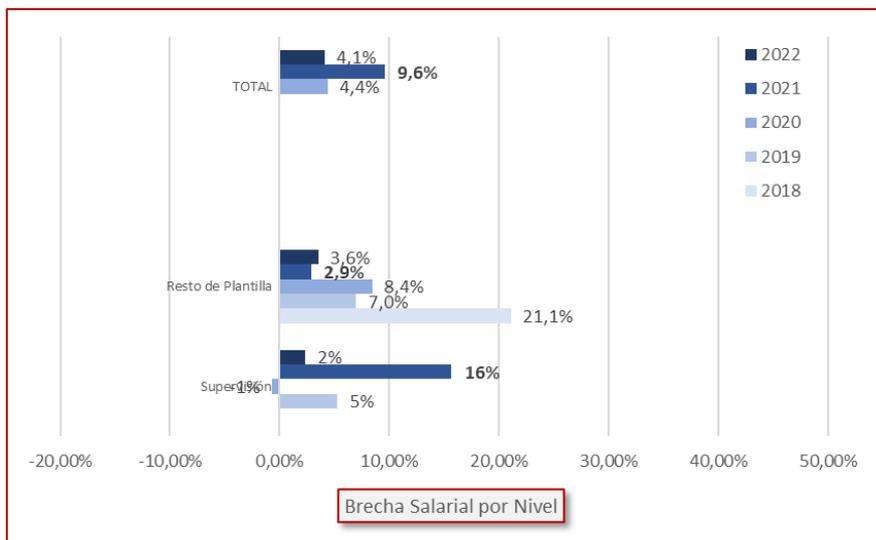
Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional

En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir sólo una persona en uno de los géneros.

En el de Managers, tampoco se refleja por el mismo motivo y no poder mostrarlo en cumplimiento de lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos.

En el de Supervisión, se reduce en 2 puntos porcentuales la brecha en los último años, siendo importante subrayar el cambio de situación en estos años por lo que al Resto de Plantilla se refiere, con más de 9 puntos de evolución favorable , lo que sitúa la brecha salarial en -2,2% a favor de la mujer.

AND SO TO BED – UK



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

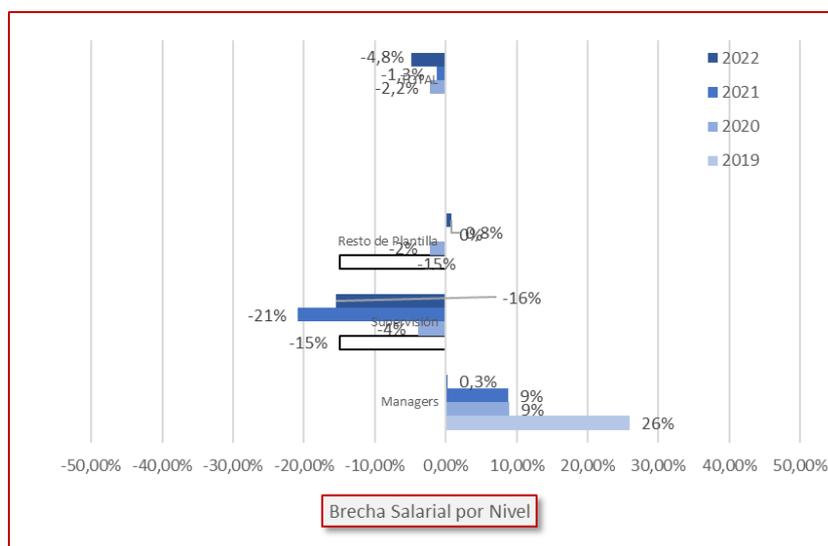
En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir sólo una persona en uno de los sexos o porque en alguno de los dos géneros no hay representación.

En el nivel de Managers en 2022 solamente hay uno de los dos géneros representados por lo que tampoco se hace posible comparativa.

Cabe destacar que, en el nivel de Supervisión, se ha reducido la diferencia existente 14 puntos, quedando en el 2%.

También en el nivel de resto de plantilla la brecha es del 3,6%, y en el Total, se reduce considerablemente , pasando de un 9,6% al 4,1%.

FLEX de CHILE



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

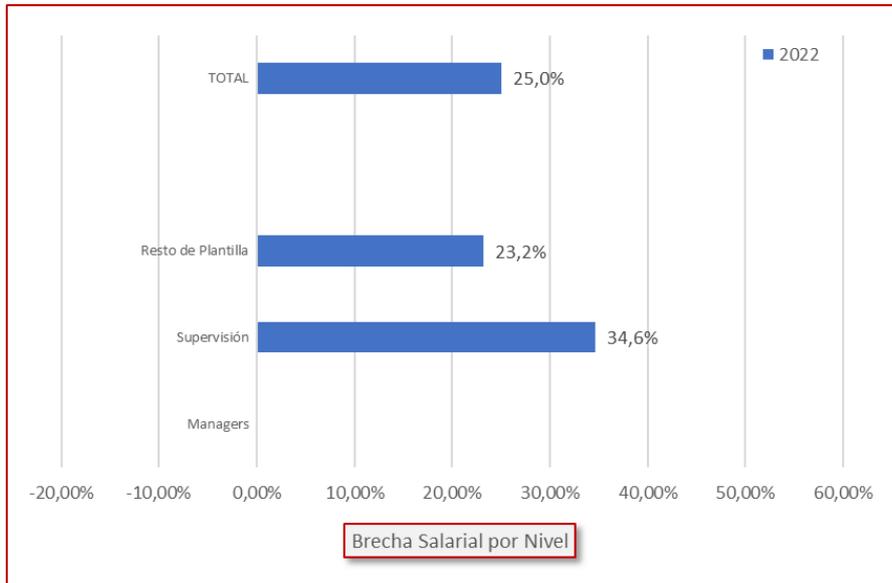
En cumplimiento de la RGPD, en el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir sólo una persona en uno de los géneros.

Chile mantiene una brecha total muy ajustada, siendo prácticamente inexistente o bien favorable a las mujeres: En el nivel de Managers, se ha pasado del 26% en 2020 a prácticamente inexistente en 2022.

En el de Supervisión, se reduce la brecha salarial al -16% en 2022 a favor de la mujer

En Resto de Plantilla, se alcanza la brecha salarial inferior al 1%, siendo el total de -4,8% a favor del género femenino.

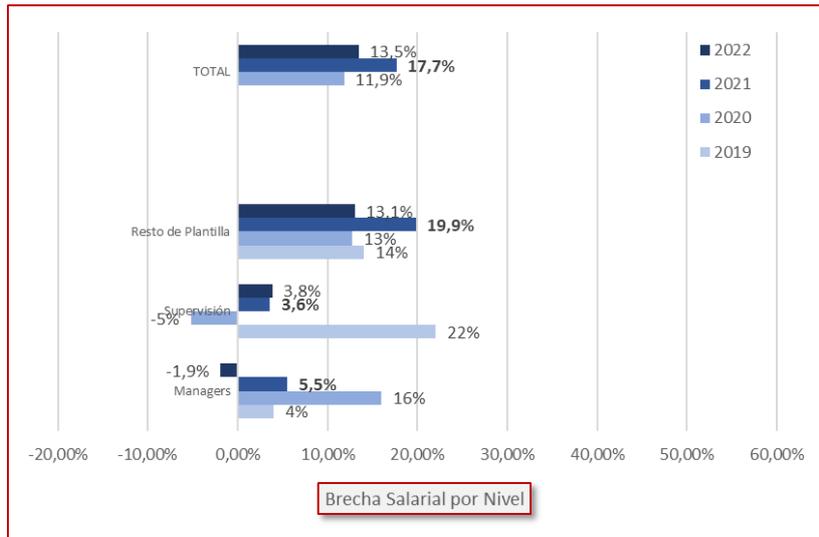
DRIMKIP- Chile



En cumplimiento de la RGPD, en el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir sólo una persona en uno de los géneros. Tampoco la comparativa en Managers por no existir representación en ambos géneros.

Con respecto Supervisión, es +34,6 % a favor de los hombres y en Resto de Plantilla + 23,2%. No existe comparativa con años anteriores, dado que la empresa se ha transformado desde el momento de su adquisición en 2021, integrándose parte de la plantilla en Flex Chile, y evolucionando las posiciones a responsabilidades distintas, lo que implica adaptación a los requerimientos del mercado, para dar respuesta a su nueva realidad. A partir de los siguientes años podremos analizar tendencias y evoluciones, buscando siempre minimizar las diferencias y lograr la equidad entre géneros.

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 Dirección por existir sólo una persona en uno de los géneros.

Y si bien Brasil tiene una brecha total de 13,7% a favor de los hombres, cabe destacar que a nivel de Managers, en el periodo 2019-2022 se ha revertido la situación, con la incorporación de la mujer en posiciones de responsabilidad, pasando de tener una brecha favorable a los hombres a una brecha a favor de las mujeres con -1,9%

En Resto de Plantilla se ha reducido la brecha de un 19,9% el año anterior hasta los 13,1% a cierre de 2022.

MARSHALL MATTRESS – CANADÁ

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 de ambos sexos para compararse, o en alguno de los niveles hay una sola persona de uno de ellos por lo que la comparativa invadiría la confidencialidad debida. El colectivo que lo forman son 3 personas y en ningún caso es posible la comparación.

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

Tal y como se ha comentado en la introducción, a continuación, se detalla el alcance de las Políticas y Procedimientos. La mayoría de las filiales internacionales del grupo cuentan con Políticas y Procedimientos similares, que han ido evolucionando en estos últimos años, adecuándose a la realidad y las necesidades de las subsidiarias en cada momento. Durante el año 2022 estaba previsto la implementación de políticas corporativas que cubrieran, con alcance global, los pilares fundamentales en materia de Gestión de Personas. Sin embargo, analizada la situación de cada filial, la diversidad cultural y la legislación vigente, requerimientos normativos y diferentes prioridades derivadas de la situación de mercado en cada país, el Grupo ha optado por no unificar, o globalizar, sino apoyar y soportar a cada subsidiaria, facilitando, eliminando burocracia y generando una mayor eficiencia en la toma de decisiones, compartiendo las mejores prácticas y con directrices comunes en determinados procesos, pero sin limitar la autonomía de las subsidiarias para abordar los diferentes procesos, y adecuar sus políticas y procedimientos. . La única materia común sobre la que se ha trabajado en 2022 con el fin de generar una política y procedimiento único, por su relevancia, es en materia de Código de Conducta, para su actualización y puesta en marcha de un canal de denuncia compartida por todo el Grupo a nivel Global.

	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	X
ES KLUFT US	X	X	X	X	X	X		
FLEX DE CHILE	X	X	X	X	X			X
FLEX DO BRAZIL			X	X				X
FLEX ESPAÑA	X	X	X	X	X	X		
KOL	X	X	X	X	X	X		
MARSHALL MATTRESS	X	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	X

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

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

1. Código de Conducta, creado en el año 2016, modificado y actualizado en 2020 para FLEX y KOL, 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 su Administración, Dirección y Plantilla. Sus principios generales son: la actuación 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. Subrayar que, desde su implantación, no se ha recibido ninguna denuncia, y que, como se ha expuesto anteriormente, está en proceso de adaptación a los cambios legales producidos desde el 2021 y extender el mismo a nivel Global, sin excepciones.

2. Plan de Igualdad, implementado en FLEX el año 2011, actualizado y adaptado a la nueva normativa en 2021. 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, de la asunción de obligaciones familiares y del estado civil. Garantiza el acceso al empleo, a la formación profesional, a las condiciones de trabajo incluyendo la retribución, a la promoción profesional, a la evaluación 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 las empleadas y los empleados.
3. En este sentido, Flex continúa trabajando en lograr la paridad a través de la contratación, la capacitación y las promociones, con el fin de reducir la brecha de género en todos los niveles.
4. Plan de Riesgos Laborales, actualizado en 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 y filiales de la empresa. . Compromiso firme para impulsar la prevención, alcanzar el mayor nivel posible de seguridad y salud, garantizar el control de los riesgos que pudiesen afectar a la plantilla así como la prevención de incendios y el control de daños materiales, lo que redundará en una mejora continua de las condiciones de trabajo y favorecerá el clima laboral, lo que , a buen seguro, aportará a un aumento de la productividad.
5. La medida de teletrabajo o trabajo en remoto implementada a raíz de la Pandemia en 2020 se ha mantenido durante estos años adoptándose como una medida de flexibilidad para situaciones que lo requieren, lo que ha permitido, en todas las posiciones susceptibles de desarrollar la función en esta modalidad , conjugar la presencia con el teletrabajo, facilitando al mismo tiempo la conciliación familiar. Política de Seguridad: 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 las empleadas y 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 2022 se ha mantenido la línea de los años previos: no se ha recibido

ninguna denuncia, ni se han producido incidentes relacionados con la discriminación y el acoso, por lo que no ha sido necesario activar el protocolo. No obstante, lo anterior, dicho procedimiento se halla en proceso de revisión para adaptación a los cambios establecidos en la **Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de Libertad Sexual**, de 6 de septiembre de 2022, al objeto de incluir la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

7. Asimismo, y en atención a la Directiva UE de Protección de los Informantes, el Grupo Flex está trabajando en la actualización y adaptación del canal de denuncias existente al objeto de cumplir con lo establecido en la misma, para lo que ha emprendido el análisis y valoración de las distintas modalidades que así lo garanticen y sea común a todas sus filiales.
8. Protocolo Prevención Delitos, actualizado en 2020, tras la modificación introducida por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica el Código Penal. FLEX informa y facilita el acceso a este protocolo para todos los colaboradores, con el Código de Conducta, Política de Poderes, Gestión de los recursos financieros, Asesoramiento de servicios jurídicos externos y un Canal de Denuncias, debidamente comunicado a la plantilla.

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 en el mundo laboral y en sus plantillas de personas con discapacidad. En cada país esas acciones se han adecuado a las prácticas locales cumpliendo con lo dispuesto en el marco legal correspondiente. Y si bien no podemos afirmar que todas nuestras instalaciones ofrecen facilidades de acceso para todas las personas, por existir insalvables barreras físicas y del entorno que lo dificultan dependiendo de la antigüedad de las mismas y de su localización, el Grupo está llevando a cabo obras de readecuación y adaptación para la eliminación de las mismas allá donde es posible, e integrando cuantas medidas de accesibilidad universal son necesarias en el diseño y construcción de las nuevas sedes, siendo un ejemplo de ello las nuevas instalaciones del Corporativo y Flex en Getafe, estrenadas en Diciembre de 2022.

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; cuando la primera vía no es posible o es insuficiente, mediante 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 nuestro empeño por colaborar con la plena integración de personas con discapacidad intelectual en nuestra compañía, más allá de lo que la legislación exige, y ante la imposibilidad manifiesta por carecer la zona de medios de transporte público que lo facilitasen, en marzo de 2022 firmó un Acuerdo Marco de Prestación de Servicios con la FUNDACIÓN PRODIS, para el ámbito de gestión documental y digitalización, otorgando también a dicho CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO alguna otra actividad complementaria de productos comerciales y de merchandising.

En España, el Grupo tiene 4 personas discapacitadas en plantilla y el equivalente a 8 personas subcontratadas con Centros Especiales de Empleo.

Asimismo, en 2022 se ha acreditado con la certificación de una persona de RRHH como Gestora de Inclusión Laboral, habiendo desarrollado a nivel local Políticas de Inclusión y Diversidad.

3.9 Organización del tiempo de trabajo

El Grupo Flex asume el compromiso de apoyar la conciliación familiar, personal y laboral, por lo que continúa con la implantación y puesta en práctica en cada país, de acuerdo con sus hábitos y costumbres y a lo dispuesto en cada legislación laboral local, distintas iniciativas, con medidas de flexibilidad, que garantizando la cobertura de las necesidades de la empresa facilitan la conciliación.

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 hijas o hijos menores, en época de cierre de colegios o días de debida cuarentena, por cualquier enfermedad, 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 en los que 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 las trabajadoras y los trabajadores, y en el caso de no ser propio, por cumplimiento con la legislación o convenio sectorial de aplicación en cada caso.

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 corresponsable, facilitando la flexibilidad horaria, la acumulación de horas de lactancia en días completos, así como cambios de turnos y horarios, siempre que sea posible.

Asimismo, Flex impulsa y vela por la efectiva desconexión digital, garantizando el derecho al descanso de los trabajadores.

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

VENTA / PROMOCIÓN. Este colectivo a su vez se divide en otros 2 grupos, según el tipo de establecimiento en el que prestan su servicio:

- Por un lado, las correspondientes a tiendas propias, que tienen un horario de comercio típico de mañana y tarde, con o sin cierre al mediodía y la mañana del sábado. Se adaptan al horario comercial habitual de la ciudad en la que desarrollan su negocio.
- Por otro, las que realizan sus funciones en grandes superficies y centros comerciales, que 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 promoción y venta que rigen sus contratos.

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.

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 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, generalmente para el personal de Fábrica y sujetas a la legislación vigente. Si bien la remuneración es superior a la de la hora normal, se evita en la medida de lo posible la realización de las mismas, fomentando, en todo caso, en beneficio de la salud y del bienestar, la compensación por descanso.

3.10 Seguridad y nuestra salud en el trabajo

La Salud, la Seguridad y el Medioambiente son valores esenciales del Grupo y rigen todas nuestras actividades.

La mejora continuada en Cultura de Seguridad es un elemento fundamental para la prevención de accidentes, por lo que continuamos desplegando formación y campañas de sensibilización en esta materia, con cursos específicos acordes a las necesidades de las filiales y requerimientos legales.

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 la plantilla como de la empresa.

En materia de Seguridad y Salud en todas las filiales se dispone de profesionales de Prevención que operan a nivel local, y en algunas cuentan con servicio médico o de asistencia sanitaria, según la dimensión de las mismas. 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 por puesto de trabajo tipo.

Toda la plantilla es informada y formada sobre estos riesgos y su forma de minimizarlos y, cuando el puesto lo requiere, se facilitan equipos de protección individual.

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 2022	2022 Indicadores de Gestión SEGURIDAD Y SALUD TOTAL GRUPO FLEX				MUIERES	HOMBRES
Plantilla media anual	1.767		682	1.085		
Total horas trabajadas 2022	3.372.407		1.287.737	2.084.671		
Numero de Accidentes	63		17	46		
Ratio de Frecuencia de accidentes	18,7		13,2	22,1		
Total dias perdidos por accidentes de trabajo	1.578		573	1.005		
Ratio de Severidad Accidentes	0,47		0,44	0,48		
Enfermedad Profesional	3		2	1		
Ratio Severidad Enfermedad Profesional	0,00		0,00	0,00		
Ratio Total Absentismo	6,3%		7,5%	5,6%		
Horas Absentismo	212.559		96.023	116.536		

Total Horas Trabajadas 2022 Grupo Flex	
Numero de accidentes de trabajo en 2022	
Numero de Accidentes por cada 1.000.000 de horas trabajadas	
Total dias de trabajo perdido por accidentes de trabajo	
Numero de dias de trabajo perdidos por accidente de trabajo por cada 1000 horas trabajadas	
Numero de casos de Enfermedad Profesional en 2022	
Tasa de Severidad de Enfermedad Profesional	
Porcentaje horas de trabajo perdidas por Accidente, enfermedad profesional o comun, y faltas injustificadas sobre el total de horas trabajables	

Cuadro. Indicadores de Gestión en Seguridad y Salud Laboral

	Mujeres					Hombres					TOTAL				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Total Número Plantilla	664	612	633	656	682	1.134	1.162	1.085	1.107	1.085	1.798	1.774	1.746	1.763	1.767
Total Horas Trabajadas	1.203.903	1.149.784	1.172.949	1.213.409	1.287.737	2.083.398	2.012.485	2.010.505	2.066.364	2.084.671	3.286.494	3.162.269	3.235.338	3.279.773	3.372.407
Número de Accidentes	29	29	18	17	17	68	71	55	57	46	97	100	73	74	63
Ratio de Frecuencia de accidentes	24,1	25,2	15,3	14,0	13,2	32,6	35,3	27,4	27,6	22,1	29,5	31,6	22,6	22,5	18,7
Total dias perdidos por accidentes de trabajo	1.383	1.019	350	578	573	1.027	1.102	1.096	811	1.005	2.402	2.121	1.446	1.389	1.578
Ratio de Severidad Accidentes	1,2	0,9	0,3	0,5	0,4	0,5	0,6	0,4	0,4	0,5	0,7	0,7	0,4	0,4	0,5
Nº de bajas por enfermedad profesional	2	0	0	1	2	1	0	0	0	1	3	0	0	1	3
Ratio de Absentismo	6,2%	6,4%	6,2%	5,9%	7,5%	2,8%	3,7%	3,7%	3,6%	5,6%	4,0%	4,6%	4,5%	4,4%	6,3%

Cuadro. Indicadores de Gestionen Seguridad y Salud Laboral 2018-2022

Los resultados son en general más favorables en comparación con la media en industrias similares, si bien las diferencias por país son relevantes. Asimismo, cabe destacar que el número de accidentes se ha reducido en un 15%, pasando de 74 a 63 en un año, lo que muestra la eficiencia de la labor realizada en esta materia, si bien el objetivo es alcanzar nivel ZERO. 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, las ratios más frecuentemente utilizadas y la forma de medirlos (frecuencia, severidad) varían por país.

3.11 La Representación Social de las trabajadoras y de los trabajadores

	Año 2022		
	Número de empleados	Nº Empleados cubiertos	% Empleados cubiertos por el convenio colectivo
ASTB	51	0	0%
VS	220	0	0%
MM	3	0	0%
USA	239	0	0%
BRASIL	136	136	100%
CHILE	289	251	87%
DRIMKIP	33	0	0%
FLEX	191	191	100%
NOCTALIA	62	62	100%
PROMOFLEX	112	112	100%
MARMOTA	12	12	100%
SCHRAMM	192	0	0%
KOL	155	155	100%
ARTEDESCANSO	6	6	100%
MOLAFLEX	241	241	100%
NOCTALIA PT	8	8	100%
TOTAL	1.950	1.174	60%

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 las trabajadoras y los trabajadores, y se adapta a cada cultura local en la forma de enfocar y encauzar las relaciones laborales con la plantilla. Sobre el total a nivel global, el 67% del personal 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 la plantilla. Existen Comités de Empresa y Delegadas/Delegados de Personal, y de entre quienes ostentan dichos cargos son elegidas las personas que integran los Comités 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
Nº de Despidos 2021	2	20	26	48	12	47	35	94	142
Nº de Despidos 2022	2	26	33	61	21	96	74	191	252

Categoría/Nivel	Mujeres	Hombres	Total general
Dirección	0	0	0
Managers	3	5	8
Supervisión	7	14	21
Resto de Plantilla	51	172	223
TOTAL	61	191	252

En el ejercicio 2022 se han incrementado los despidos con respecto al año anterior, habiendo afectado los mismos principalmente a posiciones de menor responsabilidad, en niveles de mayor concentración de plantilla.

3.13 Formación y desarrollo profesional

El Grupo Flex potencia el talento y el liderazgo como palancas estratégicas, y si bien no existe una política global escrita exclusivamente enfocada a la formación, aborda la misma con un enfoque integral e inclusivo, sigue apostando por el desarrollo de las personas. En un entorno de transformación continua es necesaria la adaptación de las personas a los nuevos perfiles y necesidades de negocio, por lo que se está impulsando la formación en competencias y habilidades tanto de gestión como técnicas, 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 crecimiento tanto personal como profesional.

	Directores	Managers	Coordinadores / Supervisores	Operarios	Total Horas
Nº de horas de Formación 2022	37	536	1.741	4.804	7.118
Horas media por persona 2022	1,9	7,4	9,3	5,8	4,2
Nº de horas de Formación 2021	176	1.044	1.212	9.627	12.058
Horas media por persona 2021	11,0	12,3	9,6	6,1	6,7
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 2018-2022

3.14 Retribución media no ajustada por sociedad, categoría y sexo

Remuneración salarial media por sexo (euros)

	2018	2019	2020	2021	2022
Hombres	28.842	27.363	28.143	29.255	33.310
Mujeres	21.062	20.938	23.563	23.562	24.692
TOTAL			26.460	27.178	29.982

Remuneración salarial media por tramo de edad (euros)

	2018	2019	2020	2021	2022
< 25 años	14.046	13.978	12.448	13.086	15.743
25 a 40 años	23.732	18.931	19.644	21.149	25.287
> 40 años	35.848	29.129	31.685	31.580	33.673
TOTAL			26.460	27.178	29.982

Remuneración salarial media por categoría laboral (euros)

		2018										
		ASTB	FdB	FCh	ESK	Flex	Kol	Molaflex	Noctalia	Noctalia Portugal	Promoflex	VS
Directores y Managers	Mujeres		27.412	44.756	88.801	77.570	52.768	33.495				
	Hombres		87.166	98.986	147.896	120.260	101.209	69.551				
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	52.178	10.643	23.106	54.683	43.538	35.428	15.117				
	Hombres		19.714	16.506	55.128	48.606	41.338	15.929				75.368
Resto de plantilla	Mujeres	19.279	5.213	8.461	29.580	28.538	17.955	10.865	24.884			29.152
	Hombres	24.194	6.465	8.026	30.186	29.076	18.165	10.986	21.002			31.376

		2019											
		ASTB	Canada	FdB	FCh	ESK	Flex	Kol	Molaflex	Noctalia	Noctalia Portugal	Promoflex	VS
Directores y Managers	Mujeres			36.806	53.406	120.857	80.240	63.797	51.941				
	Hombres			48.565	95.545	148.131	115.960	118.659	87.272				
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	30.929		12.338	22.684	47.920	51.094	31.794	20.486				38.242
	Hombres	32.650		15.816	19.646	56.055	52.062	48.496	27.332				58.776
Resto de plantilla	Mujeres	21.107		5.432	9.307	28.322	27.926	21.860	13.968	20.665			31.307
	Hombres	22.696		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				
	Hombres			38.748	96.682	132.748	156.409	118.659	86.091				
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	30.409		11.775	29.836	52.197	45.128	45.400	22.705				37.599
	Hombres	30.214		11.189	28.710	49.701	61.122	46.811	28.691				57.582
Resto de plantilla	Mujeres	21.644		4.088	10.793	31.102	33.942	20.085	14.608	20.794			31.931
	Hombres	23.639		4.683	10.553	32.517	33.429	20.151	16.807	23.039			31.749

		2021												
		ASTB	CANADA	FdB	FCh	ESK	FLEX	KOL	MOLAFLEX	NOCTALIA	NOCTALIA PT	PROMOFLEX	VS	ARTEDESCANSO
Directores y Managers	Mujeres		70.556	24.418	74.011	89.572	117.688	64.079	45.720					
	Hombres			37.360	108.216	104.695	164.002	135.769	67.663					24.000
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	37.505		11.311	33.596	54.188	45.697	40.839	21.983				40.334	
	Hombres	32.418		11.731	27.802	61.581	57.498	44.219	28.803				60.091	
Resto de plantilla	Mujeres	26.503	61.737	3.968	12.120	33.556	34.167	21.065	13.297	22.202			35.118	
	Hombres	25.314		4.952	12.142	36.018	34.852	22.079	15.552	22.508			34.348	

		2022														
		ASTB	CANADA	FdB	FCh	ESK	FLEX	KOL	MOLAFLEX	NOCTALIA	NOCTALIA PT	PROMOFLEX	VS	ARTEDESCANSO	MARMOTA	DRIMKIP
Directores y Managers	Mujeres			36.443	82.557	102.524	91.748	68.067	50.569						47.600	
	Hombres			35.532	82.176	127.035	132.654	114.988	85.711						74.669	
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	34.745		17.131	29.267	69.727	44.570	42.322	20.245				66.315			
	Hombres	36.032		18.270	23.914	65.597	49.908	43.968	33.287				66.247			
Resto de plantilla	Mujeres	27.817		5.635	12.847	41.624	31.131	21.409	14.776	17.185			38.436		9.872	
	Hombres	29.636		6.975	12.712	44.786	31.798	23.173	17.518	17.223			37.511		14.137	

* No se expone por no haber representación de ambos géneros o varias personas de estos para cumplimiento por RGPD

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 488 con actividad en el ejercicio 2022. Entre estos destacamos en su mayoría productores primarios y fabricantes y en el menor de los casos distribuidores y licenciatarios. 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 este ejercicio 2022 (27/10) hemos incorporado una nueva sociedad al Grupo, Schramm, que incorporaremos en la evaluación de 2023.

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).

2022	IBERIA (F+M)	KOL	Noctalia	Brasil	Chile	ESK	Vi-Spring	ASTB
Nº total proveedores	166	69	6	66	83	79	49	21
Locales	92%	74%	100%	89%	76%	87%	69%	67%
Internacionales	8%	26%	0%	11%	24%	13%	31%	33%

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.

2022	IBERIA (F+M)	KOL	Noctalia	Brasil	Chile	ESK	Vi-Spring	ASTB
Importe total compra (€)	40.816.055 €	15.997.431 €	250.072 €	8.635.308 €	23.765.902 €	49.813.715 €	20.015.318 €	1.413.157 €
Locales	89%	60%	100%	91%	62%	84%	80%	52%
Internacionales	11%	40%	0%	9%	38%	16%	20%	48%

	Total GRUPO
Nº total proveedores	488
Importe total (€)	160.706.958 €
Locales	79%
Internacionales	21%

El total de proveedores son 539 si haces el sumatorio por compañía, pero declaramos 488 ya que algunos 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 éstos 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 compromiso 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 **95%** según el valor de compra para Flex y Molaflex de todos sus proveedores.

Mediante la certificación OEKO-TEX, de carácter voluntario, verificamos no haya en textiles, espumas, fibras, látex o fases de la fabricación de estos materiales, sustancias que puedan resultar nocivas para la salud en el **96%** 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 Compras Corporativas. Uno de los objetivos para 2022 era que en nuestras filiales en Chile y Brasil implanten los procedimientos que procedan. Por tanto, en lo que respecta al Oeko-tex está siendo muy difícil obtener estos certificados por el momento, aunque seguimos trabajando en ello, de hecho, en Flex Chile ya tenemos el **26%** según el volumen de compra. Hemos encontrado un Laboratorio en ambos países por el que ambas filiales se lo han comunicado a sus proveedores para que empiecen a trabajar en ello.

Y mediante el compromiso EUTR dónde se verifica la cadena de custodia del origen de la materia prima de la madera sobre el **99,7 %** 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 Compras Corporativas (**85%** de los proveedores de total de importe comprado) donde consideramos principalmente factores como el precio, el nivel de servicio, la calidad y requisitos medioambientales, así como un estudio de mapa de riesgos (riesgo de cierre, de incremento de no conformidades de calidad, de retrasos y de variación de precios). En base a esta evaluación obtenemos unas ratios (clasificadas como “bien”, “seguimiento” o “acciones correctivas”) que son informadas a cada proveedor evaluado, y que, además, nos permite tomar las acciones pertinentes. En 2022 hemos implantado estos mismos procedimientos en nuestras filiales en Chile y Brasil de las que adjuntamos las evaluaciones de proveedores y el seguimiento de las cartas de requisitos medioambientales alcanzando el **94%** en Chile y el **84%** en Brasil de formularios cumplimentados cumpliendo dichos requerimientos.

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 estos, los cuales representan el **94%** del importe total comprado (Flex + Molaflex). En Flex Chile al **99%** y en Flex do Brasil al **99,5%**. En 2022 no se han realizado auditorías específicas a proveedores.

Conforme a esta directriz de diciembre de 2018 queremos evaluar a nuestros proveedores de forma más rigurosa de modo que no sólo abarquemos criterios básicos de compra, sino que tengamos en cuenta éstos otros como: 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 **81% en Flex+ Molaflex, 94% en Flex Chile y 98% en Flex do Brasil**, que nos han enviado el documento debidamente cumplimentado y por tanto cumplen con las directrices reflejadas en dicho documento.

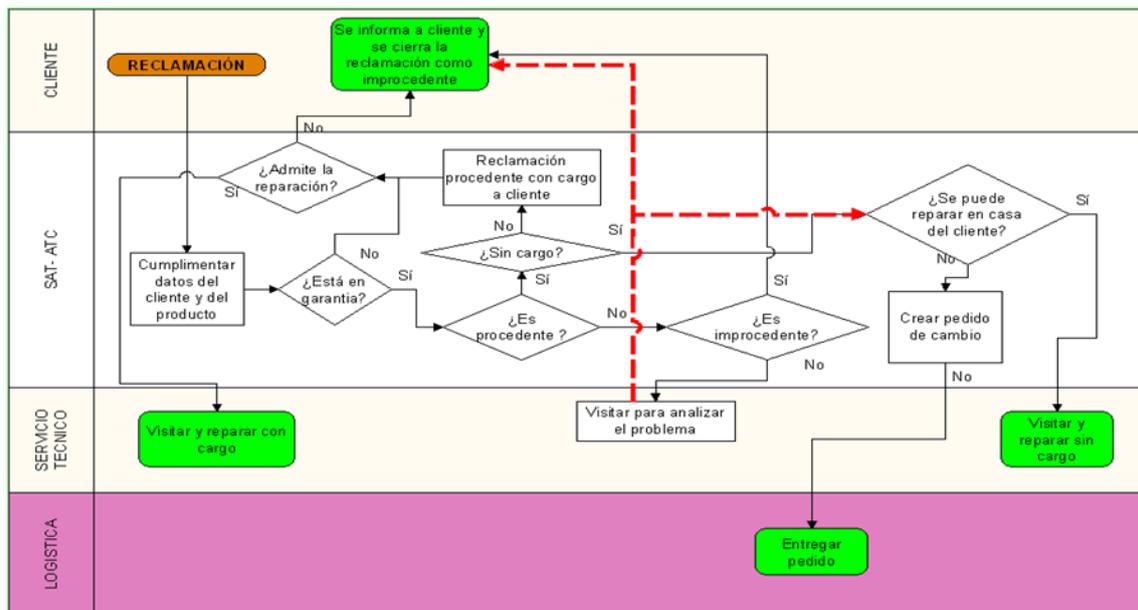
Nuestro objetivo para 2023 es llevar a cabo la implantación y homologación de estos procesos en Klufft (USA) y Vi-Spring (UK).

4.3 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 2022, 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 2022 se recibieron en el Grupo Flex un total de 27.468 reclamaciones de clientes, de las cuales 18.557 se consideraron procedentes y 8.959 improcedentes.

En España, a través de las Oficinas de Información al Consumidor (OMIC) y organismos de similar naturaleza, se han recibido en 2022 un total de 32 reclamaciones (30 reclamaciones en 2021), que son tramitadas y contestadas a través del Departamento de Asesoría Jurídica. Durante el ejercicio 2022 no ha habido ninguna reclamación de consumidor planteada por vía judicial.

4.4 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 2022, 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.

4.5 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 2022:

- 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 filiales del Grupo, tanto dentro de España como en otros países

4.6 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 de Conducta 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 2022 denuncia, inspección, procedimiento o notificación alguna en los ordenamientos jurídicos donde operan sus unidades de negocio y sus sociedades filiales.

- 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 2022 asciende a 206 miles de euros.

Asimismo, se realizan aportaciones sectoriales y gremiales en diferentes sociedades del Grupo, cuyo importe ha ascendido a 140 miles de euros en el ejercicio 2022.

4.7 Información Fiscal.

Información Fiscal (Euros)	ESPAÑA	CHILE	UK	PORTUGAL	ALEMANIA	EEUU	BRASIL	Otras regiones
Beneficios obtenidos	33.992	-1.097	19.759	5.554	536	12.951	235	1.184
Impuestos sobre beneficios pagados (en 2022)	-786	734	-3.128	-1.223	-180	-4.001	-196	-199
Subvenciones públicas recibidas	31		86	10	0	0	0	0

5. INDICE 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	4	GRI 2-6 (2021)
Mercados en los que opera	4-5	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021)
Objetivos y estrategias de la organización	5	GRI 2-1 (2021) GRI 2-22 (2021)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	5	GRI 3-3 (2021) GRI 2-22 (2021)
Marco de reporting utilizado	4	GRI 1 (2021)
Principio de materialidad	6	GRI 3-1 (2021) GRI 3-2 (2021)
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	7-8	GRI 3-3 (2021)
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	16	GRI 3-3 (2021)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	10	GRI 3-3 (2021)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	10	GRI 3-3 (2021)
Aplicación del principio de precaución	7-8	GRI 2-23 (2021)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	10	GRI 3-3 (2021)
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	8, 10- 12	GRI 3-3 (2021) GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	16-22	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 a GRI 306-5
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	7-8, 10, 16	GRI 3-3 (2021) GRI 306-4
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	24	GRI 303-1 a GRI 303-3 GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	17-22	GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 301-4
Consumo, directo e indirecto, de energía	24-25	GRI 302-1 GRI 302-3
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	24-25	GRI 3-3 (2021) GRI 201-2
Uso de energías renovables	24-25	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	26	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	10-15	GRI 3-3 (2021) GRI 201-2
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	12	GRI 3-3 (2021) GRI 305-5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	7-8, 10, 16	GRI 3-3 (2021) GRI 304-3

Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	7-8, 10, 16	GRI 3-3 (2021) GRI 304-1 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	31-33, 52-53	GRI 3-3 (2021)
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	31-37	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	31-37	GRI 2-7 (2021)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	56	GRI 3-3 (2021) GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	58	GRI 3-3 (2021)
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	38-51	GRI 3-3 (2021) 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 3-3 (2021)
Implantación de políticas de desconexión laboral	52-53	GRI 3-3 (2021)
Número de empleados con discapacidad	52	GRI 3-3 (2021) GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	52-53	GRI 3-3 (2021)
Número de horas de absentismo	54	GRI 3-3 (2021) GRI 403-9

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	52-53	GRI 3-3 (2021) GRI 403-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	49, 54-55	GRI 3-3 (2021) GRI 403-1 a 403-8
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	54-55	GRI 403-9 (2018) GRI 403-10 (2018)
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	49, 56	GRI 3-3 (2021)
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	49, 54-56	GRI 3-3 (2021)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	52-53	GRI 2-30 (2021)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	52-53	GRI 3-3 (2021) GRI 403-4
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	49, 57	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	57	GRI 3-3 (2021) GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
	52	GRI 3-3 (2021)
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	38-49	GRI 3-3 (2021)

Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	38-49	GRI 3-3 (2021)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	49-51	GRI 3-3 (2021)
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	62	GRI 3-3 (2021)
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	62	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 410-1 GRI 412-1 a 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	62	GRI 3-3 (2021) GRI 406-1 (2016)
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	62	GRI 3-3 (2021) GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
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	62-63	GRI 3-3 (2021)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	62-63	GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 205-1 a 205-3

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	62-63	GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 205-1 a 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	62-64	GRI 2-28 (2021) GRI 201-1 GRI 415-1
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	49, 59-63	GRI 3-3 (2021)
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	59-60	GRI 3-3 (2021) GRI 203-2 GRI 204-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	59-60	GRI 3-3 (2021) GRI 413-1 GRI 413-2 GRI 411-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	59-60	GRI 2-29 (2021) GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	62-64	GRI 3-3 (2021) GRI 201-1
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	59-60	GRI 3-3 (2021)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	59-60	GRI 2-6 (2021) GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	59-60	GRI 2-6 (2021) GRI 308-1 GRI 414-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	61	GRI 3-3 (2021) GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	61	GRI 3-3 (2021) GRI 418-1

Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	64	GRI 3-3 (2021) GRI 207-4
Los impuestos sobre beneficios pagados	64	GRI 3-3 (2021) GRI 201-1 GRI 207-4
Las subvenciones públicas recibidas	64	GRI 201-4



KPMG Asesores, S.L.
P.º 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 2022

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 (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, 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 2022 adjunto del Grupo.

El contenido del EINF consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "índice de Contenidos Ley 11/2018" incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado de Flex Equipos de Descanso, S.A., 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 Gestión de Calidad 1 (NIGC 1) que le requiere el diseño, la implantación y la operación de un sistema de gestión de calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de 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 de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades 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 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado "Materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Flex Equipos de Descanso, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, 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.



Marta Contreras Hernández

31 de marzo de 2023

