

SEEDTAG



2022

# Estado de Información No Financiera

# ÍNDICE

	Pág.
<b>📍 Acerca de este informe</b>	<b>0</b>
<b>01 General</b>	<b>1</b>
Modelo de Negocio	
Presencia geográfica	
Objetivos y estrategias de la organización	
Gobierno Corporativo	
Principales riesgos relacionados con la organización	
<b>02 Sociedad</b>	<b>7</b>
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	
Subcontratación y proveedores	
Consumidores	
Información fiscal	
<b>03 Derechos humanos, corrupción y soborno</b>	<b>11</b>
Enfoque de gestión	
<b>04 Personal</b>	<b>14</b>
Empleo	
Organización del trabajo	
Salud y seguridad	
Relaciones sociales	
Formación	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	
Igualdad	
<b>05 Medio ambiente</b>	<b>27</b>
Gestión ambiental	
Contaminación	
Economía circular prevención y gestión de residuos	
Uso sostenible de los recursos	
Cambio climático	
Protección de la biodiversidad	
Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	

## Acerca de este informe

El presente estado de información no financiera se ha elaborado por primera vez en Seedtag Advertising S.L. (en adelante, “Seedtag”) en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera Seedtag Advertising S.L. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad. Este análisis se ha llevado a cabo a partir de diversas fuentes de información, de los grupos comparables y valorando la relevancia que tienen para Seedtag Advertising S.L. los asuntos de mayor significatividad para sus grupos de interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son de importancia relativa significativa para el Seedtag Advertising S.L.. El análisis correspondiente a 2022 prioriza los asuntos de interés identificados de acuerdo a la relevancia de los mismos tanto para los Grupos de interés como para la estrategia de la compañía. El citado análisis da como resultado la siguiente matriz de materialidad:

### Aspectos muy relevantes

- Lucha contra corrupción y soborno
- Organización del trabajo y medidas de conciliación
- Lucha contra el cambio climático
- Subcontratación y relación con proveedores
- Satisfacción del cliente, calidad del servicio y relación con los consumidores
- Igualdad y diversidad
- Gestión medioambiental
- Lucha contra el blanqueo de capitales

### Aspectos relevantes

- Características del empleo ofrecido
- Salud y seguridad de los empleados
- Formación, capacitación, atracción del talento y desarrollo profesional
- Accesibilidad universal
- Respeto y cumplimiento de los derechos humanos
- Información fiscal y desempeño económico
- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible y relaciones con las comunidades locales

### Aspectos no relevantes

- Entorno de negocio
- Gestión de riesgos no financieros
- Contaminación atmosférica, acústica y lumínica
- Economía circular y prevención y gestión de los residuos generados
- Uso sostenible de los recursos
- Protección de la biodiversidad

Finalmente, tal como indica la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, el presente estado de información no financiera está sometido a verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación. El informe independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

# General

Modelo de Negocio

Presencia geográfica

Objetivos y estrategias  
de la organización

Gobierno Corporativo

Principales riesgos  
relacionados con  
la organización

## 01 General

### 1.1 MODELO DE NEGOCIO

Seedtag es una empresa de **tecnología publicitaria** que nació especializada en la **tecnología contextual** en el formato de **"in-image advertising"**, permitiendo la inserción de anuncios publicitarios en imágenes en línea sin interrumpir la experiencia del usuario y sin la utilización de datos personales, y que ha ido ampliando la oferta de formatos publicitarios en los últimos años para ofrecer soluciones contextuales con más de 150 configuraciones. El objetivo principal de Seedtag es ofrecer a las marcas y anunciantes una solución publicitaria innovadora y efectiva para mejorar su alcance y *engagement* en línea, al mismo tiempo que mejora la experiencia del usuario al no utilizar datos personales, cookies de terceros y la propia publicidad está relacionada con el contenido que se está consumiendo.

El modelo de negocio de Seedtag se basa en la utilización de **tecnología avanzada de análisis de datos y de inteligencia artificial** para optimizar el rendimiento de la publicidad en la web abierta y maximizar el impacto publicitario. Seedtag trabaja en colaboración con agencias y marcas para ofrecer soluciones de publicidad en línea de alta calidad que mejoren la experiencia del usuario.

Los anuncios de Seedtag combinan la precisión de su tecnología basada en Inteligencia Artificial con la **creatividad** para adaptar los anuncios al contexto más relevante y seguro para las marcas, lo que les permite conectar con los consumidores dentro de su universo de interés sin necesidad de usar datos personales.

En este sentido, Seedtag está posicionada como una **empresa líder en publicidad contextual** tanto en Europa como en Latinoamérica, ya que con su tecnología de Inteligencia Artificial basada en algoritmos de Machine Learning, impulsan las comunicaciones más relevantes y atractivas en un mundo en el que prima la privacidad a través de la Publicidad Contextual, estando bien posicionada para el futuro donde la privacidad será una prioridad tanto para anunciantes como para los usuarios finales.

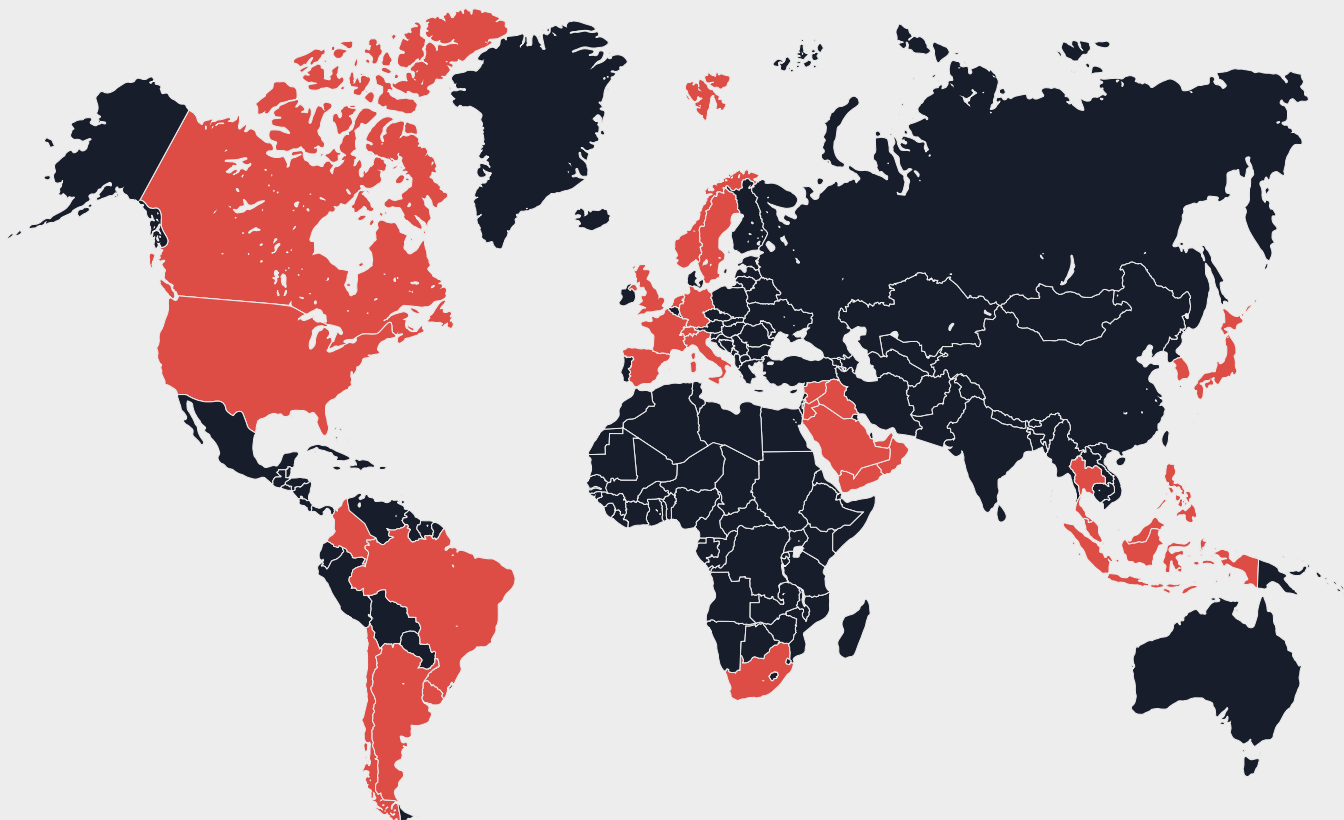
Seedtag ha experimentado un rápido crecimiento desde su fundación en 2014, expandiendo sus operaciones a nivel internacional y trabajando con marcas líderes en diferentes sectores y geografías.

La empresa está comprometida con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa, y ha adoptado políticas y prácticas que promueven la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en su equipo y en sus operaciones.

Seedtag fue fundada en 2014 por dos antiguos empleados de Google, con la misión de cambiar la forma en la que se hace la publicidad online. Hoy Seedtag tiene una gran presencia internacional con más de 400 empleados en Reino Unido, Estados Unidos, Francia, España, Italia, Países Bajos, Dubai, México, Alemania, Brasil, Colombia, Argentina y Chile.

## 1.2 PRESENCIA GEOGRÁFICA

Seedtag es una empresa de tecnología publicitaria contextual que **se fundó en España** y se ha expandido rápidamente por Europa y Latinoamérica durante los primeros años de su actividad. Desde entonces, se ha consolidado en estos países como líder en publicidad contextual. En la actualidad, Seedtag tiene **oficinas en 15 países**, incluyendo **España, Francia, Italia, Reino Unido, Alemania, Países Bajos, Bélgica, India, Dubai, México, Brasil, Colombia, Chile, Argentina y Estados Unidos**. Además trabajamos con **medios publicitarios de más de 16 países**:



La **expansión internacional** ha sido una parte **fundamental** de la estrategia de Seedtag, permitiendo a la empresa ofrecer su solución publicitaria innovadora y efectiva a **diferentes mercados y geografías**, y trabajar con **marcas líderes en distintos sectores**. Seedtag ha desarrollado una tecnología avanzada de análisis de datos y de inteligencia artificial que le permite **optimizar el rendimiento de la publicidad y maximizar el impacto publicitario**.

En 2022, Seedtag desembarcó en Estados Unidos, un mercado clave para la publicidad digital, con el objetivo de consolidar su posición como líder en publicidad contextual a nivel global. La empresa cuenta con **equipos locales** en cada uno de los países donde opera, lo que le permite adaptarse a las necesidades específicas de cada mercado y ofrecer un servicio personalizado y de alta calidad. Seedtag sigue trabajando en su expansión internacional, buscando nuevas oportunidades para llevar su solución innovadora a diferentes mercados y geografías.

## 1.3 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN

El principal objetivo de Seedtag es convertirse en el socio principal para las agencias de publicidad y marcas, proporcionándoles soluciones publicitarias innovadoras y efectivas en que les permitan aumentar su impacto y mejorar el rendimiento de sus campañas. Para alcanzar este objetivo, Seedtag tiene una serie de estrategias en marcha:



**Fortalecer la presencia en el mercado de Estados Unidos:** Seedtag ha establecido una estrategia de marketing y ventas ambiciosa, trabajando en estrecha colaboración con agencias de publicidad y marcas en Estados Unidos para desarrollar soluciones personalizadas y aumentar su visibilidad en el mercado.



**Seguir desarrollando su inteligencia artificial:** Seedtag ha invertido significativamente en el desarrollo de su tecnología de análisis de datos y de inteligencia artificial, lo que le ha permitido mejorar continuamente su solución publicitaria y ofrecer un mejor servicio a sus clientes. La empresa continuará invirtiendo en investigación y desarrollo para mejorar su tecnología y ofrecer soluciones publicitarias cada vez más efectivas y personalizadas.



**Desarrollarse en el ámbito de la publicidad de performance:** Seedtag también tiene como objetivo desarrollarse en el ámbito de la publicidad de performance, que se centra en maximizar el retorno de la inversión de las campañas publicitarias en base a la conversión ya sea de venta o clientes. Para lograr este objetivo, la empresa está trabajando en nuevas herramientas de análisis y optimización de datos que permitirán a las agencias de publicidad y marcas maximizar el rendimiento de sus campañas publicitarias y aumentar su impacto.



La empresa se encuentra en constante evolución y busca nuevas oportunidades para mejorar su servicio y llevar su solución innovadora a diferentes mercados y geografías.

## 1.4 GOBIERNO CORPORATIVO

En Seedtag, nos comprometemos a mantener los más altos estándares de gobierno corporativo y a actuar con integridad y transparencia en todas nuestras operaciones. Nuestro Consejo de Administración y nuestra Dirección trabajan en estrecha colaboración para garantizar que nuestra estrategia, objetivos y decisiones estén en línea con nuestra misión y valores, y sean social y ambientalmente responsables. Para ello, seguimos un conjunto de **estándares** que **garantizan la equidad y la transparencia** en nuestras operaciones y la toma de decisiones, así como la gestión efectiva de nuestros riesgos y oportunidades.

Además, tenemos un fuerte compromiso con la diversidad y la inclusión en todas las áreas de nuestra empresa, y fomentamos una cultura corporativa que promueve la **colaboración, el respeto mutuo y la ética en el trabajo**. Nos aseguramos de que nuestras prácticas de gobierno corporativo sean coherentes con los estándares internacionales, así como con las leyes y regulaciones locales y nacionales, y estamos comprometidos a mantener una comunicación abierta y honesta con nuestros grupos de interés en todo momento. La gerencia de la empresa está formada por los siguientes miembros:



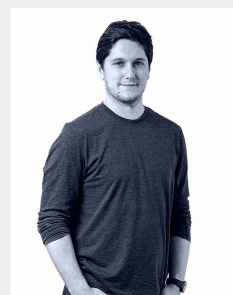
**Albert Nieto**

FOUNDER & CO-CEO



**Jorge Poyatos**

FOUNDER & CO-CEO



**Paul Goldbaum**

CTO



**Raúl Lara**

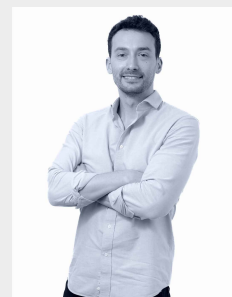
CFO





**Brian Danzis**MANAGING DIRECTOR  
US**Dall Gill**VP OF GLOBAL  
PARTNERSHIPS**Daniel Freixo**

VP LATAM

**Rodrigo Lisazo**

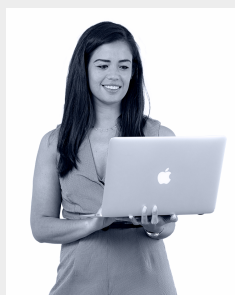
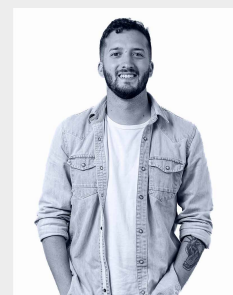
VP OF OPERATIONS

**Grego Martinez**

VP OF PRODUCT

**Fernando Pascual**

VP OF DESIGN

**Kenneth Lopez**GLOBAL HEAD OF  
PERFORMANCE**Jordi Capdevila**GLOBAL HEAD OF  
MARKETING**Sofía Machado**GLOBAL HEAD OF AD  
OPERATIONS**Emilia Kirk**GLOBAL HEAD OF  
GROWTH**Maria José  
Alaminos**GLOBAL HEAD OF  
PEOPLE**Flabio Arnau**GLOBAL HEAD OF  
STRATEGY

A continuación mostramos un resumen de las políticas que tiene Seedtag desarrolladas y a qué ámbitos afectan:

Políticas de Seedtag	Gestión del Medioambiente	Gestión de Personas	Respeto a Derechos Humanos	Lucha contra la corrupción y soborno	Protección de datos
○ Política de anticorrupción				●	
○ Política de Regalos y Hospitalidades				●	
○ Política de Eventos y Patrocinios				●	
○ Política de Canal de Denuncias		●	●	●	
○ Política de Conflicto de Intereses				●	
○ Política de Blanqueo de Capitales				●	
○ Política General de Protección de Datos					●

## 1.5 PRINCIPALES RIESGOS RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN

Las actividades del Grupo Seedtag están expuestas a diferentes tipos de **riesgos financieros**, destacando fundamentalmente el riesgo de crédito, de mercado y liquidez:

### 1. Riesgo de Crédito

El riesgo de crédito se produce por la posible pérdida causada por el incumplimiento de las obligaciones contractuales de las contrapartes del Grupo, es decir, por la posibilidad de no recuperar los activos financieros por el importe contabilizado y en el plazo establecido.

Mensualmente se elabora un detalle con la antigüedad de cada uno de los saldos a cobrar, que sirve de base para gestionar su cobro. Las cuentas vencidas son reclamadas mensualmente por el Departamento Financiero.

### 2. Riesgo de Mercado

El riesgo de mercado se produce por la posible pérdida causada por variaciones en el valor razonable o en los futuros flujos de efectivo de los instrumentos financieros debidas a cambios en los precios de mercado. El riesgo de mercado incluye el *riesgo de tipo de interés* y *de tipo de cambio*





#### Riesgo de tipo de interés

El riesgo de tipo de interés se produce por la posible pérdida causada por variaciones en el valor razonable o en los futuros flujos de efectivo de los instrumentos financieros debidas a cambios en los tipos de interés de mercado. La exposición del Grupo al riesgo de cambios en los tipos de interés se debe principalmente a los préstamos y créditos recibidos a corto y largo plazo a tipos de interés variable.

#### Riesgo de tipo de cambio

El riesgo de tipo de cambio se produce por la posible pérdida causada por variaciones en el valor razonable o en los futuros flujos de efectivo de los instrumentos financieros debidas a fluctuaciones en los tipos de cambio.

### 3. Riesgo de Liquidez

El riesgo de liquidez se produce por la posibilidad de que el Grupo no pueda disponer de fondos líquidos, o acceder a ellos, en la cuantía suficiente y al coste adecuado, para hacer frente en todo momento a sus obligaciones de pago. El objetivo del Grupo es mantener las disponibilidades líquidas necesarias, a través del apoyo de sus socios.

# Sociedad

Compromisos de la empresa  
con el desarrollo sostenible

Subcontratación y proveedores

Consumidores

Información fiscal

## 02 Sociedad

### 2.1 COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Seedtag se esfuerza en **disminuir la huella de carbono** en sus conductas y capacita a las personas de la compañía para que tomen decisiones positivas con el medio ambiente en sus vidas diarias. A través de sus medios de comunicación, crean conciencia e inician debates en esta materia.

Se está trabajando en el **desarrollo de políticas de ESG** junto con la ayuda de una empresa experta en la materia y adicionalmente, en paralelo, se está desarrollando una **estrategia de Responsabilidad Social Corporativa**.

Como hemos comentado anteriormente, Seedtag se encuentra presente en **15 países** y para el desarrollo de su actividad necesita tener **presencia local** en cada uno de los países en los que trabaja. De este modo, Seedtag genera **impacto positivo en la empleabilidad** de los países donde desarrolla su actividad. Para ello, Seedtag abre **sociedades mercantiles** en cada uno de los países en los que opera y trabaja tanto con clientes como con proveedores locales y lleva a cabo sus declaraciones tributarias en cada uno de estos países, por lo que genera un impacto positivo en el desarrollo de la economía de estos países.

Nuestra actividad al no ser una actividad industrial no tiene un impacto perjudicial en las regiones locales donde nos situamos. Aún así Seedtag en todo momento se encuentra disponible para ponerse en contacto con ella a través de los datos de contacto que aparecen en nuestra página web <https://www.seedtag.com/es/> por lo que si en algún momento alguien viera alguna conducta perjudicial. Además incluimos las direcciones de nuestras oficinas en la página web, por lo que hay facilidades para ponerse en contacto con nosotros tanto físicamente como telefónicamente.

Por otro lado, Seedtag está fuertemente comprometida con la comunidad y realiza acciones pro-bono con asociaciones como la *Gasol Foundation*, con la *Fundación Carreras* y con la *Fundación Contigo*, entre otras. El valor de las acciones realizadas es superior a los 120.000 euros.

### 2.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Seedtag se compromete a llegar a la neutralidad en su huella de carbono en los próximos años, lo que implica la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero, la compensación de aquellas que no se pueden reducir y la implementación de prácticas sostenibles en su cadena de suministro. Además, como parte de la industria publicitaria, Seedtag se ha unido al compromiso de ser **Net Zero en 2030**, trabajando con sus proveedores y subcontratistas para alcanzar este objetivo. La empresa se asegura de que sus socios compartan sus valores y objetivos de sostenibilidad y trabaja con ellos para mejorar su desempeño ambiental y social. Seedtag entiende que la sostenibilidad es un compromiso colectivo y está comprometida a liderar el cambio hacia un futuro más sostenible en la industria de la publicidad.

Seedtag tiene previsto implementar estos compromisos en su política de compras y realizar medición y homologación de los proveedores antes de esta fecha.



## 2.3 CONSUMIDORES

Seedtag tiene un fuerte compromiso con el **desarrollo sostenible** y la **publicidad responsable**. La empresa se esfuerza por garantizar la seguridad de la marca de sus clientes y prevenir la aparición de contenido negativo en sus campañas publicitarias. Gracias al software desarrollado por Seedtag, la empresa puede analizar y detectar potencialmente contenido visual peligroso con una precisión superior al 95%. De esta manera, Seedtag no solo promueve la publicidad responsable, sino que también contribuye a garantizar un entorno digital seguro para todos los usuarios.

Durante el ejercicio 2022, no se han registrado denuncias por casos de incumplimiento de las normativas relativas a los impactos en la salud y seguridad de los servicios. No se han registrado quejas en el ejercicio 2022. Esto demuestra el compromiso y la dedicación de la empresa en garantizar la seguridad y protección de sus clientes y usuarios. La empresa tiene canales habilitados tanto físicos como telemáticos para realizar estas denuncias que se pueden encontrar en su página web:

<https://www.seedtag.com/es/contacta/>

<https://www.seedtag.com/es/politica-legal/>

## 2.4 INFORMACIÓN FISCAL

En el ejercicio 2022 la empresa ha tenido los siguientes beneficios después de impuestos por país:

	Beneficios Obtenidos		
○ España	-5.003.317,70 €	○ México	158.339,00 €
○ Italia	-1.680.026,00 €	○ Brasil	318.102,00 €
○ Francia	-1.319.218,00 €	○ Colombia	371.025,00 €
○ Holanda	-1.008.942,00 €	○ Argentina	48.902,00 €
○ Inglaterra	-1.802.819,00 €	○ Chile	79.807,00 €
○ Dubai	-725.545,00 €	○ Total	-16.444.988,70 €
○ Alemania	-1.073.779,00 €		
○ Estados Unidos	-4.807.517,00 €		

Adicionalmente, la empresa ha registrado el siguiente gasto por impuesto de sociedades:

	Gastos por Impuestos de Beneficio		
○ España	207.623,00 €	○ México	-66.579,00 €
○ Italia	-48.746,00 €	○ Brasil	-527.947,00 €
○ Francia	116.497,00€	○ Colombia	-217.903,00 €
○ Holanda	0,00 €	○ Argentina	-23.483,00 €
○ Inglaterra	0,00 €	○ Chile	0,00 €
○ Dubai	0,00 €	○ <b>Total</b>	<b>-718.409,00 €</b>
○ Alemania	-157.871,00 €		
○ Estados Unidos	0,00 €		

No se han recibido nuevas subvenciones durante el ejercicio 2022.

# Derechos Humanos, Corrupción & Soborno

| Enfoque de Gestión



## 03 Derechos humanos, corrupción y soborno

### 3.1 ENFOQUE DE GESTIÓN

En el enfoque de gestión de Seedtag respecto a los derechos humanos, la corrupción y el soborno, la empresa tiene un **firme compromiso de cumplir con las leyes y regulaciones nacionales e internacionales aplicables**. Seedtag se asegura de que sus prácticas de negocio sean éticas y responsables, y de que sus empleados, proveedores y socios comerciales las cumplan también. Para ello, se han implementado medidas preventivas para identificar y mitigar los riesgos de violaciones de derechos humanos, corrupción y soborno en todas las áreas de la empresa y en toda la cadena de suministro.

Además, Seedtag ha establecido canales de comunicación seguros y confidenciales para **reportar cualquier conducta sospechosa** y ha creado un **código de conducta** que establece los estándares de ética y responsabilidad que deben cumplir todos sus empleados y colaboradores. La empresa realiza auditorías periódicas y trabaja en estrecha colaboración con sus proveedores y socios comerciales para garantizar que se respeten los derechos humanos y que no haya prácticas de corrupción o soborno en sus operaciones comerciales. Seedtag se esfuerza constantemente en mejorar su enfoque de gestión en esta área y en cumplir con los más altos estándares éticos y de responsabilidad en su actividad empresarial.

La empresa aplica los convenios colectivos de trabajo correspondientes en cada uno de los países en los que opera y existen estos convenios. En ellos se regulan los derechos de los trabajadores en cumplimiento de los derechos humanos. Por ejemplo, el convenio colectivo de España garantiza la libertad de asociación en el artículo 49: "Libre sindicación y cuota sindical".

Durante el ejercicio 2022 Seedtag no ha recibido denuncias por vulneración de los derechos humanos.

#### 1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

En el apartado de Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno, Seedtag ha llevado a cabo un levantamiento de riesgos para **identificar los riesgos relevantes** a los que se enfrenta en su **actividad comercial y de marketing**. A partir de la información obtenida en dicho análisis, se han creado las políticas más importantes para crear un marco de estándares globales a implementar en toda la compañía y empresas del Grupo Seedtag.


Estas políticas incluyen la Política de Anticorrupción, la Política de Regalos y Hospitalidades, la Política de Eventos y Patrocinios, la Política de Canal de Denuncias, la Política de Conflicto de Intereses y la Política de Blanqueo de Capitales. Se están definiendo distintos protocolos para diseñar ciertos controles e implementar las políticas, tales como el establecimiento de límites económicos, excepciones, formularios previos para pedir autorización para casos que no cumplan los límites establecidos, llevar registros contables adecuados, plan de formación, plan de comunicación, modificación de contratos de trabajadores para que se comprometan a cumplir con las políticas, monitorización de controles y un plan de certificación, entre otros.


#### 2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales


Seedtag dispone de medidas internas para luchar contra el blanqueo de capitales. Los controles principales para evitar esta práctica ilegal y garantizar el cumplimiento de la política de Compliance incluyen el diseño de un **proceso KYC** previo a la formalización de cualquier relación comercial con terceros, así como la inclusión de **cláusulas contractuales** que obligan al cumplimiento de estas políticas. Además, la empresa trabaja con entidades financieras de primer nivel para asegurar el control y la transparencia en todas sus operaciones financieras. Estas medidas forman parte del compromiso de Seedtag con la ética empresarial y la transparencia en todas sus actividades comerciales.

### 3. Medidas para la eliminación del trabajo forzoso

Seedtag cumple con la eliminación de trabajo forzoso u obligatorio mediante las siguientes acciones:

- 


**Política de No Tolerancia:** Tenemos una política clara de no tolerancia hacia el trabajo forzoso u obligatorio en ninguna de sus formas, incluyendo la trata de personas, la esclavitud moderna, la servidumbre por deudas o cualquier otra forma de explotación laboral.
- 


**Cumplimiento Legal:** Cumplimos con todas las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales aplicables relacionadas con los derechos laborales y los derechos humanos, incluyendo los convenios de la OIT sobre trabajo forzoso.
- 


**Mecanismos de Denuncia:** Tenemos mecanismos de denuncia confidenciales y accesibles para que nuestros empleados y otras partes interesadas puedan reportar cualquier sospecha de trabajo forzoso u obligatorio, y tomamos medidas adecuadas y rápidas en respuesta a tales reportes.

### 4. Medidas para la abolición efectiva del trabajo infantil

Como empresa, Seedtag cumple con la abolición efectiva del trabajo infantil apoyado en una serie de medidas como las siguientes:

- 

Tenemos una política clara de no tolerancia hacia el trabajo forzoso u obligatorio en ninguna de sus formas, incluyendo la trata de personas, la esclavitud moderna, la servidumbre por deudas o cualquier otra forma de explotación laboral.
- 

Cumplimos con todas las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales aplicables relacionadas con los derechos laborales y los derechos humanos, incluyendo los convenios de la OIT sobre trabajo forzoso.
- 

**Mecanismos de Denuncia:** Tenemos mecanismos de denuncia confidenciales y accesibles para que nuestros empleados y otras partes interesadas puedan reportar cualquier sospecha de trabajo forzoso u obligatorio, y tomamos medidas adecuadas y rápidas en respuesta a tales reportes.

# Personal

Empleo

Organización del trabajo

Salud y seguridad

Relaciones sociales

Formación

Accesibilidad universal de  
las personas con discapacidad

Igualdad

## 04 Personal

### 4.1 EMPLEO

#### 4.1.1 Número total y distribución de empleados por sexo

En la siguiente tabla se muestra la *distribución de empleados de Seedtag por sexo* en 2022, a fecha 31 de diciembre de 2022:

##### Empleados por sexo

	2022
○ Mujer	190
○ Hombre	207
○ Total	397

En la siguiente tabla se muestra la *distribución de empleados de Seedtag por edad* en 2022, a fecha 31 de diciembre de 2022:

##### Empleados por edad

	2022
○ >30	163
○ 30-40	180
○ <40	54
○ Total	397

En la siguiente tabla se muestra la *distribución de empleados de Seedtag por categoría profesional* en 2022, a fecha 31 de diciembre de 2022:

##### Empleados por categoría profesional

	2022		2022
○ Alta Dirección	4	○ Administrativos	205
○ Ingenieros & Técnicos	70	○ Personal de Venta	118
		○ Total	397

En la siguiente tabla se muestra la *distribución de empleados de Seedtag por país* en 2022, a fecha 31 de diciembre de 2022:

### Empleados por país

○ UAE	3	○ Francia	27
○ Argentina	4	○ Reino Unido	22
○ Brasil	31	○ Italia	13
○ Colombia	7	○ México	29
○ Chile	1	○ Países Bajos	9
○ Alemania	18	○ Estados Unidos	31
○ España	202	○ Total	397

En la siguiente tabla se muestra la *distribución de empleados de Seedtag por tipo de contrato* en 2022, a fecha 31 de diciembre de 2022:

### Empleados por tipo de contrato

	2022
○ Freelance	2
○ Indefinidos	358
○ Temporales	9
○ Becas	28
○ Total	397

En el ejercicio 2022 no hemos tenido trabajadores a tiempo parcial.

## 4.1.2 Promedio de remuneraciones

En la siguiente tabla se muestra el promedio de *remuneraciones de Seedtag por sexo* en 2022, a fecha 31 de diciembre de 2022:

### Remuneraciones por sexo

	2022
○ Mujer	51.662
○ Hombre	85.885

La **brecha salarial** al cierre del ejercicio 2022 es de un **39,85%**. La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial es la siguiente:

$(\text{Remuneración anual media hombres} - \text{Remuneración anual media mujeres}) / \text{Remuneración media hombres}$ .

En la siguiente tabla se muestra el promedio de *remuneraciones de Seedtag por categoría profesional* en 2022, a fecha 31 de diciembre de 2022:

### Remuneraciones por categoría profesional

	2022		2022
○ Alta Dirección	183.608	○ Administrativos	36.270
○ Ingenieros & Técnicos	49.671	○ Personal de Venta	135.147

A 31 de diciembre de 2022 no hay consejeros que perciban retribuciones por su función en el consejo.

En la siguiente tabla se muestra el promedio de *remuneraciones de Seedtag por edad* en 2022, a fecha 31 de diciembre de 2022:

### Remuneraciones por edad

	2022
○ >30	31.190
○ 30-40	82.116
○ <40	138.417

### 4.1.3 Número de despidos en 2022

En la siguiente tabla se muestra la *distribución de despidos de Seedtag por sexo en 2022*, a fecha 31 de diciembre de 2022:

#### Despidos por sexo

	2022
○ Mujer	2
○ Hombre	10
○ Total	12

En la siguiente tabla se muestra la *distribución de despidos de Seedtag por categoría profesional en 2022*, a fecha 31 de diciembre de 2022:

#### Despidos por Categoría Profesional

	2022
○ Administrativos	5
○ Personal de Venta	6
○ Ingenieros & Técnicos	1
○ Total	12

En la siguiente tabla se muestra la *distribución de despidos de Seedtag por rango de edad en 2022*, a fecha 31 de diciembre de 2022:

#### Despidos por edad

	2022
○ >30	1
○ 30-40	5
○ <40	6
○ Total	12

## 1.4 Número de contrataciones en 2022

En la siguiente tabla se muestra la *distribución de despidos de Seedtag por sexo en 2022*, a fecha 31 de diciembre de 2022:

### Contrataciones por Categoría Profesional

	Freelance	Indefinido	Temporal	Beca
○ Administrativos	1	113	3	11
○ Personal de Venta	-	51	4	-
○ Ingenieros & Técnicos	1	43	-	1
○ <b>Total</b>	<b>2</b>	<b>207</b>	<b>7</b>	<b>12</b>

En la siguiente tabla se muestra la *distribución de las contrataciones de Seedtag por tipo de contrato y rango de edad en 2022*, a fecha 31 de diciembre de 2022:

### Contrataciones por Edad

	Freelance	Indefinido	Temporal	Beca
○ >30	1	85	4	12
○ 30-40	1	97	2	0
○ <40	0	25	1	0
○ <b>Total</b>	<b>2</b>	<b>207</b>	<b>7</b>	<b>12</b>



#### 4.1.5 Número de contrataciones en 2022

A continuación vamos a presentar el promedio de contratos de Seedtag en el 2022 desglosado por diferentes categorías. El promedio de contratos se ha calculado en base al tiempo que ha estado durante el ejercicio 2022 cada empleado por tipo de contrato, siendo 1 si el empleado ha estado el año completo.

En la siguiente tabla se muestra el *promedio de los contratos de Seedtag por tipo de contrato y categoría profesional en 2022*:

##### Promedio de contratos por Categoría Profesional

	Freelance	Indefinido	Temporal	Beca
○ Alta Dirección	-	4,00	-	-
○ Administrativos	-	141,62	3,64	15,51
○ Personal de Venta	-	100,18	1,32	0,53
○ Ingenieros & Técnicos	1,03	48,18	-	1,64
○ <b>Total</b>	<b>1,03</b>	<b>294,18</b>	<b>4,96</b>	<b>17,68</b>

En la siguiente tabla se muestra el *promedio de los contratos de Seedtag por tipo de contrato y rango de edad en 2022*:

##### Promedio de contratos por Edad

	Freelance	Indefinido	Temporal	Beca
○ >30	0,33	105,50	2,20	15,47
○ 30-40	0,70	143,06	1,85	2,21
○ <40	-	45,62	0,91	-
○ <b>Total</b>	<b>1,03</b>	<b>294,18</b>	<b>4,96</b>	<b>17,68</b>

En la siguiente tabla se muestra el *promedio de los contratos de Seedtag por tipo de contrato y sexo en 2022*:

### Promedio de contratos por Sexo

	Freelance	Indefinido	Temporal	Beca
○ Hombre	1,03	155,62	2,30	6,51
○ Mujer	-	138,56	2,66	11,17
○ Total	1,03	294,18	4,96	17,68

## 4.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 4.2.1 Organización del Tiempo de Trabajo

Por las características de Seedtag, la mayoría de los empleados de la empresa realiza Horario Flexible de lunes a viernes. El acuerdo de *Horario Flexible*, representa un **sistema basado en la confianza y la responsabilidad**, siendo sus características principales las siguientes: Se puede elegir el horario entre las 08:00 AM y las 20:00 PM, con un jornada diaria mínima de 6 horas y una jornada diaria máxima de 9 horas, cumpliendo en todo caso la jornada semanal de 37,5 horas o la parte proporcional en semanas de menos de 5 días laborables. Así mismo, existe la obligación de acudir a las reuniones de trabajo a las que se es convocado. Dichas reuniones se deberán convocar en horario laboral.

Seedtag es una compañía multinacional que interviene en proyectos transnacionales que afectan a diferentes husos horarios, y cuyos servicios requieren una atención y soporte a los clientes durante la mayoría de horas del día. La plantilla cuenta además con 23 días laborables de vacaciones al año más dos días de vacaciones fijos que son el 24 de diciembre y el 31 de diciembre, que pueden incrementarse en función de la distribución en el calendario que se produzca cada año de los festivos nacionales, autonómicos y locales. Las vacaciones son acordadas entre la persona trabajadora y su manager, pudiendo solicitarse durante todos los días del año. Cada empleado contratado por Seedtag cuenta con su Contrato de Trabajo, el cual estipula una remuneración en función de la jornada trabajada (37 horas y media).



En todas las sucursales, el personal cobra 12 pagas, a excepción de Italia (14), estando la paga extra prorrateada en la nómina de cada mes. Adicionalmente, reciben bonus por objetivos en base a la evaluación del empleado y el resultado del periodo, el cual se devenga trimestralmente, y, en el caso de los comerciales, el bonus se determina atendiendo al cumplimiento de diversos objetivos de ventas.

Conforme el negocio se expande, se incrementa el número de clientes y se procede a la apertura de nuevas sucursales, por lo que se deben evaluar las necesidades de personal periódicamente (trimestralmente). Además cada país tiene y le afecta un convenio colectivo diferente. Por lo que no disponemos del dato que muestra el porcentaje de empleados que les afecta un convenio colectivo.

El Convenio Colectivo Estatal para empresas de publicidad en España contempla en su Capítulo IX el apartado de Seguridad y Salud en el trabajo. A continuación se detallan los puntos principales relacionados con este tema:

**Protección de la Maternidad:** Se establece la obligación del empleador de tomar medidas para proteger a las trabajadoras embarazadas en caso de identificarse un riesgo en el lugar de trabajo. Estas medidas pueden incluir adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo de la empleada.

**Trabajos Nocturnos o a Turnos:** Se establece la recomendación de evitar asignar trabajos nocturnos o a turnos a las trabajadoras embarazadas o en situaciones especiales.

**Cambio de Puesto de Trabajo:** En caso de que no sea posible adaptar el puesto de trabajo actual, se debe asignar a la trabajadora un puesto diferente que sea compatible con su estado.

**Puestos Exentos de Riesgos:** Se establece una lista de puestos de trabajo que están exentos de riesgos para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

**Cambio de Puesto y Retribuciones:** El cambio de puesto de trabajo se realizará de acuerdo con las reglas de movilidad funcional, y la trabajadora conservará las retribuciones correspondientes a su puesto original.

**Suspensión del Contrato por Riesgo:** Si no es posible el cambio de puesto de trabajo, la trabajadora tiene el derecho de solicitar la suspensión del contrato debido a un riesgo para su embarazo.

En relación al acoso sexual y por razón de sexo, el convenio establece lo siguiente:

**Obligación de Implementar Medidas contra el Acoso:** Las empresas tienen la obligación de implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, en cumplimiento de la ley.

**Declaración de Principios:** El acoso sexual y por razón de sexo se considera una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y no será tolerado. Todos los empleados tienen la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral libre de acoso.

**Definiciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo:** Se establecen definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo comportamientos ofensivos, repetitivos o sistemáticos que afecten la dignidad e integridad física o psíquica de una persona.

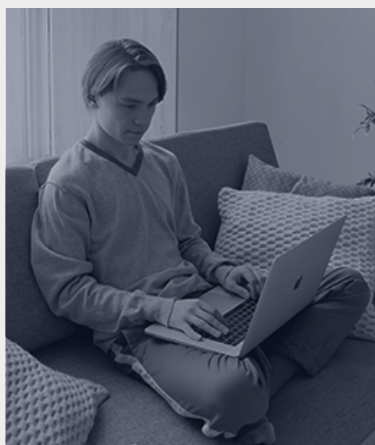
**Sanciones y Procedimiento:** Se establece un procedimiento especial para denunciar el acoso sexual o por razón de sexo, garantizando la confidencialidad y celeridad en la investigación. Durante la investigación, se establece la separación cautelar entre la víctima y el presunto acosador. Se crea una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación encargada de investigar los casos.

**Régimen Disciplinario:** Se aplicará un régimen disciplinario proporcional a la gravedad de los hechos de acoso. El uso de la posición jerárquica o la condición temporal del contrato como agravantes se sancionará en su grado máximo.

**Protección Contra Represalias:** Se prohíbe cualquier tipo de represalia contra la víctima, testigos u otras personas que participen en el procedimiento sancionador, considerándolo una falta muy grave.

En la actualidad no existe un acuerdo de desconexión digital pero se trabaja en poder asentar las bases de este en el próximo año. Como se indica más arriba, la empresa se rige por una política de horario flexible siempre respetando el máximo de horas de trabajo semanales.

#### 4.2.2 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores



Seedtag se preocupa por el bienestar de sus empleados y por ello cuenta con medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación familiar y laboral. La empresa cuenta con un horario flexible que permite a los empleados adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales, siempre y cuando se cumplan los objetivos establecidos.

Además, Seedtag cumple con la legislación española en materia de conciliación, lo que permite a los empleados hacer uso de los permisos y derechos que les corresponden en este ámbito. La empresa fomenta el ejercicio corresponsable de la conciliación por parte de ambos progenitores y se compromete a seguir trabajando en la implementación de medidas que faciliten la conciliación y mejoren el bienestar de sus empleados.

### 4.3 SALUD Y SEGURIDAD

#### 4.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Debido al tipo de actividad que se desarrolla en Seedtag, los principales riesgos para la salud detectados son los ergonómicos del propio puesto de trabajo. Para la prevención de este riesgo, Seedtag tiene unas oficinas en las que los empleados disponen de puestos adaptados con sillas ergonómicas que sirven para que el empleado adapte el puesto de trabajo a su fisionomía y así pueda prevenir cualquier riesgo. Además de esto, Seedtag organiza seminarios para los trabajadores en los que se enfocan en temas de salud mental, trayendo a expertos en distintas materias de salud. Las medidas que garantizan la seguridad y salud en el trabajo van desde un reconocimiento médico anual voluntario para toda la plantilla y valoración de los riesgos de las instalaciones. Seedtag realiza periódicamente revisiones de sus ascensores, alarmas y extintores para prevenir cualquier tipo de riesgo en la oficina.

Además de lo incluido en la explicación del convenio colectivo de aplicación en España, a modo de ejemplo del resto de jurisdicciones resumimos los de Francia e Italia:

##### ● FRANCIA (Convenio Colectivo: SYNTEC):

Este convenio tiene como objetivo mejorar el control de los riesgos profesionales, respetar la integridad física de los trabajadores, cumplir con la legislación vigente, mejorar las condiciones de trabajo, y promover el diálogo social y la creación de empleos de calidad. A continuación, se detallan los puntos principales:

- **Evidencia del Enfoque Preventivo:** Se enfatiza la importancia de adoptar un enfoque preventivo en la gestión de riesgos laborales.
- **Protección de la Salud y Seguridad de los Trabajadores:** Se establecen medidas y acciones para proteger la salud y la seguridad de los empleados en el entorno laboral.
- **Obligaciones Legales y Jurisprudenciales del Empresario:** Se detallan las responsabilidades y obligaciones legales del empleador en materia de salud y seguridad laboral, teniendo en cuenta la jurisprudencia existente.

- **Mejora del Diálogo Social:** Se promueve el diálogo y la participación de los trabajadores y sus representantes en cuestiones relacionadas con la salud y seguridad laboral, considerando las situaciones laborales específicas.
- **Creación de Empleos de Calidad:** Se busca mejorar la calidad de los empleos, incluyendo aspectos relacionados con la salud y seguridad laboral.
- **Mejora del Rendimiento de las Empresas:** Se reconoce que un enfoque preventivo y condiciones de trabajo adecuadas contribuyen al rendimiento y éxito de las empresas.

- **ITALIA (Convenio Colectivo: CCNL Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario):**

Este convenio incluye un artículo sobre el bienestar laboral, abordando los siguientes puntos:

- **Prestaciones Sanitarias:** Se establecen disposiciones relacionadas con las prestaciones sanitarias, como el acceso a un seguro médico privado o a una cobertura adicional que complementa el sistema nacional de asistencia sanitaria.
- **Planes de jubilación y pensiones:** Se contemplan disposiciones sobre las prestaciones de jubilación y los planes de pensiones para los empleados.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se establecen medidas para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo y proteger la salud de los empleados, promoviendo un entorno laboral seguro y saludable.
- **Formación y educación:** Se promueven oportunidades de formación y educación para los empleados, incluyendo disposiciones para el desarrollo profesional, mejora de habilidades y reembolso de los gastos de formación.

En resumen, tanto el Convenio Colectivo SYNTEC en Francia como el CCNL Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario en Italia abordan aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, así como otros aspectos del bienestar laboral. Estos convenios se enfocan en la protección de los trabajadores, el cumplimiento de normativas, la mejora de las condiciones de trabajo y el fomento de la formación y diálogo social.

#### **4.3.2 Número de accidentes de trabajo por sexo**

No se ha registrado ningún accidente con baja o sin baja a lo largo de 2022.

#### **4.3.3 Tasa de frecuencia por sexo**

Al no haber habido accidentes con baja no procede el cálculo de éste indicador.

#### **4.3.4 Tasa de gravedad por sexo**

Este indicador incluye nº de horas perdidas, ya que en este caso no ha habido baja por accidente laboral, no corresponde calcular el mismo porque no hay horas perdidas.

#### **4.3.5 Enfermedades profesionales por sexo**

No ha habido ninguna enfermedad profesional en el ejercicio 2022.

#### **4.3.6 Absentismo Laboral**

No tenemos registro de horas de absentismo laboral durante el ejercicio 2022.

## 4.4 RELACIONES SOCIALES

### 4.4.1 Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Seedtag fomenta la comunicación interna en todas las direcciones (ascendente, descendente y horizontal), con herramientas como Slack (herramienta de comunicación o chat interno que permite la conexión a través de canales grupales o conversaciones personales), los representantes de los empleados, Open Office, espacios abiertos en las oficinas en las que no existen los despachos. En concreto, se cuenta con los siguientes canales de comunicación:

- **Slack.** Herramienta de chat para la comunicación interna de Seedtag.
- **All Hands.** Herramienta para participación de toda la organización en las reuniones de Seedtag en la que el Management de la compañía comparte con toda la plantilla temas relevantes.
- **Mail de Seedtag.** Listas de distribución con empleados de Seedtag.
- **Redes sociales.** Canales de LinkedIn, Instagram y TikTok de Seedtag.

## 4.5 FORMACIÓN

### 4.5.1 Políticas implementadas en el campo de la formación

En Seedtag, la formación es considerada una parte fundamental para el desarrollo y crecimiento de los empleados y de la empresa en su conjunto. Para ello, se ha establecido una política de formación que se divide en tres tipos: General Learning, Specific Learning y Formación Departamental.

El General Learning es una formación continua y recurrente para toda la empresa, que incluye iniciativas como **seminarios on-line mensuales, clases de idiomas, formación interna liderada por los propios empleados**, entre otros. Además, se está trabajando en la creación de una plataforma de autoformación para que los empleados interesados puedan formarse en diferentes temas.

El Specific Learning son programas de formación específicos para desarrollar las habilidades de liderazgo de los Seedtaggers que lo ameriten.

Por último, la Formación Departamental consiste en un presupuesto que se le otorga a cada Responsable de departamento / Responsable de país para que puedan invertirlo en su equipo y poder así desarrollarlos en habilidades acordes a su área.

En Seedtag se ofrece un mínimo del 10% del horario laboral semanal, según lo establecido por la ley, para que los empleados puedan invertirlo en formación si lo desean. Además, se ofrecen formaciones presenciales, online o híbridas adaptándose a las necesidades y requerimientos de cada situación.

Es importante destacar que los programas de General & Specific Learning son programas ya estructurados que se ofrecen a toda la empresa y se realizan en modalidad online para que todo el mundo pueda disfrutar de ellos. A diferencia de la Formación Departamental, que se trabaja por demanda y es por esto que se adaptan a las solicitudes de los empleados, ofreciendo formaciones ad hoc. En definitiva, en Seedtag se apuesta por una formación flexible y adaptada a las necesidades de cada individuo, con el fin de fomentar su desarrollo y crecimiento dentro de la empresa.

## 4.5.2 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

Por política de la empresa, en promedio, el 10% del horario laboral semanal puede ser usado para formación. Sin embargo, actualmente no tenemos un control preciso de las horas dedicadas por cada empleado.

## 4.6 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A pesar de que en estos momentos Seedtag no tiene contratadas personas con discapacidad, Seedtag ha garantizado el que su oficina principal, sede de la empresa, garantice la accesibilidad física a sus instalaciones, buscando oficinas que no tengan barreras arquitectónicas. En el ejercicio 2022 no contamos con ningún certificado de donación a organizaciones de inclusión social.

En el ejercicio 2023 estamos trabajando en incluir en la política de contratación la inclusión de personas con discapacidad.

## 4.7 IGUALDAD

En Seedtag se tiene un compromiso firme con la igualdad de oportunidades y el trato justo para todas las personas, independientemente de su género, edad, orientación sexual, religión, raza, discapacidad u origen social. Para ello, se han establecido una serie de medidas destinadas a promover la igualdad en todos los ámbitos de la empresa.

Entre estas medidas, se encuentra el derecho al permiso parental por parte de ambos progenitores, lo que permite la conciliación laboral y familiar. Asimismo, se garantiza la igualdad en los procesos de selección y se aplican políticas retributivas justas y equitativas.

En este sentido, el método de contratación para garantizar la igualdad a los empleados es homogéneo a lo largo de la compañía. Dependiendo del puesto a cubrir, se recurre a compañías especializadas en el reclutamiento y selección de personal, como pueden ser Head Hunters y/o Zebra, encargados de la búsqueda de trabajadores capacitados a nivel de Dirección o ingenieros especializados.

Ya con el personal seleccionado, se lleva a cabo una entrevista junto con los jefes inmediatos, según el área correspondiente. Con candidatos junior y becarios, la entrevista la lleva a cabo directamente el departamento de recursos humanos y tras comprobar si encaja en el puesto, el candidato tiene una entrevista con el jefe de departamento de ese área o el jefe directo que tendría el candidato en caso de que entrara.

La diversidad es una de las claves de la empresa y se promueve en todos los niveles, tanto en los órganos de dirección como en la plantilla. En este sentido, Seedtag intenta ser parte del liderazgo en relación a la igualdad, habiendo realizado charlas en este sentido como "Women in Ad-tech", una charla organizada por Seedtag en la que participan 5 mujeres líderes en la industria de compañías importantes en el sector, además de ser activos en redes sociales promoviendo la igualdad.

En la actualidad Seedtag no tiene un Acuerdo de Igualdad vigente, no obstante se está trabajando en su desarrollo y como empresa está comprometida con la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral y empresarial, y trabaja diariamente para avanzar en esta materia y garantizar un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso. Así mismo, existe un Comité de Acoso compuesto por miembros de diferentes categorías profesionales que se asegura de recibir y tratar cualquier caso de acoso laboral que pudiera darse.

# Medio Ambiente

Gestión ambiental

Contaminación

Economía circular prevención  
y gestión de residuos

Uso sostenible de los recursos

Cambio climático

Protección de la biodiversidad



## 05 Medio Ambiente

Conscientes de los retos ambientales y sociales del mundo actual, Seedtag está implementado **políticas y procedimientos** para **minimizar los impactos ambientales y sociales negativos** de sus actividades, y para garantizar la sostenibilidad de su modelo de negocio.

En cuanto a políticas y procedimientos, Seedtag está estableciendo un riguroso sistema de diligencia debida para identificar, evaluar, prevenir y atenuar los riesgos e impactos ambientales y sociales de sus actividades. Asimismo, se ha comprometido a respetar los marcos nacionales, europeos e internacionales de referencia para cada materia, con el objetivo de garantizar la eficacia de sus medidas y la coherencia con las expectativas sociales.

Para medir y evaluar el impacto de sus políticas y procedimientos, Seedtag utiliza indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permiten el seguimiento y evaluación de los progresos y favorecen la comparabilidad entre sociedades y sectores. De esta forma, Seedtag puede asegurar que sus políticas son efectivas y están generando resultados positivos.

En cuanto a los riesgos relacionados con el medio ambiente, Seedtag reconoce que su modelo de negocio implica un consumo significativo de energía y recursos naturales, así como la generación de emisiones y residuos, principalmente los derivados de los centros de procesamiento de datos. Por ello, Seedtag ha desarrollado un conjunto de medidas para minimizar estos impactos, tales como la utilización de tecnologías de bajo consumo energético, la gestión responsable de residuos, y la promoción del teletrabajo y la movilidad sostenible.

Además, Seedtag trabaja en estrecha colaboración con sus clientes y proveedores para asegurar que sus productos y servicios no generen impactos negativos en el medio ambiente y en la sociedad. Para ello, Seedtag se ha comprometido a llegar a la **neutralidad de carbono antes de el compromiso de la industria de la publicidad en 2030**.

La base para cumplir con este escenario va a ser la intensidad de emisiones por 1M€ en ingresos. Las medidas adoptadas para cumplir con este objetivo son las siguientes:

Seedtag ha evaluado sus formatos publicitarios para asegurarse de que se siguen **cumpliendo los KPIs**, pero utilizando los formatos y plazos de entrega que menos carbono emitan, así como trabajando junto a socios como Impact+ y Scope3. La empresa también ha llevado a cabo un análisis de las solicitudes repetidas o redundantes de DSPs y SSPs en Seedtag Exchange.

Para reducir las emisiones de energía de Scope 2, Seedtag mejorará la **eficiencia energética en sus oficinas** a nivel mundial, al mismo tiempo que apostará por fuentes de energía renovables y sin emisiones de carbono, siempre que estén disponibles.

Para reducir las emisiones de la nube de Scope 3, Seedtag está trabajando directamente con su proveedor Google Cloud para **optimizar sus operaciones**.

Para reducir las emisiones de los viajes de negocios de Scope 3, Seedtag está **promoviendo el uso de trenes** entre sus oficinas de la UE y sustituyendo el uso de taxis por vehículos eléctricos o transporte público.

Para compensar las emisiones residuales y mantener la neutralidad de carbono, Seedtag apoya **proyectos de créditos de carbono** que utilizan tecnologías innovadoras y soluciones basadas en la naturaleza para evitar y eliminar emisiones.

En conclusión, Seedtag está comprometido con la sostenibilidad y la responsabilidad social, y está implementando políticas y procedimientos para minimizar los impactos ambientales y sociales negativos de sus actividades. Asimismo, está comprometido con la transparencia y el diálogo con sus grupos de interés, con el objetivo de fomentar la confianza y la colaboración en la consecución de un futuro más sostenible.

## 5.1 GESTIÓN AMBIENTAL

En lo que respecta al apartado de gestión ambiental de la empresa, es importante tener en cuenta cuál es el impacto que la actividad de la misma tiene sobre el medio ambiente actualmente. En el caso de Seedtag, su principal actividad es el desarrollo de tecnología para la publicidad contextualizada en medios digitales, lo que implica un uso intensivo de servidores y equipamiento informático. Por tanto, el impacto ambiental principal se relaciona con el **consumo energético y la huella de carbono derivada** de este consumo.

En Seedtag aplicamos el principio de precaución al monitorear constantemente los riesgos y tomar medidas preventivas. No esperamos pruebas concretas de posibles impactos negativos, sino que actuamos tempranamente para prevenir daños. Nuestro enfoque proactivo protege a empleados, clientes y el medio ambiente. Evaluamos y adaptamos nuestras medidas de manera continua, documentando nuestras acciones en informes para mantener la transparencia. Estamos comprometidos con un futuro seguro y sostenible.

Además, durante el ejercicio 2023 vamos a crear un **grupo** de trabajo dedicado a la **prevención de riesgos**, el cual se reunirá trimestralmente para analizar las tendencias emergentes y anticiparse a posibles riesgos futuros. Este equipo multidisciplinario examina detenidamente los cambios en el entorno empresarial, las regulaciones, las tecnologías y otras variables relevantes. Mediante un enfoque proactivo, el grupo identificará y evaluará posibles escenarios de riesgo, permitiéndonos implementar medidas preventivas específicas de manera oportuna. Esta colaboración constante y el análisis de tendencias nos brindará una ventaja estratégica en la gestión efectiva de los riesgos potenciales.

En cuanto al crecimiento previsto de la actividad de la empresa, se espera que este tenga un impacto mayor en el consumo energético y la huella de carbono, a menos que se tomen medidas para reducir estos impactos. Por ello, Seedtag está implementando planes y medidas para minimizar estos impactos en el futuro.

En relación a multas y sanciones por incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente, Seedtag no ha identificado incumplimientos en este ámbito.

Por el momento Seedtag no cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental.

Durante el ejercicio 2023 se va a crear un grupo de trabajo para que supervise y accione el seguimiento de estos temas durante el ejercicio 2023.

Seedtag destina recursos humanos, económicos y materiales a la prevención de riesgos ambientales, incluyendo la contratación de personal especializado y la inversión en tecnologías más eficientes y sostenibles. Además, la empresa tiene provisiones económicas para cubrir posibles riesgos ambientales en el futuro.



## 5.2 CONTAMINACIÓN

En cuanto a la contaminación acústica y lumínica, Seedtag aún no ha llevado a cabo mediciones para cuantificar el impacto en sus instalaciones. Sin embargo, la empresa está comprometida en prevenir, reducir y reparar cualquier posible emisión de ruido o luz que pudiera ser considerada como contaminación.

En este sentido, Seedtag ha implementado políticas internas que promueven la reducción de ruido y luz en sus instalaciones, tales como el uso de **iluminación LED de bajo consumo** y la adopción de medidas para **minimizar el ruido** en las áreas de trabajo. La empresa también fomenta prácticas responsables entre sus empleados, como apagar los equipos electrónicos, las luces y la calefacción al final del día además de utilizar auriculares en lugar de altavoces.

Seedtag está abierta a realizar mediciones en el futuro para evaluar el impacto del ruido y la luz en sus instalaciones, y para tomar las medidas necesarias para reducir su impacto en caso de ser necesario. La empresa se compromete a seguir trabajando en la mejora continua de sus políticas y prácticas en materia de sostenibilidad ambiental.

Por otro lado, Seedtag considera que debido a su actividad no produce emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), de óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire, por lo que no tiene mediciones específicas para ello.

## 5.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Seedtag está comprometida con la gestión responsable de los residuos generados en sus instalaciones. Aunque la empresa no cuenta con mediciones precisas de los residuos generados en el año 2022, se ha implementado una serie de medidas para prevenir y reducir el impacto ambiental.

Entre las medidas adoptadas se encuentra la **eliminación del uso de plásticos de un solo uso** en todas las oficinas, ofreciendo a los empleados vasos, platos y cubiertos reutilizables para reducir la generación de residuos. Además, en todas las oficinas de Seedtag se han habilitado **contenedores de reciclaje** para los residuos generados, fomentando así la separación y el reciclaje de los materiales recuperables.

Asimismo, la empresa trabaja continuamente en planes de minimización de residuos y en la búsqueda de alternativas más sostenibles en la gestión de los mismos. Seedtag se compromete a seguir trabajando en la mejora de sus prácticas y objetivos en relación con la economía circular y la prevención y gestión de residuos para contribuir a un futuro más sostenible. Incluyendo cualquier tipo de residuo que pudiera darse de la fruta y el café que se proporciona a los empleados.

## 5.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Debido a la naturaleza de Seedtag, no se genera un consumo significativo de materias primas en sus operaciones. Como empresa especializada en tecnología publicitaria digital, gran parte de las actividades se centran en el desarrollo y la implementación de soluciones basadas en software y datos. Esto implica que la empresa no depende en gran medida de recursos físicos o materias primas para llevar a cabo su actividad principal. En lugar de eso, se enfoca en el **uso eficiente de los recursos digitales**, como la energía y el ancho de banda, para garantizar un funcionamiento óptimo y sostenible. El enfoque de Seedtag hacia el uso sostenible de los recursos se centra en la eficiencia energética, la reducción de residuos digitales y la optimización de los procesos tecnológicos para minimizar su impacto ambiental.

## 5.5 CAMBIO CLIMÁTICO

Seedtag ha llevado a cabo un estudio para cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por Seedtag en el ejercicio 2022. El estudio ha sido realizado utilizando la metodología establecida por el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, la Guía del Grupo de Trabajo de Inventarios de Gases de Efecto Invernadero (GRI), y ha seguido los principios de exhaustividad, relevancia, coherencia y transparencia.

En cuanto al alcance 1, Seedtag no tiene bajo propiedad ningún tipo de caldera, generador o vehículo, por lo que estimamos que es un impacto de 0.

En lo que respecta al alcance 2, se ha llevado a cabo una estimación anualizada del consumo de electricidad para la sede social de Madrid mediante la revisión de facturas y extrapolando el consumo para aquellos meses en los que no se tenían disponibles. Con esta información, se ha extrapolado el consumo de electricidad para las demás oficinas a través de una proporción de la cantidad de empleados por país. Se han aplicado factores de emisión basados en la ubicación para todas las oficinas excepto para la sede social, que ha utilizado factores de emisión basados en el mercado.

Se ha asumido que la sede social es suministrada con electricidad 100% renovable y sin emisiones de CO<sub>2</sub>. El consumo implícito de electricidad de las oficinas es de 143.958 kWh de luz en las oficinas de Seedtag, distribuido por países de la siguiente manera:

### kWh por país

○ UAE	963	○ Italia	4.900
○ Brasil	12.061	○ México	11.684
○ Colombia	3.015	○ Países Bajos	3.392
○ Alemania	6.784	○ Estados Unidos	8.063
○ España	78.772	○ Total	143.958
○ Francia	10.553		
○ Reino Unido	3.771		

Para los factores de emisión en el alcance 2, se han utilizado los datos del Departamento de Medio Ambiente, Alimentación y Asuntos Rurales del Gobierno del Reino Unido (DEFRA) para el Reino Unido, de Climate Transparency para Brasil, Francia, Alemania, Italia, México y los Países Bajos, de la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos (EPA) para Estados Unidos, y de la Autoridad de Electricidad y Agua de Dubái para los Emiratos Árabes Unidos.

En cuanto al alcance 3, se han utilizado los datos de viajes de negocios proporcionados por Travelperk, herramienta para contratar viajes utilizada por Seedtag, para calcular la distancia total de los viajes, que se ha categorizado por tipo de viaje (por ejemplo, vuelos nacionales e internacionales, tren) y clase de cabina para determinar qué factores de emisión aplicar.

Para los factores de emisión en el alcance 3, se han utilizado los datos de DEFRA, que proporcionan mayor profundidad y categorización que los de la EPA. Por ejemplo, DEFRA aplica un factor de aumento del 1,08 para tener en cuenta el despegue, el aterrizaje, el círculo y las rutas no directas, y diferencia entre las clases de cabina, mientras que la EPA no lo hace.

El resultado de este análisis es la siguiente tabla que resume el impacto de las emisiones de CO<sub>2</sub> de Seedtag:

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	Cantidad Total	
	CO <sub>2</sub> equivalente (kg)	CO <sub>2</sub> equivalente (t)
○ Alcance 1	0	0
○ Alcance 2	13.958	14
○ Alcance 3	856.885	857
○ Total Emisiones GEI	870.843	871

## 5.6 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Dado que Seedtag no tiene centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados por la compañía ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas, no se han identificado impactos significativos sobre la biodiversidad por parte de la actividad de la compañía. Sin embargo, Seedtag reconoce su compromiso con la protección y restauración de la biodiversidad y, por lo tanto, trabaja en la implementación de medidas preventivas en su actividad diaria, como la gestión adecuada de residuos y la promoción de la sostenibilidad en sus oficinas. Además, Seedtag se compromete a seguir evaluando su impacto ambiental y tomar medidas para minimizarlo en la medida de lo posible.

## 5.7 RIESGOS Y OPORTUNIDADES DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

### Operacionales



#### Costos y volatilidad de los recursos naturales:

- **Riesgos:** El cambio climático puede afectar la disponibilidad y los precios de los recursos naturales, como el agua, energía y materias primas, lo que puede aumentar los costos de producción o generar volatilidad en los precios de los consumo, lo que impacta los gastos de una empresa.
- **Medidas de Adaptación:** Seedtag implementa medidas de eficiencia energética impulsando un uso responsable de los recursos para mitigar los riesgos de costos y volatilidad.

### Cumplimiento de regulaciones y costos de carbono:

- **Riesgos:** Las regulaciones gubernamentales para abordar el cambio climático, como los límites a las emisiones de gases de efecto invernadero o impuestos al carbono, pueden aumentar los costos de cumplimiento y tener un impacto en la competitividad de la empresa.
- **Medidas de Adaptación:** Como empresa, debemos mantenernos informados sobre las regulaciones ambientales y establecer sistemas de seguimiento y cumplimiento. Además, Seedtag debe invertir en tecnologías bajas en carbono para mejorar la eficiencia energética.

### Productividad y compromiso de los empleados:

- **Riesgos:** el cambio climático puede tener un impacto en la salud y seguridad de los empleados, así como en su compromiso y productividad debido a condiciones laborales extremas, exposición a contaminantes o preocupaciones por el medio ambiente.
- **Medidas de Adaptación:** Seedtag debe implementar medidas para proteger la salud y seguridad de los empleados, promover prácticas laborales sostenibles, fomentar la conciencia y el compromiso de los empleados en temas ambientales, y promover una cultura corporativa sostenible.

## Estratégicos

### Marca y reputación:

- **Riesgos:** Seedtag pueden enfrentar riesgos de marca y reputación si se percibe que su impacto en el medio ambiente es negativo o si no se adaptan a las expectativas cambiantes de los consumidores y otros stakeholders en términos de sostenibilidad.
- **Medidas de Adaptación:** La empresa debe desarrollar una estrategia de sostenibilidad sólida, comunicar de manera transparente sus prácticas sostenibles y promover una imagen positiva en términos de sostenibilidad y responsabilidad ambiental.

### Relaciones con stakeholders:

- **Riesgos:** Seedtag puede recibir presión de los stakeholders, incluyendo los inversores, los consumidores y los reguladores, para adoptar prácticas más sostenibles.
- **Medidas de Adaptación:** Se debe involucrar a sus stakeholders y colaborar con ellos para adoptar prácticas sostenibles y mejorar sus relaciones.

## Anexo

*Índice de contenidos requeridos 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.*

Contenido	Página	Indicador GRI
<b>Modelo de negocio</b>		
○ Descripción del modelo de negocio	01	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad
○ Presencia geográfica	02	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
○ Objetivos y estrategia	02-03	GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas
○ Principales factores y tendencias que afectan a la futura evolución		
<hr/>		
○ Análisis de materialidad	00	GRI 3-1 Proceso para determinar los temas materiales GRI 3.2 Listado de los temas materiales GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
<hr/>		
○ Marco de reporting	00	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI
<hr/>		
○ Enfoque de gestión		
○ Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	05	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
○ Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	05	
<hr/>		
○ Riesgos vinculados a la actividad de la empresa	05-06	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
<hr/>		

Contenido	Página	Indicador GRI
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
○ Gestión medioambiental		
○ Efecto potencial actual y futuro de las actividades de la empresa en el medioambiente	28-33	
○ Procedimientos de evaluación y certificación ambiental	28-33	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/GRI 201-2
○ Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	28-33	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable)
○ Aplicación del principio de precaución	28-33	GRI 2-23 Compromisos y políticas
○ Provisiones relativas a riesgos ambientales	28-33	
<hr/>		
○ Contaminación		
○ Medidas para prevenir, reducir o restaurar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	28-33	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
<hr/>		
○ Economía circular y prevención y gestión de residuos		
○ Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	28-33	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados
○ Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	28-33	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
<hr/>		
○ Uso sostenible de los recursos		
○ Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	28-33	
○ Cantidad total de agua consumida	28-33	"GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua"
○ Descripción de las iniciativas llevadas a cabo para minimizar el consumo de agua	28-33	
○ Porcentaje de consumo de agua reusada/reutilizada sobre el total de agua consumida	28-33	
<hr/>		
○ Consumo de materias primas	28-33	
○ Peso o volumen total de los materiales utilizados en el proceso productivo de la organización o más relevantes usados para producir y envasar los principales productos de la compañía	28-33	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
○ Iniciativas llevadas a cabo para minimizar el consumo de materiales	28-33	→





<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Consumo, directo e indirecto, de energía: Consumo total de combustibles, consumo eléctrico, consumo de combustibles asociado a la flota de vehículos</li> </ul>	28-33	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Medidas para mejorar la eficiencia energética</li> </ul>	28-33	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Uso de energías renovables</li> </ul>	28-33	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización
<b>○ Cambio climático</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Emisiones directas de GEI de alcance 1 (derivadas del consumo de combustibles, fugas de gases refrigerantes, etc.), alcance 2 (consumo eléctrico) y alcance 3 (consumo de materias primas, transporte de productos, viajes por motivos profesionales, transporte de empleados, etc.) en toneladas métricas de CO2 equivalente.</li> </ul>	28-33	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.</li> </ul>	28-33	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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.</li> </ul>	28-33	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
<b>○ Protección de la biodiversidad</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad</li> <li>○ Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas</li> </ul>	28-33	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
<b>Contenido</b>	<b>Página</b>	<b>Indicador GRI</b>
<b>Cuestiones relativas al personal</b>		
<b>○ Empleo</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número total de empleados por región, sexo, edad, tipo de contrato y categoría profesional</li> </ul>	16-26	"GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados"
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional</li> </ul>	16-26	GRI 2-7 Empleados
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Despidos por edad, sexo y categoría profesional</li> </ul>	16-26	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal



→			
○ Brecha salarial	16-26	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente formula: (Sal. Medio Hombres – Sal. Medio Mujeres)/ Sal. Medio Hombres	
○ Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y categoría profesional	16-26	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	
○ Remuneración media de los consejeros y de los directivos	16-26		
○ Política de Desconexión Laboral	16-26	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
○ Empleados con discapacidad	16-26	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	
○ Organización del tiempo de trabajo			
○ Organización del tiempo de trabajo	16-26	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
○ Número de horas de absentismo	16-26	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
○ Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	16-26	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
○ Salud y seguridad			
○ Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	16-26	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
○ Número de accidentes de trabajo, índice de frecuencia e índice de gravedad, desagregados por sexo	16-26	"GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	
○ Índice de enfermedades profesionales desagregado por sexo	16-26	Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)"	
○ Relaciones sociales			
○ Organización del diálogo social	16-26	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
○ Porcentaje de empleados cubiertos por algún convenio colectivo	16-26	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	
○ Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad	16-26	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	→

→	○ Mecanismos y procedimientos para fomentar la participación de los empleados en la gestión de la empresa	16-26	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés
○	Formación y desarrollo		
○	Políticas de formación	16-26	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.
○	Horas de formación por categoría profesional	16-26	Marco interno
○	Accesibilidad para personas con discapacidad	16-26	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
○	Igualdad		
○	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	16-26	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
○	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	16-26	"GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas"
○	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	16-26	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
○	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	16-26	"GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas"
Contenido	Página	Indicador GRI	
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>			
○	Aplicación de procedimientos de diligencia en materia de derechos humanos	12-13	"GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales"
○	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	12-13	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.
○	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	12-13	
			→

○ 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	12-13	
○ Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	12-13	"GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas"
○ Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	12-13	
○ Abolición efectiva del trabajo infantil	12-13	

## Contenido

## Página

## Indicador GRI

### Lucha contra la corrupción y el soborno

○ Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	12-13	"GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes"
○ Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	12-13	"GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes"
○ Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	12-13	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido

## Contenido

## Página

## Indicador GRI

### Compromiso social

○ Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible		
○ Impacto en el empleo y el desarrollo local	08-09	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
○ Impacto sobre la población local y el territorio	08-09	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
○ Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	08-09	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
○ Asociación y acciones de patrocinio	08-09	"GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio."

○ Subcontratación y proveedores		
○ Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, ambientales y de igualdad de género		
○ Responsabilidad social y ambiental de los proveedores	08-09	"GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas"
○ Procedimientos de evaluación de los proveedores: Sistemas y auditorías de supervisión y sus resultados		

○ Consumidores		
○ Medidas para la salud y seguridad de los clientes	08-09	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
○ Sistemas de reclamación	08-09	"GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos"
○ Quejas recibidas y resolución de las mismas	08-09	"GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora"

#### Contenido

#### Página

#### Indicador GRI

#### Información fiscal

○ Beneficios obtenidos país por país	09-10	GRI 207-4 Presentación de informes país por país
○ Impuestos sobre beneficios pagados (país por país)	09-10	GRI 207-4 Presentación de informes país por país
○ Subvenciones públicas recibidas	09-10	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno

