



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	8
2.1. Política de gestión ambiental.....	8
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.....	9
2.2.3. Certificaciones.....	10
2.3. Definición de indicadores y objetivos medioambientales.....	10
2.3.1. Objetivo 1: Reducción de emisiones y descarbonización	11
2.3.2. Objetivo 2: Economía circular	11
2.4. Las fuentes de riesgo identificadas.....	12
2.5. Materiales utilizados.....	13
2.5.1. Consumo de Materias Primas.....	13
2.5.2. Consumo de Materiales reciclados.....	14
2.5.3. Consumo de Materiales del embalaje.....	16
2.6. Consumo de energía, combustible y agua	16
2.6.1. Energía con origen fósil.....	16
2.6.2. Energía no contaminante.	17
2.6.3. Consumo de agua.	18
2.7. Emisiones	19
2.8. Residuos y vertidos	20
2.8.1. Residuos no peligrosos procedentes del proceso productivo.	20
2.8.2. Residuos peligrosos procedentes del proceso productivo.	21
2.9. Economía circular.....	21
3. Nuestro equipo.....	23
3.1. Plantilla.....	23
3.2. Horas de trabajo.....	25
3.3. Género.....	25
3.4. Edad.....	27
3.5. Brecha salarial (España)	29
3.6. Brecha salarial (otras filiales)	34

3.7. Políticas, procedimientos, códigos y protocolos para la igualdad de trato y oportunidades.....	41
3.8. Políticas y prácticas de integración de personas con discapacidad.....	43
3.9. Organización del tiempo de trabajo.....	44
3.10. Seguridad y nuestra salud en el trabajo.....	45
3.11. La Representación Social de las trabajadoras y de los trabajadores	47
3.12. Despidos.....	47
3.13. Formación y desarrollo profesional	48
3.14. Retribución media no ajustada por sociedad, categoría y sexo	48
4. Sociedad.....	50
4.1. Compromiso con el desarrollo sostenible.....	50
4.2. Subcontratación y proveedores.....	51
4.3. Información al consumidor y seguridad general del producto.....	52
4.4. Derechos Humanos.....	53
4.5. Lucha contra la corrupción y el soborno.....	54
4.6. Lucha contra el blanqueo de capitales.....	55
4.7. Información Fiscal.	55
5. INDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018.....	56

1. Sobre este informe

Flex Equipos de Descanso SA. y sus sociedades dependientes (en adelante, Grupo Flex) formulan el siguiente estado de información no financiera, que se ha elaborado siguiendo los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, publicado en el BOE el 29 de Diciembre de 2018. Para su elaboración se ha pretendido seguir las directrices que establece el Global Reporting Initiative en sus Estándares GRI.

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

Grupo Flex es una organización dedicada a la fabricación, comercialización y distribución de equipos de descanso con presencia a nivel internacional con una cartera de proveedores de materias primas y mercaderías de 641 con actividad en el ejercicio 2023. Entre estos destacamos en su mayoría productores primarios y fabricantes y en el menor de los casos distribuidores y licenciarios. Los productos suministrados por los proveedores evaluados a continuación son materias primas (espuma, látex, metal, fibras, embalaje, textil, madera y otros) y mercaderías.

Grupo Flex tiene operaciones a cierre de 2023 en España, Portugal, Reino Unido, Alemania, Chile, Brasil, Canadá y Estados Unidos con una plantilla de 1.954 personas en total a cierre del año 2023. En todos los países mencionados tiene centros de producción de equipos de descanso y/o comercializa sus productos en esos mismos países. La central corporativa del grupo está ubicada en Getafe (España), y los equipos de Corporate se encuentran en la sociedad Flex Equipos de Descanso, S.A.

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.

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

El Grupo comenzó a mediados de 2018 un proceso de globalización y digitalización que implica, entre otras iniciativas, el lanzamiento e implementación de políticas corporativas que cubran las principales áreas de su gestión en materia de Personas, compartiendo a nivel de Grupo las buenas prácticas locales para consolidarlas a nivel global, ajustadas a la legislación vigente en cada país.

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 de éste 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. que se enmarcan en un desarrollo sostenible y de compromiso con el cambio climático, la mejora continua de las condiciones de trabajo y el entorno social.

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.

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

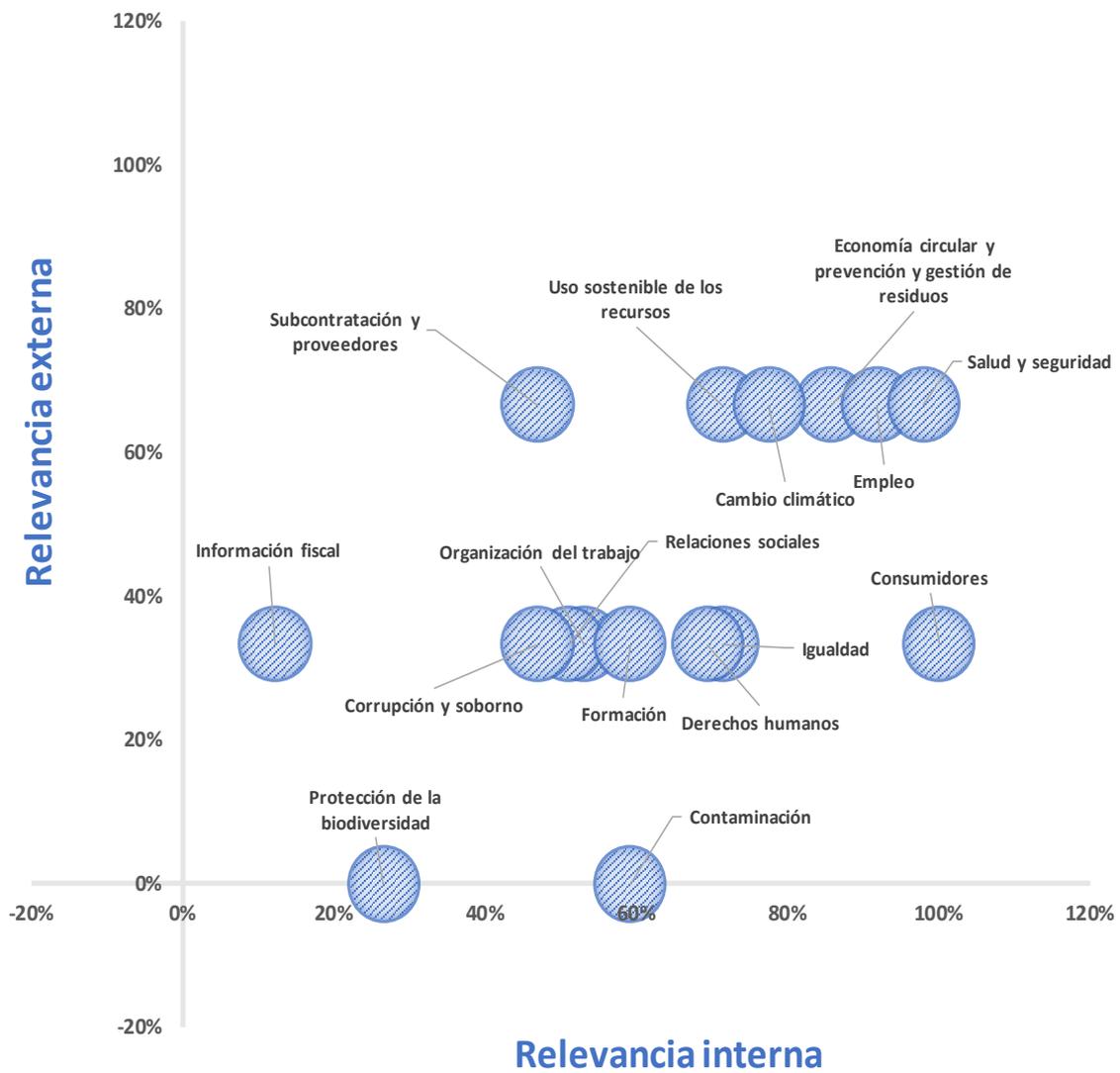
Aquellas sociedades dependientes dedicadas a la distribución minorista de nuestros productos apenas tienen riesgo de crédito. Para el resto, el riesgo se controla mediante una política de concesión de crédito interna previa al inicio de relaciones comerciales y la revisión periódica de los límites autorizados.

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

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 expuestos en la normativa mercantil en vigor tras las modificaciones introducidas por 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. Por otro lado, se ha tenido en cuenta la priorización externa en base a los temas relevantes identificados por GRI y SASB para el sector. 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 medioambiente.
- Mejora de forma continua del desempeño ambiental y prevención de la contaminación.
- Observancia de la legislación aplicable a sus actividades y a los requisitos exigidos por sus grupos de interés.
- Aplicación de la regla "3Rs": Reducir / Reciclar / Reutilizar.
- 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.
- 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.
- Evaluación de los riesgos sobre el medioambiente en todas las actividades.
- Realización de programas de mejoras medioambientales.
- Superación proactiva de las expectativas de los clientes.
- Garantía de calidad de los productos.
- 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:

- Supply Chain: 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.
- Reciclabilidad: 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. Con la ISO 14001 tenemos ya certificados 5 centros productivos, Kol, Getafe, Salamanca, VSpring, y Molaflex.

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

SUMARIO (flex.es)

Política y autodeclaración FSC firmada.pdf (mash.com.es)

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

<https://www.flex.es/media/pdf/CERTIFICADOISO9001-2024.pdf>

<https://www.vispring.com/app/uploads/2022/06/Vispring-Environmental-Policy-Dated.pdf>

https://www.flex.es/media/pdf/CalidadFlex_2023.pdf

CertificadoGA-2020-0057_PT_2020-03-18.pdf (molaflex.com)

Iso 14001-2015.pdf (mash.com.es)

2.2.4 Recursos dedicados a la gestión del Medio Ambiente.

2.2.4.1 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.

2.2.5 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.

2.3. 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

2.3.1. 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 1 como:

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

Alcance: cuando se define este indicador no formaba parte de la compañía la filial Schramm, por lo tanto, queda fuera del cálculo del objetivo, aunque se incluyen sus consumos en este informe en el punto 6. También queda fuera del “alcance” el consumo de fuel oil de nuestras plantas de USA por ser empresa de renting. Aunque también se ha considerado el cálculo en el Consumo Energético del punto 6.

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.

2.3.2. Economía circular

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.

Resultados obtenidos

Plastico TOTAL (kg)	2023	Plastico RECIKLADO 30%	2023	Plastico RECIKLADO 50% (Kg)	2023	Plastico RECIKLADO 100% (kg)	2023
Kol	103.996	Kol	0	Kol	0	Kol	92.896
Salamanca	48.480	Salamanca	0	Salamanca	24.240	Salamanca	0
VI Spring	72.048	VI Spring	21.614	VI Spring	0	VI Spring	0
Molaflex	324.397	Molaflex	0	Molaflex	123.091	Molaflex	0
Brasil	128.965	Brasil	0	Brasil	0	Brasil	0
Chile	318.210	Chile	0	Chile	0	Chile	0
kluft Rancho Cuca	315.448	kluft Rancho Cuca	0	kluft Rancho Cuca	0	kluft Rancho Cuca	0
kluft Pensilvania	296.974	kluft Pensilvania	0	kluft Pensilvania	0	kluft Pensilvania	0
kluft TX	103.620	kluft TX		kluft TX		kluft TX	
	1.712.138		21.614		147.331		92.896
				total (kg) plastico reciclado	261.841		
Total compañía		% sobre el total		15%			
Total iberia				50%			

2.4. 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 vendidos autorizada.

e. Peligros de otras instalaciones o infraestructuras.

No computa

2.5. 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.

2.5.1. 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.

Consumo Anual 2023 de Materia Prima							
	Fibras (kg)	Fibras (m)	tejidos (m)	Tejidos (kg)	madera (pulgadas)	Madera (kg)	Acero (kg)
Kol	1.841.473	NA	2.607.325	5.631.822	NA	NA	NA
Salamanca	NA	153.900	173.699	NA	NA	1.063.383	1.747.380
VI Spring	59.835	640.045	3.706.907	NA	NA	NA	790.901
Molaflex	332.289	1.625.292	1.356.293	NA	NA	688.714	1.339.508
Brasil	46.638	NA	402.862	NA	NA	204.481	1.222.517
Chile	NA	245.580	1.275.000	NA	18.577	2.558.125	1.036.951
kluft Rancho Cuca	NA	206.211	547.740	NA	NA	197.748	482.783
kluft Pensilvania	NA	247.478	463.966	NA	NA	285.192	526.764
kluft Texas	NA	90.971	182.066	NA	NA	107.904	217.110
Schramm	NA	180.503	505.894	8.161	NA	280.484	1.029.479
Total	2.280.235	3.389.980	11.221.752	5.639.983	18.577	5.386.031	8.393.393

	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	NA
Salamanca	NA	950	1.824	NA	NA	NA	NA	NA	1.560
VI Spring	54.865	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Molaflex	NA	372.785	183.359	43.620	88.050	378.466	1.465.699	913.935	1.328.137
Brasil	219.050	NA	115.582	65.059	68.340	NA	NA	884.389	NA
Chile	NA	409.323	95.967	NA	NA	103.311	NA	1.619.136	NA
kluft Rancho Cuca	30.630	NA	34.307	34.255	33.420	NA	406.766	NA	207.574
kluft Pensilvania	39.729	28.111	43.671	29.769	48.203	NA	243.009	NA	231.681
kluft Texas	19.058	NA	16.135	13.420	15.930	NA	218.480	NA	89.394
Schramm	NA	NA	11.597	108.576	NA	NA	NA	80.066	NA
Total	363.332	811.169	502.442	294.699	253.943	481.777	2.333.954	3.497.526	1.858.346

Por la complejidad de nuestro proceso productivo se reportan los materiales en diferentes unidades de medidas.

2.5.2. 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.

a. Molaflex

Seguimos con nuestra política de utilizar materiales reciclados en nuestros productos como la generación de tapas de colchón aprovechando residuos textiles generados en nuestro proceso productivo.



En el año 2023 el material reciclado fue de 290.600 kg.

b. Brasil y Chile



Tanto nuestras filiales de Brasil como Chile están utilizando para la fabricación de colchones espumas aglomeradas que están formadas con espumas recicladas del propio proceso del proveedor.

2.5.3. 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 (TN)	Cajas (TN)
Kol	104	115
Salamanca	48	24
VI Spring	72	243
Molaflex	32	179
Brasil	129	25
Chile	318	3
Kluft Rancho Cuca	315	283
Kluft Pensilvania	297	462
Kluft Texas	104	136
Schramm	37	486
Total	1.457	1.957

2.6. Consumo de energía, combustible y agua

2.6.1. Energía con origen fósil

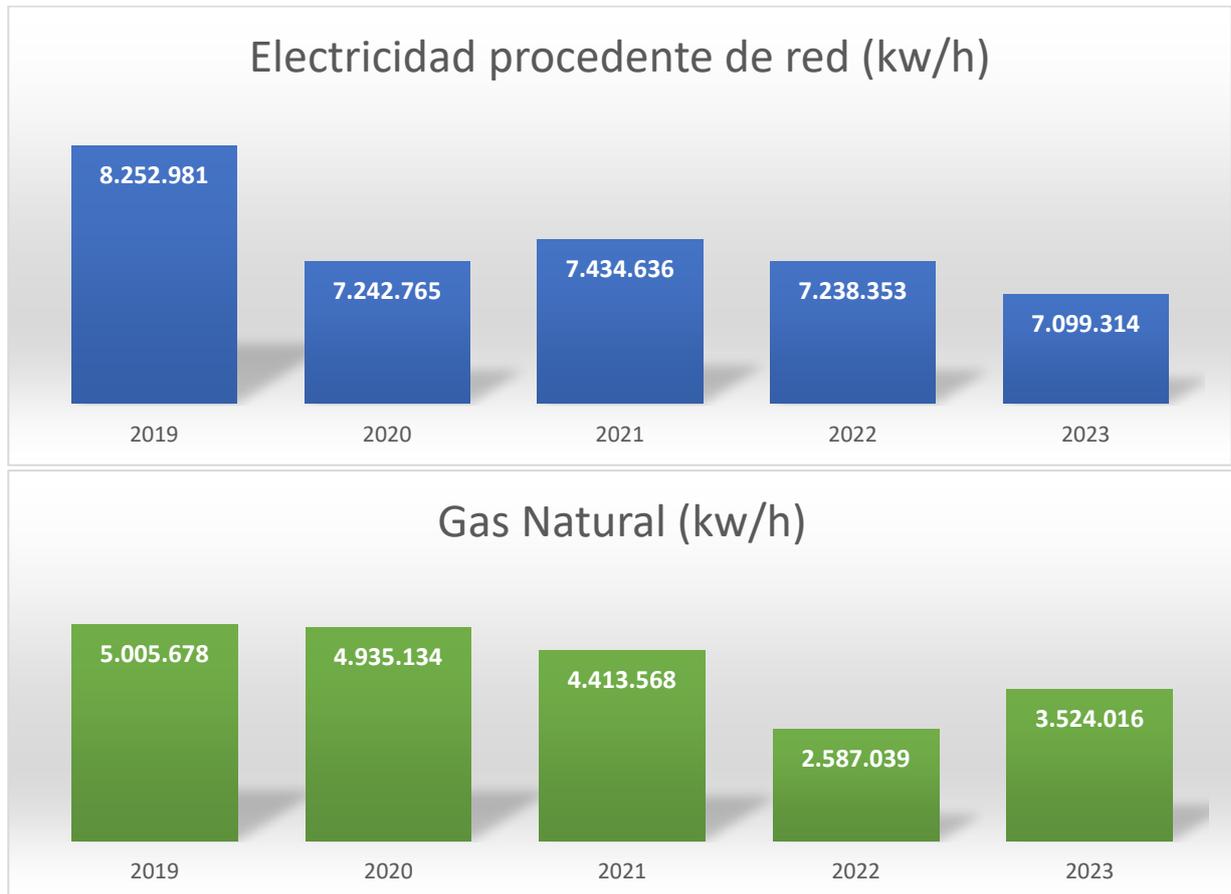
La principal fuente de energía utilizada por la compañía sigue siendo la Electricidad.

Si revisamos la evolución de consumo energético de los últimos 5 años podemos ver el compromiso de la compañía por reducir sus consumos, sobre todo teniendo en cuenta que en el 2023 se ampliaron las plantas con dos nuevos centros productivos, una fábrica en Texas y otra en Alemania.

	Electricidad (Mw/h)	Gas (Mw/h)	Fuel oil (m3)
Kol	1.121	0	18
Salamanca	688	1.755	0
Getafe (*)	391	0	0
Molaflex	1.588	0	106
ViSpring (**)	454	568	0
Brasil	1.036	0	0
Chile Vel	427	0	1
Chile CdCh	373	0	0
Kluft RC	454	18	118
Kluft PA	335	13	75
Kluft TX	224	0	0
Schramm	381	1.171	0
Total	7.470	3.524	319

(*) El consumo total de electricidad de Getafe consta de electricidad proveniente de red eléctrica con Garantía de Origen renovable (174 Mw/h) y de autoconsumo de electricidad (217 Mw/h) generada a través de placas fotovoltaicas instaladas en el centro.

(**) El centro de ViSpring tiene instaladas placas fotovoltaicas que han permitido el autoconsumo de electricidad de origen renovable en esta instalación (153 Mw/h). El resto del consumo eléctrico (300 Mw/h) procede directamente de la red eléctrica.



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

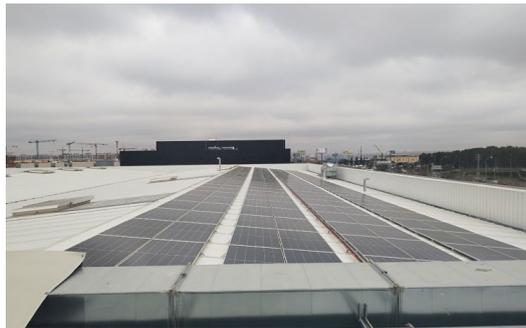
2.6.2. Energía no contaminante

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

Y tenemos plantas fotovoltaicas en dos de nuestros centros (ViSpring y Getafe) y en Molaflex empezarán a funcionar en marzo del 2024.



Planta fotovoltaica ViSpring



Planta fotovoltaica Getafe

	Energía renovable (Mw/h)
Kol	NA
Salamanca	NA
Getafe	391
Molaflex	NA
ViSpring	153
Brasil	NA
Chile Vel	NA
Chile CdCh	NA
Kluft RC	NA
Kluft PA	NA
Kluft TX	NA
Schramm	NA
Total	544

2.6.3. Consumo de Agua

	Consumo de agua (m3)
Kol	2.059
Salamanca	1.871
Getafe	2.079
Molaflex	1.571
ViSpring	1.267

Brasil	3.980
Chile Vel	7.000
Chile CdCh	4.500
Kluft RC	4.935
Kluft PA	4.000
Kluft TX	2.840
Schramm	1.359
Total	38.361

2.7. Emisiones

	Electricidad (Mw/h)	Gas (Mw/h)	Fuel oil (m3)
Consumo total	7.470	3.524	319
Factores de Emisión (kgCO2/Kwh; kgCO2/l)	0,259 - España	0,273	3,175
	0,207 - UK		
	0,157 - Portugal		
	0,075 -Brasil		
	0,308 - Chile		
	0,372 - Alemania		
	0,352 - EEUU		
kgCO2 a kgCO2 equivalente	1,008		
Total emisiones (kg CO2 eq)	1.613	969	1.020
Emisiones tnCO2e			
Alcance 1	1.989		
Alcance 2	1.613		

Para el año 2023 se tuvieron en cuenta en el calculo de la Huella de Carbono el consumo de fueloil de los camiones que forman parte de nuestra flota logística, tanto propios como de Leasing.

No se ha tenido en cuenta el consumo de vehículos de uso trabajadores de renting.

No ha existido en ninguna de nuestras plantas recarga de a/a por lo tanto no ha habido escapes de gases fluorados.

Tablas de cálculo de Alcance 1

	Gas (Mw/h)	Factor de emision Por País KgCO2/KwH	Alcance 1 (tCO2e)		Fuel oil (m3)	Factor de emision Por País KgCO2/KwH	Alcance 1 (tCO2e)
Kol	0	0,273	0	Kol	18	3,175	59
Salamanca	1.755	0,273	483	Salamanca	0	3,175	0
Getafe	0	0,273	0	Getafe	0	3,175	0
Molaflex	0	0,273	0	Molaflex	106	3,175	340
ViSpring	568	0,273	156	ViSpring	0	3,175	0
Brasil	0	0,273	0	Brasil	0	3,175	0
Chile Vel	0	0,273	0	Chile Vel	1	3,175	3
Chile CdCh	0	0,273	0	Chile CdCh	0	3,175	0
Kluft RC	18	0,273	5	Kluft RC	118	3,175	379
Kluft PA	13	0,273	3	Kluft PA	75	3,175	238
Kluft TX	0	0,273	0	Kluft TX	0	3,175	0
Schramm	1.171	0,273	322	Schramm	0	3,175	0
Total			969	Total			1.020

Tabla de cálculo de Alcance 2

	Electricidad (Mw/h)	Factor de emision Por País KgCO2/KwH	Alcance 2 (tCO2e)
Kol	1.121	0,259	293
Salamanca	688	0,259	180
Getafe	0	0,259	0
Molaflex	1.588	0,157	250
ViSpring	300	0,207	63
Brasil	1.036	0,075	78
Chile Vel	427	0,308	132
Chile CdCh	373	0,308	115
Kluft RC	454	0,352	161
Kluft PA	335	0,352	119
Kluft TX	224	0,352	79
Schramm	381	0,372	143
Total			1.613

2.8. Residuos y vertidos

2.8.1. 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 reciclables.

Residuos No contaminates									
	Plastico (TN)	Carton (TN)	Colchones (TN)	chatarra (TN)	mixto (TN)	Madera (TN)	Somieres (TN)	Fibras Textiles (TN)	Total
Kol	21	71,9	NA	4	58,34	39	NA	90,62	
Salamanca	46,58	36	122,6	104,47	15,44	192	NA	57	
Getafe	2,9	14,4	64,56	NA	1,67	NA	99	NA	
Vi Spring	NA	25,7	NA	17	174,55	27,3	NA	16	
Molaflex	15,34	156,78	NA	81,78	42	19	NA	302,73	
Brasil	54,059	13,946	NA	32,416	NA	25	NA	124	
Chile	70,605	46	NA	NA	NA	NA	NA	158,838	
kluft Rancho Cuca	20,8	40	NA	NA	NA	1	NA	154,2	
kluft Pensilvania	18	84	NA	NA	NA	13	NA	141,41	
kluft Texas	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
Schramm	1,23	31,53	3,1	10,54	90,1	150,51	13,14	NA	
TOTAL	250	519	190	250	382	467	112	1.045	3.216
Reciclado	250	519		250		467	112	1.045	2.643
Valorización			190		382				572
									82%
									18%



2.8.2 Residuos peligrosos procedentes del proceso productivo

	Aceites del petroleo (TN)	Lubricantes (TN)	Aerosoles (TN)	Aguas contaminadas	Toner (TN)	Equipos Electricos (TN)	Material Contaminado Absorbentes (TN)	Pinturas (TN)	Envases metalicos contaminados (TN)	fluorescentes (TN)
Kol	NA	NA	0,07	0,24	0,23	1,98	0,44	0,84	0,601	NA
Salamanca	NA	NA	0,06	NA	NA	NA	NA	NA	0,019	NA
Getafe	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Vi Spring	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Molaflex	NA	NA	0,18	NA	NA	NA	2,90	NA	NA	NA
Brasil	NA	0,05	NA	NA	NA	0,64	NA	NA	NA	NA
Chile	NA	0,05	NA	NA	0,05	0,01	NA	0,03	NA	NA
kluft Rancho Cuca	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
kluft	0,20	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Schramm	0,19	NA	NA	NA	0,15	0,08	NA	NA	NA	0,05
TOTAL	0,4	0,1	0,3	0,2	0,4	2,7	3,3	0,9	0,6	0,1

2.9. Economía circular

Tenemos como objetivo para el 2024 conseguir la Ecoetiqueta en uno de nuestros

1. BIODIVERSIDAD

La presión sobre los recursos limitados del planeta y el reto del cambio climático requieren de una acción rápida y coordinada entre todos. En Flex aplicamos medidas multidisciplinares para proteger la biodiversidad

y reducir nuestro impacto en el uso de recursos productivos y energéticos, en toda nuestra cadena de valor, siendo la circularidad una importante herramienta para avanzar hacia la descarbonización.

2. 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 normativa medioambiental 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 2023, no se han registrado reclamaciones en el ámbito administrativo, tampoco en el particular hacia este tema.



3. Nuestro equipo

Durante el ejercicio 2023, desde Recursos Humanos hemos liderado diversas iniciativas y eventos internos y de solidaridad en las distintas filiales que han contribuido a la reducción de la rotación, del absentismo, bienestar de la plantilla y a la retención del talento, fomentando la participación activa y fortaleciendo el equipo, valorando la diversidad y la inclusión como fuente de riqueza e inspiración para el crecimiento y la sostenibilidad del Grupo, al tiempo que aportando a la construcción de un futuro mejor de nuestra Sociedad.

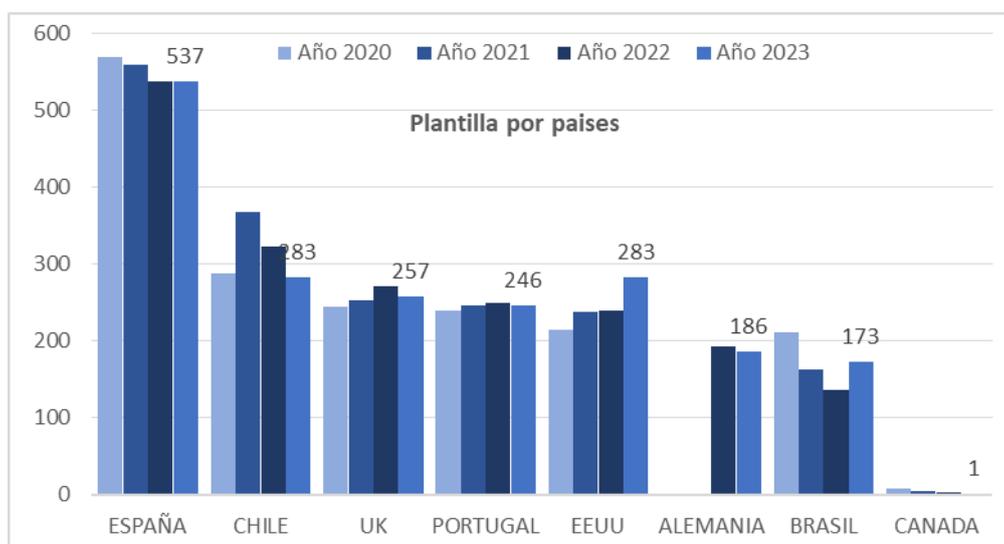
3.1. Plantilla

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 2023.

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.

		ESPAÑA	ALEMANIA	BRASIL	CANADA	CHILE	EEUU	PORTUGAL	UK	TOTAL
ARTEDESCANSO	Año 2021	6								6
	Año 2022	6								6
	Año 2023	6								6
ASTB	Año 2021								42	42
	Año 2022								51	51
	Año 2023								52	52
DRIMKIP	Año 2021					16				16
	Año 2022					33				33
	Año 2023					40				40
ECOM DIGITAL FACTORY	Año 2021	10								10
	Año 2022	12								12
	Año 2023	12								12
ES KLUFT US	Año 2021						237			237
	Año 2022						239			239
	Año 2023						271			271
FLEX DE CHILE	Año 2021					352				352
	Año 2022					289				289
	Año 2023					243				243
FLEX DO BRAZIL	Año 2021			162						162
	Año 2022			136						136
	Año 2023			173						173
FLEX ESPAÑA	Año 2021	229								229
	Año 2022	191								191
	Año 2023	199								199
KOL	Año 2021	136								136
	Año 2022	155								155
	Año 2023	136								136
MARSHALL MATTRESS	Año 2021				4					4
	Año 2022				3					3
	Año 2023				1					1
MOLAFLEX	Año 2021							239		239
	Año 2022							241		241
	Año 2023							239		239
NOCTALIA	Año 2021	65						7		72
	Año 2022	62						8		70
	Año 2023	66						7		73
PROMOFLEX	Año 2021	114								114
	Año 2022	112								112
	Año 2023	118								118
SCHRAMM	Año 2022		192							192
	Año 2023		186							186
VISPRING	Año 2021								210	210
	Año 2022								220	220
	Año 2023								205	205
TOTAL	Año 2021	560		162	4	368	237	246	252	1.829
	Año 2022	538	192	136	3	322	239	249	271	1.950
	Año 2023	537	186	173	1	283	271	246	257	1.954

- Grupo FLEX cuenta a fecha 31 de diciembre de 2023 con 1.954 personas en plantilla repartida en 8 países y 15 sociedades diferentes.
- La variación entre la plantilla a cierre del ejercicio y la plantilla media es de un 7%. El desglose por categorías y género se puede ver con detalle en el apartado correspondiente de las CCAA.
- 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.



El Grupo mantiene su estrategia de crecimiento internacional. A fecha de cierre 2023 casi tres cuartas partes de su plantilla trabaja 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
Año 2023	537	1.417

	ESPAÑA	INTERNACIONAL
Año 2018	36%	64%
Año 2019	32%	68%
Año 2020	32%	68%
Año 2021	31%	69%
Año 2022	28%	72%
Año 2023	27%	73%

La División Iberia junto con el Corporativo y las funciones centrales del Grupo supone el 40% de las personas de la plantilla global.

	CENTRAL & IBERIA	INTERNACIONAL
Año 2018	47%	53%
Año 2019	44%	56%
Año 2020	46%	54%
Año 2021	44%	56%
Año 2022	40%	60%
Año 2023	40%	60%

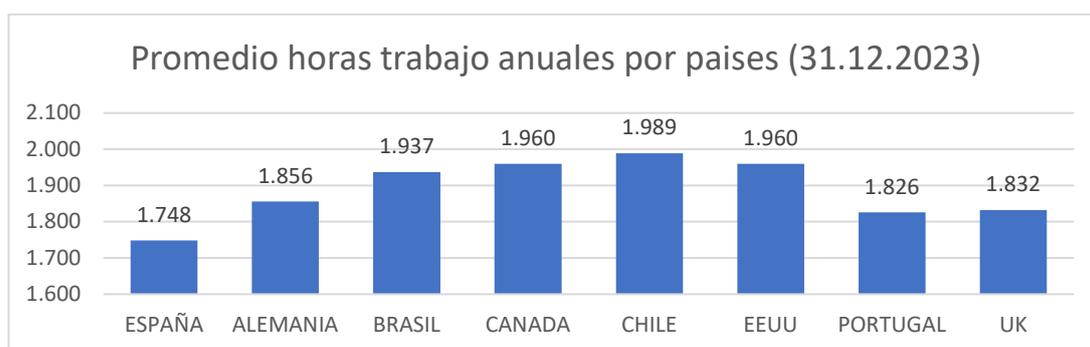
3.2. Horas de trabajo

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 1.860 horas siendo la desviación típica entre distintas filiales de 85 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	Desviación 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
Año 2023	1.748	1.856	1.937	1.960	1.989	1.960	1.826	1.832	85,00



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/ Técnicos 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 (28 vs -24) generando un incremento porcentual en el número total de mujeres, pasando del 39% al 40 %, siendo relevante en el nivel de Dirección & Managers, donde además cabe subrayar la incorporación de una mujer al frente de una filial.

	MUJERES					HOMBRES					TOTAL 2023
	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	
Dirección & Managers	21	27	29	28	33	71	65	71	71	99	132
Supervisión	54	44	38	46	42	150	104	88	98	94	136
Resto de plantilla	561	581	590	679	706	917	954	987	1028	980	1686
TOTAL	636	652	657	753	781	1.138	1.123	1.146	1.197	1.173	1.954

Cuadro. Distribución por género y nivel profesional

El Grupo aprobó en 2023 la Política de Igualdad, Diversidad, Inclusión y No-Discriminación aplicable a todas las filiales, las cuales, tal y como se explica en otra sección de este informe, cuentan a su vez, con Políticas y procedimientos específicos implantados a nivel local, que desarrollan los principios generales y garantizan el cumplimiento en toda su extensión en estas materias.

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.

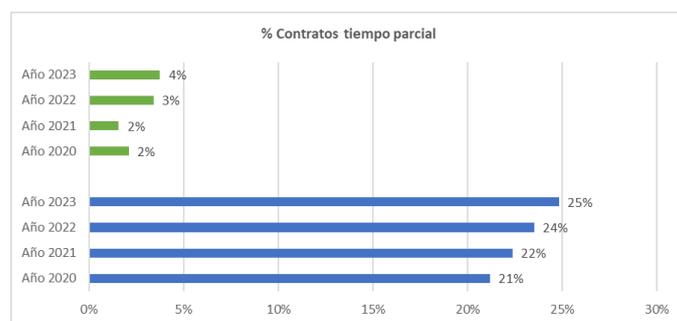
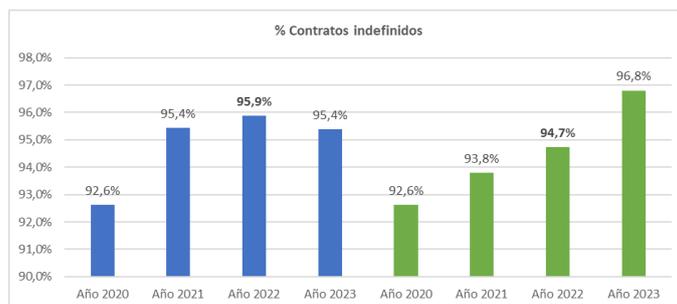
En global, el porcentaje de mujeres, en 2023 ha crecido 4% vs al porcentaje de hombres que se ha reducido -2% en comparación con el año 2022 con respecto al mismo género.

	MUJERES				HOMBRES			
	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Nº Total de contratos de trabajo	636	657	753	781	1.138	1.146	1.197	1.173
Nº de contratos indefinidos	589	627	722	744	1.054	1.075	1.134	1.136
% Contratos indefinidos	92,6%	95,4%	95,9%	95,4%	92,6%	93,8%	94,7%	96,8%
Nº de contratos temporales	47	30	31	0,4	83,9	71,1	63,0	0,4
% Contratos temporales	7,4%	4,6%	4,1%	4,6%	7,4%	6,2%	5,3%	3,2%
% Contratos tiempo parcial	21%	22%	24%	25%	2%	2%	3%	4%
Nº de Despidos	65	48	61	70	65	94	191	210
% Despidos vs contratos	10%	7%	8%	9%	6%	8%	16%	18%

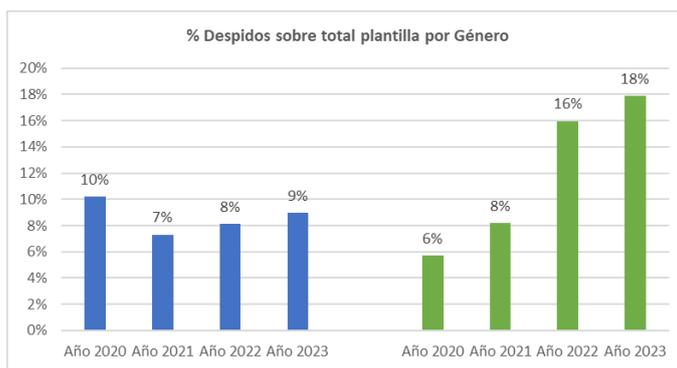
Cuadro. Distribución por género, tipos de contratos y número de despidos

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

Asimismo, cabe destacar que la contratación es mayoritariamente a tiempo completo (75% en mujeres y 96% 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

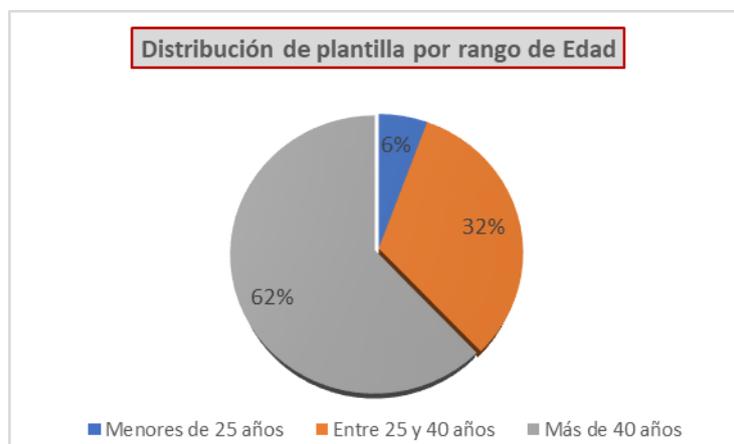
Categoría - Nivel	Mujeres			Hombres			Total general
	Eventual	Indefinido	Total Mujeres	Eventual	Indefinido	Total Hombres	
Dirección		1	1		17	17	18
Managers		30	30		83	83	113
Supervisión		42	42	1	93	94	136
Resto de Plantilla	36	671	707	37	943	980	1.687
Total general	36	744	780	38	1.136	1.174	1.954

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 y favorecer la inclusión, en todas las filiales existen prácticas de **no discriminación por edad** fomentando la contratación de mayores de 50 años en situación de desempleo, así como de inserción laboral como forma de compromiso social y de empleo en los entornos geográficos en los que opera.

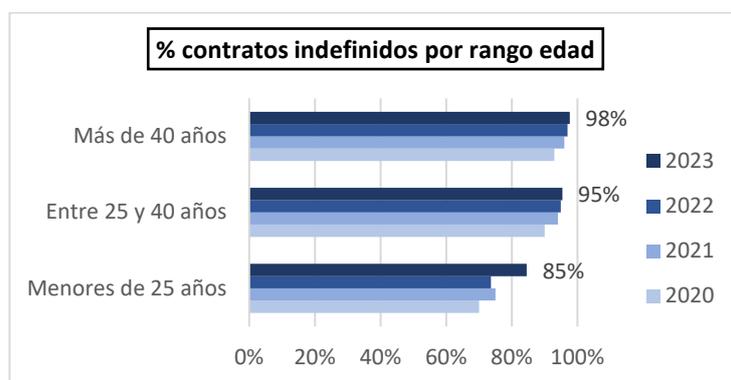
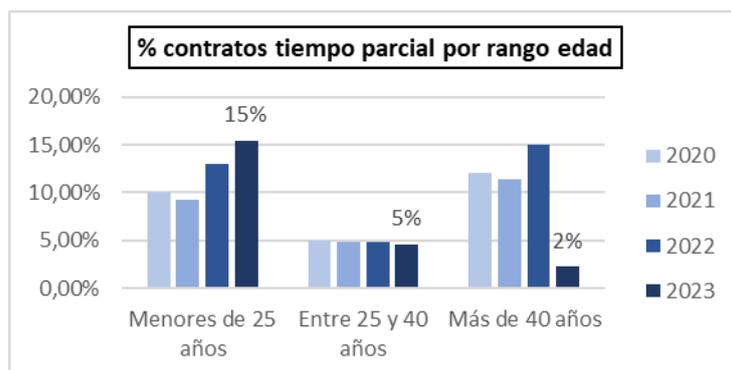


Las cifras totales de grupo muestran un porcentaje elevado de personas mayores de 40 años, motivado en parte por el hecho de que más del 60% de los puestos de trabajo son en entorno de producción, donde se observa una menor rotación, así con el compromiso social mencionado en línea con la política de Igualdad de trato y Oportunidades, Diversidad, Inclusión y No-Discriminación, que ha favorecido la incorporación de personas mayores de 40.

	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
	2023	110	630	1.214
% Contratos Indefinidos	2018	80%	92%	97%
	2019	86%	92%	95%
	2020	70%	90%	93%
	2021	75%	94%	96%
	2022	74%	95%	97%
	2023	85%	95%	98%
% contratos tiempo parcial	2018	16%	5%	11%
	2019	9%	4%	10%
	2020	10%	5%	12%
	2021	9%	5%	11%
	2022	13%	5%	15%
	2023	15%	5%	2%

Contratos a tiempo parcial/completo por Rango de Edad.

	% Mujeres				% Hombres			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Menores de 25 años	21%	31%	42%	42%	79%	69%	58%	58%
Entre 25 y 40 años	30%	27%	29%	31%	70%	73%	71%	69%
Más de 40 años	42%	42%	43%	44%	58%	58%	57%	56%
TOTAL	37%	36%	39%	40%	63%	64%	61%	60%



3.5. Brecha salarial (España)

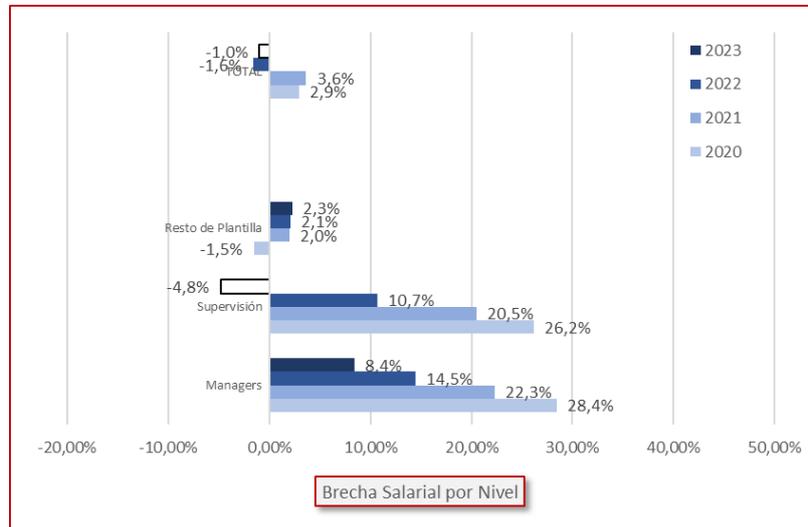
Se presenta a continuación el análisis de brecha salarial para las seis sociedades que operan en España (Artedescanso, FLEX Equipos de Descanso, Noctalia, Promoflex, Productos Kol y Ecom Digital Factory “Marmota”). A estos efectos, los datos se corresponden con el cálculo de la Brecha Salarial No ajustada.

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.

Hay que 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 2023 y comparativa – Salario bruto fijo anual.



La brecha total en España en 2023, si bien sigue siendo muy ajustada, cabe destacar que la desviación total de brecha del 1% es a favor de las mujeres (no se ha tenido en cuenta las posiciones de Dirección por RGD).

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

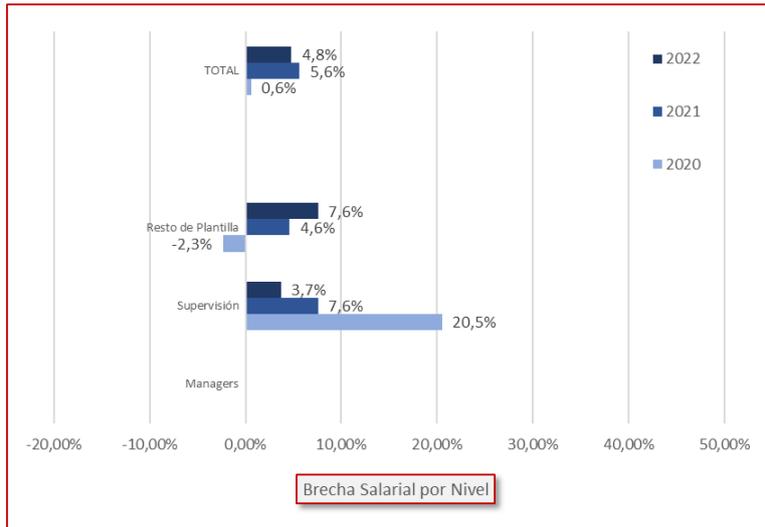
En los niveles de Managers se reduce del 14,5 % en 2022 al 8 % en 2023.

En Coordinadores y Supervisión, la diferencia y brecha se revierte a favor de las mujeres.

En resto de plantilla, está prácticamente ajustada, siendo de un 2,3% a favor de los hombres en 2023.

Con respecto al 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, siendo a favor de las mujeres 1% la media.

KOL - ESPAÑA. Datos 2023 y comparativa – Salario bruto fijo anual.

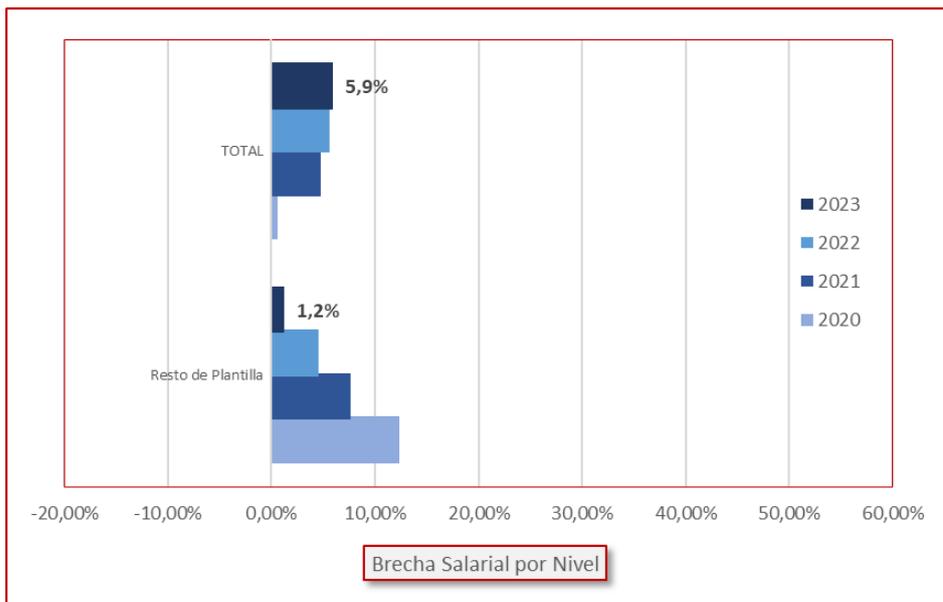


El patrón en Kol tiene algunos puntos en común con FLEX Equipos de Descanso, siendo el motivo fundamental de las diferencias entre salarios medios de hombres y mujeres (en consolidado Empresa) el hecho de que las posiciones de Dirección y de Gerente de Fábrica, correspondan actualmente a hombres.

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 (3), 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 esta reducción para de resto plantilla la de un 7,6%.

NOCTALIA - ESPAÑA. Datos 2023 y comparativa – Salario bruto fijo anual

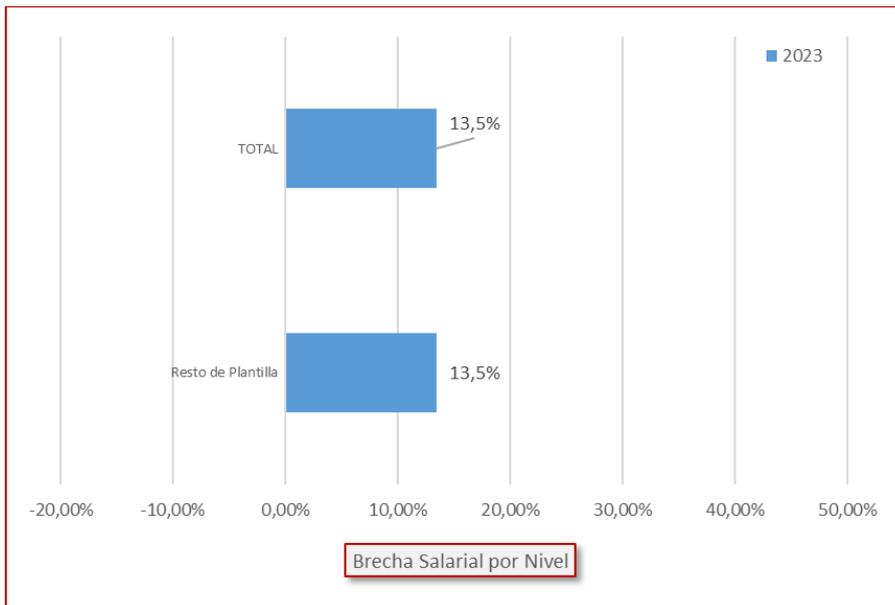


Noctalia es la red de tiendas propias del Grupo en España. Con más 50 tiendas, distribuidas por distintas ciudades de toda la geografía, el empleo ha sido mayoritariamente femenino, habitual en todo el sector de retail.

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 porque solamente tenemos 1 persona en uno de los dos géneros. Ni la posición de Supervisión y Coordinadores porque en 1 de los dos géneros existe solamente representada 1 persona.

En la posición de resto de plantilla, donde se concentra la inmensa mayoría del personal, no existe prácticamente diferencia salarial, y pese a que en el año 2023 hemos pasado de 1 convenio colectivo a 9 Convenios Provinciales diferentes, en los últimos 4 años la brecha se ha reducido en más de un 10%.

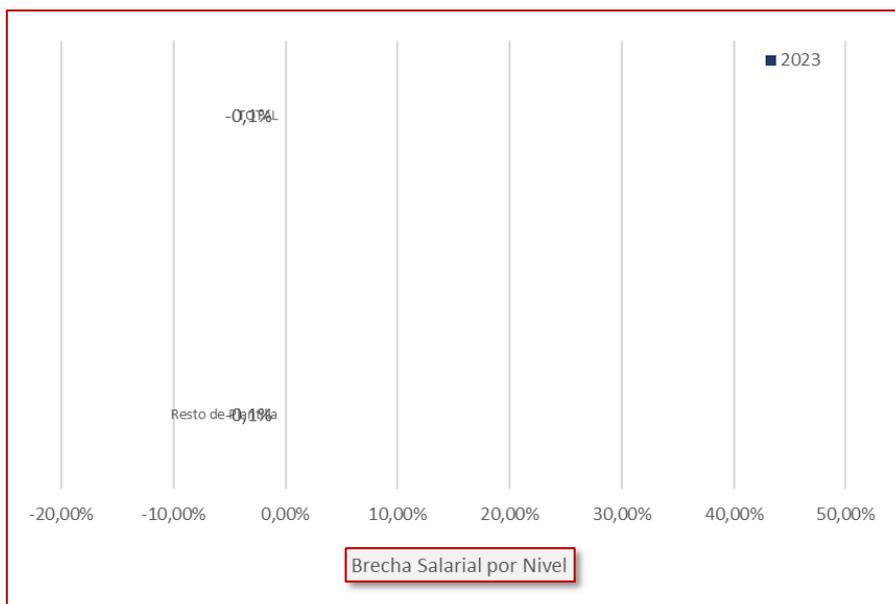
MARMOTA - ESPAÑA. Datos 2023 y comparativa – Salario bruto fijo anual



La Sociedad Marmota, parte del grupo FLEX desde 2021, dedicada mayoritariamente al E-commerce, cuenta con una plantilla muy joven, formada por 12 personas. Si bien no es posible la comparativa en las posiciones de Dirección, Managers y Supervisión por no tener o tener solamente una persona en cada uno de ellos o por no tener representación en ambos géneros no haciendo posible la comparativa, si bien es de destacar que la representación femenina en este nivel es mayoritaria.

En la posición de Resto de Plantilla, para el año 2023 existe una diferencia salarial de + 13,5% a favor de los hombres.

PROMOFLEX - ESPAÑA. Datos 2023 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. Por primera vez hay más de 1 persona de género masculino por lo que se puede presentar brecha de género donde vemos que si bien no existe prácticamente diferencia, la actual es de + 0,1% a favor de la mujer en esta categoría.

ARTEDESCANSO- ESPAÑA. Datos 2023 y comparativa – Salario bruto fijo anual

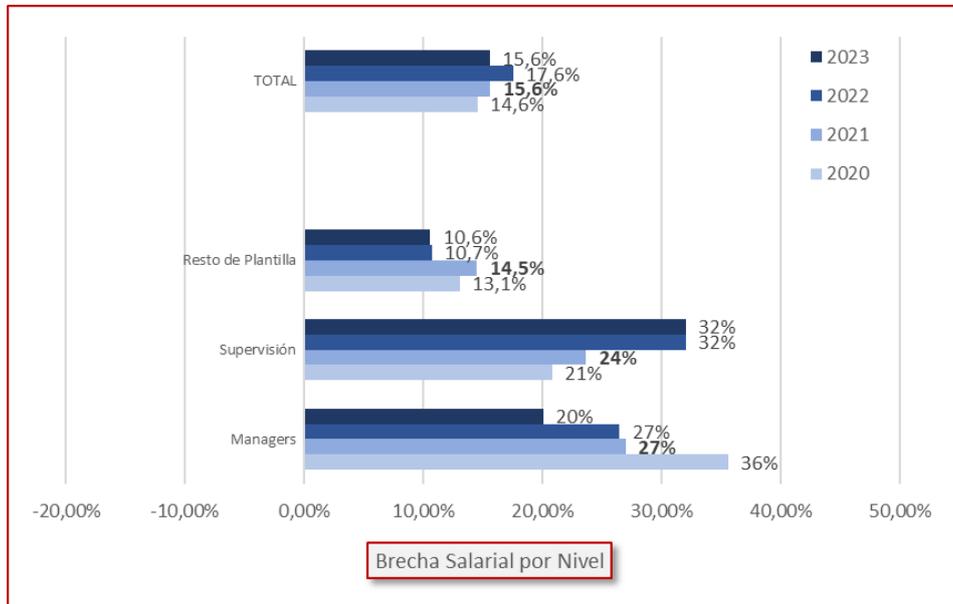
Dados los datos demográficos y de distribución de plantilla por niveles y género, existiendo una sola persona en el nivel de Dirección y siendo todo el colectivo de retail de género femenino, el análisis de Brecha de Género no ajustada no aporta valor, además de no poder compararse en ningún caso con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

Artesdescanso 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 hoy en día 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 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.

Se reduce la brecha total del 17,6% al 15,6%

Si bien se mantiene la brecha en niveles de Supervisión y Coordinación en un 32%, la misma muestra reducción constante en posiciones de Managers en los últimos cuatro años, habiéndose mejorado en 16 puntos porcentuales, siendo la variación con respecto al año anterior de un -7% a favor de las mujeres.

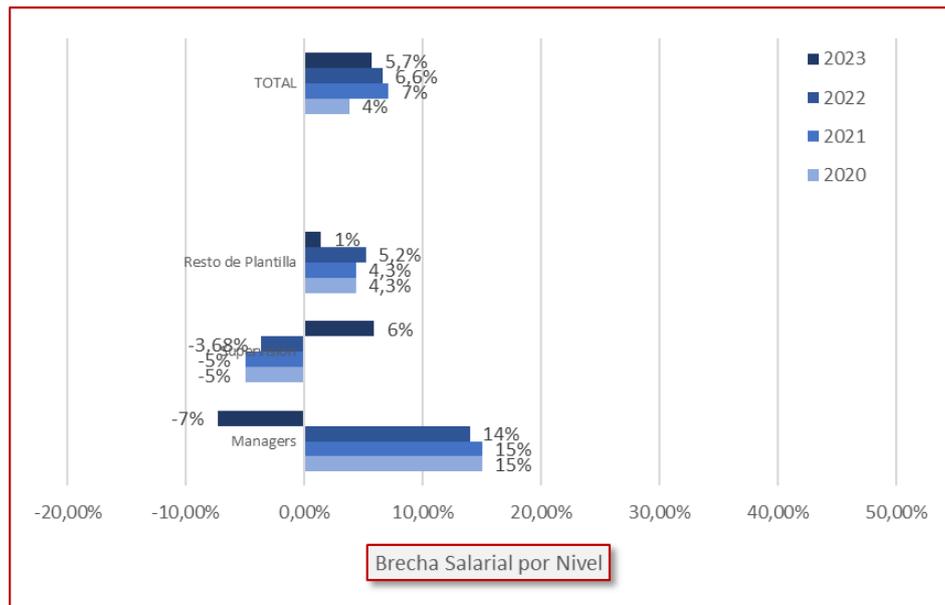
NOCTALIA – PORTUGAL

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 Noctalia S.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 hoy en día, 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 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.

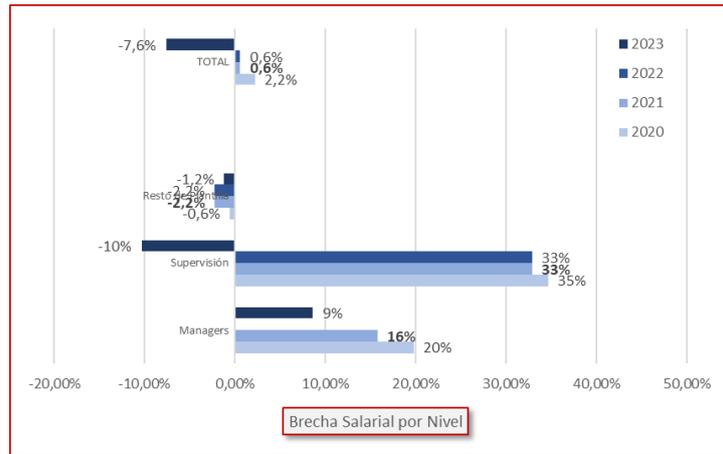
Se reduce por segundo año consecutivo la brecha total pasando del 6,6% en 2022 al 5,7% en 2023

En Managers se ha generado cambio sustancial, situándose en un -7% a favor de las mujeres.

Por contrario en Supervisión y Coordinadores se ha pasado de brecha a favor de las mujeres a brecha a favor de los hombres.

En resto de plantilla se ha reducido considerablemente la brecha, tendiendo a la desaparición de la misma.

VISPRING - UK

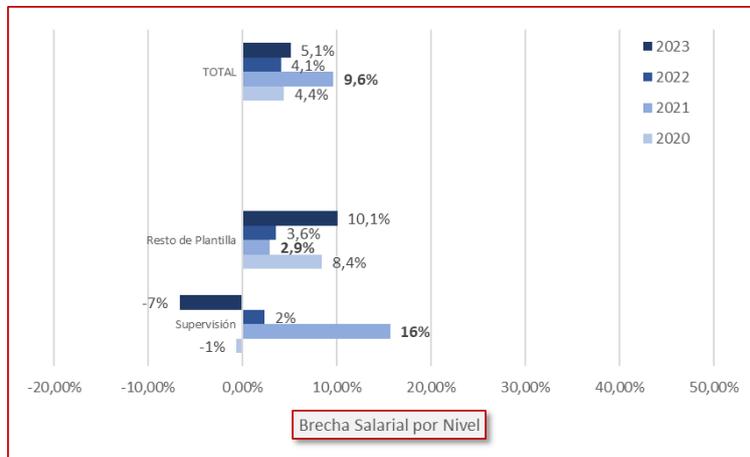


Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional

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 Total, se ha pasado a una diferencia a favor de las mujeres del 7,6% vs 0,6% del año anterior a favor de los hombres.

Si bien en Managers en 2023 la brecha es a favor de los hombres en un 9%, en la posición de Supervisión se pasa a favor de la mujer en 10% y en Resto de Empleados también la brecha es a favor de la mujer con 1,2%.

AND SO TO BED – UK

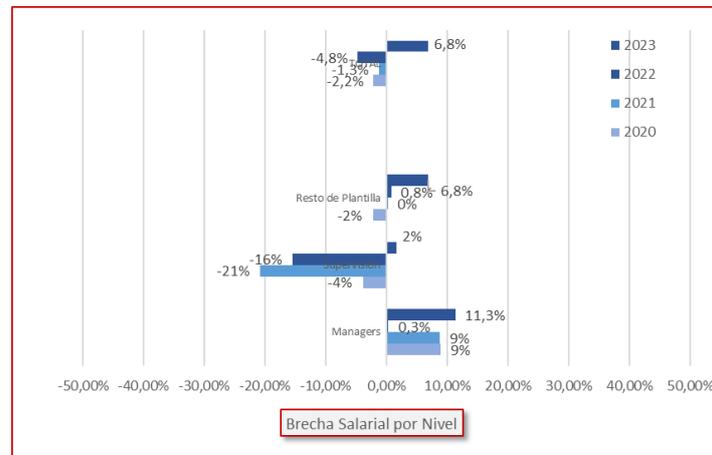


Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional – AND SO TO BED UK

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. Tampoco Managers por existir solamente 2 personas en uno de los dos géneros.

El total de desviación es 5,1% a favor de los hombres, derivada de “resto de plantilla” que está en un 10,1% a favor de los hombres, mientras que en la categoría de Supervisión y Coordinación, cambia y es un -7% a favor de la mujer.

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.

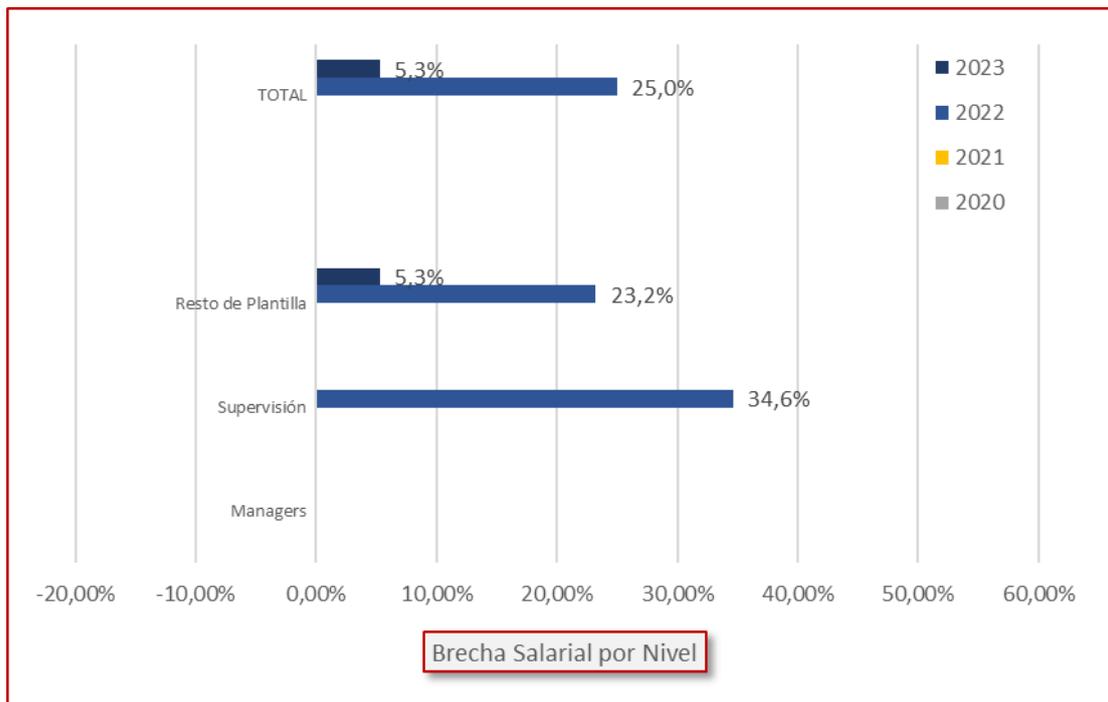
En la categoría de Managers hay 11,3% a favor de los hombres

En la categoría de Supervisión hay 16 % a favor de las mujeres

En resto de plantilla hay 6,8% a favor de los hombres

Se mantiene una brecha DE 6,8% a favor del género masculino, siendo DE UN 11,3% EN Managers y de un 6,8% en Resto de Plantilla, mientras que es casi igualitaria en la de Supervisión, con solo un 2%.

DRIMKIP- Chile



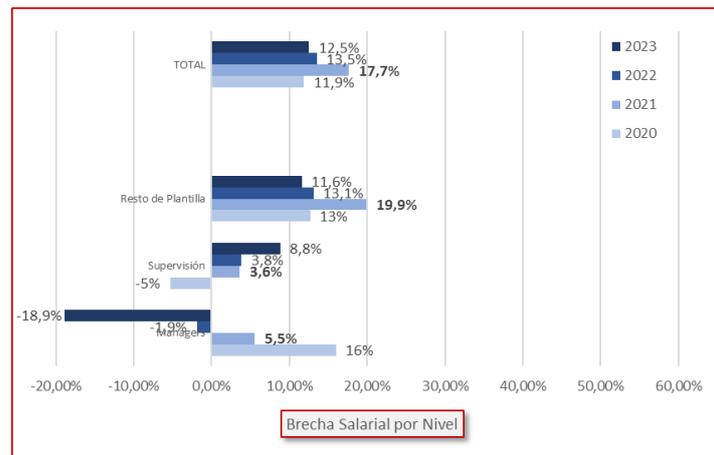
En cumplimiento de la RGPD, en el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir sólo una persona en uno de los géneros.

Tampoco la comparativa en Managers por no existir representación en ambos géneros.

De igual manera ocurre con Supervisión y Coordinación en el año 2023.

Con respecto a Resto de Plantilla la misma es de + 5,3%, si bien la brecha se ha reducido en tan solo un año, en más de 20 puntos porcentuales.

FLEX de BRASIL



Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de género 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.

En el nivel de Supervisión se ha incrementado dicha brecha a favor de los hombres, situándose en un 8,8%, mientras que en el nivel de Managers crece considerablemente a favor de la mujer, hasta casi el 19%.

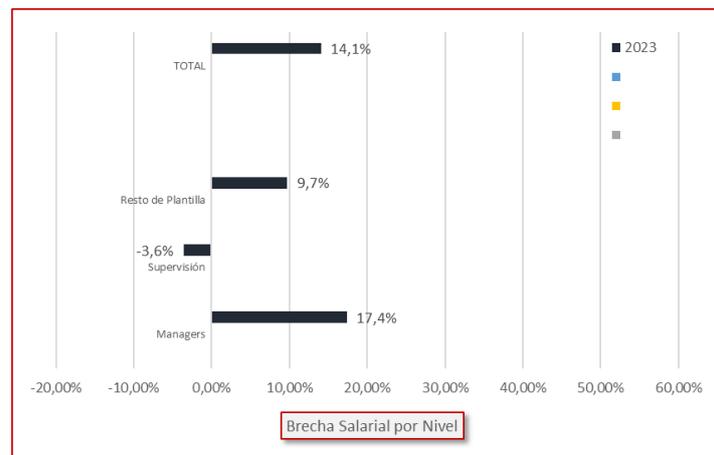
En resto de plantilla se reduce 1,5 puntos porcentuales, reduciéndose la brecha total en 1 punto porcentual.

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 tan solo hay 1 persona.

SCHARMM – ALEMANIA

Schramm, forma parte del grupo desde finales del año 2022, está enmarcada en la gama Premium de fabricación y comercialización de productos de descanso.



El total de brecha salarial es 14,1% a favor de los hombres

En la categoría de Manager 17,4 % a favor de los hombres

En Supervisión/Coordinación tenemos -3,6%, claramente favorable a la mujer.

Resto de Plantilla, mayoritariamente industrial, a favor de los hombres 9,7%

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

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.

A ello se ha sumado la revisión y aprobación del Código de Conducta de Grupo, la aprobación de la Política Corporativa de Igualdad, Diversidad, Inclusión y No-Discriminación, de implementación a nivel Global y el Sistema de Información Interno (Canal de Denuncias) en cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, resultado de la transposición de la Directiva “Whistleblowing”, manteniendo una parte común al tiempo que respetando las particularidades de cada país concreto.

Destacar que el Grupo optó y así se mantiene, por no unificar o globalizar procesos y procedimientos, sino que 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, 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.

	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
ARTEDESCANSO			X					
ASTB	X	X	X	X	X	X	X	X
DRIMKIP		X	X	X	X	X		X
ESK	X	X	X	X	X	X		
FLEX	X	X	X	X	X	X		
FLEX BRASIL	X		X	X	X			X
FLEX CHILE	X	X	X	X	X			X
KOL	X	X	X	X	X	X		
MARSHALL	X	X	X	X	X	X		
MOLAFLEX	X		X	X	X			X
NOCTALIA PT	X		X	X	X			X
SCHRAMM	X	X		X	X	X		X
VI SPRING	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, accesibles a toda la plantilla. A destacar:

1. Código de Conducta, creado en el año 2016, modificado y actualizado de forma recurrente para adaptarse a los requerimientos legales, habiendo sido revisado nuevamente y aprobado por el Consejo en mayo de 2023, para su implementación a nivel global. Dicho Código constituye la regulación básica y es el instrumento 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. 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, así como en sus relaciones con terceros.

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. Hay que 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 durante el citado ejercicio a nivel local en esta materia.

2. Plan de Igualdad, actualizado y adaptado a la nueva normativa en 2021. El 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.

En este sentido, Flex continúa trabajando en lograr la paridad a través de la contratación, la capacitación y las promociones, con el fin de seguir reduciendo la brecha de género en todos los niveles.

3. 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.
4. Teletrabajo: si bien en Flex dicha medida fue implementada a raíz de la Pandemia en 2020 y mantenida durante estos años adoptándose como una medida de flexibilidad para situaciones que requerían, permitiendo y facilitando la conciliación familiar.

En el ejercicio 2023, y en aras al compromiso de impulsar dicha conciliación, se ha pactado en Convenio el disfrute de 1 día a la semana de trabajo en remoto, más allá de la flexibilidad mencionada. Esta misma práctica se ha ido implementando en diversas filiales, como Flex de Chile y, aun no recogida de forma escrita, es práctica habitual para una gran parte de la plantilla a nivel global.

5. 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, cuenta desde el presente ejercicio con una mayor garantía si cabe, con la puesta en marcha del nuevo Canal de Denuncias sujeto a la Política del Sistema de Información Interno, vigente desde mayo de 2023. FLEX y todas sus filiales cuentan con un protocolo a nivel local 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 2023 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.
7. Asimismo, y en cumplimiento de lo establecido 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, el Consejo de Administración aprobó la Política de Igualdad, Diversidad, Inclusión y No-Discriminación.

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, incluido en el nuevo Código de Conducta Corporativo de 2023, y puesta en marcha del Sistema Interno de Información, en cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, resultado de la transposición de la Directiva “Whistleblowing”, manteniendo una parte común al tiempo que respetando las particularidades de cada país concreto. 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 y a todos los stakeholders mediante su web.

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 adecuando a las prácticas locales cumpliendo con lo dispuesto en el marco legal correspondiente e incluso superando el mismo. 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 su eliminación 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. .

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; y, 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 estos.

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, colaboramos con distintos Centros Especiales de Empleo, con Acuerdos Marco de Prestación de Servicios, así como con Fundaciones reconocidas para la integración de personas con discapacidad, tanto física como psíquica contando ya en nuestra plantilla con 14 personas a nivel global y una persona certificada como Gestora de Inclusión Laboral.

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, habiendo incorporado en Convenio en el 2023, 1 día de teletrabajo a la semana para las posiciones en las que se puede aplicar.

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:

- Tiendas propias, con 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.
- Grandes superficies y centros comerciales 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 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 estas. Así mismo, se realizan exámenes médicos con protocolos específicos por puesto de trabajo y mediciones de higiene y ergonómicas cuando corresponde, y se llevan a cabo actividades para fomentar la salud y el bienestar tanto físico como mental.

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 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 2023	2023 Indicadores de Gestión SEGURIDAD Y SALUD		TOTAL GRUPO FLEX		Mujeres	Hombres
	TOTAL GRUPO FLEX	Mujeres	Hombres			
Plantilla media anual	2.091	830	1.261			
Total horas trabajadas 2023	3.758.116	1.511.268	2.246.848			
Número de Accidentes	110	27	83			
Ratio de Frecuencia de accidentes	29,3	17,9	36,9			
Total días perdidos por accidentes de trabajo	1.778	681	1.097			
Ratio de Severidad Accidentes	0,47	0,45	0,49			
Enfermedad Profesional	2	1	1			
Ratio Severidad Enfermedad Profesional	0,00	0,00	0,00			
Ratio Total Absentismo	6,0%	6,8%	5,4%			
Horas Absentismo	224.296	103.201	121.095			

Total Horas Trabajadas 2023 Grupo Flex
Número de accidentes de trabajo en 2023
Número de Accidentes por cada 1.000.000 de horas trabajadas
Total días de trabajo perdido por accidentes de trabajo
Número de días de trabajo perdidos por accidente de trabajo por cada 1000 horas trabajadas
Número de casos de Enfermedad Profesional en 2023
Tasa de Severidad de Enfermedad Profesional
Porcentaje horas de trabajo perdidas por Accidente, enfermedad profesional o común, y faltas injustificadas sobre el total de horas trabajables

Cuadro. Indicadores de Gestionen Seguridad y Salud Laboral

	Mujeres				Hombres				TOTAL			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Total Número Plantilla	633	656	682	830	1.085	1.107	1.085	1.261	1.746	1.763	1.767	2.091
Total Horas Trabajadas	1.172.949	1.213.409	1.287.737	1.511.268	2.010.505	2.066.364	2.084.671	2.246.848	3.235.338	3.279.773	3.375.407	3.758.116
Número de Accidentes	18	17	17	27	55	57	46	88	73	74	63	115
Ratio de Frecuencia de accidentes	15,3	14,0	13,2	17,9	27,4	27,6	22,1	39,2	22,6	22,5	18,7	30,6
Total días perdidos por accidentes de trabajo	350	578	573	681	1.096	811	1.086	1.101	1.446	1.389	1.659	1.782
Ratio de Severidad Accidentes	0,3	0,5	0,4	0,5	0,6	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5	0,5
Nº de bajas por enfermedad profesional	0	1	2	1	0	0	1	1	0	1	3	2
Ratio de Absentismo	6,2%	5,9%	7,5%	6,8%	3,7%	3,6%	5,6%	5,4%	4,5%	4,4%	6,3%	6,0%
Total Horas Absentismo	72.723	71.591	96.580	103.201	74.759	74.389	116.742	121.095	146.680	144.310	212.651	224.296

Cuadro. Indicadores de Gestionen Seguridad y Salud Laboral 2018-2023(*)

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 pese a haber tenido más accidentes de trabajo y empeorar la ratio de frecuencia de accidentes, el ratio de severidad por accidentes se mantiene y el absentismo general se reduce. Se busca 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.

(*) Para el cálculo de ratios de absentismo se han tenido en cuenta los datos de accidentes tanto con baja como sin baja.

3.11. La Representación Social de las trabajadoras y de los trabajadores

	AÑO 2023		
	Número de empleados	Nº Empleados cubiertos	% Empleados cubiertos por el convenio colectivo
Total Grupo	1.954	1.356	69,4%
ARTEDESCANSO	6	6	100%
ASTB	52	0	0%
BRASIL	173	173	100%
DRIMKIP	40	0	0%
ESK	271	0	0%
FLEX	199	199	100%
FLEX CHILE	243	214	88%
KOL	136	136	100%
MARMOTA	12	12	100%
MARSHALL	1	0	0%
MOLAFLEX	239	239	100%
NOCTALIA	66	66	100%
NOCTALIA PT	7	7	100%
PROMOFLEX	118	118	100%
SCHRAMM	186	186	100%
VI SPRING	205	0	0%

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, más del 69% 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
Nº de Despidos 2023	7	28	35	70	26	97	87	210	280

Categoría/Nivel	Mujeres	Hombres	Total general
Dirección		1	1
Managers	4	11	15
Supervisión	7	11	18
Resto de Plantilla	59	187	246
TOTAL	70	210	280

En el ejercicio 2023 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 2023	303	1.509	2.325	15.547	19.684
Horas media por persona 2023	16,8	13,4	17,1	9,2	10,1
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 2018-2023

3.14. Prácticas y colaboraciones de RRHH

Durante el año 2023 se han realizado diferentes acciones colaborativas en los distintos países tales como:

- FLEX: Tutorización de programa de prácticas e-Start de la FUE (Fundación Universidad Empresa) prácticas de PRL para 6 alumnos del Máster universitario en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Francisco de Vitoria (200 horas).

3.15. Retribución media no ajustada por sociedad, categoría y sexo

Remuneración salarial media por sexo (euros)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hombres	28.842	27.363	28.143	29.255	33.310	36.658
Mujeres	21.062	20.938	23.563	23.562	24.692	27.588
TOTAL			26.460	27.178	29.982	33.037

Remuneración salarial media por tramo de edad (euros)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
< 25 años	14.046	13.978	12.448	13.086	15.743	17.640
25 a 40 años	23.732	18.931	19.644	21.149	25.287	27.516
> 40 años	35.848	29.129	31.685	31.580	33.673	37.298
TOTAL			26.460	27.178	29.982	33.037

		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		
		2023															
		ASTB	CANADA	FdB	FCh	ESK	FLEX	KOL	MOLAFLEX	NOCTALIA	NOCTALIA PT	PROMOFLEX	VS	ARTEDESCANSO	MARMOTA	DRIMKIP	SCHRAMM
Directores y Managers	Mujeres			44.798	76.734	103.762	136.291	71.881	56.864				108.034				75.900
	Hombres			35.905	117.835	101.611	206.134	118.837	87.754				136.179		98.602		115.799
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	40.527		18.513	27.333	57.785	45.061	47.254	22.301				77.428				56.140
	Hombres	36.570		21.330	28.015	65.029	60.510	45.706	36.708	61.242			66.547			21.431	53.570
Resto de plantilla	Mujeres	26.855		5.620	13.147	42.964	37.819	22.413	15.936	21.057	15.427	19.335	40.088		27.357	10.328	31.819
	Hombres	32.118		6.723	14.609	43.931	37.783	24.599	18.865	22.521		19.000	39.497		15.999	11.311	37.815

* 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

En Grupo Flex se lleva a cabo la implementación de una política de gobierno ESG para el supply chain. Dos actividades se desprenden, la primera es la definición de una Política de Compras Sostenibles que recoja y complemente los procedimientos y buenas prácticas de Iberia, la segunda la extensión de estas prácticas al resto del Grupo.

El Grupo Flex tiene una cartera de proveedores de materias primas y mercaderías de 641 con actividad en el ejercicio 2023. Entre estos, destacamos en su mayoría productores primarios y fabricantes y, en el menor de los casos, distribuidores y licenciarios. Los productos suministrados por los proveedores evaluados son materias primas (espuma, látex, metal, fibras, embalaje, textil, madera y otros) y mercaderías.

La Política de Compras Sostenibles se encuentra en el anexo 13. PG-01-Política de compras sostenibles 19.10.2023.

La mayor parte de las compras de cada entidad son en territorio local, 86%, 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.

Las tablas que se incorporan a continuación detallan 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).

2023	IBERIA (F+M)	KOL	Flex Direct	Marmota	Brasil	Chile	Drimkip	ESK	Vi-Spring	ASTB	Schramm
Nº total proveedores	161	71	6	5	72	74	4	87	54	21	156
Locales	93%	85%	100%	80%	93%	80%	100%	87%	78%	71%	81%
Internacionales	7%	15%	0%	20%	7%	20%	0%	13%	22%	29%	19%

Por otro lado, analizado el porcentaje de proveedores locales e internacionales según el importe total comprado durante el ejercicio, la proporción 85% local/ 15% internacional.

2023	IBERIA (F+M)	KOL	Flex Direct	Marmota	Brasil	Chile	Drimkip	ESK	Vi-Spring	ASTB	Schramm
Importe total compra (€)	40.255.011 €	16.544.604 €	73.546 €	891.215 €	10.273.680 €	19.857.168 €	735.410 €	43.334.134 €	17.405.224 €	1.279.447 €	6.151.077 €
Locales	88%	86%	100%	99%	90%	69%	100%	88%	86%	55%	71%
Internacionales	12%	14%	0%	1%	10%	31%	0%	12%	14%	45%	29%

	Total GRUPO
Nº total proveedores	641
Importe total (€)	156.800.518 €
Locales	85%
Internacionales	15%

El total de proveedores son 711 si haces el sumatorio por compañía, pero declaramos 641 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

a) Política de Compras Sostenibles

El desarrollo de la Política de Compras Sostenibles se encuentra 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.

b) Evaluación de proveedores

A su vez realizamos una evaluación de proveedores 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 nos permiten tomar las acciones pertinentes.

En Productos KOL se realizaba también una evaluación al total de sus proveedores de materias primas y mercaderías y servicios con otro tipo de criterios/ponderación, aunque muy similares, los cuales este año 2023 han sido los mismos que los aplicables a los proveedores de Flex y Molaflex. A finales de 2022 se implantaron estos mismos procedimientos en nuestras filiales en Chile y Brasil. Y, en 2023, lo hemos implantado en nuestras filiales de USA y UK.

Como ya se ha indicado, uno de los principales factores para la selección/evaluación de proveedores es el cumplimiento de los requisitos medioambientales. En este sentido, el nivel de cumplimiento de los proveedores de Flex y Molaflex de estos requisitos, según el valor de compra, es del 96%. En Productos Kol, el porcentaje asciende al 92%. Mientras que en Chile es 95%, y en Brasil es del 97%. Por su parte, las filiales de USA y UK han comenzado este proceso en 2023, estando en un 51% y 99,7%, respectivamente.

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.

Conforme a esta directriz evaluamos a nuestros proveedores de forma más rigurosa, de modo que no sólo abarquemos criterios básicos de compra, sino que tengamos en cuenta estos 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 87% en Flex y Molaflex, un 89% en KOL, 92% en Flex Chile, 97% en Brasil, un 99,4% en Vi Spring y un 70% en ESK que nos han enviado el documento debidamente cumplimentado y por tanto cumplen con las directrices reflejadas en dicho documento.

c) Certificados

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 91% según el valor de compra para Flex y Molaflex de todos sus proveedores. En Productos KOL tenemos el 95% certificado REACH sobre el valor de compra. Y en UK 97,9%.

La obtención de este compromiso por parte de los proveedores de las filiales de Chile y Brasil no se ha implementado ya que la normativa REACH no es de aplicación imperativa en esos territorios. Sin embargo, en Brasil si se rigen por el INMETRO que, aunque figure el 90% según el valor de compra consideramos es el 100% ya que son los exigidos por INMETRO.

Se ha empezado a trabajar en el compromiso ROHS de los proveedores de las filiales de USA, que es equivalente al REACH. En este sentido se pondrá el foco de trabajo en el 2024.

Adicionalmente, mediante la certificación OEKO-TEX, de carácter voluntario, verificamos que 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 95% según el valor de compra para Flex y Molaflex de los proveedores de estas familias de materiales. En Productos KOL el 92% cuentan con certificación Oeko-Tex según el valor de compra.

Quiere destacarse que, aun no siendo obligatoria la obtención de esta certificación en Chile, el porcentaje alcanzado por los proveedores de ese país asciende al 19%. Lo mismo ocurre en Brasil, pero donde únicamente alcanzamos el 1.3%.

Al igual que sucede en el caso de los anteriores compromisos, en 2023 hemos obtenido respuesta de los proveedores de las filiales de USA y UK sobre este certificado, alcanzando un 29% y 80%, respectivamente.

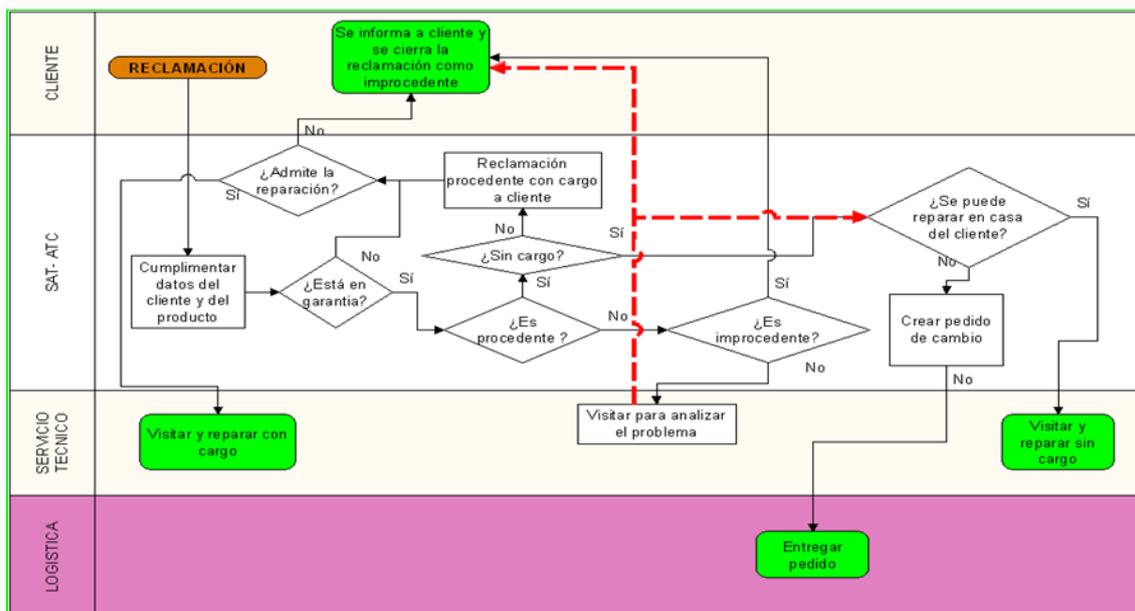
Y, finalmente, el compromiso EUTR, de aplicación a nivel europeo, donde se verifica la cadena de custodia del origen de la materia prima de la madera. En 2023 se integra la familia de madera en Molaflex, por lo que se adhiere al seguimiento y gestión junto con la madera de Flex. Por tanto, al incluirse Molaflex el porcentaje es del 77% debido a la incorporación de estos nuevos proveedores, de los que estamos a la espera de recibir dicho compromiso.

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 2023, 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 2023 se recibieron en el Grupo Flex un total de 25.591 reclamaciones de clientes, de las cuales 16.807 se consideraron procedentes y 8.784 improcedentes. Las reclamaciones el Grupo reflejadas anteriormente no incorporan las relativas a la sociedad Schramm. Esta sociedad cuenta con un sistema de gestión de reclamaciones, pero debido a que se trata de una sociedad Premium, con elevados estándares de fabricación y precios medios muy elevados, las reclamaciones recibidas no son significativas frente al total de reclamaciones del Grupo. Tampoco se incluyen las sociedades dedicadas a e-commerce, Marmota y Drimkip.

En España, a través de las Oficinas de Información al Consumidor (OMIC) y organismos de similar naturaleza, se han recibido en 2023 un total de 35 reclamaciones (32 reclamaciones en 2022), que son tramitadas y contestadas a través del Departamento de Asesoría Jurídica. Durante el ejercicio 2023 únicamente ha habido una reclamación de consumidor planteada por vía judicial que terminó en acuerdo transaccional.

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 2023, 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 prevalecen.

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 de denuncias o *whistleblowing* que se integra en el Sistema Interno de Información del Grupo, en cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, y que sustituye al canal de denuncias confidencial existente hasta el mes de mayo de 2023.

El canal de denuncias es el cauce preferente para que tanto la plantilla como terceras personas puedan informar sobre cualquier situación que vulnere la legislación aplicable, así como las normas, valores, principios y reglas éticas que recogidos en el Código de Conducta o en cualquier otro tipo de normativa o procedimiento interno del GRUPO, que serán investigadas, con plenas garantías para la persona informante, terceros involucrados y el Grupo. Respecto a las denuncias durante el ejercicio 2023:

- No se han recibido comunicaciones de información ni 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 Interno de Información. La documentación relevante se encuentra a disposición de los trabajadores y directivos, tanto en formato electrónico como físico en su caso. Se desarrollan programas internos de formación adaptada sobre esta materia tanto en Flex Equipos de Descanso, S.A. como en el resto de las filiales del Grupo, tanto dentro de España como en otros países.

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 2023 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 2023 asciende a 114 miles de euros.

Asimismo, se realizan aportaciones sectoriales y gremiales en diferentes sociedades del Grupo, cuyo importe ha ascendido a 111 miles de euros en el ejercicio 2023.

4.7. Información Fiscal

Información Fiscal (Euros)	ESPAÑA	CHILE	UK	PORTUGAL	ALEMANIA	EEUU	BRASIL	Otras regiones
Beneficios obtenidos	51.919	-1.417	19.718	3.196	2.716	14.513	721	1.537
Impuestos sobre beneficios pagados (en 2023)	-1.083	226	-3.479	-959	-1.182	-3.840	-408	-233
Subvenciones públicas recibidas	0	0	0	0	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	4-6	GRI 2-1 (2021) GRI 2-22 (2021)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	5, 6	GRI 3-3 (2021) GRI 2-22 (2021)
Marco de reporting utilizado	4	GRI 1 (2021)
Principio de materialidad	6, 7	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	8, 9, 12, 13	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	8-11	GRI 3-3 (2021)

Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	10	GRI 3-3 (2021)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	10, 22	GRI 3-3 (2021)
Aplicación del principio de precaución	8	GRI 2-23 (2021)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	10, 11, 20	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	8-12	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	11, 12, 14, 15, 20, 21	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 a GRI 306-5
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Debido a la actividad de FLEX Equipos de Descanso S.A. este asunto no es material.	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	18, 19	GRI 303-1 a GRI 303-3 GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	13-16	GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 301-4
Consumo, directo e indirecto, de energía	16-18	GRI 302-1 GRI 302-3

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	8, 9, 11, 16-18	GRI 3-3 (2021) GRI 201-2
Uso de energías renovables	17, 18	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	11, 19-20	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	8-11	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	11	GRI 3-3 (2021) GRI 305-5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	21, 22	GRI 3-3 (2021) GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	21, 22	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	42-44	GRI 3-3 (2021)
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	23-29	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	25-29	GRI 2-7 (2021)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	48	GRI 3-3 (2021) GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	50	GRI 3-3 (2021)
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	29-41	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	42-45	GRI 3-3 (2021)
Número de empleados con discapacidad	44	GRI 3-3 (2021) GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	45, 46	GRI 3-3 (2021)
Número de horas de absentismo	47	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	45, 46	GRI 3-3 (2021) GRI 403-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	46, 47	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	46, 47	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	48	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.	48	GRI 3-3 (2021)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	48	GRI 2-30 (2021)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	46-48	GRI 3-3 (2021) GRI 403-4
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	49	GRI 404-2

Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	49	GRI 3-3 (2021) GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	44	GRI 3-3 (2021)
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	42-44	GRI 3-3 (2021)
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	42-44	GRI 3-3 (2021)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	42-44	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	54	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	54	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	54	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	54	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	55, 56	GRI 3-3 (2021)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	55, 56	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	55, 56	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	56	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	51-54	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	51	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	51	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	51	GRI 2-29 (2021) GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	56	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	51-53	GRI 3-3 (2021)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	51-53	GRI 2-6 (2021) GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	52	GRI 2-6 (2021) GRI 308-1 GRI 414-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	53, 54	GRI 3-3 (2021)

		GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	53, 54	GRI 3-3 (2021) GRI 418-1
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	56	GRI 3-3 (2021) GRI 207-4
Los impuestos sobre beneficios pagados	56	GRI 3-3 (2021) GRI 201-1 GRI 207-4
Las subvenciones públicas recibidas	56	GRI 201-4



Flex Equipos De Descanso S.A. y sociedades dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado
de Información No Financiera Consolidado (EINF)

31 de diciembre de 2023



KPMG Auditores, 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 2023

A los accionistas de Flex Equipos De Descanso S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Flex Equipos De Descanso S.A. (en adelante la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2023 adjunto del Grupo.

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

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 gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para



Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos 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 aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría 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 seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "1.2. 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 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 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 2023, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado EINF.

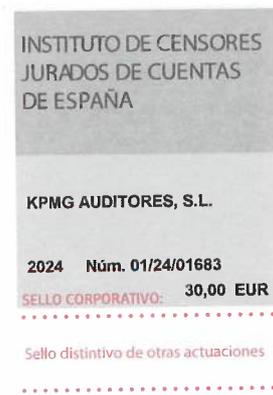
Uso y distribución

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 Auditores, S.L.

Marta Contreras Hernández

8 de abril de 2024



FLEX EQUIPOS DE DESCANSO, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Formulación de cuentas anuales consolidadas e informe de gestión consolidado del ejercicio 2023

Los Administradores de la Sociedad Flex Equipos de Descanso S.A. y Sociedades dependientes, con fecha de 21 de marzo de 2024 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253.2 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, han procedido a formular las cuentas anuales consolidadas y el informe de gestión consolidado del ejercicio 2023. Las cuentas anuales consolidadas vienen constituidas por los documentos anexos que preceden a este escrito.

Firmantes:

D.Rafael Gonzalez Beteré – Presidente

Inabesa S.L – Consejero
P.p. D. Francisco Javier Nabal Beteré

Finmobe, S.L.– Consejero
P.p. D. Ramón Moral Beteré

Aufica Capital Desarrollo SGEIC, SAU
Consejero
P.p. D. Raúl Rodríguez Sabater