



ESML SD Iberia Holding, S.A.

Estado de Información No Financiera
adjunto correspondiente al ejercicio
finalizado el 31 de diciembre de 2023



Informe de verificación independiente

Al accionista único de ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal):

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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, de ESML SD Iberia Holding, S.A. (en adelante ESML) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

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 el Anexo 1. Trazabilidad entre Ley y GRI incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de ESML, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de ESML SD Iberia Holding, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 1. Trazabilidad entre Ley y GRI del citado Estado.

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 ESML SD Iberia Holding, S.A. 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 o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, www.pwc.es

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 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 de realización, 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 de ESML que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de ESML SD Iberia Holding, S.A. 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 ESML SD Iberia Holding, S.A., considerando los 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.

Fundamento de la conclusión con salvedades

ESML SD Iberia Holding, S.A. no incorpora el desglose de "Remuneración media de los consejeros, 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", exigidos por el artículo 49.6 del Código de Comercio. Estas omisiones de información afectan por igual a los indicadores correspondientes al ejercicio 2023 como a sus comparativos del 2022, por ello expresamos una conclusión con salvedades en nuestro informe de verificación sobre el EINF del ejercicio 2022.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en la sección “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de ESML SD Iberia Holding, S.A. 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 criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 1. Trazabilidad entre Ley y GRI del citado Estado.

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.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Ramón Abella Rubio

22 de julio de 2024



ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

31 de diciembre de 2023

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

Índice

| | |
|--|----|
| ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA | 1 |
| 1. Bases de Presentación - Finanzas | 3 |
| 2. Sobre la Compañía | 3 |
| 2.1 Perfil de la Compañía | 3 |
| 2.2. Modelo de negocio y estrategia | 4 |
| 2.3 Políticas Corporativas | 4 |
| 2.4 Riesgos de la Compañía | 7 |
| 3. Medio ambiente | 9 |
| 4. Recursos Humanos | 12 |
| 4.1 Empleo | 13 |
| 4.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad | 19 |
| 4.3 Seguridad y Salud Laboral | 20 |
| 4.4 Relaciones sociales | 21 |
| 4.5 Formación de los trabajadores | 22 |
| 4.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades | 23 |
| 5. Derechos Humanos | 24 |
| 6. Lucha contra la Corrupción y Soborno | 25 |
| 7. Sociedad | 26 |
| 7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible | 26 |
| 7.2 Subcontratación y proveedores | 26 |
| 7.3 Consumidores | 27 |
| 7.4. Información fiscal | 28 |

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

1. Bases de Presentación - Finanzas

La información contenida a continuación da respuesta a la Ley 11/2018, del 28 de diciembre y al Real Decreto-Ley 18/2017 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y Diversidad, y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales de ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal) (en adelante ESML) correspondientes al ejercicio 2023 y 2022.

A través del presente Estado de Información no Financiera se da respuesta a la Ley 11/2018 a nivel ESML, que, por sí misma, de acuerdo a la Ley, reúne los requisitos que le obligarían a tener que reportar.

Recoge por tanto aquellos aspectos relevantes requeridos por la Ley (aspectos medioambientales, sociales y laborales) de la Compañía durante el ejercicio 2023 y 2022, empleando para ello los estándares de reporting para el cálculo de los indicadores no financieros GRI (Global Reporting Initiative). Los métodos de cálculo y las asunciones realizadas por la Compañía en la estimación de los indicadores no financieros se incluyen a lo largo del informe, permitiendo que la información en él recogida sea comparable, verificable y fiable, basándose en los aspectos relevantes y materiales.

2. Sobre la Compañía

2.1 Perfil de la Compañía

ESML es la compañía Holding del Grupo Verisure Securitas Direct, que aúna las participaciones en las sociedades operativas de España (Securitas Direct España, SAU), Portugal (Securitas Direct Portugal, Unipessoal Lda), Francia (Securitas Direct SAS), Italia (Verisure Italy SRL), Brasil (Verisure Brasil Monitoramento de Alarmas Ltda), Chile (Verisure Chile SpA), Perú (Verisure Perú SAC) y Argentina (Verisure Argentina Monitoreo de Alarmas SA), todas ellas dedicadas a la protección y seguridad para hogares y negocios mediante alarmas monitorizadas conectadas a Central Receptora de Alarmas (CRA) 24 horas al día, 7 días a la semana, 365 días al año.

Como sociedad Holding, presta servicios de asesoramiento para la planificación, gestión, desarrollo y organización administrativa de las filiales. Adicionalmente, ESML realiza la actividad logística como central de compras, almacenaje, y distribución de equipamiento que las sociedades operativas utilizan para prestar sus servicios.

La Compañía cerró el ejercicio 2023 con una plantilla de 730 profesionales (754 en 2022).

La I+D es clave para ESML. El equipo de innovación de la Compañía cuenta con un centro de desarrollo en Madrid en el que trabajan ingenieros con un gran abanico de especialidades (Internet de las Cosas, procesado de imágenes, modelos predictivos, reconocimiento de voz, seguridad, etc.), lo que nos permite aumentar y mejorar constantemente la propuesta de valor que ofrecen las filiales a sus clientes.

- **Estructura societaria de la Compañía y composición accionarial.**

ESML SD Iberia Holding, SA es una sociedad unipersonal, cuyo único accionista es Verisure Internacional AB.

- **Misión, visión, valores.**

En el Grupo Verisure Securitas Direct creen que es un derecho humano sentirse seguro y protegido. Su misión es ofrecer protección y tranquilidad a las familias y pequeños negocios en su vida diaria. Es una gran responsabilidad y cada miembro de la Organización está enormemente comprometido para garantizarla. ESML como sociedad matriz de las operaciones en Iberia, Francia, Italia y Latinoamérica apoya a sus filiales en la definición de la propuesta de valor a sus clientes.

Su visión es conseguir que las sociedades operativas sigan posicionándose como compañías referentes en protección y seguridad mediante sistemas de alarma conectados y servicios para hogares y pequeños negocios, tanto dentro como fuera de los mismos, ofreciendo excelencia en el servicio y altos niveles de eficiencia.

La cultura de ESML se basa en cinco pilares:

- **Pasión en todo lo que hacen:** les apasiona su misión, saben que lo que hacen es importante y que tiene una enorme trascendencia social. Por eso su implicación es máxima.
- **Compromiso para marcar la diferencia:** no se conforman con dar lo que se espera de ellos, siempre van un paso más lejos. Y ese paso de más es, en muchas ocasiones, lo que les diferencia de la competencia.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

- **Innovación constante:** desde el origen, siempre han innovado, han marcado tendencia en el sector, han ideado soluciones nuevas para resolver problemas que han surgido y, en definitiva, para mejorar su producto y servicio. Siempre están a la vanguardia.
- **En equipo para ganar:** tienen claro que todos reman en la misma dirección, que entre los diferentes departamentos de la Compañía debe existir una coordinación que haga de ESML una empresa cada vez más fuerte. Juntos suman más. Y el objetivo de ese trabajo en equipo no es lograr un buen desempeño, sino conseguir el mejor.
- **Confianza y responsabilidad:** se dedican a una actividad muy sensible, en la que están en juego la seguridad y la tranquilidad de sus clientes que, además, les confían lo que más valoran: solo se entiende en un clima de máxima responsabilidad, teniendo clara la importancia de lo que hacen, y generando la máxima confianza a su alrededor.

Por encima de todo son personas que protegen personas.

2.2. Modelo de negocio y estrategia

ESML apoya a sus filiales en la democratización del sector de la seguridad y las alarmas conectadas.

La clave del éxito del modelo de negocio se basa en la satisfacción de los clientes, imprescindible para el sector, hasta tal punto que la sostenibilidad de las ventas radica en su satisfacción. Al tratarse de un servicio tan crítico en el que las personas depositan la seguridad de sus viviendas, familias y negocios en él, la decisión de compra se apoya en consultas previas a amigos o conocidos. Por ello, el nivel de satisfacción y prescripción sobre el servicio es imprescindible para el desarrollo comercial.

Principales hitos de 2023

Al igual que el año anterior, se realizaron varias revisiones de cumplimiento recurriendo a terceros. Por ejemplo, nuestro Sistema de Cumplimiento Penal y Anticorrupción desplegado en España está certificado bajo la norma local UNE 19601 de Sistemas de Cumplimiento Penal y la norma ISO 37001 de Sistemas de Gestión Antisoborno desde el año 2020 y el Sistema de Cumplimiento tributario está certificado bajo la norma local UNE 19602 de Sistemas de prevención de riesgos tributarios. El uso de esta medida de evaluación forma parte de nuestro Programa de Cumplimiento.

Pilares de crecimiento:

- Crecimiento orgánico:
 - Aumentando la penetración.
 - Nuevos productos y servicios.
- Mercados adyacentes: Protección Senior, cámaras Arlo y otros por explorar.
- Crecimiento internacional: replicar la exitosa implantación del modelo de negocio Securitas Direct en otros países.

2.3 Políticas Corporativas

El pilar básico que marca la forma de actuar de todos los empleados de ESML es el **Código de Conducta**, donde se recogen los principios y valores fundamentales de la Compañía en su relación con clientes, proveedores, colaboradores y *partners*, autoridades y Administraciones Públicas y la sociedad en general, así como en el ámbito interno de la misma, nuestros empleados. Las nuevas incorporaciones a la Compañía y todos los empleados de la misma reciben una formación específica de los valores y principios contenidos en dicho Código, que contribuyen a la consolidación de la cultura ética corporativa de la Compañía.

En 2023, ESML ha continuado impartiendo cursos de formación adaptados a los principios del Código de Conducta y a las mejores prácticas en materia de cumplimiento y ética.

A partir de dicho Código de Conducta, emanan distintas políticas y procedimientos que dirigen, de forma más aterrizada, dichos comportamientos:

1) En relación a los comportamientos con los clientes:

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

- **Política de Competencia:** enfocada a prevenir prácticas anticompetitivas que vulneran las distintas normativas nacionales y europeas de competencia.
- **Protocolo de investigación de irregularidades:** cuyo objeto es investigar y tomar las medidas necesarias frente a posibles fraudes o distintas irregularidades detectadas en las distintas áreas de negocio.

2) En relación a la información que se maneja:

- **Política de Privacidad:** donde se establecen las pautas y directrices para proteger correctamente los datos e información de clientes, empleados y demás terceros a los que tiene acceso Securitas Direct.
- **Política de Seguridad de la Información:** donde se recogen aquellas medidas tendentes a la prevención contra el acceso, uso, revelación, interrupción, modificación, registro o borrado de información no autorizados.
- **Política de Confidencialidad de la Documentación:** donde se establecen medidas de seguridad para garantizar su salvaguarda de la información sensible.
- **Política de Clasificación y Protección de la Información:** mediante la cual categoriza la información a custodiar por ESML, establece medidas de seguridad para garantizar su salvaguarda y establece responsables de su gestión y control.
- **Política de uso aceptable de los sistemas de información:** mediante la cual se regula la utilización de los medios, recursos tecnológicos y sistemas de información propiedad de ESML puestos a disposición de los empleados, buscando garantizar la seguridad, rendimiento, fiabilidad y privacidad de las comunicaciones, preservar la privacidad del personal y, en general, garantizar el cumplimiento efectivo de las actividades.
- **Política de Escritorio Seguro:** enfocada en establecer las directrices necesarias para proteger la información en el puesto de trabajo, así como llevar a cabo una adecuada custodia y almacenamiento de la información.

3) En relación a los empleados:

- **Políticas de Selección y Contratación de Empleados:** mediante la cual se establecen los procesos necesarios para que en la selección y contratación se vele por la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- **Política anti-acoso y no discriminación:** donde se recoge todo lo que se espera de los empleados de Securitas Direct en el trato con sus compañeros y la generación de un buen clima laboral inclusivo.
- **Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Acoso Moral y Sexual:** que tiene por objetivo establecer un procedimiento de actuación a llevar a cabo cuando se produzcan situaciones que puedan suponer acoso moral o sexual en cualquiera de sus manifestaciones.
- **Política de Asignación y uso de Vehículos Corporativos:** tendente a establecer las directrices para un uso adecuado y seguro del vehículo corporativo.
- **Política de Prevención de Riesgos Laborales:** basada en una serie de principios y compromisos para alcanzarlos adoptando en todo caso las medidas necesarias para proteger nuestra seguridad, salud y bienestar y la de los demás.
- **Política de Denuncia de Irregularidades (canal de denuncias):** cuyo objeto principal es servir de herramienta o canal para que los empleados de la Compañía puedan denunciar cualquier sospecha o evidencia de incumplimientos de conductas, procesos y normativas implementados en la Organización.
- **Política de Movilidad Interna:** orientada a describir los principales criterios de actuación en los procesos de selección interna y poner de manifiesto el compromiso de la Compañía por fomentar las oportunidades de desarrollo profesional de sus empleados en un marco de igualdad de oportunidades, con el fin de incrementar su satisfacción profesional, su compromiso y una mayor contribución a negocio.
- **Política de Evaluación del Desempeño:** enfocada a fijar los objetivos de desempeño de cada empleado junto con un sistema objetivo que garantice la evaluación de los mismos.
- **Política de conflicto de interés:** orientada a dar a conocer a todos los empleados y potenciales candidatos las situaciones en las que se puede incurrir en un conflicto de interés directo o indirecto y su obligación de comunicarlo a la Compañía para adoptar las medidas necesarias.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

- **Política Corporativa de Solicitud de Formación:** que tiene por objeto comunicar a los responsables de las distintas áreas de negocio y sus colaboradores el protocolo de actuación y los requisitos necesarios para realizar una solicitud de formación.
 - **Política de trabajo flexible:** enfocada al desarrollo alternativo de la actividad laboral tanto de forma presencial en el centro de trabajo como a través de medios telemáticos y en una localización distinta del centro de trabajo habitual. Esta política fue aprobada y entró en vigor durante el primer semestre de 2022
 - **Política de Medidas de Seguridad en situaciones de Movilidad y Teletrabajo:** orientada a regular el uso de los medios, recursos tecnológicos y sistemas de información propiedad de ESML y puestos a disposición de los empleados y colaboradores, así como garantizar la seguridad, rendimiento, fiabilidad y privacidad de las comunicaciones, preservar la privacidad del personal y, en general, garantizar el cumplimiento efectivo de las actividades y demás tareas administrativas que emanan del ámbito del trabajo a distancia o teletrabajo. Esta política fue aprobada y entró en vigor durante el primer semestre de 2022
 - **Política Paperless:** cuyo objeto es el compromiso con el medioambiente, como una de las prioridades de la Compañía en materia de Responsabilidad Social Corporativa, a través de una serie de acciones para la reducción del uso y consumo de papel.
 - **Política de Retribución Variable Anual y Semestral:** orientada a regular las normas de estructura, cálculo, prorrateo y liquidación de los importes correspondientes a retribución variable con devengo anual y semestral.
 - **Política Corporativa y Procedimiento para la Solicitud de Contrataciones:** cuyo objeto es asegurar la competitividad, transparencia y eficiencia en los procesos de adquisiciones de bienes y servicios, así como mitigar los posibles riesgos comerciales, financieros y jurídicos asociados a las contrataciones que pudiesen afectar a las operaciones.
 - **Política de Viajes:** cuya finalidad es canalizar la información y correcta organización de los mismos, gestionarlos a través de un proceso sencillo y correcto e informar de los límites y ventajas que rigen en los mismos.
- 4) **En relación a los proveedores:**
- **Política de Compras:** donde se establecen los procedimientos de selección y homologación de proveedores.
 - **Código de Conducta para Proveedores:** tiene por finalidad hacer extensible a todos aquellos proveedores con los que trabaja ESML el compromiso firme de desarrollar su actividad de negocio de manera ética, legal y socialmente responsable.
- 5) **En relación a las Autoridades y Administraciones Públicas:**
- **Política Anticorrupción, Política de Regalos y de Donaciones:** orientadas a establecer las pautas para prevenir cualquier tipo de conducta corrupta relacionada con el cohecho, tráfico de influencias, corrupción entre particulares o cualquier tipo de financiación ilícita.
 - **Política Fiscal:** enfocada a velar por el correcto funcionamiento de la función de cumplimiento fiscal, desde un punto de vista operativo (cálculo, preparación y presentación de los impuestos), como desde un punto de vista más estratégico: gestión de riesgos fiscales, la evaluación de los criterios fiscales a emplear o el análisis de las provisiones fiscales a registrar.
- 6) **En relación a terceros y la sociedad:**
- **BCP Política de Continuidad del Negocio:** para asegurar la continuidad de la actividad de la Compañía ante cualquier crisis que se pudiera dar en temas de negocio y operacionales.
 - **Guía de Uso de Redes Sociales:** cuyo objeto es prevenir riesgos reputacionales, de privacidad o de propiedad intelectual de cara a la información de la Compañía que se difunde en las distintas redes sociales.
 - **Política de Compliance Penal:** cuya finalidad es recoger todos los elementos clave del sistema de gestión de riesgos penales de ESML y su conocimiento por los empleados de la Compañía y los terceros con los que se relacione la Compañía.
 - **Política de Diligencia Debida:** orientada a establecer las medidas de control adicional que debe de realizar ESML a aquellas terceras partes que presenten un riesgo de exposición mayor.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

- **Política sobre Delegación de Facultades, Límites y Controles:** cuyo objeto es establecer los límites y controles corporativos de los Directores y Managers a la hora de la toma de decisiones.
- **Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC):** orientada a definir y establecer el compromiso de ESML la consecución de sus objetivos empresariales, cumpliendo con sus obligaciones legales y contractuales, aplicando criterios sociales y de estabilidad en las relaciones con partes interesadas, contribuyendo a la satisfacción de las necesidades y expectativas de las mismas.
- **Política para prevenir la evasión fiscal:** cuyo objeto es proporcionar información a todos los colaboradores y terceros que se relacionan con nuestra compañía, a los efectos de reconocer y prevenir la evasión fiscal.

2.4 Riesgos de la Compañía

ESML dispone de procesos que le ayudan a identificar, prevenir, minimizar y gestionar los riesgos vinculados a su actividad. Una vez los riesgos son identificados, ESML tiene implementadas Políticas y Procedimientos para la gestión de los riesgos, entre los que se encuentran los referidos en el apartado anterior de políticas.

En 2023, ESML ha continuado consolidando su Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal, específicamente diseñado para minimizar los riesgos y mejorar la capacidad de la Compañía en la prevención, detección y respuesta a temas críticos de cumplimiento normativo e integridad, que se implementó en la Organización tras la reforma del Código Penal en España, donde se introdujo la responsabilidad penal de la persona jurídica. Contamos con un sistema de compliance penal y anticorrupción consolidado que recoge los elementos clave del sistema de gestión de riesgos penales de ESML y su conocimiento por colaboradores y terceros. Este sistema cumple con los más altos estándares de cumplimiento a nivel nacional e internacional, y se refuerza cada año a través de la implementación de nuevos controles y de nuestra posición de tolerancia cero ante cualquier práctica o conducta corrupta.

Adicionalmente, en 2023, ESML ha reforzado el Sistema de Cumplimiento Anticorrupción implementado tendente a minimizar riesgos de corrupción, prácticas corruptas o soborno a los que estaría expuesta, identificando los principales controles de que dispone para la mitigación de los mismos, así como aquellos aspectos relevantes que evidencian la existencia de un modelo de gestión que comprende las medidas de vigilancia y control idóneos para prevenir, y en su caso, detectar la ocurrencia de prácticas corruptas en el seno de la Compañía. Durante 2023 no se ha recibido ninguna denuncia ni se han detectado casos de corrupción y soborno.

A finales de 2023 se llevó a cabo la auditoría de mantenimiento de las certificaciones UNE 19601 de Sistemas de Gestión de Compliance Penal, ISO 37001 de Sistemas de Gestión Antisoborno y se renovó la certificación UNE 19602 de Sistemas de Gestión de Compliance Tributario por parte de la Asociación de Normalización y Certificación (AENOR).

En estas auditorías, además de obtener un resultado favorable, se hicieron observaciones positivas por parte de nuestros auditores, fruto del trabajo realizado a lo largo de 2022 en el fortalecimiento del entorno de control del Sistema de Compliance Penal, Anticorrupción y Tributario implementado en España. Los principales riesgos detectados y los principales mecanismos de gestión y mitigación son los siguientes:

1) Reputacionales

Las conductas o comportamientos no íntegros o no responsables por parte de los empleados u otros terceros con los que colabora la Compañía (proveedores, socios de negocio, subcontratistas) pueden impactar negativamente en la reputación y en los resultados de ESML.

Los principales mecanismos de gestión y mitigación del riesgo implementados son los siguientes:

- Procesos establecidos en la Compañía para prevenir la materialización de dichos riesgos, tales como Guía de buen Uso de Redes Sociales, Política de buen uso de Vehículos Corporativos y Manual de buenas Prácticas Comerciales.
- Programas de formación destinados a las áreas de la Compañía más expuestas a dichos riesgos.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

- Exigencia a socios de negocio, proveedores y subcontratistas de cumplimiento de los principios y valores contenidos en el Código de Conducta de la Compañía, así como en materia de seguridad, fiscal y laboral.

2) De seguridad de la información

Con un volumen de clientes cada vez mayor, el riesgo de correcto uso y protección de datos e información sensible también es mayor.

Los principales mecanismos de gestión y mitigación del riesgo implementados son los siguientes:

- Políticas y formación específica implementados por la Compañía para salvaguardar la información sensible de nuestros empleados y clientes.
- Realización de auditorías de los sistemas de información, tanto internas como contratadas a terceros (*pentests*).
- Revisión y fortalecimiento de procesos que atañen a datos e información sensible.
- Establecimiento de un sistema específico de gestión y protección de datos.

3) Laborales

La pérdida de personal clave, así como las carencias en su capacitación, pueden aumentar el riesgo de no ejecutar de forma adecuada los principales proyectos de desarrollo de ESML.

Los principales mecanismos de gestión y mitigación del riesgo implementados son los siguientes:

- Identificación de posiciones clave y plan de sucesión.

El proceso de revisión del talento es un proceso clave en ESML cuyo objetivo es asegurar que se dispone de las capacidades y el talento necesario para crecer como organización. Este proceso permite identificar el talento clave y las personas críticas, definir el plan de sucesión de cada una de estas posiciones y definir igualmente los planes de desarrollo y fidelización de las personas identificadas.

4) Ambientales

Ante el incremento del número de profesionales, se puede percibir un mayor impacto de la actividad de la Compañía en el medio ambiente.

Los principales mecanismos de gestión y mitigación del riesgo implementados son los siguientes:

- Viajes: una nueva política de viajes que fomente la concienciación sobre la contaminación que estos producen, así como fomentar las videoconferencias para reducir los traslados. Desde 2020 y a raíz de la crisis sanitaria se han limitado y restringido los viajes, promocionando al máximo las reuniones a través de plataformas online.
- Contaminación lumínica: diversas medidas para reducir el consumo y la contaminación.
- Gestión de residuos: iniciativas en materia de gestión de residuos que afecta a todos los materiales, susceptibles de generar residuos, propiedad de ESML.

5) Aspectos de corrupción y soborno

La Compañía muestra una "tolerancia cero" ante cualquier irregularidad o incumplimiento que conlleve un acto de corrupción o soborno, siendo éste uno de las máximas más importantes recogidas en el Código de Conducta, y desarrolladas pormenorizadamente en la Política Anticorrupción y Política de Regalos, así como en una serie de procedimientos de actuación frente a Organismos Públicos, donde se establecen las conductas prohibidas en las relaciones a mantener con organismos o autoridades públicas o con terceros, así como las precauciones que se deben de tener en cuenta en cualquier relación mantenida con organismos públicos.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

Las anteriores políticas y procedimientos referidos se integran como parte esencial del Sistema de Gestión de Cumplimiento Anticorrupción que tiene implementado ESML, y evidencia la existencia de un modelo de organización y gestión con medidas de vigilancia y control para prevenir y en su caso, detectar la ocurrencia de cualquier forma de corrupción tanto pública, como privada, en el seno de la Compañía.

Asimismo, para reforzar el entendimiento e interiorización por cada uno de los empleados, directivos y órganos de gobierno de ESML de mostrar en todo momento un comportamiento ético e íntegro, la Compañía lleva a cabo un programa de formación específico en materia de anticorrupción a las áreas de la Compañía más expuestas a dichos riesgos.

3. Medio ambiente

ESML ha decidido apostar por perseguir un equilibrio eficiente entre su propia actividad y el entorno medioambiental. La Compañía apuesta por realizar una labor preventiva, fomentar la responsabilidad con el Medio Ambiente y desarrollar tecnologías respetuosas con el entorno, bajo la filosofía de medir, reducir y compensar.

Con ello se pretende que la Compañía sea reconocida por sus clientes, empleados y ámbito social en el que opera como una empresa respetuosa y comprometida en esta labor.

En 2023 no se han producido demandas ni litigios que reseñar ni se han obtenido subvenciones ni deducciones fiscales por causas medioambientales. Así mismo ESML no ha establecido en 2023 provisiones ni garantías para riesgos ambientales.

ESML centra sus actuaciones en el ámbito medioambiental a partir de la gestión de residuos, la medición de emisiones y el uso sostenible de los recursos.

Desde 2023 trabajamos con una empresa de gestión de residuos privada (ISS) en los 3 edificios centrales de Madrid, que nos permite monitorizar la separación de residuos y volúmenes, así como llevar la trazabilidad de los mismos.

A continuación, se exponen algunas líneas clave de dicha actuación:

Viajes

ESML cuenta con una política de viajes a nivel Grupo de obligado cumplimiento, que todos los empleados conocen y deben aplicar. La política de viajes se apoya en una herramienta de *autobooking*, que se basa en una serie de aspectos clave tales como la recomendación de compra anticipada (14 días de antelación al viaje), el ahorro en tarifa, o el criterio sostenible. En lo referente a este último, la propia herramienta de auto-reserva comparte un informe en línea durante el proceso de reserva de vuelos que monitorea los niveles de CO2 resultantes del viaje elegido.

También la Compañía está diseñando campañas de concienciación para fomentar el uso de sistemas de videoconferencia con el firme propósito de reducir las emisiones que los viajes conllevan (en la propia política de Grupo de viajes se incluye la recomendación de valorar la opción de teleconferencia previamente a cursar la reserva de viaje).

Contaminación lumínica

En los edificios de oficinas centrales disponen de apagado automático por detección de movimiento, por lo que en zonas donde no haya nadie trabajando la luz se apaga automáticamente, independientemente de si es de día, de noche o fin de semana.

En otras oficinas comerciales también hay dispositivos de apagado y los vigilantes efectúan rondas para garantizar el uso responsable de la luz.

En nuestras 3 sedes centrales, desde su implantación, la iluminación instalada es de tecnología LED y las instalaciones de climatización y renovación son de aire primario de última generación y de máxima eficiencia. En los 3 edificios se cuenta con un sistema BMS para el control de las instalaciones que permite controlar todos los parámetros de temperatura y CO2 de las oficinas. También cuentan con un control de iluminación KNX, que permite controlar el horario de la iluminación, así como modular la intensidad, dependiendo de la radiación solar.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

Economía circular y gestión de residuos

La aplicación del procedimiento de retirada de residuos afecta a todos los materiales, susceptibles de generar residuos, propiedad de ESML, con independencia de su destino, ubicación, antigüedad y valor unitario.

Generación de residuos en ESML

La generación de residuos es consecuencia inevitable de la actividad empresarial de ESML. Entre los principales residuos procedentes de las operaciones están:

- Pilas y acumuladores (baterías). De estos, las baterías tienen la categoría de peligrosos debido a su contenido en plomo. "... Los residuos de pilas o acumuladores correspondientes a los siguientes códigos de la Orden MAM/304/2002, de 8 de febrero, por la que se publican las operaciones de valoración y eliminación de residuos y la lista europea de residuos".
- Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEEs). Estos están clasificados dentro de los residuos de carácter doméstico y tendrán la consideración de residuos urbanos.

Debido a la actividad desarrollada en ESML, se llevan a cabo declaraciones anuales de los residuos generados. En ellas se reportan las unidades compradas de Pilas y RAEEs de cada periodo para costear la gestión de los residuos que se generará en el momento en el que la vida útil del producto llegue a su fin. El método utilizado para la eliminación de los residuos es el reciclaje. Tanto para pilas como para RAEEs, solo se consideran las unidades vendidas a las filiales.

| | Peso (Kgs) | |
|-------------------------------|------------|--------|
| | 2023 | 2022 |
| Residuos peligrosos | 30.843 | 73.266 |
| Residuos no peligrosos | 0 | 0 |

Para dar respuesta al estándar GRI, se ha procedido a clasificar los residuos entre peligrosos y no peligrosos tanto para 2022 como 2023.

Las principales líneas de actuación en materia de residuos, derivados de la actividad de ESML, son las siguientes:

- i. Disminuir la peligrosidad de los componentes utilizados en las alarmas, transmitiendo a los proveedores de la Compañía los procedimientos y requisitos medioambientales, y asegurándose del cumplimiento de los mismos.
- ii. Reducir la cantidad de residuos generados aprovechando y optimizando la vida útil de los productos.
- iii. Determinar y definir una gestión adecuada de la logística inversa de los residuos, desde el cliente hasta su destrucción.
- iv. Fomentar la reparación y reutilización de los componentes.
- v. Valorar y definir los residuos ahorrando costes en su gestión.

Con todo ello se pretende:

- Mejorar el comportamiento ambiental de todos los agentes que intervienen en el ciclo de vida de los productos.
- Garantizar el cumplimiento y adecuación a la legalidad vigente:
 - Real Decreto 208/2005, de 25 de febrero, sobre aparatos eléctricos y electrónicos, que se sujeta a la Directiva 2013/56/UE;
 - Real Decreto 106/2008, de 1 de febrero, sobre pilas y acumuladores, que transpone la Directiva 2012/19/UE.

Para hacer frente a la recogida de residuos y cumplir la Ley, ESML se apoya en diferentes Sistemas Integrados de Gestión (SIG), entidades constituidas sin fin de lucro, cuyo objetivo principal es el cuidado y protección del Medio Ambiente a través de la creación de una estructura organizativa que responda a las necesidades de gestión de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos. Estos sistemas son los encargados de la recogida, transporte, almacenamiento y el reciclado de los mismos, además de la vigilancia de estas operaciones y de los lugares de descarga.

Desperdicio de alimentos

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

ESML ha implantado en los últimos años diversas medidas para combatir y prevenir el desperdicio alimentario en los comedores, poniendo de relieve así su compromiso con el medio ambiente y consumo responsable. Estas medidas van encaminadas a una mejor planificación, potenciando un mejor ajuste de raciones consumidas. También se han tomado medidas destinadas a que los propios empleados puedan consumir los excedentes, siempre cumpliendo las medidas sanitarias que requiere la Ley.

De esta forma, se han llevado a cabo estas acciones:

- Mejor planificación de compras y estimación de raciones adaptadas a la plantilla diaria. Se asegura, además, una alimentación sana y equilibrada acorde a las recomendaciones de diversos organismos.
- Transporte y almacenamiento adecuado de alimentos, teniendo en cuenta las condiciones que exige cada tipología, con el fin de aprovechar su uso al máximo.
- Modernización de las instalaciones para prestar el servicio óptimo, usando equipos y utensilios que garanticen un proceso de almacenamiento y manipulación adecuada. Así, se haya a invertidoir, por ejemplo, en la compra de un abatidor de temperatura, con el fin de que los empleados puedan llevarse los excedentes a casa con la máxima seguridad alimentaria y condiciones óptimas de higiene a fin de evitar su contaminación y por ende la necesidad de desechar.

Adicionalmente, se ha puesto en marcha la iniciativa last-minute con el objetivo de reducir el desperdicio alimentario. Con esta iniciativa los colaboradores de Securitas Direct pueden adquirir el excedente de platos del menú del día y productos perecederos de la cafetería a un precio muy asequible.

Agua

El consumo de agua se limita a la actividad diaria de los profesionales de la Compañía, y no tiene carácter industrial. Es decir, es aquel que proviene de los baños, la cocina y la limpieza.

| | 2023 | 2022 |
|-----------------------------------|----------|----------|
| Suministro de agua municipal (m3) | 6.476 m3 | 6.416 m3 |

*Con el fin de mejorar el acceso a la información, ESML ha incluido el consumo de agua de las ubicaciones principales, excluyendo el estimado de consumo realizado por los empleados de Securitas Direct España que comparten ubicaciones con ESML.

Cabe destacar el servicio Cleaning Excellence para reducción de consumo de agua en los procesos de limpieza. Cleaning Excellence es una iniciativa internacional de optimización basado en buenas prácticas del grupo ISS. Con esta iniciativa, y mediante la transferencia de conocimientos, se ofrece un servicio de limpieza profesionalizado, sostenible, higiénico y eficiente que permite la optimización de los costes operativos a través de:

- Reducción del consumo de agua del servicio de limpieza en más de un 80%.
- Reducción de manera sustancial el uso de productos químicos.
- Eliminación del uso de lejía y amoniaco.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

Energía

El consumo de energía de ESML se limita a la electricidad para el uso y mantenimiento de nuestras oficinas centrales:

| | 2023 | 2022 |
|--|------------------|------------------|
| Consumo de electricidad dentro de la Organización* | 8.417 GJ | 9.700 GJ |
| Consumo de gas dentro de la Organización* | 336 GJ | 198 GJ |
| Consumo de combustibles dentro de la Organización | 2.689 GJ | 3.616 GJ |
| Consumo total de energía dentro de la Organización (GJ) | 11.442 GJ | 13.514 GJ |

*Con el fin de mejorar el acceso a la información, ESML ha incluido el consumo de energía de las ubicaciones principales, excluyendo el estimado de consumo realizado por los empleados de Securitas Direct España que comparten ubicaciones con ESML. Adicionalmente, se han incorporado los datos de consumo de gas relativos a los ejercicios 2022 y 2023.

Consumo de materias primas

ESML, debido a la actividad que desarrolla, adquiere de forma mayoritaria productos terminados, a partir de los cuales, tras un proceso de ensamblaje, obtiene sus productos finales. Por tanto, no se llevan a cabo actividades de transformación y/o fabricación a partir del uso de materias primas.

Las únicas materias primas adquiridas son material de oficina, cuyo volumen no se considera significativo debido a la actividad realizada en la Compañía.

Por todo ello, ESML considera que este aspecto no es material.

Cambio climático

Las principales fuentes de gases de efecto invernadero asociados a la actividad de ESML corresponden a las emisiones correspondientes al transporte de las compras de productos y servicios de sus proveedores y a los viajes de empleados, así como consumo de electricidad en las diferentes instalaciones que la Compañía tiene por todo el territorio nacional.

ESML tiene muy presente los potenciales impactos que puede tener el cambio climático en su actividad, por lo que está estudiando nuevas medidas que permitan reducir la huella de CO2.

Cuantificación de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por la Compañía:

| | 2023 | 2022 |
|------------------------------|-------------|------------|
| Emisiones de Alcance 1 (CO2) | 205 tn CO2 | 254 tn CO2 |
| Emisiones de Alcance 2 (CO2) | 484 tn CO2* | 0 tn CO2* |

Medidas que está adoptando la Compañía para adaptarse a los futuros impactos del cambio climático sobre su actividad.

La principal medida que desde ESML se está estableciendo para adaptarse a los futuros impactos del cambio climático sobre su actividad es la reducción de su huella de carbono. Para ello, se están realizando análisis de los flujos logísticos de la Compañía con objeto de minimizar el transporte de los componentes utilizados en sus dispositivos. Las entregas por parte de los proveedores se realizan por transporte marítimo, excepto en

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

circunstancias excepcionales que pongan en riesgo la entrega a cliente y exista impacto en negocio, lo que reduce su huella de carbono en comparación al transporte aéreo, y sus centros logísticos se encuentran ubicados estratégicamente, asegurando que los productos lleguen fácil y rápidamente a los mercados de ventas relevantes por medio de trenes o camiones.

Protección de la biodiversidad

La actividad desarrollada por ESML es llevada a cabo principalmente en zonas urbanas, no causando impacto en la fauna y flora de su entorno. Asimismo, desde la Compañía se promueve de manera constante una filosofía para preservar y restaurar la biodiversidad.

ESML, debido a su actividad de negocio y localización, considera que este aspecto no es material para la Compañía.

4. Recursos Humanos

La innovación forma parte del ADN de la Compañía y, por ello, las herramientas de gestión de los recursos humanos por parte de ESML son cada vez más disruptivas y atienden a nuevas necesidades. Desde entonces, se han puesto en marcha proyectos apoyados en el poder del dato para la mejora de la gestión de personas, como el proyecto SAM, un sistema de alertas motivacionales diseñado para el colectivo de Key People y Altos Potenciales.

Los programas de formación, los sólidos planes de carrera y promoción interna, la retribución y compensación, y las herramientas de gestión de los recursos humanos empleadas por la Compañía son fundamentales.

La movilidad interna, tanto nacional como internacional, es uno de los puntos fuertes de la Organización. En ESML el desarrollo del talento es un proceso clave, por eso contamos con una política de movilidad interna que tiene como objetivo describir los principales criterios de actuación en los procesos de selección interna y poner de manifiesto el compromiso de la Compañía por fomentar las oportunidades de desarrollo profesional de sus empleados con el fin de incrementar su satisfacción profesional, su compromiso con la empresa y una mayor contribución al negocio.

Para garantizar que todos los empleados tienen información detallada de todas las posiciones disponibles, además del acceso al portal de vacantes, semanalmente enviamos a todos los empleados un email informativo con el resumen de las vacantes abiertas.

En lo relativo a retribución y compensación, los profesionales de compañía, además de la posibilidad de disponer de seguro médico, descuentos en el transporte, formación en idiomas o descuentos en actividades deportivas para favorecer el bienestar, también pueden solicitar un préstamo a un interés menor del habitual, entre otras muchas más acciones e iniciativas que ESML lleva a cabo año tras año con el firme propósito de cuidar y valorar el talento interno.

4.1 Empleo

La plantilla de ESML, a 31 de diciembre de 2023, ascendió a 730 trabajadores con contrato directo con la Compañía:

| TOTAL | Nº Empleados | | Distribución por edad | | |
|-------|--------------|---------|-----------------------|------------|----------|
| | Hombres | Mujeres | <30 años | 30-50 años | >50 años |
| | 480 | 250 | 120 | 529 | 81 |

| Directores y Managers | Supervisores | Especialistas Técnicos | Especialistas Administración | Especialistas de gestión | Especialistas comerciales |
|-----------------------|--------------|------------------------|------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 275 | 11 | 437 | 6 | 0 | 1 |

La plantilla de ESML, a 31 de diciembre de 2022, ascendió a 754 trabajadores con contrato directo con la Compañía:

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

| TOTAL | N° Empleados | | Distribución por edad | | |
|-------|--------------|---------|-----------------------|------------|----------|
| | Hombres | Mujeres | <30 años | 30-50 años | >50 años |
| | 496 | 258 | 149 | 550 | 55 |

| Directores y Managers | Supervisores | Especialistas Técnicos | Especialistas Administración | Especialistas de gestión | Especialistas comerciales |
|-----------------------|--------------|------------------------|------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 263 | 7 | 470 | 5 | 6 | 3 |

No se incluyen en esta tabla el personal externo ni los becarios, suponiendo estos por debajo del 5% de la plantilla a cierre.

● **Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo.**

| 1.Distribución de modalidades de contrato de trabajo - Tipos de Jornada | 2023 | 2022 |
|---|------------|------------|
| A tiempo parcial | 11 | 14 |
| A tiempo completo | 719 | 740 |
| TOTAL | 730 | 754 |
| 2.Distribución de modalidades de contrato de trabajo - Indefinidos / Temporales | 2023 | 2022 |
| Indefinidos | 728 | 694 |
| Temporales | 2 | 60 |
| TOTAL | 730 | 754 |

● **Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional**

El número promedio de contratos durante el ejercicio 2023 ha sido de 721, con el siguiente detalle:

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

| | Directores y Managers | Supervisores | Especialistas técnicos | Especialistas administración | Especialistas de gestión | Especialistas comerciales |
|--------------------------|-----------------------|--------------|------------------------|------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| A tiempo parcial | 4 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Hombre | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 3 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 2 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| No Declarado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A tiempo completo | 269 | 9 | 427 | 5 | 0 | 1 |
| Hombre | 185 | 4 | 285 | 0 | 0 | 1 |
| Menor de 30 | 6 | 1 | 63 | 0 | 0 | 1 |
| Entre 30 y 50 | 146 | 3 | 201 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 33 | 0 | 21 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 84 | 5 | 142 | 5 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 3 | 0 | 44 | 1 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 69 | 5 | 91 | 3 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 12 | 0 | 7 | 1 | 0 | 0 |
| No Declarado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Indefinidos | 273 | 9 | 417 | 4 | 0 | 1 |
| Hombre | 186 | 4 | 280 | 0 | 0 | 1 |
| Menor de 30 | 6 | 1 | 58 | 0 | 0 | 1 |
| Entre 30 y 50 | 146 | 3 | 201 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 34 | 0 | 21 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 87 | 5 | 137 | 4 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 3 | 0 | 36 | 1 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 71 | 5 | 94 | 2 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 13 | 0 | 7 | 1 | 0 | 0 |
| No Declarado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Temporales | 0 | 0 | 16 | 1 | 0 | 0 |
| Hombre | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 0 | 0 | 10 | 1 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| No Declarado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

El número promedio de contratos durante el ejercicio 2022 ha sido de 693, con el siguiente detalle:

| | Directores y Managers | Supervisores | Especialistas técnicos | Especialistas administración | Especialistas comerciales | Directores y Managers |
|--------------------------|------------------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| A tiempo parcial | 2 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| Hombre | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 1 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 1 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| No Declarado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A tiempo completo | 244 | 6 | 420 | 5 | 1 | 3 |
| Hombre | 169 | 2 | 277 | 0 | 1 | 2 |
| Menor de 30 | 4 | 1 | 67 | 0 | 1 | 2 |
| Entre 30 y 50 | 142 | 2 | 192 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 24 | 0 | 19 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 75 | 4 | 142 | 5 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 2 | 1 | 43 | 1 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 69 | 3 | 94 | 3 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 5 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 |
| No Declarado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Indefinidos | 247 | 6 | 380 | 4 | 0 | 0 |
| Hombre | 170 | 2 | 256 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 4 | 1 | 45 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 143 | 2 | 192 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 24 | 0 | 19 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 77 | 4 | 125 | 4 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 2 | 1 | 25 | 1 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 70 | 3 | 95 | 2 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 5 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 |
| No Declarado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Temporales | 0 | 0 | 48 | 1 | 1 | 2 |
| Hombre | 0 | 0 | 23 | 0 | 1 | 2 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 22 | 0 | 1 | 2 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 0 | 0 | 25 | 1 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 19 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| No Declarado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Menor de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mayor de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

- **Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional**

| | | Directores y managers | | Supervisores | | Especialistas técnicos | | Especialistas administración | | Especialistas de gestión | | Especialistas comerciales | |
|--------|---------------|-----------------------|----------|--------------|----------|------------------------|----------|------------------------------|----------|--------------------------|----------|---------------------------|----------|
| | | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| | Menor de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hombre | Entre 30 y 50 | 2 | 1 | 0 | 1 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Más de 50 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Menor de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | Entre 30 y 50 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Más de 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Total | 4 | 1 | 0 | 1 | 6 | 7 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |

- **Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad, clasificación**

ESML cuenta con un sistema retributivo global y definido internamente, basado en un sistema de nivelación de puesto de reputación internacional, que es el marco de nuestro Catálogo de Puestos ("Job Catalogue") en el que se recogen las familias de puestos, los perfiles y los niveles de gestión asociados.

La Sociedad cuenta con un proceso anual de revisión salarial por méritos, totalmente objetivo y en el que se tiene en cuenta el desempeño de los colaboradores y su posicionamiento en las bandas salariales de aplicación.

Estas bandas salariales se actualizan con información de mercado de manera anual y es el marco que utilizamos a la hora de valorar una oferta económica para un acceso a la Organización o una promoción interna.

En cuanto a los planes de retribución variable, tanto incentivos como comisiones, y bonus anuales, son revisados periódicamente, comunes a todos los empleados del mismo nivel y posición y comunicados adecuadamente.

Existe un programa de Retribución Flexible accesible a todos los empleados con productos como Tickets Guardería, vehículo, formación o Seguro Médico, a los que los empleados pueden optar para beneficiarse de las exenciones fiscales establecidas legalmente.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

| Salario fijo: Remuneración media y diferencia salarial a 31.12.2023 | | | |
|---|---------------------------|--------------------------|---------------------|
| Categoría | Remuneración media hombre | Remuneración media mujer | Diferencia salarial |
| Directores y Managers | 78.629 € | 66.752 € | 15% |
| Supervisores | 46.000 € | 48.530 € | -6% |
| Especialistas técnicos | 43.239 € | 41.602 € | 4% |
| Especialistas administración | - | 27.150 € | n/a |
| Especialistas de gestión | - | - | n/a |
| Especialistas comerciales | 62.500 € | - | n/a |
| Total | 57.027 € | 50.347 € | 12% |

| Distribución por edad | Remuneración media hombre | Remuneración media mujer | Diferencia salarial |
|-----------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------|
| Menos de 30 | 35.159 € | 33.008 € | 6% |
| Entre 30 y 50 | 58.604 € | 53.925 € | 8% |
| Más de 50 | 73.704 € | 61.110 € | 17% |
| Total | 57.027 € | 50.347 € | 12% |

Nota: Salario fijo anual a jornada completa a 31.12.2023.

| Salario fijo y variable cobrado: Remuneración media y diferencia salarial a 31.12.2023 | | | |
|--|---------------------------|--------------------------|---------------------|
| Categoría | Remuneración media hombre | Remuneración media mujer | Diferencia salarial |
| Directores y Managers | 91.199 € | 74.425 € | 18% |
| Supervisores | 48.294 € | 50.492 € | -5% |
| Especialistas técnicos | 45.485 € | 43.994 € | 3% |
| Especialistas administración | - | 29.299 € | n/a |
| Especialistas de gestión | - | - | n/a |
| Especialistas comerciales | 66.389 € | - | n/a |
| Total | 63.346 € | 54.605 € | 14% |

| Distribución por edad | Remuneración media hombre | Remuneración media mujer | Diferencia salarial |
|-----------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------|
| Menos de 30 | 36.291 € | 34.441 € | 5% |
| Entre 30 y 50 | 65.242 € | 58.729 € | 10% |
| Más de 50 | 83.747 € | 67.382 € | 20% |
| Total | 63.227 € | 54.605 € | 14% |

Nota: Salario fijo anual a jornada completa, y salario variable efectivamente percibido a 31.12.2023.

| Salario fijo: Remuneración media y diferencia salarial a 31.12.2022 | | | |
|---|---------------------------|--------------------------|---------------------|
| Categoría | Remuneración media hombre | Remuneración media mujer | Diferencia salarial |
| Directores y Managers | 75.814 € | 65.249 € | 14% |
| Supervisores | 39.000 € | 44.250 € | -13% |
| Especialistas técnicos | 41.923 € | 39.128 € | 7% |
| Especialistas administración | - | 30.399 € | n/a |
| Especialistas de gestión | - | - | n/a |
| Especialistas comerciales | - | - | n/a |
| Total | 54.984 € | 47.774 € | 13% |

| Distribución por edad | Remuneración media hombre | Remuneración media mujer | Diferencia salarial |
|-----------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------|
| Menos de 30 | 35.257 € | 31.708 € | 10% |
| Entre 30 y 50 | 56.121 € | 50.761 € | 10% |
| Más de 50 | 74.568 € | 56.057 € | 25% |
| Total | 54.984 € | 47.774 € | 13% |

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

Nota: Salario fijo anual a jornada completa a 31.12.2022.

| Salario fijo y variable cobrado: Remuneración media y diferencia salarial a 31.12.2022 | | | |
|---|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| Categoría | Remuneración media hombre | Remuneración media mujer | Diferencia salarial |
| Directores y Managers | 88.296 € | 73.497 € | 17% |
| Supervisores | 45.743 € | 47.750 € | -4% |
| Especialistas técnicos | 43.906 € | 41.270 € | 6% |
| Especialistas administración | - | 32.121 € | n/a |
| Especialistas de gestión | - | - | n/a |
| Especialistas comerciales | - | - | n/a |
| Total | 61.049 € | 51.974 € | 15% |
| Distribución por edad | Remuneración media hombre | Remuneración media mujer | Diferencia salarial |
| Menos de 30 | 36.456 € | 33.459 € | 8% |
| Entre 30 y 50 | 62.444 € | 55.300 € | 11% |
| Más de 50 | 85.636 € | 62.654 € | 27% |
| Total | 61.049 € | 51.974 € | 15% |

Nota: Salario fijo anual a jornada completa, y salario variable efectivamente percibido a 31.12.2022.

● La remuneración de los consejeros y directivos

Los miembros del Consejo de Administración y la Alta Dirección de la Sociedad han sido retribuidos con un total de 2.861 miles de euros en el año 2023 (2.228 miles de euros en 2022).

● Empleados con discapacidad.

En su compromiso con la inserción laboral, desarrollo e integración efectiva, ESML presta parcialmente su servicio de valija a través de personas con discapacidad, ofreciéndoles un futuro más estable a través del empleo. El objetivo es la plena integración del empleado con discapacidad en la empresa. En 2022 la plantilla con discapacidad contratada fue de 2 empleados. En 2023 ESML no cuenta con empleados con discapacidad.

● Descripción de las políticas de desconexión laboral.

ESML no identifica un riesgo en relación a la desconexión de sus empleados fuera de la jornada laboral. En cualquier caso, ESML cuenta con medidas de flexibilidad que favorecen la desconexión laboral por parte de todos sus empleados.

4.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

ESML apuesta por favorecer la jornada flexible. Del mismo modo, todos aquellos empleados que lo deseen y cumplan las condiciones establecidas, pueden solicitar el disfrute de jornada reducida.

ESML impulsa la conciliación de la vida laboral y personal como una de sus prioridades en la gestión de los recursos humanos promoviendo las medidas de conciliación y flexibilidad horaria que contribuyen a mejorar sensiblemente la conciliación de sus empleados, posibilitando de este modo el desarrollo de su actividad profesional con una mayor calidad de vida.

● Número de horas de absentismo

A continuación, se refleja el dato aportado por la mutua colaboradora ASEPEYO en su informe de 2023, entregado a ESML.

El dato refleja los días de baja (incluyendo la Incapacidad Temporal directa), sumando contingencias comunes y contingencias profesionales.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

| | Valor del indicador en 2023 | Valor del indicador en 2022 |
|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Nº días de absentismo | 3.141 | 1.798 |
| Horas de absentismo | 25.128 | 14.384 |

Para transformar el dato reportado por la mutua colaboradora en días a horas, se ha tenido en cuenta el promedio de horas diarias del colectivo que corresponde a 8 horas diarias estimadas.

4.3 Seguridad y Salud Laboral

ESML articula su sistema de gestión de prevención de riesgos laborales en torno a su Plan de Prevención como herramienta mediante la que se integra la prevención en el sistema general de gestión de la empresa y se establece en él la Política de Prevención.

ESML asume una política preventiva basada en una serie de principios:

1. Se asumen como propios los principios rectores de la Ley de Prevención de Riesgos.
2. Creemos en la necesidad de la mejora continua de los procesos y condiciones de trabajo.
3. Los accidentes de trabajo son evitables mediante una gestión adecuada que permita adoptar las medidas necesarias para la identificación, evaluación y control de los posibles riesgos.
4. Las personas son el valor más importante en la empresa.
5. Las actividades han de realizarse sin comprometer los aspectos de seguridad y salud por condiciones económicas o de productividad.

Para llevar a cabo estos principios, se asumen los siguientes compromisos:

1. Todo el personal de mando asegura unas correctas condiciones de los trabajadores a su cargo.
2. Se promueven y establecen los medios necesarios para que la comunicación de las deficiencias y/o sugerencias de mejora sean analizadas y, de ser posibles, aplicadas.
3. Informamos y formamos a los empleados sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención.
4. Analizamos e investigamos todos los accidentes con potencial daño, para conocer las causas que los produjeron y a adoptar las medidas correctoras oportunas para evitar que vuelvan a suceder.

Es responsabilidad de todos tomar las medidas necesarias para proteger nuestra seguridad, salud y bienestar y la de los demás. Por ello, ESML se compromete a garantizar un entorno seguro y estimulante, y a apoyar la salud, el bienestar y el equilibrio entre la vida profesional y personal de todos los empleados.

Integrar la prevención en la empresa es un elemento clave para incrementar la eficacia de la acción preventiva. ESML desarrolla la actividad preventiva mediante la modalidad de servicio de prevención propio, asumiendo todas las disciplinas técnicas, excepto medicina del trabajo, que ha sido concertada con una sociedad de prevención ajena.

El sistema de gestión es sometido a la auditoría reglamentaria periódica, considerando que es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

En relación con el total de los **accidentes de trabajo** iniciados en cada período (excluyendo in itinere):

| Núm. Accidentes | | 2023 | 2022 |
|-----------------|--------------|----------|----------|
| Con baja | Hombres | 0 | 0 |
| | Mujeres | 0 | 1 |
| | No declarado | 0 | 0 |
| | Total | 0 | 1 |

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

| Índice de Frecuencia (1) | 2023 | 2022 |
|---------------------------------|-------------|-------------|
| Hombres | 0 | 0 |
| Mujeres | 0 | 0 |
| No declarado | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 |

(1) Número de accidentes de trabajo con baja (excluyendo in itinere) * 1.000.000, dividido por el N° total de horas efectivamente trabajadas

| Índice de Gravedad (2) | 2023 | 2022 |
|-------------------------------|-------------|--------------|
| Hombres | 0 | 0 |
| Mujeres | 0 | 0,001 |
| No declarado | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0,001 |

(2) Número de jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja (incluyendo in itinere) * 1.000, dividido por el N° total de horas efectivamente trabajadas

En relación con las **enfermedades profesionales** iniciadas en cada período:

| Enfermedad Profesional | 2023 | 2022 |
|-------------------------------|-------------|-------------|
| Hombres | 0 | 0 |
| Mujeres | 0 | 0 |
| No declarado | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 |

Los accidentes de trabajo son investigados con el objetivo principal de deducir las causas que los han generado a través del previo conocimiento de los hechos asociados. Alcanzado este objetivo, lo inmediato es rentabilizar los conocimientos obtenidos para diseñar e implantar medidas correctoras encaminadas, tanto a eliminar las causas para evitar la repetición del mismo accidente o similar, como para aprovechar la experiencia para mejorar la prevención en la empresa y lograr una progresiva reducción de los índices de accidentabilidad.

4.4 Relaciones sociales

- **Forma en la que se estructura el diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.**

No existe representación unitaria ni sindical de los trabajadores.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

No obstante, ESML es consciente del papel que desempeñan los sindicatos como representantes legales de los trabajadores. De este modo, la Compañía promueve el trato igualitario, no discriminatorio y respetuoso con la libertad de asociación de sus trabajadores, respetando el convenio/marco legislativo existente.

- **Medidas para cumplir con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva**

Toda la actividad desarrollada por ESML se encuentra a nivel jurídico laboral englobada dentro del Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada, que resulta igualmente aplicable a todos sus empleados. Dicho Convenio Colectivo respeta la libre asociación y el derecho a la negociación colectiva, así como los convenios fundamentales de la OIT.

En este sentido, ESML no ha recibido ninguna denuncia durante los ejercicios 2022 y 2023 por cualquier aspecto relacionado con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, discriminación en el empleo y ocupación.

- **Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.**

| % de empleados | 2023 | 2022 |
|----------------|------|------|
| España | 100% | 100% |

- **Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo**

La totalidad de los empleados de ESML están dados de alta en España y se encuentran regulados por el único Convenio Colectivo de aplicación asociado a su actividad (Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad). En dicho Convenio Colectivo se encuentra incluido el correspondiente apartado de Seguridad y Salud adaptado a la legislación local de aplicación en España.

4.5 Formación de los trabajadores

Para ESML, la formación continua de los colaboradores es una pieza clave en la estrategia de gestión de talento interno.

Como compañía orientada al cliente, nuestra máxima prioridad es cuidar de cada colaborador y nuestro objetivo es favorecer una cultura de aprendizaje continuo que permita a cada persona de la Organización, formarse y desarrollar sus conocimientos y habilidades para hacer frente a los retos presentes y futuros de la Organización.

En esta línea hemos rediseñado el modelo de aprendizaje, con el objetivo de promover la efectividad individual y organizacional mediante el despliegue de programas que permitan a cada empleado su crecimiento y desarrollo. Para ello, tenemos una clave que refleja la apuesta constante y diferenciada por el talento de nuestro equipo: "Tú eres el protagonista de tu desarrollo".

Todos los colaboradores disponen de una amplia oferta de formación a través de nuestra plataforma online, con recursos de aprendizaje que fomentan el autodesarrollo continuo.

Además, realizamos programas específicos con la colaboración de Universidades, Escuelas y consultoras para la formación y el desarrollo de los empleados según su rol profesional y área de especialización, por ejemplo: marketing digital, programas de desarrollo comercial, agile, design thinking, soft skills. Estas formaciones y programas permiten fortalecer las capacidades técnicas y competencias requeridas no solo para hoy, sino para el futuro, en un entorno de transformación continua.

Por otro lado, disponemos de Programas de desarrollo para colectivos clave y para nuestro Management:

- Programa desarrollo del Talento: en la Organización hay programas específicos para aquellos colectivos identificados como altos potenciales. El programa permite a los participantes adquirir mayor visión de negocio, y visión transversal de las diferentes áreas de la Compañía. Destacan los webinars Estratégicos

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

liderados por miembros del Comité de Dirección, y webinars de Negocio liderados por Directivos de diferentes áreas de la Compañía que profundizan en materias que son tendencias: CEX, Lead Generation, Finanzas. En paralelo, cada participante recibe una formación técnica seleccionada por él/ella (Power MBA, Project management. Liderazgo/ Impacto e influencia, Design Thinking y Sales innovation school-desarrollo comercial).

- Programas First Line Leaders. Orientados a desarrollar habilidades de gestión de equipos entre los primeros niveles de management que se enfrentan al reto de liderar personas por primera vez. Incluye formación en Liderazgo y persuasión, organización y eficiencia, capacidad analítica y toma de decisiones
- Programa Líder de la Transformación: este programa favorece la mejora de las habilidades claves de su rol; gestión, desarrollo y engagement de sus equipos lo que impacta directamente en el bienestar y productividad de su equipo. Además, cuentan con otros programas específicos, coaching, mentoring, asignaciones internacionales, participación en proyectos estratégicos, etc.

La Compañía ha realizado más de 6.924 horas de formación en el año 2023.

- **Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.**

| ESML | Horas de Formación en 2023 | Horas de Formación en 2022 |
|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Directores y Managers | 952 | 465 |
| Supervisores | 419 | 110 |
| Especialistas técnicos | 5.537 | 3.885 |
| Especialistas de gestión | 0 | 62 |
| Especialistas comerciales | 0 | 0 |
| Especialistas administrativos | 17 | 12 |
| TOTAL | 6.924 | 4.534 |

Desarrollo continuo y movilidad

- **Anualmente** tras el proceso de evaluación de desempeño comienza la fase **Accelerate your Growth**, en el que se pone foco en sus fortalezas y áreas de desarrollo vinculadas a su rol actual y a futuros roles.

En este proceso los colaboradores definen, junto a su responsable directo, un Plan de Desarrollo personalizado que les permita potenciar sus habilidades, conocimientos y experiencias.

- **Programas de acompañamiento para incorporaciones o cambios de puesto:** contamos con un programa de **Pre-Onboarding y de onboarding** "Vive la Experiencia de Securitas Direct". que permite a los empleados conocer en profundidad la historia y cultura de la Compañía, los departamentos, así como los objetivos y funciones de su puesto.

4.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

ESML trabaja en una política corporativa que ponga de manifiesto su firme compromiso en materia de diversidad y que garantice la igualdad de oportunidades, teniendo como único referente el perfil profesional de las personas, sin importar cuestiones de sexo, edad o cultura. La Compañía concibe la diversidad e inclusión como una palanca de atracción, desarrollo y retención del talento. Diversidad e inclusión forman parte de los imperativos empresariales claves de la Organización.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

Se promueve activamente la diversidad de pensamiento, experiencia y competencias, en los proyectos o en los equipos de trabajo. Se ha definido y comunicado un Programa de Diversidad e Inclusión para toda la Organización. Del mismo modo, se consultan las redes de Diversidad e Inclusión para asesorarse sobre el desarrollo de políticas en diversas áreas de recursos humanos, y estamos adheridos a diversas redes especializadas en diversidad como: Pacto Mundial sobre Diversidad, Eje&Con, ECDI y Redi.

ESML considera que las diferencias y similitudes de los empleados son una fuente de talento y ayudan en la creación de entornos de trabajo de alto rendimiento. En su compromiso con la diversidad e inclusión los *business leaders* se responsabilizan de lograr y generar una cultura inclusiva.

Nos comprometemos a crear un entorno de trabajo integrador, donde todos los profesionales tengan las mismas oportunidades mediante políticas de empleo y prácticas claramente definidas que serán aplicables a la contratación, selección, promoción, disciplina, desarrollo y compensación.

Basamos las relaciones con y entre compañeros en el respeto a las personas y a los derechos humanos. No aceptamos ninguna forma de discriminación, acoso ni intimidación. Y así lo establece el código de conducta: "Estamos en contra de cualquier tipo de discriminación. Por discriminación entendemos cualquier tratamiento injusto o perjudicial para las personas en cuestiones de género, origen étnico o racial, edad, nacionalidad, religión o creencias, orientación sexual, expresión o identidad de género, estado civil o discapacidad".

Igualmente, dispone de Protocolos de Actuación y Prevención ante situaciones de acoso moral y acoso sexual.

- **Medidas adoptadas para promover el empleo, la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.**

En ESML tienen la misión de hacer que la gente se sienta segura y protegida, y esto incluye a sus profesionales, hombres y mujeres. Son plenamente conscientes de los obstáculos que, hoy por hoy, persisten para el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de su responsabilidad para el fomento de la misma.

La Compañía promueve la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Del mismo modo, y acorde al principio de no discriminación, el objetivo es garantizar la igualdad de trato entre los empleados cualquiera que sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Igualmente, cuentan con protocolos de actuación y prevención ante situaciones de acoso moral y acoso sexual.

- **Existencia de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.**

ESML es una compañía en la que sus valores corporativos fundamentales son: Pasión por todo lo que hacemos, Comprometidos para marcar la diferencia, Ganando en equipo, Siempre innovando, Con Confianza y Responsabilidad. Todos ellos enfocados hacia un mismo objetivo, "la calidad de servicio en beneficio de la seguridad de las personas". La ética, respeto y valores deben estar presentes en todas las actuaciones de Securitas Direct y de sus empleados, debiéndose regir todos por el Código de Conducta.

La Organización cuenta con un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo que tiene como objetivo establecer en ESML un procedimiento de actuación a llevar a cabo cuando se produzcan situaciones que puedan suponer acoso sexual o por razón de sexo. Para defender el derecho de todos los empleados y empleadas de la Compañía a ser tratados con dignidad, se definen un conjunto de medidas y actuaciones para poner en marcha en caso de necesidad, y así disponer de una vía de resolución que sea rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia.

De esta manera, la Compañía adopta, dentro del marco de sus responsabilidades, las medidas que sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

- **Medidas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

Todos los centros de trabajo cumplen con todos los requerimientos legales en materia de accesibilidad para las personas con discapacidad. En sus principales sedes cuentan además con plazas de parking para uso exclusivo de este colectivo.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

Los centros de trabajo cuentan con: itinerarios accesibles desde el exterior, ascensores accesibles que comunican todas las plantas de los edificios, los vestíbulos de entrada cuentan con espacios adecuados libres de obstáculos así como los pasillos interiores y se disponen de aseos adaptados para este colectivo.

5. Derechos Humanos

La ética y la transparencia forman uno de los pilares fundamentales de la estrategia empresarial de ESML. A través del Código de Conducta intenta prevenir y mitigar las prácticas contrarias a los derechos humanos que están directamente relacionadas con las actividades que desarrolla, comprometiéndose a crear un entorno de trabajo integrador, donde todos los empleados tengan las mismas oportunidades y donde las relaciones con y entre los compañeros se basen en el respeto a las personas y a los Derechos Humanos.

La Compañía ha desarrollado diferentes políticas y procedimientos internos que aseguran el compromiso de sus empleados frente a la vulneración de derechos y libertades de carácter personal o laboral: respeto a los Derechos Humanos, Protocolo de acoso moral, Protocolo de acoso sexual.

ESML se preocupa por realizar sus operaciones de forma ética, de forma honesta, de forma íntegra, de forma legal y de forma responsable. Por ello, confía en que sus proveedores trabajen de igual manera. A través del "Código de Conducta de Proveedores de Verisure Group", los proveedores con los que trabaja ESML se comprometen a cumplir con la legislación aplicable dentro del sector en los países en los que operan, incluyendo aquellos en los que fabrican productos para ESML.

ESML espera que sus proveedores establezcan los procesos necesarios para dar cumplimiento al "Código de Conducta de Proveedores", y que se familiaricen con las prácticas de sus propios proveedores y subcontratas para asegurarse que operan de acuerdo a las directrices marcadas en dicho Código.

En dicho Código, se recoge el compromiso del proveedor de respetar la libertad de asociación y negociación colectiva y las condiciones laborales, rechazando cualquier tipo de discriminación, trabajo forzoso, y trabajo infantil, reservándose el derecho Securitas Direct a verificar el nivel de cumplimiento del proveedor con respecto a los principios recogidos en este Código, bien a través de verificaciones por parte de la Compañía o bien por parte de un tercero.

Con la ayuda del Canal de Denuncias, se fomenta la tolerancia cero frente a conductas que vulneren el marco legal vigente y los principios que conforman el Código de Conducta. Constituye una herramienta interna, de fácil acceso, en el que todos los empleados, así como los terceros, pueden denunciar cualquier irregularidad ocasionada en su puesto de trabajo, durante la realización de las actividades para Securitas Direct o cualquier incidencia de la que sean conocedores. Durante el ejercicio 2023, al igual que en 2022, no se ha recibido ninguna denuncia ni se han detectado casos de vulneración de Derechos Humanos.

6. Lucha contra la Corrupción y Soborno

El Código de Conducta de Securitas Direct reúne los principios que conforman la cultura corporativa de la Compañía y define el comportamiento ético y la integridad personal y profesional como forma de entender y desarrollar la actividad de la Compañía, contando los empleados con una guía segura de comportamiento que deben tener en cuenta en las relaciones con clientes, terceros colaboradores y resto de empleados. Este Código de Conducta se dirige a toda la Organización, comprendiendo a los administradores, directivos y empleados.

ESML promueve que sus empleados actúen con honestidad, integridad e imparcialidad en las relaciones tanto internas como externas. Por ello, a través del Código de Conducta, se establece que la Compañía no tolera ninguna forma de soborno ni oferta de pagos deshonestos ni regalos para los empleados, evitando, en todo momento, que las relaciones profesionales que se mantengan no generen ningún tipo de conflicto de interés.

La Compañía cuenta con Sistema de Gestión de Compliance Penal, que integra un programa específico de identificación de riesgos penales y de medidas de mitigación de dichos riesgos tales como la Política Contra el Soborno y la Corrupción, la Política de Regalos o los Procedimientos de actuación frente a Organismos Públicos, donde se establecen las conductas prohibidas en las relaciones a mantener con organismos o autoridades públicos o con terceros, así como las precauciones a tener en cuenta.

Adicionalmente, en 2023, se ha continuado alineando el Sistema de Compliance Anticorrupción implementado con los más altos estándares en materia de anticorrupción, reforzando la tolerancia cero de la Compañía frente cualquier tipo de práctica o comportamiento corrupto, mejorando y añadiendo nuevos procesos de identificación de riesgos de corrupción tanto pública o privada que se pudiera dar en el seno de la Compañía, así como en el

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

establecimiento de controles específicos que mitiguen dichos riesgos y la detección temprana de la ocurrencia de cualquier forma de corrupción que potencialmente pudiera producirse.

La Compañía ha impartido formación específica a todos aquellos empleados que ocupan posiciones relevantes de cara a poder identificar y mitigar posibles riesgos de corrupción, soborno o cualquier otra práctica irregular que contraviniera la Política Anticorrupción de la Compañía junto con el resto de normativa aplicable.

Atendiendo a la actividad desarrollada por la Organización, ESML, no es sujeto obligado en materia de blanqueo de capitales, sin embargo, cuenta con políticas y procedimientos internos que vigilan los procesos financieros, como pueden ser las aprobaciones de los pagos bancarios.

Durante el ejercicio 2023, al igual que en 2022, no se ha recibido ninguna denuncia ni se han detectado casos de Corrupción y Soborno.

● Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

No se han realizado aportaciones directamente desde la Sociedad a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante los ejercicios 2023 y 2022, ya que las mismas se realizan de forma conjunta, en la mayoría de los casos, con la participada Securitas Direct España SAU.

7. Sociedad

7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

● Compromisos de la Compañía con la sociedad o las comunidades locales del entorno de sus centros.

En Securitas Direct tienen una misión: hacer que la gente se sienta segura en su vida diaria. Bajo la idea de que son personas que protegen personas y, conscientes de la responsabilidad que tienen como empresa, se lleva a cabo un proyecto de Responsabilidad Social Corporativa con una clara filosofía de trabajo que involucra a todo el equipo y que está alineada con la actividad de la Compañía: proteger lo que realmente importa.

Desde que la Organización comenzó su actividad de RSC, se han ido incrementado las iniciativas en base a la misión de la Compañía y los intereses de los empleados. A día de hoy, anualmente, se llevan a cabo numerosas acciones y colaboran con diversas organizaciones con proyectos de alcance nacional e internacional.

La política de RSC se basa en estos pilares, que marcan su camino y manera de hacer las cosas:

- Proteger a las familias y a los pequeños negocios, y para desempeñar este cometido son profesionales, honestos y transparentes, en todas las interacciones que se llevan a cabo.
- Trabajar para fomentar un entorno de trabajo agradable en el que poder desarrollarse y crecer juntos, personal y profesionalmente.
- Estar comprometidos con los colectivos más desfavorecidos y con aquellos que necesitan de una costosa investigación. En este aspecto, trabajan para cumplir con su misión: garantizar el derecho de estar y sentirse más seguro.

Las acciones de RSC se enfocan en estos ámbitos:

El ámbito social: proteger a las personas

- Violencia de género
- Infancia
- Salud
- Alimentación y Bienestar
- Donaciones de tiempo, dinero y conocimiento

El ámbito medioambiental: proteger el medioambiente

- Reciclaje
- Gestión de recursos: agua, energía y papel
- Movilidad sostenible

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

● Acciones de asociación o patrocinio desarrolladas con la comunidad local

Durante el ejercicio 2023, al igual que en 2022, ESML no ha realizado acciones de asociación o patrocinio con la comunidad en la que opera.

7.2 Subcontratación y proveedores

Los proveedores con los que ESML trabaja son analizados según los procesos definidos en la Política de Compras de Verisure, en la cual se establecen las normas generales que rigen cualquier proceso de contratación. Los principales objetivos de la Política de Compras en relación a los proveedores son establecer criterios comunes para la gestión de proveedores, su homologación y evaluación continua, así como minimizar cualquier riesgo comercial, financiero y social relacionado con la actividad de contratación.

Como reflejo del compromiso firme de ESML en orientar su actividad de negocio de manera ética, legal y socialmente responsable, la Política de Compras de Verisure incluye un Código de Conducta que los proveedores deben firmar, alineado en 2021 con los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas y que extiende el compromiso en las siguientes materias:

- **Cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes** en los países y sectores donde operan
- **Ética:** los proveedores deberán desarrollar su actividad de forma ética y actuarán con integridad. En este apartado se incluye una llamada especial a Child Labour. Verisure Group respeta el derecho de los niños al desarrollo y la educación. La explotación del trabajo infantil o cualquier grupo vulnerable (inmigrantes ilegales, por ejemplo) es totalmente inaceptable en nuestra compañía. Ninguna persona podrá ser empleada a una edad menor a la edad mínima legal para trabajar en el país correspondiente y en ningún caso será menor de 14 años de edad. En general, todos los niños menores de 18 años deben: no estar empleados en trabajos peligrosos; ni turnos de noche de trabajo; y tienen derecho a más descansos que los adultos.
- **Trabajo:** los proveedores se comprometerán a respetar los derechos humanos de sus trabajadores y a tratarlos con dignidad y respeto, respetar el horario laboral establecido por ley y proporcionar salarios, beneficios y horas extra mínimos exigidos por ley o establecidos en el sector.
- **Salud y Seguridad:** los proveedores proporcionarán un entorno laboral sano y seguro, también en los espacios que ofrezca la empresa.
- **Medio ambiente:** los proveedores desarrollarán su actividad de manera eficaz y respetuosa con el medio ambiente, y minimizarán los efectos adversos sobre el medio ambiente.
- **Sistemas de gestión:** los proveedores deberán emplear sistemas de gestión que faciliten la mejora y el cumplimiento continuos de las expectativas de dichos principios
- **Minerales conflictivos:** los proveedores deben poder demostrar que ningún producto entregado a ESML contiene minerales conflictivos como el talato o el tungsteno
- Los proveedores cooperarán aportando innovación, sostenibilidad económica y diversidad.

Es el departamento de Compras de ESML el responsable de configurar la cartera de proveedores y del proceso homologación y evaluación. En función de diferentes criterios y parámetros de negocio, ESML clasifica a sus proveedores en tres categorías: estratégicos, importantes y estándar, dependiendo de la criticidad y/o riesgo del mismo para la Compañía.

Todos los proveedores deben pasar por el proceso de homologación definido en la Política de Compras del Grupo, con el objetivo de identificar las capacidades técnicas y operativas del proveedor para afrontar los compromisos con la Compañía, mitigar los posibles riesgos que podrían afectar a la calidad de los bienes o servicios contratados o mitigar la exposición de la Empresa a los riesgos jurídicos derivados de la relación comercial entre el Grupo y un proveedor que no cumple sus obligaciones jurídicas, para lo cual se fomenta como buena práctica el cumplimiento de ciertos requisitos como Certificaciones de Calidad (ISO 9001), Medioambiente (ISO 14001) o Seguridad y Salud (OSHAS 18001).

Además, se fomenta que todos los proveedores cumplan con aspectos relacionados con responsabilidad corporativa, tales como la aceptación expresa del Código de Conducta de Proveedores, contar con una Política anticorrupción / anti soborno o aceptación de la Compañía, contar con una Política Medioambiental o contar con un Sistema de Prevención de Salud y Riesgos Laborales.

Todos los proveedores homologados, dependiendo de la categoría que se le haya asignado, es sometido a un proceso de supervisión continua para evaluar su rendimiento y medir el nivel de cumplimiento de los productos suministrados y de los servicios prestados, así como del nivel de cumplimiento de los aspectos recogidos dentro del Código de Conducta de Proveedores de Verisure Group.

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

7.3 Consumidores

Para ESML, la confianza que los clientes depositan en los servicios que prestan sus filiales es crítica. Con la misión de proteger lo que más les importa, esa relación debe ser transparente y cercana. De esta forma, hay establecidos diversos canales de comunicación: redes sociales, teléfonos, correos electrónicos, SMS o la propia aplicación web MyVerisure, que le permite al usuario interactuar con su servicio.

La Compañía somete sus productos a distintos procesos y evaluaciones con la finalidad de dar cumplimiento en temas de seguridad y salud a la normativa aplicable al sector en el que opera de seguridad privada.

Los elementos y dispositivos de seguridad instalados a los clientes se corresponden con el GRADO 2 de seguridad establecido en la vigente normativa de seguridad privada y disponen de la correspondiente certificación por organismo acreditado de acuerdo a las características establecidas en las Normas UNE EN que resultan de aplicación de conformidad con la citada normativa en Sistema 5 y los certificados de conformidad de marcado CE aportados por el fabricante.

En cuanto a los sistemas de reclamación, al ser ESML una sociedad holding cuyos clientes son empresas del grupo, no se ha recibido ninguna reclamación por parte de los mismos durante los ejercicios 2022 y 2023.

7.4. Información fiscal

Beneficios antes de impuestos obtenidos país por país. (Importe en miles de euros)

| PAIS | 2023 | 2022 |
|--------------|----------------|---------------|
| España | 223.550 | 67.345 |
| TOTAL | 223.550 | 67.345 |

Impuestos sobre beneficios pagados país por país. (importe en miles de euros)

| PAIS | 2023 | 2022 ¹ |
|--------------|--------------|-------------------|
| España | 3.684 | 10.059 |
| TOTAL | 3.684 | 10.059 |

Ayudas recibidas de la administración pública.

ESML no ha recibido durante el año 2023 ni 2022 ayudas provenientes de la administración pública.

¹ Se ha re expresado el importe del ejercicio 2022 en consonancia con el informe de cuentas anuales de la compañía.

Anexo 1. Trazabilidad entre Ley y GRI

| Área | Contenido | Indicador GRI asociado | Apartado del documento |
|---------------------------------------|---|------------------------|------------------------|
| Modelo de negocio | Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. | 2-1 2-6 2-22 | 2.1 2.2 |
| Políticas | Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. | 3-3 | 2.3 |
| Riesgos a CP, MP y LP | Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | N/A | 2.4 |
| Cuestiones medioambientales | Global Medio Ambiente | | |
| | 1.) 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, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental) | 3-3 | 3 |
| | Contaminación | | |
| | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; | 305-5 | 3 |
| | Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica. | - | 3 |
| | Economía circular y prevención y gestión de residuos | | |
| | Economía circular | - | 3 |
| | Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; | 306-3 | 3 |
| | Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. | - | 3 |
| Uso sostenible de los recursos | | | |

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

| | | | |
|--|--|-------------------------|-----|
| | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; | 303-1 302-2 303-3 | 3 |
| | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; | - | 3 |
| | Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables. | 302-1, 302-4 | 3 |
| | Cambio Climático | | |
| | Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; | 305-1 305-2 | 3 |
| | Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; | 201-2 | |
| | Las 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. | 201-2 | |
| | Protección de la biodiversidad | | |
| | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; | - | 3 |
| | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas. | - | |
| Cuestiones sociales y relativas al personal | Empleo | | |
| | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; | 2-7 405-1 | 4.1 |
| | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, | 2-7 | 4.1 |
| | Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, | 2-7 405-1 | 4.1 |
| | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; | 401-1 | 4.1 |
| | Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; | 405-2 | 4.1 |
| | Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Sociedad, | 405-2 | 4.1 |
| | La 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, | 3-3 2-19 | 4.1 |
| | Implantación de políticas de desconexión laboral, | 3-3 | 4.1 |
| | Empleados con discapacidad. | 405-1 | |
| | Organización del trabajo | | |
| | Organización del tiempo de trabajo | 3-3 | 4.2 |
| | Número de horas de absentismo | 403-9 403-10 | |
| | Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | 3-3 | |
| | Salud y seguridad | | |
| | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo; | 3-3 | 4.3 |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo. | 403-4 403-9 403-10 | 4.3 | |

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

| | | | |
|-----------------------------|--|-------|-----|
| | Relaciones sociales | | |
| | Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; | 407-1 | 4.4 |
| | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; | 2-30 | |
| | El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. | 403-4 | |
| | 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. | 3-3 | |
| | Formación | | |
| | Las políticas implementadas en el campo de la formación; | 3-3 | 4.5 |
| | La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales. | 404-1 | 4.5 |
| | Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 3-3 | 4.5 |
| | Igualdad | | |
| | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; | 3-3 | 4.6 |
| | 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, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; | 3-3 | 4.6 |
| | La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. | 3-3 | 4.6 |
| Derechos humanos | Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; | 2-23 | 5 |
| | Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; | 406-1 | |
| | Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; | 407-1 | |
| | La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; | 406-1 | |
| | La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; | 409-1 | |
| | La abolición efectiva del trabajo infantil. | 408-1 | |
| Corrupción y soborno | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; | - | 6 |
| | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, | 205-2 | 6 |
| | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. | 413-1 | |
| | Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | |
| Sociedad | El impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local; | 203-2 | 7.1 |
| | El impacto de la actividad de la Sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; | 413-1 | 7.1 |
| | Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; | 413-1 | |
| | Las acciones de asociación o patrocinio. | 2-28 | 7.1 |
| | Subcontratación y proveedores | | |

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

| | | | |
|---------------------------|--|----------------------|-----|
| | * La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; | 2-6, 308-1, 414-1 | 7.2 |
| | Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas. | 3-3 | |
| Consumidores | | | |
| | Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; | 416-1 | 7.3 |
| | Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas. | 416-2 | |
| Información fiscal | | | |
| | Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados | 3-3 | 7.4 |
| | Subvenciones públicas recibidas | 201-4 | |

ESML SD Iberia Holding, S.A. (Sociedad Unipersonal)

FORMULACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES E INFORME DE GESTIÓN DEL EJERCICIO 2023

El Consejo de Administración de la sociedad ESML SD Iberia Holding, S.A.U. en fecha 31 de marzo de 2024, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y del artículo 37 del Código de Comercio, procede a formular las Cuentas anuales de la sociedad, integradas por el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria, así como el Informe de gestión, todo ello referido al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023, los cuales vienen constituidos por los documentos anexos que preceden a este escrito.

FIRMANTES

FIRMA

Consejero Delegado:

D. Austin Lally

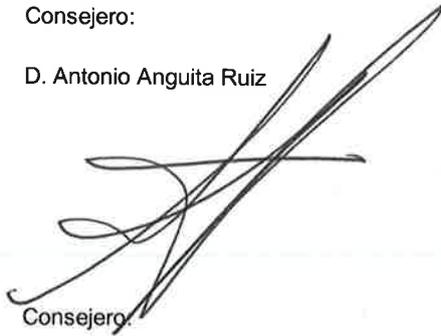


Consejero:

D. Luis Mª Gil Lasa

Consejero:

D. Antonio Anguita Ruiz



Consejero:

D. Ana Gargallo Sanz de Vicuña



