Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021

WEDDING PLANNER, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Building a better working world

Ernst & Young, S.L.
Edificio Sarrià Fórum
Avda. Sarrià, 102–106
08017 Barcelona

Tel: 933 663 700
Fax: 934 053 784
ey.com

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al Socio Único de Wedding Planner, S.L., 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 Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Wedding Planner, S.L., Sociedad Unipersonal, y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el capítulo 9 “Tabla de indicadores. Ley 11/2018” incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Wedding Planner, S.L.U. 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, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo 9 “Tabla de indicadores. Ley 11/2018” 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 Wedding Planner, S.L.U. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de 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 su 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 que se obtiene es sustancialmente menor.

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Análisis de materialidad y grupos de interés", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.

- 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 2021.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 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, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo 9 "Tabla de indicadores. Ley 11/2018" 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.

Este informe se corresponde con el sello distintivo nº 20/22/03434 emitido por el Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.

Antonio Capella Elizalde

11 de marzo de 2022

Estado de información no financiera 2021

Wedding Planner, S.L.(Unipersonal)y sociedades dependientes

Contenidos

1. Declaración del CEO 3
2. Quienes somos 5
   Marcas y servicios 6
   Cadena de suministro 8
3. Gobierno corporativo 11
   Los valores corporativos 11
   Estructura de Gobierno 12
   Estructura organizativa 15
   Análisis de materialidad y grupos de interés 16
   Gestión de riesgos 18
4. Creación de valor económico 21
5. Compromiso con el equipo humano 24
   Gestión responsable del capital humano 24
   Gestión del talento. Desarrollo profesional y personal 28
   Seguridad y salud en el trabajo 30
   Relaciones y acuerdos entre la empresa y los trabajadores 33
   Diversidad e Igualdad de oportunidades 34
   Derechos Humanos 40
   Beneficios sociales 40
Compromiso con la sociedad y el medio ambiente 43
   Compromiso con la sociedad 43
   Compromiso con los Clientes 46
   Protección del medio ambiente 47
7. Parámetros del informe 54
8. Tabla de indicadores. Índice de contenidos GRI 55
9. Tabla de indicadores. Ley 11/2018 58

1. Declaración del CEO

El presente estado de información no financiera pretende dar visibilidad respecto de las principales actuaciones del grupo empresarial internacional del cual es cabecera la sociedad Wedding Planner, S.L.U. En particular, el presente documento pretende mostrar el desempeño del grupo en materia social, ambiental, laboral, de igualdad de oportunidades y gobernanza. Con todo ello nos alineamos con las iniciativas del sector empresarial para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de cara a la Agenda 2030. [102-14]

El año 2021 ha sido un año en el que el negocio ha continuado adaptándose a la nueva realidad generada por el virus SARS-CoV-2, que irrumpió en el panorama sanitario pero también en el económico ya desde marzo de 2020. Tras la necesaria reorganización de prioridades llevada a cabo en 2020, el objetivo para 2021 se centró en consolidar y hacer crecer el negocio a nivel internacional. A nivel laboral se ha desarrollado de forma predominante la nueva realidad del entorno laboral, implementado políticas de teletrabajo híbrido para la plantilla que permitan sostener la apuesta empresarial por la relevancia del contacto interpersonal entre personas trabajadoras en todos los equipos y, a su vez, poner de relieve los beneficios que la posibilidad del teletrabajo aporta a la conciliación personal y familiar y está trabajando en el desarrollo de políticas de flexibilidad en el seno de la organización. En paralelo se está realizando una apuesta decidida y relevante por la implementación de planes de formación y desarrollo de la plantilla.

La situación y la capacidad del negocio para adaptarse a la nueva realidad permitió la desafectación de todos los trabajadores del ERTE (los últimos empleados quedaron desafectados el 1 de febrero de 2021).

En el terreno del gobierno corporativo mejoramos en transparencia con nuestros grupos de interés con la publicación de este informe y el desarrollo de acciones concretas enfocadas a éstos. Para continuar con la mejora de nuestras prácticas en materia de gobierno corporativo hemos desarrollado políticas internas a nivel de grupo, si bien hemos tenido que posponer para ejercicios venideros otras acciones que teníamos planificadas, tales como la implementación de una estructura de compliance.

Los resultados económicos del ejercicio 2021 han sido negativos, con una pérdida neta atribuible de 5,0 millones, frente a un resultado positivo del año anterior de 3,9 millones.

Esta evolución negativa viene explicada por el impacto que ha tenido el COVID-19 en la cifra de negocio, pasando de los 53,8 millones obtenidos en el año anterior a 47,0 en el presente ejercicio 2021, lo que supone una caída del 13%.

El Grupo inicia la recuperación en el ejercicio 2022 , esperando un volumen de cifra de negocio superior a la obtenida el 2019 pre-pandemia, y un retorno a la senda de beneficios positivos en el año 2023.

El compromiso con el empleo se manifiesta en el crecimiento de la plantilla del Grupo un 20% en el último año. Hemos pasado de 640 personas a 800, asegurando su estabilidad ya que el 98,5% tiene contrato fijo. Además, seguimos avanzando en el campo de la Prevención de Riesgos Laborales, ya que es una de nuestras prioridades.

En relación a nuestros grupos de interés, que son todos aquellos a los que, directa o indirectamente, impacta el desarrollo de nuestra actividad o que con sus decisiones pueden influir en el desempeño de la empresa, hemos intentado mantener aquellas iniciativas que ya habíamos llevado a cabo en años anteriores para mejorar la comunicación y relación con todos ellos -accionistas, inversores, clientes, usuarios, empleados, proveedores, la comunidad, las instituciones y las organizaciones de nuestro entorno social- de cara a mejorar la satisfacción de sus necesidades y expectativas de la manera más equilibrada posible en coherencia con los principios y criterios de actuación de las empresas ante los retos del desarrollo sostenible. En particular, durante 2021 hemos reforzado nuestro espacio de información en los portales que gestionamos, dando visibilidad a todos nuestros profesionales y usuarios

de la situación actualizada en materia de ayudas a la actividad, así como respecto de las normativas reguladoras de la celebración de bodas y actividades asociadas a éstas.

Aunque el impacto ambiental no es un tema material en nuestra organización dado los servicios que son objeto de nuestra actividad, estamos comprometidos con la protección del medio ambiente, y en los últimos años hemos implementado mecanismos de reciclaje de residuos y de ahorro energético en nuestras oficinas, que seguiremos desarrollando en los próximos años. Asimismo, hemos implementado un sistema de firma de documentación digital que nos permite mejorar en el uso innecesario de papel.

Todas nuestras inquietudes de futuro están contenidas en el plan estratégico que nos encontramos en proceso de implementación y que estoy seguro de que nos ayudará a seguir avanzando y a lograr la plena integración de nuestras actuaciones y actividades en todos los campos de nuestra gestión, especialmente en las actuaciones como negocio responsable, con el crecimiento esperado en el escenario internacional y manteniendo y mejorando los niveles de rentabilidad de años anteriores.

Este documento se ha elaborado en referencia a Estándares GRI seleccionados. Representa una información equilibrada y razonable del desempeño económico, ambiental, social y de ética y gobernanza de nuestra organización, habiendo sido verificada externamente por una entidad independiente y acreditada profesionalmente.

Todo esto no sería posible sin el esfuerzo de nuestro equipo humano, que con su responsabilidad y dedicación nos ha permitido llegar hasta aquí como compañía. A ellos se debe la parte más positiva de este documento y gracias a su compromiso seguiremos construyendo este gran proyecto. Por lo tanto, a todos ellos transmito mi agradecimiento más sincero.

Atentamente,

Àngel Llull

Presidente de Internacional

2. Quienes somos

La elaboración de este documento, que se integra en el informe de gestión consolidado correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021 de Wedding Planner, S.L. (Unipersonal) (en adelante, "**Wedding Planner**"), se ha realizado en referencia a los requisitos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados (en adelante, la "**Ley de Información no Financiera")** por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

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

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

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo.

Wedding Planner es una sociedad de responsabilidad limitada de carácter unipersonal cuyo único socio, titular del 100% de las participaciones sociales que componen su capital social, es la sociedad de responsabilidad limitada de nacionalidad norteamericana Something New, LLC. [102-1] [102-5]

El informe hace referencia tanto a Wedding Planner, S.L. como a sus sociedades dependientes, que son las que se indican a continuación:

- Matrimonio WP Italia SRL
- Bodas WP France SARL
- Bodas WP Portugal Unipessoal Ltda
- Mexico Bodas WP SA de CV (Mexico)
- Bodas WP Chile, Spa (Chile)
- Bodas WP do Brasil (Brasil)
- WeddingWire India PLC (India)
- WeddingWIre India LLC (Estados Unidos)
- Bodas WP Colombia SAS (Colombia)
- Casamientos WP AR S.R.L. (Argentina)
- Matrimonio WP Peru S.A.C. (Perú)

Asimismo, Wedding Planner forma parte del grupo empresarial internacional The Knot Worldwide (en adelante, "**TKWW**"), con sede en Estados Unidos. Si bien, cuando en este documento se hace referencia a "Grupo" u "Organización" no se incluye la compañía norteamericana The Knot Worldwide, Inc., matriz del grupo empresarial, sino únicamente el grupo consolidado en España, encabezado por Wedding Planner, y sus sociedades filiales, salvo que se indique expresamente lo contrario.

Marcas y servicios

A través de Wedding Planner y de sus sociedades dependientes, el grupo ofrece servicios de Marketplace y posicionamiento online para profesionales del sector nupcial en trece países repartidos por Europa, Asia y América (España, Italia, Francia, Portugal, México, Chile, Brasil, Argentina, Uruguay, Colombia, Perú, India y Canadá) bajo el formato de un directorio de proveedores. Su principal actividad consiste en la creación y explotación de directorios online de proveedores de servicios de bodas a través de 13 portales, cada uno de ellos vinculado con una marca local referida al mercado territorial en el que opera.

Dichos portales están orientados a las parejas que contraerán matrimonio en aquellos países en los que opera el grupo y que se hallan en proceso de organización de su boda. En cada uno de estos portales, los proveedores locales disponen de un espacio publicitario bajo la apariencia de un escaparate, en el cual dan visibilidad a los productos y servicios que prestan, a través de una descripción detallada de los mismos y de la presencia de fotografías, videos, opiniones y testimonios de parejas que previamente han contado con ellos en el día de su boda. De este modo, las parejas usuarias del servicio pueden acceder a la información más relevante de cada uno de dichos proveedores, así como contactarlos de forma directa a través de diversos mecanismos que el portal pone a su disposición.

De acuerdo con la estructura de nuestro negocio, los proveedores que están dados de alta dentro del directorio son nuestros principales clientes, siendo los/las novios/as en proceso de organizar su boda los beneficiarios de los servicios que prestan dichos proveedores. [102-2] [102-4] [102-6] [102-45]:

En todos los países en los que opera, la organización desarrolla una actividad de *marketplace* en el sector de las bodas, en la que tienen cabida todos aquellos profesionales que prestan servicios relacionados con el sector nupcial junto con todos los usuarios (personas físicas) que están en proceso de organización de su boda.

A continuación, un listado de los países en los que está presente la organización y el nombre de los portales y las marcas locales a través de los que se opera:

España (bodas.net)

Italia (matrimonio.com)

Francia (mariages.net)

Portugal (casamentos.pt)

México (bodas.com.mx)

Chile (matrimonios.cl)

Argentina (casamientos.com.ar)

Brasil (casamentos.com.br)

Colombia (matrimonio.com.co)

Perú (matrimonio.com.pe)

Uruguay (casamiento.com.uy)

Canadá (weddingwire.ca)

India (WeddingWire.in)

Los anteriores portales se desarrollan y gestionan por parte de Wedding Planner; no obstante, es importante destacar que TKWW, a nivel de grupo empresarial, desarrolla también un portal en Reino Unido (Hitched.com), uno en Irlanda (Hitched.ie) y cinco en Estados Unidos:

- weddingwire.com
- theknot.com
- thebump.com
- thebash.com
- howtheyasked.com
- twobrightlights.com

El principal servicio que Wedding Planner presta a los profesionales del sector de las bodas a través de sus portales es el de publicidad online y posicionamiento en el directorio de proveedores, con el fin de ofrecer a los usuarios mayor visibilidad de los productos y servicios que dichos profesionales ponen a su disposición. El servicio se ofrece de forma gratuita, si bien existen versiones "Premium" de pago que ofrecen, asimismo, mayores ventajas para los profesionales.

La presencia de los profesionales del sector en cualquiera de los portales gestionados desde la organización les proporciona un valor añadido a la mera promoción de sus servicios, bajo la forma de herramientas de autogestión, de contenidos de valor (elaborados exclusivamente para ellos por nuestro equipo especializado en la creación de contenidos digitales) y a través de un menú de empresa desarrollado para los proveedores, que les permite sacar el máximo rendimiento de su escaparate en el portal de referencia.

A través de los mencionados portales se ofrecen también servicios a los usuarios de internet que están en proceso de organización de su boda:

- Directorio de proveedores, consistente en un listado de proveedores a través de un buscador por categoría y localización que permite acceder a los escaparates de los mismos y ofrece a los usuarios en proceso de organización de su boda la posibilidad de remitirles solicitudes de información a través de formularios habilitados a tal fin.
- Comunidad de novios/as. Área de debates en la que los usuarios pueden interactuar y exponer sus dudas y experiencias.
- Herramientas de organización de boda. A través de un menú de gestión personalizado, las parejas en proceso de organizar su boda tienen acceso a herramientas de organización y planificación (calendario, calculadora de presupuestos, organización de mesas, tareas, gestor de invitados, mensajería privada, etc.)
- Asesora. A través de un chat habilitado o del teléfono se pone a disposición de los usuarios un grupo de asesores/as que les dan soporte en la búsqueda de proveedores según sus criterios de búsqueda mediante el envío, en su nombre, de solicitudes de información de acuerdo con unos requisitos y parámetros determinados por los usuarios.
- *Wedshoots*. Álbum fotográfico compartido con los invitados a una boda, que permite que todos los asistentes suban fotos o vídeos de la boda.
- Lista de Bodas. En colaboración con un *partner* que ofrece soluciones de pago en *marketplaces*, en determinados países se ha estado ofreciendo a los usuarios un servicio de listas de bodas a través del cual se permite a los invitados a su boda la realización de aportaciones económicas en forma de regalo, e igualmente permite a los usuarios la transferencia de dichas aportaciones a sus cuentas corrientes particulares. No obstante, a finales de 2021 se decidió dejar de prestar este servicio.
- Web de boda. Permite a los usuarios crear una web de su boda, en la que incluir toda la información que éstos deseen en relación con la celebración de dicho evento.
- Servicio Premium. Es un servicio de pago que permite a las parejas obtener funcionalidades adicionales a las básicas que, con carácter gratuito, tienen los usuarios.

- Invitaciones. En colaboración con una imprenta ubicada en Alemania, se ofrece desde el mes de julio de 2021 a las parejas usuarias de los portales de España, Italia, Francia y Reino Unido la configuración y compra online de toda la papelería necesaria para su boda.

La sede de la organización está ubicada en Sant Cugat del Vallès (Barcelona, España), Avenida Alcalde Barnils, 64-68, bloque A, 4ª planta. Otros datos de contacto son: [102-3]

www.bodas.net

legal@bodas.net

Teléfono de contacto: +34 934.454.178

El grupo cuenta con 798 empleados (a 31 de diciembre de 2021) y unas ventas netas en 2021 de 47 millones de euros. En el cuadro siguiente se reflejan las principales dimensiones globales de la organización: [102-7]

Dimensiones de la organización	**2021**	**2020**
Nª de Empleados	798	637
Nº de contratos activos	40.216	36.515

Cadena de suministro

En el marco de la tipología de servicios que se ofrecen a los clientes y a los usuarios Wedding Planner, S.L.U. cuenta con distintos proveedores, en su mayoría tecnológicos, que dan soporte a diferentes ámbitos del desarrollo del negocio: [102-9]

- Acceso a internet con el cual se sirve la web y la ubicación de los servidores y control de acceso y vigilancia a los servidores.
- Servidores virtuales, almacenamiento y backup.
- Servicios de backup de la plataforma y soporte sobre las cabinas de discos.
- Plataformas y herramientas de mailing
- Monitorización de acceso y alertas de incidencias.
- Gestores de tareas.
- Plataformas de almacenamiento.
- Proveedores en las áreas de marketing online y SEO.
- ERPs y pasarelas y soluciones de pago.
- Software de gestión de servicios corporativos.
- Servicios de ticketing y gestión de mails.
- Externalización de servicios web.
- Empresas externas de recobro y ficheros de solvencia patrimonial.
- Gestión de visitas comerciales y de gastos.
- Empresas externas de validación de solicitudes y soporte en las áreas de contenidos y gestión de clientes y usuarios.

Las tipologías de proveedores por áreas con mayor impacto en la cuenta de resultados son las siguientes:

- Marketing SEM/SEO
- Consultoría IT, Servicios Web y Consultoría técnica

- Alquiler de oficinas
- Servicios de hosting

Durante el año 2021 se ha continuado con el proyecto de unificación de proveedores con la casa matriz en Estados Unidos, lo que ha permitido una optimización de recursos relevante y un ahorro sustancial derivada de la renegociación de condiciones llevada a cabo por el departamento de compras. [102-10]

El departamento de compras es quien se encarga de analizar las necesidades de los diferentes departamentos en cuanto a bienes y servicios, bajo su petición. Una vez recibida la petición de un producto o un servicio por parte del departamento correspondiente, el departamento de compras analiza la viabilidad de dicha petición y realiza la búsqueda del proveedor idóneo en base a una selección previa de tres posibles proveedores para cada uno de los productos o servicios demandados. Los criterios de selección se basan exclusivamente en datos objetivos, tales como la experiencia del proveedor, la calidad del producto o servicio, la competitividad en precio o los plazos de entrega.

En relación con determinadas compras indirectas, tales como material y servicios de oficina (fuentes de agua, limpieza, etc.) el departamento de compras prioriza a proveedores que cumplan con la condición de ser un Centro Especial de Empleo, dando trabajo a aquellos sectores sociales más desfavorecidos. Asimismo, se aplica una fuerte política de reciclaje, intentando seleccionar proveedores que utilicen materiales como papel reciclado, y enfocando las necesidades de compra en criterios ambientales (utilización de vasos de papel, cucharas de madera, eliminación de plástico o creación de zonas de reciclaje dentro de las oficinas). No obstante lo anterior, en este momento no están expresamente incluidos criterios de igualdad de género en la selección de proveedores.

Respecto de los proveedores con los que trabaja la organización, la siguiente tabla muestra la segmentación entre proveedores locales (Registradas fiscalmente en el país) y extranjeros para cada una de las sociedades del grupo [204-1]:

Información relativa a 2021:

Subsidiary	Currency	Local	%	Foreign	%	Total
WeddingPlanner SLU	EUR	4.039.064	23%	13.274.935	77%	17.313.999
Bodas WP Chile Spa	EUR	55.365	41%	80.263	59%	135.628
Bodas WP Colombia SAS	EUR	44.513	100%	-	0%	44.513
Bodas WP Do Brasil Ltda	EUR	411.802	100%	-	0%	411.802
Bodas WP France SARL	EUR	133.099	100%	-	0%	133.099
Bodas WP Portugal Unipesso Ltda	EUR	18.417	100%	-	0%	18.417
Matrimonio WP Italia SRL	EUR	87.600	92%	7.189	8%	94.789
Casamientos WP AR S.R.L	EUR	14.501	100%	-	0%	14.501
Mexico Bodas WP SA de CV	EUR	1.076.709	96%	39.074	4%	1.115.783
Matrimonio WP Perú S.A.C	EUR	25.212	100%	-	0%	25.212
WeddingWire India Private Limited	EUR	22.112.075	100%	-	0%	22.112.075
Total Grupo Wedding Planner SLU	**EUR**	**28.018.357**	**68%**	**13.401.461**	**32%**	**41.419.818**

(*) Los importes de las Sociedades extranjeras se han convertido a euros, siguiendo el método del tipo de cambio a cierre.

Información relativa a 2020:

Subsidiary	Currency	Local	%	Foreign	%	Total
WeddingPlanner SLU	EUR	4.467.560	32%	9.495.928	68%	13.963.488
Bodas WP Chile Spa	EUR	72.075	33%	149.375	67%	221.450
Bodas WP Colombia SAS	EUR	39.056	100%	-	0%	39.056
Bodas WP Do Brasil Ltda	EUR	649.025	100%	-	0%	649.025
Bodas WP France SARL	EUR	89.731	100%	-	0%	89.731
Bodas WP Portugal Unipesso Ltda	EUR	28.373	100%	-	0%	28.373
Matrimonio WP Italia SRL	EUR	97.823	86%	16.218	14%	114.041
Casamientos WP AR S.R.L	EUR	404	100%	-	0%	404
Mexico Bodas WP SA de CV	EUR	1.743.341	99%	13.575	1%	1.756.916
Matrimonio WP Perú S.A.C	EUR	11.611	100%	-	0%	11.611
WeddingWire India Private Limited	EUR	276.850	100%	-	0%	276.850
Total Grupo Wedding Wire Spain	**EUR**	**7.475.849**	**44%**	**9.675.096**	**56%**	**17.150.945**

(*) Los importes de las Sociedades extranjeras se han convertido a euros, siguiendo el método del tipo de cambio a cierre.

A pesar de que antes de la irrupción de la pandemia se tenía en mente la posibilidad de participar en asociaciones sectoriales a nivel local de forma individual, y conjuntamente con la sociedad matriz en Estados Unidos a nivel internacional, para contribuir a un modelo de desarrollo más sostenible, dadas las circunstancias, se ha decidido posponer esta participación a futuros ejercicios, centrando nuestros esfuerzos actuales en la plena recuperación del negocio y en la adopción de medidas internas. [102-12] [102-13]

3. Gobierno corporativo

Los valores corporativos

Los valores son el referente de nuestra razón de ser, de nuestro sueño compartido y de las pautas de comportamiento que nos guían en nuestra actividad cotidiana y reafirman de manera explícita a diario lo que somos y lo que queremos ser.

En 2019, con el nacimiento de TKWW, tuvo lugar un proceso de redefinición de los valores corporativos para que los mismos fueran reflejo de nuestro ideal de empresa en todos los sentidos. El proceso de definición de los valores supuso la participación de todos los integrantes de TKWW a nivel mundial. Los 5 valores del grupo se compartieron a nivel internacional con todo el equipo a través de la celebración de la Core Values Week: una semana donde cada día estuvo dedicado a la celebración y promoción de un valor corporativo a través de eventos e iniciativas que han visto la participación de todos los trabajadores a nivel internacional.

Durante los primeros meses del 2020, se decidió revisar uno de los cinco valores establecidos en el año anterior. Durante este proceso de análisis y revisión se decidió cambiar el valor "Respetamos todas las voces" por el valor "Hacemos lo correcto". La razón de este cambio deriva de la necesidad de detallar de una forma más coherente con nuestra cultura corporativa nuestra aptitud en temas como la equidad y la inclusión. El nuevo valor "Hacemos lo correcto" fue comunicado públicamente a finales de octubre de 2020 durante el segundo "Town Hall" de la Compañía, sigue descripción de este tipo de eventos informativos a continuación.

Siguiendo el ejemplo de Estados Unidos, desde 2020 se han desarrollado diversos eventos informativos y de comunicación, pueden resumirse como sigue:

1. Durante el primer cuatrimestre del ejercicio se desarrolla el evento denominado "**All Hands**"

Los "All Hands" son reuniones organizadas online, en las que el equipo ejecutivo de TKWW informa al equipo a nivel global acerca de los proyectos que se están desarrollando. En esta reunión (de 60 minutos de duración) intervienen los diferentes líderes de la organización, incluyendo a Timothy Chi, CEO del grupo TKWW y el Comité Ejecutivo de la sociedad matriz, para compartir actualizaciones, retos y proyectos de las diferentes áreas de negocio.

El formato de la reunión durante la pandemia se ha mantenido como un evento online con traducciones simultáneas en los idiomas hablados en la Compañía. Antes del evento, se invita a los empleados de todas las sociedades del grupo empresarial a compartir temas y preguntas que luego se responden y desarrollan durante el evento. En 2021, el evento All Hands tuvo lugar el 28 de enero, 13 de mayo, 5 de agosto y 20 de diciembre.

2. Durante el segundo cuatrimestre del ejercicio se desarrolla el evento denominado "**Town Hall**"

El evento Town Hall es un evento focalizado en el área de negocio denominada Internacional, y está liderado por el Presidente de TKWW International, Àngel Llull, y en cual intervienen otros miembros del International Leadership Team (que se ha descrito en apartados anteriores). El objetivo de estas reuniones es dotar a la organización de transparencia informativa e informar a los trabajadores sobre las principales novedades y proyectos de la Compañía a nivel internacional. Durante el 2021 se organizó el Town Hall el 16 de septiembre y el 16 de diciembre con una participación de aproximadamente 500 usuarios.

3. Durante el tercer cuatrimestre del ejercicio se desarrolla el evento denominado "-**Country Town Hall**"

Con el mismo propósito que los anteriores, los Country Town Halls son eventso informativos de la situación del negocio con el foco en cada uno de los países que conforman el negocio de la Compañía, están liderados por el Country Manager. En 2021 se han organizado Country Town Halls en todos los países durante los meses de octubre.

En 2021 no se ha llevado a cabo el programa de Core Value Awards (reconocimientos internos de la dedicación de la plantilla en consonancia con los valores de la Compañía) como consecuencia de la gestión de la pandemia y focalización en otros proyectos pero se prevé retomarlo en 2022.

Estructura de Gobierno

La compañía entiende que la implementación de prácticas de buen gobierno debe ser un elemento estratégico en la cultura de la organización y que, a su vez, constituye una parte esencial de los compromisos y responsabilidades que la empresa asume con sus grupos de interés y con la sociedad en general. Enmarcado en la elaboración de un sólido programa de compliance, la redacción e implantación de prácticas de buen gobierno de forma transversal en todas las sociedades del grupo es uno de los grandes proyectos que teníamos previsto desarrollar a lo largo de 2020 pero que nos hemos visto forzados a posponer. Tenemos prevista la incorporación de un Corporate Counsel en 2022, entre cuyas prioridades se encontrará el análisis y desarrollo de un programa de Compliance.

Wedding Planner forma parte del grupo The Knot Worldwide (TKWW), encabezado a nivel corporativo por la entidad norteamericana IDO US Holdco, Corp. A nivel operativo, la matriz del grupo empresarial es la sociedad norteamericana The Knot Worldwide, Inc., con sede en Estados Unidos de América.

La estructura corporativa queda reflejada en el siguiente esquema:

The Knot Worldwide, Inc (Delaware Corporation, Estados Unidos) 100%

Something New, LLC (Delaware LLC, Estados Unidos) 100%

El comité ejecutivo de The Knot Worldwide, [102-18] [102-22] que es el organismo de toma de decisiones efectivas, conjuntamente con el Consejo de Administración de The Knot Worldwide, Inc., ha estado formado por las siguientes personas durante 2021:

Timothy Chi, Chief Executive Officer

Lee Wang, Chief Operating Officer

Andrew Olek, General Counsel

Andrew Ivanovich, Chief Financial Officer

Emily Markmann, Chief Human Resources Officer.

Zohar Yardeni, Chief Product Officer

Jeremy Liebowitz, EVP, eCommerce

Matt Rook, Chief Technical Officer

Àngel Llull, President International de Wedding Planner.

Hasta el mes de febrero de 2021, el órgano de administración de Wedding Planner estuvo compuesto por las siguientes personas:

D. Sonny Sudeep Ganguly, Consejero y Presidente del Consejo de Administración.

D. Andrew Joseph Olek, Consejero y Consejero Delegado del Consejo de Administración.

Dña. Elena Pérez Fabregat, Consejera.

Dña. Alejandra Marín Granados, Secretaria no Consejera del Consejo de Administración.

A partir de entonces, el Consejo de Administración está integrado por las siguientes personas [102-23]:

D. Andrew Joseph Olek, Consejero y Presidente del Consejo de Administración.

Dña. Emma Whelan, Consejera

D. Àngel Llull Mancas, Consejero y Consejero Delegado del Consejo de Administración

Dña. Alejandra Marín Granados, Secretaria no Consejera del Consejo de Administración.

De este modo, el Consejo de Administración queda compuesto por dos hombres y una mujer.

Desde mayo de 2021, los Estatutos Sociales prevén que el cargo de Consejero es un cargo retribuido, siempre que la persona que ocupe dicho cargo ostente funciones ejecutivas.

De conformidad con lo anterior, en 2021 han existido importes destinados a retribuir a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, si bien por motivos de confidencialidad no publicaremos este importe al referirse únicamente a una persona. En 2020 el importe total devengado por este concepto fue

de 59.726,74€, si bien tampoco puede desglosarse esta cifra por sexos por motivos de confidencialidad. La diferencia en los importes de 2020 y 2021 se origina por la diferente composición del órgano de administración y, especialmente, por los períodos temporales en los que los administradores han tenido un cargo retribuido.

Durante 2021, el importe promedio destinado a retribuir a Consejeros y Directivos (incluyendo también a personal directivo que no está vinculado a la Compañía a través de un contrato de alta dirección) ha sido de 141.064,94 Euros, correspondiendo 148.051,98 Euros al promedio de retribución de hombres y 130.586,88 Euros al promedio de retribución de mujeres. El importe antes referido incluye tanto la retribución ordinaria como primas extraordinarias en determinados casos, que corresponden a 3 hombres y 1 mujer. Durante 2020, el importe promedio destinado a retribuir los cargos equivalentes fue de 194.134,84 Euros, correspondiendo un promedio de 217.155,58 Euros a la retribución de hombres y 159.603,71 Euros a la retribución de mujeres.

A nivel operativo, la toma de decisiones a nivel internacional (comprendiendo toda la parte del negocio que se desarrolla fuera de Estados Unidos) ha correspondido a D. Àngel Llull, quien reporta directamente al Comité Ejecutivo y al Consejo de Administración de The Knot Worldwide, Inc., quien permanentemente está informado y es quien responde en última instancia de las decisiones de negocio adoptadas.

Asimismo, durante 2021 se ha creado un equipo directivo a nivel internacional, denominado International Leadership Team ("ILT"). El ILT está formado por las personas que dirigen cada uno de los departamentos que desarrollan sus funciones a nivel internacional y que reportan directamente a algún miembro del equipo ejecutivo.

La creación del ILT responde a la necesidad de tener un equipo de dirección con un foco de acción internacional, muy consolidado, que ponga en común y discuta la estrategia y los planes de desarrollo y crecimiento del negocio a nivel internacional. El ILT se reúne de forma quincenal con el propósito de ofrecer a sus miembros visibilidad a nivel transversal de todas las áreas que lo componen y con el fin de analizar, discutir y poner en común decisiones adoptadas a nivel internacional en todas las áreas del negocio.

EL ILT está compuesto por 8 hombres y 6 mujeres, que son los que se indican a continuación:

Angel Llull, President International

Myriam Ibañez, Directora FP&A International

Soraya Ambroj, VP Operations International

Daniel Reyes, Product Director

Juliana Gallo, VP Sales LATAM, Brand, Partnerships and Ads

Virginia Cánovas, Communication and Marketing Director

Anna Bisart, VP People International

David Xicota, VP Engineering

Luis Motjé, VP Finance and Administration International

José Melo, VP Sales EMEA

Ben Bates, Senior VP Strategy & Biz Ops

David Garzón, Product Director

Fabio Neurohr, Performance Marketing Director

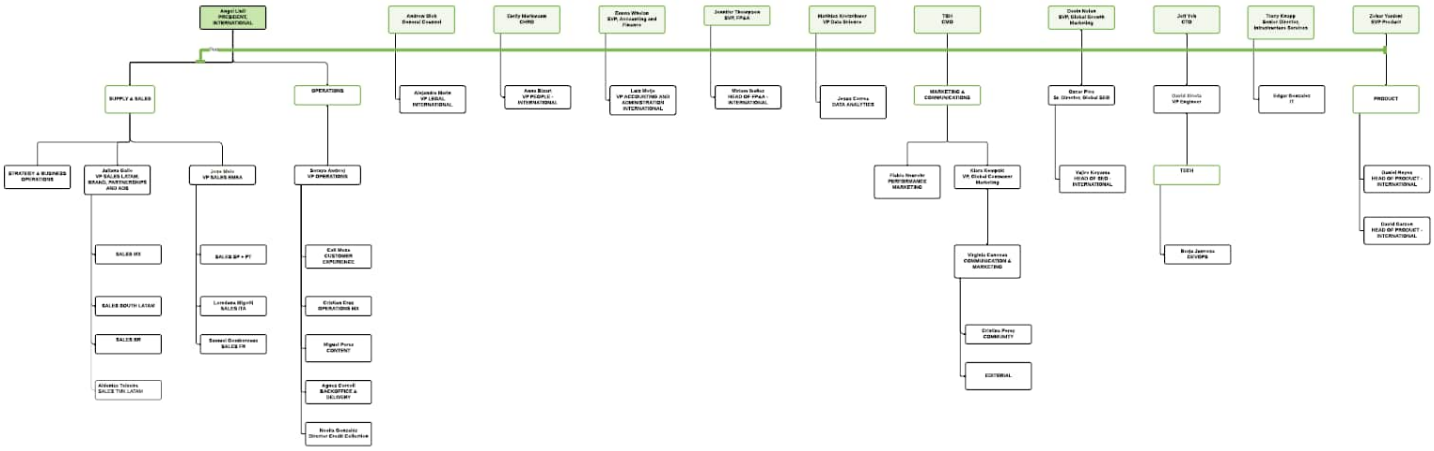
Alejandra Marín, VP Legal International

Durante el año, el promedio de las retribuciones percibidas por los miembros del International Leadership team, con exclusión del President International, perteneciente al órgano de administración de Wedding Planner SLU, ha sido de 85.463,63. La remuneración media percibida por los hombres fue de 87.798,58€ Euros y la percibida por las mujeres fue de 82.661,70€ Euros. Únicamente se ha incluido la retribución de aquellos miembros del ILT que son empleados de la Sociedad, y no consejeros, ya que dos de ellos son empleados de otras sociedades del grupo, sin que tengamos acceso a su salario. A estos efectos, consideramos relevante indicar que el ILT se ha constituido durante el ejercicio 2021, habiéndose incorporado cuatro de sus miembros con posterioridad a julio de 2021, por lo que el importe percibido en concepto de retribución no corresponde íntegramente a una anualidad en un porcentaje relevante de los casos.

Durante 2020 el promedio de las retribuciones de cargos directivos de primera línea en la toma de decisiones de la compañía fue de 151.373,99€. En 2020 la remuneración media percibida por las 4 directivas que, en ese momento, ocupaban cargos de primera línea, fue de 152.929,95€ mientras que la remuneración media percibida por los 6 directivos en la misma posición fue de 224.978,38€.

Estructura organizativa

En Wedding Planner se ubica la dirección de la mayoría de servicios que se prestan al grupo a nivel internacional, siempre en coordinación con la matriz del Grupo en Estados Unidos. Por este motivo, la estructura organizativa de Wedding Planner, S.L. (Unipersonal) está compuesta por las diferentes áreas que integran los servicios necesarios para el desarrollo de su actividad y la del grupo internacional, y queda reflejada en el siguiente organigrama:



La elaboración del Estado de Información no Financiera de sostenibilidad la asume la Presidencia del área Internacional mientras que la aprobación formal la realiza el Consejo de Administración, sin que se haya creado hasta la fecha un comité específico en el que delegar la toma de decisiones sobre los temas ambientales o sociales. [102-18] Por su parte, la elaboración del Estado de Información no Financiera 2021 se ha encargado a un equipo compuesto por miembros del equipo de recursos humanos, del área financiera y del área jurídica. [102-32]

Análisis de materialidad y grupos de interés

Avanzar en el camino de la sostenibilidad y, por lo tanto, en el cumplimiento equilibrado de nuestras responsabilidades en materia económica, ambiental y social, significa orientar nuestras actuaciones a la satisfacción equilibrada de las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés de la compañía.

Para la elaboración de este documento hemos tenido en cuenta los principios propuestos por la guía GRI, tanto para determinar el contenido como los relativos a la calidad del informe. Uno de los principios fundamentales para determinar el contenido se refiere a la "Inclusión de los grupos de interés".

Los grupos de interés se definen como entidades o individuos de los que razonablemente se puede esperar que se vean afectados significativamente por las actividades, productos y servicios de la organización o cuyas acciones se puede esperar que afecten a la capacidad de la organización para llevar a cabo con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos.

Los grupos de interés de Wedding Planner son los clientes, usuarios, empleados, socios e inversores, proveedores y comunidades locales donde opera la organización. [102-40] Esta identificación se ha realizado a partir de nuestra interacción con el entorno, del análisis de los procesos internos, de los canales de comunicación puestos al servicio de los diferentes grupos de interés y del impacto de las actividades, productos y servicios de la organización. [102-42]

Esto nos ha servido para identificar los temas materiales cuya información se refleja en el presente documento y que son los siguientes:

- Empleo
- Gestión del talento y la formación
- Igualdad de oportunidades
- Seguridad y salud en el trabajo
- Conciliación de las esferas laboral, familiar y personal
- Gestión de la diversidad
- Igualdad por razones de edad, sexo y religión
- Protección de datos de los usuarios
- Desarrollo de iniciativas que generan valor a nuestros clientes y usuarios
- Compromiso con la sociedad

La determinación del contenido y el análisis de materialidad del presente estado de información no financiera relativo al ejercicio 2021 se ha realizado a partir del conocimiento de nuestra experiencia de relación directa con todos nuestros grupos de interés.

Para la elaboración del informe se han seguido los principios para la elaboración de informes definidos en los Estándares GRI, tanto por lo que se refiere a la definición del contenido del informe como a los principios para asegurar su calidad. Los temas materiales identificados para incluir en el presente informe están referenciados a los mismos estándares:

- Los contenidos generales definidos por el GRI –perfil de la organización, estrategia, ética e integridad, gobernanza y participación de los grupos e interés y prácticas para la elaboración del informe.
- Los estándares temáticos relativos al desempeño económico, a la gestión responsable del capital humano y la creación de empleo, la gestión de los principales riesgos derivados de la naturaleza de la actividad de la empresa, a las actividades sociales y en menor medida, por el escaso impacto generado, a los indicadores de los aspectos ambientales en los que incide la compañía. [102-47].

En el marco del propósito de aumentar la inclusión de los grupos de interés e identificar de forma más directa sus puntos de vista y sus aportaciones, durante los últimos años se han estado realizando eventos

con empresas en España, Italia y Francia. El fin de estos eventos era ofrecer formación a los asistentes poniendo foco sobre las nuevas tendencias de marketing y ventas que pueden aplicar para impulsar y/o optimizar el rendimiento de su actividad. Si bien nuestro objetivo era expandirlos a la totalidad de los países en los que operamos, actualmente esta iniciativa se ha visto limitada por la situación mundial derivada de la pandemia, aunque esperamos poder retomar este objetivo en los próximos ejercicios.

Además, a través de sesiones, llamadas y comunicaciones escritas, se proporciona periódicamente información para mejorar el uso y gestión de nuestra plataforma, así como para ofrecer visibilidad sobre nuestros servicios tanto para los profesionales como para las parejas usuarias de nuestros servicios.

En particular, se han llevado a cabo encuestas a usuarios (tanto recién casados como comprometidos) para entender de qué forma podemos aportar mayor valor a la situación en la que se encuentran en ese momento, y también se les han enviado Birchbox de regalo cuando han resultado ganadores en las campañas de Web de Bodas. También se ha dado seguimiento y formación específica desde nuestro equipo de Bridal support acerca del nuevo servicio de elaboración de invitaciones.

Durante los últimos años realizamos acciones conjuntas con la Barcelona Bridal Fashion Week, uno de los eventos de moda nupcial más relevantes a nivel internacional, para promocionar su app de evento digital, que permite seguir los desfiles a distancia; durante los próximos años prevemos mantener esta colaboración.

Asimismo, desde el inicio de la pandemia, en un trabajo conjunto entre nuestro equipo editorial y legal, se han analizado las resoluciones emitidas por los órganos relevantes en cada uno de los países en los que operamos que tuvieran una incidencia directa en la celebración de las bodas (restricciones, limitaciones de aforo, requerimientos específicos, etc.) y se han elaborado artículos informativos, de modo que tanto nuestros usuarios como nuestros clientes estuvieran informados prácticamente en tiempo real de los requisitos y las restricciones aplicables a estos acontecimientos.

Durante este ejercicio hemos mantenido la concesión de los premios "Wedding Awards" entre nuestros proveedores, premiando a las empresas más recomendadas y mejor valoradas por las parejas que ya han celebrado su boda con ellos y que evalúan, entre otros aspectos, el servicio, la relación calidad / precio, su respuesta, profesionalidad y la flexibilidad. Las empresas premiadas obtienen un sello, que es visible en su perfil, y que proporciona un criterio de calidad adicional.

Asimismo, hemos llevado a cabo acciones y medidas encaminadas a mejorar la experiencia de profesionales y usuarios a través de nuestros portales.

Como ejemplos de mejora de la experiencia de nuestros usuarios hemos implementado un modelo de diseño denominado "*responsive*", que permite un elevado grado de usabilidad y satisfacción del usuario ya que las páginas ofrecen una vista cómoda en cualquier tipo de dispositivo. También hemos implementado filtros de búsqueda de proveedores, tales como los mejor valorados o los que tienen más opiniones, para facilitar la tarea de búsqueda al usuario, y hemos incluído un comentario automático en el campo de solicitudes de información para facilitar y hacer más rápido el proceso de envío de una solicitud de información a un proveedor.

En relación con las mejoras en la experiencia de los profesionales, hemos desarrollado mejoras en el menú de pagos, incluyendo los pagos por tarjeta y la implementación de medidas de seguridad en nuestros portales de la Unión Europea. Asimismo, hemos implementado la modalidad de contrato autorenovable para determinadas categorías y países, para facilitar el proceso de renovación.

Finalmente, dando continuidad a un proyecto lanzado en 2020 para dotar de total transparencia a la política de la compañía respecto de la publicación en sus portales de opiniones de proveedores escritas por usuarios que han disfrutado de sus servicios durante la organización o celebración de su boda, hemos mantenido nuestro criterio de ofrecer visibilidad a las opiniones negativas reportadas por nuestros usuarios hacia los profesionales del sector que utilizan nuestra plataforma para anunciarse. De este modo

intentamos garantizar que la información acerca de los proveedores que obtienen las parejas que los localizan a través de nuestros portales ofrece una visión transparente y realista, ofrecida por otras parejas que han disfrutado previamente de los servicios de éstos.

En relación con la prevención del blanqueo de capitales y de la finaciación del terrorismo, Wedding Planner no se considera sujeto obligado según la Ley 10/2010 de 28 de abril. No obstante, junto con la prevención de la corrupción, se realiza anualmente un análisis de su aplicabilidad en el desarrollo del negocio y, en su caso, una formación a los equipos que puedan verse afectados por cualquiera de estas actividades. No obstante, durante 2021 no se ha llevado a cabo la formación ya que se han priorizado otras actividades que se han considerado más necesarias y, en cuanto al análisis, desde la matriz del grupo en Estados Unidos, se ha aprobado un Código de Conducta aplicable a la totalidad de empleados del mismo a nivel global, en el que quedan establecidas las conductas que deben seguirse en materia de blanqueo de capitales. Dicha política será distribuida entre todos los empleados, quienes deberán firmarla y acatarla.

De este modo, nuestro objetivo es ir mejorando paulatinamente el contenido del estado de información no financiera e ir ofreciendo con nuestras actividades, productos y servicios la mejor respuesta posible en la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. [102-43] [102-46]

Con la mejora del análisis de "Materialidad" y la implantación de un proceso específico para ello en el futuro, incorporando también la valoración hecha por los grupos de interés, pretendemos avanzar en la identificación de los impactos ambientales, sociales y económicos, tanto positivos como negativos, que son relevantes para la compañía y para nuestros grupos de interés y la consiguiente gestión de los mismos. Todo ello nos legitima para actuar, incrementando la confianza y la reputación de la compañía, lo que repercute en nuestros resultados y en el impacto positivo de nuestras actividades en todos nuestros grupos de interés. [102-44]

Este informe procura mostrar la información en relación a los impactos que generamos, con la mayor exhaustividad posible, teniendo en cuenta la lista de temas materiales cubiertos en el mismo.

Asimismo, con un claro propósito de mejora, en los próximos ejercicios desarrollaremos nuestra capacidad para poner en "Contexto de sostenibilidad" nuestro desempeño económico, ambiental y social y enfocar nuestro negocio desde la concepción de negocio responsable con todo nuestro entorno.

Por otra parte, consideramos que este informe responde a los principios de calidad de la información establecidos por el GRI, como son:

- Precisión
- Equilibrio de la información
- Claridad
- Comparabilidad por el uso de unidades estándares de medida
- Fiabilidad en la trazabilidad de los datos,
- Puntualidad

Gestión de riesgos

Para gestionar y mitigar los riesgos la compañía dispone de normas operativas de carácter interno que aseguran de forma razonable la prevención, el control y la gestión de los riesgos asociados a la actividad de la compañía.

Estas normas operativas de carácter interno se reflejan en nuestros enfoques de gestión en los diferentes ámbitos temáticos de los que se informa en este documento. Hasta la fecha, los enfoques de gestión más consolidados y formalizados son los relativos al desempeño económico de la compañía, la protección de datos y el capital humano. En los próximos ejercicios seguiremos avanzando en la elaboración y

formalización de los enfoques de gestión relativos a los temas sociales y ambientales. [102-11] [102-15] [103-1]

Sin perjuicio de lo anterior, durante los últimos dos años ha existido un riesgo relevante, que se ha materializado en el impacto continuo del COVID en la celebración de las bodas y eventos, y en la planificación de los mismos, debido a los protocolos y medidas adoptados y modificados durante este tiempo (restricciones horarias, limitaciones de aforo, estado de vacunación y pasaporte sanitario, etc.).

No obstante, el principal riesgo en el marco del desarrollo del negocio hace referencia a la protección de los datos personales de los usuarios de los servicios de la organización, si bien también afecta a los datos de carácter personal de clientes, proveedores y empleados. En este sentido se ha llevado a cabo un proceso de selección para incorporar a un Global Privacy Counsel, quien liderará la estrategia global en materia de protección de datos.

Durante el 2021, hemos continuado adaptando el negocio a la normativa vigente en la materia, así como a las resoluciones e informes emitidos por las autoridades de protección de datos de aquellos países en los que el Grupo opera. En este sentido se ha prestado especial atención a las diversas posturas de las autoridades europeas en materia de cookies y de prestación de consentimiento para su instalación.

Con la incorporación de la figura del Privacy Counsel se va a trabajar de forma transversal con todos los equipos de la organización y, especialmente y de forma muy estrecha, con el equipo de Seguridad, con el fin de crear un Plan de Respuesta para Incidentes así como un *Recovery Disaster Plan* y elaborar planes de formación interna para todos aquellos equipos que, directa o indirectamente, tengan acceso a datos de carácter personal.

Asimismo, se van a crear políticas globales en materia de privacidad y se va a desarrollar un plan de gestión de riesgos asociados a privacidad.

Los riesgos organizativos son aquellos que afecten al Grupo como conjunto de medios materiales y humanos de cuya organización depende el éxito de las operaciones.

Los riesgos de información y gestión económico-financiera incluyen los de tipo de cambio, los de tipo de interés, así como los derivados de la fiabilidad de la información económico-financiera. La Dirección económico-financiera, cuenta con los mecanismos necesarios para minimizar los riesgos asociados.

La gestión de los riesgos de producto o servicio se distribuye entre los diversos departamentos implicados. En el momento de desarrollo de un nuevo producto o servicio, los departamentos de producto y de negocio estructuran el proyecto y analizan su viabilidad, conjuntamente con el departamento técnico, dada la naturaleza online de los servicios que se prestan. En dicho análisis interviene también el departamento jurídico, para analizar el impacto a diferentes niveles, principalmente, dando soporte al cumplimiento de las directrices de privacidad por diseño y por defecto.

De acuerdo con la naturaleza de la actividad de la compañía, a nivel ambiental, no se ha desarrollado hasta la fecha un procedimiento específico para prevenir, gestionar o mitigar los riesgos por el bajo impacto que se genera, si bien se han mantenido algunas medidas con la voluntad de mitigar el impacto ambiental de las oficinas.

La gestión de los riesgos relativos al capital humano se realiza a través de las políticas, normas y procedimientos específicamente diseñados para la selección y contratación, definición de funciones y responsabilidades por puesto de trabajo, valoración del desempeño, compensación, promoción y la formación como factor clave para el desarrollo profesional y personal de los empleados del Grupo. En los últimos ejercicios, debido a la crisis del coronavirus, se ha trabajado especialmente en planes de comunicación y de prevención para velar por la seguridad y salud de los empleados, al igual que en la elaboración de cursos que ayudaran a la gestión del trabajo en remoto y soporte emocional de los empleados. Asimismo se han aprobado las políticas de teletrabajo y registro horario y desconexión

digital, y se continúa trabajando en políticas que posibiliten una mayor flexibilidad en el entorno laboral, siempre que el puesto de trabajo y las necesidades de la actividad lo permitan.

En 2021 no se han realizado actividades de consulta con organizaciones sociales para incrementar la comunicación y las relaciones de proximidad con el entorno y avanzar así en la gestión de los riesgos sociales derivados de la actividad de la empresa.

Para los riesgos relacionados con la corrupción [205-1] se ha continuado desarrollando un proceso de análisis de proveedores profesionales contra proveedores no profesionales y se ha llegado a un acuerdo con asociaciones de fotógrafos en España e Italia para luchar contra el intrusismo profesional. Asimismo, de cara a próximos ejercicios, se pretende implementar un proceso de soporte por posibles incidencias con fincas que no disponen de la licencia adecuada para desarrollar su actividad.

Con el objetivo de intentar garantizar un adecuado nivel de control en relación con el cumplimiento por parte de los clientes de la normativa en vigor que les es de aplicación y, en primera instancia, la profesionalidad (entendida como la prestación de servicios de forma profesional, no particular), se ha venido dando seguimiento continuado a las últimas medidas adoptadas:

- Condiciones en el portal, en la cláusula 2.3, que los profesionales manifiestan cumplir ("*Aquellos Usuarios que accedan al Sitio Web en condición de profesionales del sector y que ofrezcan a través del mismo servicios profesionales, manifiestan expresamente cumplir rigurosamente toda la normativa y requisitos, de cualquier índole, que afecten, directa o indirectamente, a su actividad y al desarrollo de la misma de forma profesional, eximiendo expresamente a Bodas.net de cualquier posible responsabilidad derivada del incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones. En este sentido, Bodas.net podrá llevar a cabo las averiguaciones oportunas y solicitar aquella documentación que considere adecuada para verificar el cumplimiento de dichas obligaciones. Bodas.net se reserva el derecho de no permitir la presencia en el Sitio Web a aquellos Usuarios que no faciliten la documentación pertinente solicitada o que manifiestamente y de forma deliberada la oculten e incumplan la normativa aplicable*.")
- Verificación de documentación fiscal de los profesionales en determinados sectores para obtención del sello "Profesional" en el portal junto con la verificación de la inclusión de los profesionales en la actividad económica correspondiente. Durante 2020 se ha puesto el foco en los fotógrafos de España e Italia a través de acuerdos con Asociaciones sectoriales.
- Departamento de Bridal Support: formado por 5 personas y creado exclusivamente para verificar el bienestar de los usuarios respecto de los servicios recibidos por los proveedores, dándoles soporte en la gestión de determinados conflictos e incidentes con éstos. En casos de incidentes reiterados con un proveedor, el departamento de Bridal Support analiza detalladamente el caso dándose incluso la posible situación de descarte de un proveedor del portal si, de dicho análisis, se concluye una posible actuación ilícita del proveedor o potencialmente perjudicial para los usuarios.
- Visibilidad de nuestra política de opiniones que los usuarios pueden escribir respecto de los profesionales que han utilizado en su boda, con el propósito de ofrecer al resto de usuarios una experiencia en primera persona. Con la publicación de esta política ganamos en transparencia y en credibilidad en las opiniones, que siempre vienen respaldadas por una experiencia real del usuario que las escribe.

En el marco de la minimización de riesgos asociados con la corrupción y el soborno, con carácter periódico veníamos facilitando una formación anual en materia de lucha contra la corrupción, así como **pautas internas de transparencia, integridad y controles cruzados que abarcan la compañía de forma transversal y global**, no existiendo hasta la fecha ningún caso de corrupción confirmado. Es una formación principalmente orientada a los equipos comerciales, en la que se da visibilidad acerca de la estrategia anticorrupción de la organización, basada en una política de transparencia e integridad. Dicha formación se enfoca en la "Foreign Corrupt Practices Act" estadounidense y en la reforma del Código

Penal, heredera de la FCPA, haciendo especial hincapié en los artículos 286, 31 y 288 del Código Penal y ofreciendo ejemplos de situaciones cotidianas en las que podrían darse potenciales casos de corrupción. Asimismo, durante el 2021, el Consejo de Administración de la compañía estadounidense cabecera del Grupo, aprobó un Código de Conducta, aplicable a la totalidad de empleados, en el que quedan establecidas las conductas que deben seguirse en materia de blanqueo de capitales y anticorrupción. Dicha política será distribuida entre todos los empleados, quienes deberán firmarla y acatarla como parte integrante de sus obligaciones.

[205-2] [205-3]

Ya en el 2020 se tenía previsto estudiar y valorar la elaboración de un programa de *compliance*, para minimizar los riesgos penales o de cumplimiento normativo que se pueda derivar de la actuación del personal de la empresa, poniendo así en práctica la formación específica en la materia recibida por dos personas del equipo legal durante el 2019. No obstante, se decidió prorrogar el desarrollo y la implementación de políticas internas hasta el período 2021 - 2022. Durante 2022 se va a incorporar al equipo jurídico un Corporate Counsel, entre cuyos objetivos estará el desarrollo e implementación de un programa de compliance.

Con carácter puntual, como ha venido pasando en los últimos años, se han detectado pequeños *players* que desarrollan una actividad similar en países en los que opera la empresa y copian contenido de nuestros portales sin autorización. El contenido copiado es contenido de calidad desarrollado internamente por nuestros equipos y que ha servido a la compañía para alcanzar una posición relevante en el mercado, por lo que contactamos con dichos players y les instamos a que retiren dicho contenido, protegido por la normativa de propiedad intelectual. Dichos requerimientos formales de retirada de contenidos, salvo en casos muy contados, tienen efecto. No hemos iniciado ni hemos sido demandados en ningún litigio en el marco del derecho de la competencia. [206-1]

4. Creación de valor económico

El enfoque en relación a la dimensión económica se fundamenta en gestionar y controlar los recursos económicos y financieros necesarios para facilitar la actividad de la compañía en las mejores condiciones de coste, liquidez, rentabilidad y seguridad financiera. También se desarrollan y supervisan los procesos que aseguren la información necesaria para el control y gestión de la propia organización.

Las entidades que figuran en los estados financieros consolidados (102-45) son las siguientes:

- Wedding Planner, S.L (Unipersonal) (España)
- Matrimonio WP Italia SRL
- Bodas WP France SARL
- Bodas WP Portugal Unipessoal Ltda
- Mexico Bodas WP SA de CV (Mexico)
- Bodas WP Chile, Spa (Chile)
- Bodas WP do Brasil (Brasil)
- WeddingWire India PLC (India)
- WeddingWIre India LLC (Estados Unidos)
- Bodas WP Colombia SAS
- Casamientos WP AR S.R.L.
- Matrimonio WP Peru S.A.C.

A continuación, se muestra una tabla con los principales indicadores económicos de la empresa: [201-1]

Dimensiones de la organización	2021	2020
Nº de contratos activos	40.216	36.515
Cifra de Negocio (*)	47.037	53.840

(*) Cifra en miles de Euros

Información fiscal año 2021:

Empresa	País	Resultado después de impuestos	Impuestos sobre beneficios pagados	Subvenciones públicas cobradas
Wedding Planner, S.L.U.	España	(4.155)	56	87
México Bodas WP S.A. de C.V.	México	152	52	
Matrimonio WP Italia, S.r.l.	Italia	86	-	-
Bodas WP do Brasil LTDA.	Brasil	27	-	-
Bodas WP Chile SpA.	Chile	60	11	-
Bodas WP Portugal, Unipessoal, LDA	Portugal	7	5	-
Bodas WP Francia, S.A.R.L.	Francia	75	27	-
WeddingWire India LLC	USA	-	-	-
WeddingWire India Private Ltd	India	2	2	-
Bodas WP Colombia S.A.S.	Colombia	-	4	-
Matrimonio WP Perú S.A.C	Perú	2	1	-
Casamientos WP AR S.R.L.	Argentina	2	5	-
Subtotal		(3.742)	163	87
Eliminaciones		(274)	-	-
Amortiz. Fondo de Comercio e Intangibles		-	-	-
Total Consolidado		(4.016)	163	87

(**) Cifra en miles de Euros

Información fiscal año 2020:

Empresa	País	Resultado después de impuestos	Impuestos sobre beneficios pagados	Subvenciones públicas cobradas
Wedding Planner, S.L.U.	España	2.016	1.619	61
México Bodas WP S.A. de C.V.	México	-39	110	
Matrimonio WP Italia, S.r.l.	Italia	98	-	-
Bodas WP do Brasil LTDA.	Brasil	-323	-	-
Bodas WP Chile SpA.	Chile	-34	4	-

Bodas WP Portugal, Unipessoal, LDA	Portugal	6	2	-
Bodas WP Francia, S.A.R.L.	Francia	55	18	-
WeddingWire India LLC	USA	-	-	-
WeddingWire India Private Ltd	India	10	32	-
Bodas WP Colombia S.A.S.	Colombia	3	2	-
Matrimonio WP Perú S.A.C	Perú	1	1	-
Casamientos WP AR S.R.L.	Argentina	6	-	-
Subtotal		1.799	1.788	61
Eliminaciones		425	-	-
Amortiz. Fondo de Comercio e Intangibles		-	-	-
Total Consolidado		2.224	1.788	61

(**) Cifra en miles de Euros

Durante el ejercicio 2020 se han concedido diversas líneas de financiación en el marco de las ayudas públicas que el Estado lanzó para paliar los efectos derivados del coronavirus, que se mantienen durante 2021:

- El importe recibido en préstamos ICOS fue de 3 millones de euros.
- 500.000 euros a través de una póliza de crédito y
- 2 millones de euros en CESCE.

Asimismo, se han cobrado ayudas por importe de 90.890,13 Euros, según se detalla a continuación: [201-4]

Ministerio de Ciencia e Innovación (Torres Quevedo)

El importe de la ayuda recibida en 2021 ha sido de 27.378 Euros, mismo importe que en 2020.

Agència per a la Competitivitat de l'Empresa, ACCIÓ

El importe de la ayuda recibida en 2021 del programa de ayudas a inversiones de alto impacto ha sido de 43.324 euros. En 2020 no se recibió ningún importe en concepto de este tipo de ayuda.

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Durante 2021 se han obtenido bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social por importe de 20.188,13 Euros (contra los 15.606 Euros en bonificaciones obtenidos en 2020) derivados de la gestión de formación a empleados a través de dicha Fundación.

5. Compromiso con el equipo humano

La gestión del capital humano es uno de los objetivos prioritarios de la organización y parte de la cultura del grupo. Los colaboradores que integran nuestra compañía son el activo más importante que tenemos y por eso impulsamos la mejora continua en todo aquello que afecta a los colaboradores en el campo de la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y personal, la salud y seguridad laboral, las condiciones de trabajo o la conciliación personal, familiar y profesional.

Gestión responsable del capital humano

Desglosamos a continuación todo el colectivo de colaboradores por región donde existe personal contratado localmente a 31 de diciembre de 2021. En Uruguay y Canadá no hay personal contratado [102-08]:

EMPLEADOS POR PAÍS	2021	2020
ARGENTINA	4	4
BRASIL	27	14
CHILE	4	4
COLOMBIA	11	10
ESPAÑA	510	460
FRANCIA	28	24
INDIA	118	72
ITALIA	43	41
MÉXICO**	46	1
PERÚ*	2	2
PORTUGAL	5	5
Total	**798**	**637**

Datos de empleados a 31 de diciembre
**En 2020 se constituyó la nueva filial en Perú.*
*** Los empleados se incorporaron a la filial de Mexico en el mes de julio de 2021 como consecuencia de la reforma laboral aprobada en dicho país*

El cuadro anterior recoge las cifras de los países en los que tenemos filiales y personal contratado según la legislación local de cada país. En España, Italia, Francia y Brasil todos los empleados están bajo la regulación de un convenio colectivo. En el resto de países no existe un convenio colectivo como tal y el marco laboral queda regulado según lo que se establece en la legislación laboral aplicable en cada uno de los países. Seiscientos nueve trabajadores están regulados según el convenio del país, lo que supone un 76,10% de nuestra plantilla a nivel mundial, tal como se muestra en el siguiente cuadro.

Empleados cubiertos por convenio colectivo por país*	2021	2020
ESPAÑA	63,83%	72.21%
FRANCIA	3,5%	3.45%

ITALIA	5,38%	6.44%
BRASIL	3,38%	2.20%
Total	**76,10%**	**84.30%**

**Datos de empleados a 31 de diciembre de 2021.*

El número de contrataciones total ha ido creciendo sobre todo en España, India, Brasil y México (donde un cambio en la regulación laboral del país implicó la contratación directa en la filial de personal que prestaba servicios para una empresa subcontratada) y en consonancia el número de contrataciones temporales es mínimo ya que las posiciones están más consolidadas y se hacen más contratos indefinidos, utilizándose los contratos temporales fundamentalmente para supuestos de sustitución de personas trabajadoras con reserva de puestos de trabajo. Estos datos reflejan nuestra política de favorecer siempre que sea posible la contratación indefinida con un doble objetivo: por una parte, como una fuente de motivación para nuestro personal y, por otra, la base para alcanzar el grado de compromiso y la excelencia que demandamos en nuestro día a día, en cumplimiento con la legalidad laboral vigente en cada momento. El anterior objetivo queda reforzado con los datos del cuadro siguiente, que muestra que las personas con contrato temporal supone un 1,09% del total de la plantilla.

Promedio de empleados por tipo de contrato laboral, tipo de jornada, por sexo, categoria y por edad.

Año 2021*

Edad	Categoría profesional	Hombre				Mujer				TOTAL
		INDEFINIDO		TEMPORAL		INDEFINIDO		TEMPORAL		
		T. completo	T. parcial	T. completo	T. parcial	T. completo	T. parcial	T. completo	T. parcial	
<30	MANAGEMENT	2	0	0	0	2	0	0	0	4
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	24	0	0	0	41	0	1	0	66
	PERSONAL CUALIFICADO	39	0	1	0	67	1	0	0	108
30-50	MANAGEMENT	45	0	0	0	61	3	0	0	109
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	53	0	0	0	103	12	1	0	169
	PERSONAL CUALIFICADO	111	0	1	0	130	7	2	0	251
>50	MANAGEMENT	3	0	0	0	2	1	0	0	6
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	2	0	0	0	6	1	0	0	9
	PERSONAL	2	0	0	0	5	1	0	0	8

	CUALIFICADO									

Promedio empleados en el año 2021, teniendo en cuenta el periodo contratado y jornada.

Año 2020

Edad	Categoría profesional	Hombre				Mujer				TOTAL
		INDEFINIDO		TEMPORAL		INDEFINIDO		TEMPORAL		
		T. completo	T. parcial	T. completo	T. parcial	T. completo	T. parcial	T. completo	T. parcial	
<30	MANAGEMENT	2	0	0	0	3	0	0	0	5
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	12	0	0	0	31	0	0	0	43
	PERSONAL CUALIFICADO	29	1	1	0	48	0	0	0	79
30-50	MANAGEMENT	39	1	0	0	44	5	1	0	90
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	50	0	1	0	94	12	0	0	157
	PERSONAL CUALIFICADO	90	0	3	0	112	7	2	0	214
>50	MANAGEMENT	4	0	0	0	3	1	0	0	8
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	3	0	0	0	8	1	0	0	12
	PERSONAL CUALIFICADO	1	0	0	0	7	1	0	0	9

Promedio empleados en el año 2020, teniendo en cuenta el periodo contratado y jornada.

Presentamos a continuación los datos en relación con las **nuevas contrataciones** por grupo de edad, sexo y región durante el periodo objeto del informe. Los datos, en la tabla correspondiente incluyen todas las regiones. [401-1].

	2021			2020		
EMPLEADOS POR EDAD	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**	**Total**
<30	59	78	137	14	40	54
30-50	80	99	179	51	39	90
>50	0	1	1	1	2	3
Total	139	178	317	**66**	**81**	**147**

Datos de empleados a 31 de diciembre

NUEVAS CONTRATACIONES POR PAÍS	2021	2020
ARGENTINA	1	2
BRASIL	22	7
CHILE	0	1
COLOMBIA	2	1
ESPAÑA	138	79
FRANCIA	8	10
INDIA	89	41
ITALIA	3	4
MÉXICO*	53	0
PERÚ**	0	1
PORTUGAL	1	1
Total	**317**	**147**

Datos de empleados a 31 de diciembre.

**En 2021, debido a la adopción de una reforma laboral en México, la compañía local procedió a contratar directamente a las personas prestaban servicios para la compañía a través de una subcontrata.*

***En 2020 se constituyó la nueva filial en Perú.*

La rotación de nuestro personal es alta debido a la fuerte competitividad existente en el sector tecnológico, concretamente en las empresas de Internet en las que hay muchas empresas del sector ubicadas en Barcelona y una fuerte competitividad por atraer el talento. Otro factor importante relacionado con la rotación es el hecho de la ubicación de la empresa - Sant Cugat del Vallés- fuera de la ciudad de Barcelona que es donde se concentran la gran mayoría de empresas del sector. La empresa está realizando un análisis de todos aquellos factores que pueden estar influyendo en estas altas tasas de rotación para reducirlas e incrementar su competitividad mejorando las tasas de retención del talento. Algunas medidas implementadas al respecto han sido la flexibilidad en el retorno a la oficina durante el ejercicio 2021 y que se prevé también para 2022, siendo opcional para la plantilla acudir presencialmente a las oficinas, igualmente en el caso de algunos perfiles más técnicos dadas las dificultades de atracción y retención del talento se están ofreciendo posiciones 100% en remoto. Durante el año 2021 la tasa de rotación total ha disminuido un 10,04% de promedio, pasando de un 24,10% de tasa de rotación del año 2020 a una tasa del 14,06% en el año 2021. Esta tendencia de mejora se ha detectado especialmente debido al gran incremento en el número total de incorporaciones y el mantenimiento del número total de bajas voluntarias, lo que ha ocasionado que el % de rotación disminuya drásticamente.

En relación con la cifra de terminaciones de los contratos laborales, se aprecia un mantenimiento de la dinámica de bajas voluntarias. Consideramos probable que este mantenimiento sea consecuencia de la continuidad en las mejoras que se han llevado a cabo en la empresa, teniendo en cuenta el feedback recibido en la encuesta de clima de 2020.

Otro factor que también ha influido en el volumen de rotación y, en particular, en el mantenimiento de bajas voluntarias es la inseguridad laboral y la incertidumbre en la creación de empleo derivada de la difícil situación que se ha vivido por la pandemia mundial en 2021.

Presentamos a continuación los datos en relación a los despidos realizados durante el periodo objeto del informe por grupo de edad, sexo y categoría:

		2021		2020	
DESPIDOS	**Categoría profesional**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
<30	MANAGEMENT	0	0	0	0
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	1	0	0	0
	PERSONAL CUALIFICADO	3	2	3	4
30-50	MANAGEMENT	3	2	1	0
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	10	7	0	4
	PERSONAL CUALIFICADO	7	13	18	20
>50	MANAGEMENT	0	3	0	0
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	0	1	0	0
	PERSONAL CUALIFICADO	0	0	0	1
	TOTAL	24	28	**22**	**29**

No se tiene en cuenta las bajas voluntarias ni otro tipo de extinciones (por expiración del tiempo o modificaciones sustanciales), sólo los despidos decididos unilateralmente por la Compañía

Gestión del talento. Desarrollo profesional y personal

Uno de los mayores compromisos de la empresa es el de proporcionar una adecuada formación a todos nuestros colaboradores, tanto en el marco de desarrollo de sus expectativas personales como profesionales. Consideramos el desarrollo personal y social como un elemento fundamental de nuestro éxito empresarial y del futuro de la compañía y, por ello, nos comprometemos a ofrecer cada año planes de formación y desarrollo - a cargo de la empresa - que mejoren el conocimiento y las habilidades en el negocio. En 2021 la Compañía ha realizado una gran apuesta por la creación de un equipo especializado en Talent & Development, con la incorporación de una Talent & Development Director y la creación de un equipo dedicado específicamente a esta cuestión fundamental.

Ofrecemos a nuestros colaboradores formación continua tanto en temas técnicos y específicos de cada puesto como formación en competencias, de modo que aseguramos y mejoramos constantemente el perfil profesional y personal de todos nuestros equipos. Los programas son desarrollados teniendo en cuenta

diferentes aspectos y/o variables en función de los destinatarios de la formación y del tipo de competencias o habilidades a desarrollar [404-2].

A continuación, se especifican las horas de formación realizadas a lo largo del 2021 en todas las filiales del grupo. Para Europa y Latam, la información aportada corresponde a toda la formación externa que se ha realizado durante el 2021. Aunque también realizamos planes de acogida (onboarding y orientación) y planes de formación interna a todas las nuevas incorporaciones, al no estar éstas registradas en ningún sistema, no hemos podido reportar la información detallada. La información relativa a la filial de India, por otro lado, corresponde a formaciones internas realizadas a partir de octubre de 2021.

A principios de 2020 se consiguió elaborar un borrador de plan formativo anual que incluía las principales necesidades detectadas en la compañía; no obstante, a causa de la pandemia y de la necesidad de establecer nuevos criterios de utilización del presupuesto, así como de gestión de gastos, no se se decidió reajustar temporalmente la implementación de los proyectos.

A pesar de las consecuencias que ha supuesto la pandemia en el área de formación, así como de la revisión que forzosamente se ha tenido que llevar a cabo en materia de contención de gastos y reajuste del presupuesto, en 2021 se ha logrado poner en práctica algunos cursos de formación que son básicos para el desarrollo profesional de nuestros empleados:

- Clases de inglés dedicadas a los empleados y managers que por la naturaleza de su trabajo necesitan el conocimiento del idioma y lo utilizan para relacionarse con otros miembros del negocio, de la Compañía o de la sociedad matriz;
- Formaciones internas entre departamentos para fomentar el conocimiento interno y para potenciar las sinergias entre ellos;
- Workshop "Empowering You - Our Most Honest Conversation" para managers y trabajadores;

2020 (Europa, Latam, India)

- Número total de acciones formativas organizadas: 39
- Horas totales de formación realizadas en el año: 5.818
- Número total de participantes: 461

2021(Europa, Latam)

- Número total de acciones formativas organizadas: 35 (Europa + Latam)
- Horas totales de formación realizadas en el año: 7.215 (Europa +Latam)
- Número total de participantes: 835 (Europa + Latam)

2021 (India*)

- Número total de acciones formativas organizadas desde octubre 2021 hasta diciembre 2021: 10
- Horas totales de formación realizadas desde octubre 2021 hasta diciembre 2021: 587,5
- Número total de participantes: 475

*De la filial de India solo tenemos datos a partir de octubre 2021

Presentamos a continuación datos del número de participantes y horas de formación por categoría profesional.

Se desglosa a continuación las horas de formación por categoría profesional correspondientes a las actividades de 2021. Se desglosa a continuación las horas de formación por categoría profesional correspondientes a las actividades de 2021.

	2021		2020	
HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	**Participantes**	**Horas Formación**	**Participantes**	**Horas formación**
MANAGEMENT	163	1.984	201	1.922
PERSONAL ADMINISTRATIVO	267	1.334	117	1.253
PERSONAL CUALIFICADO	405	3.897	143	2.643
Total	**835**	**7.215**	**461**	**5.818**

La información aportada corresponde a toda la formación que se ha realizado durante el 2021 en Wedding Planner y todas las filiales del grupo de Europa y Latam. Los datos correspondientes para la filial de India no se han podido recoger para el 2021.

Durante 2022 tenemos previsto alinear nuestra estrategía en el ámbito del área de formación y desarrollo con el marco creado por la sociedad matriz bajo el nombre de The Knot Worldwide University y enfocándonos en las necesidades de nuestros equipos y áreas de negocio.

Al margen de la formación y en el marco del desarrollo personal y profesional de nuestro equipo, con carácter anual se realizan diversas **encuestas de clima laboral**. El objetivo es poder conocer el nivel de satisfacción de la plantilla en todos aquellos aspectos de la gestión de recursos humanos que les afectan directamente y obtener datos para desarrollar iniciativas que redunden en una mejora de la motivación y el compromiso de todos ellos.

Los resultados de la encuesta del 2020 y 2021 nos ofrecieron la siguiente fotografía de nivel de satisfacción:

2020

- 92% de participación
- Engagement del 79% (+4% vs 2019)

2021

- 88% de participación
- Engagement del 72% (-7% vs 2020)
- Áreas destacadas como susceptibles de mejora en la encuesta de 2021:
    - Learning & Development 58% (2021) vs 64% (2020)
    - Manager Communication 68% (2021) vs 71% (2020)
    - Total rewards 39% (2021) vs 47% (2020)

En 2021 baja de 7 puntos el nivel de compromiso en el trabajo de los empleados (engagement) y como consecuencia de la encuesta se detectan estas como áreas de mejora destacadas:

- learning & development
- feedback & recognition
- total rewards

Seguridad y salud en el trabajo

El compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo es uno de los ejes en la política de recursos humanos de la compañía. El enfoque de gestión en este ámbito es siempre prevenir y actuar contra los riesgos que puedan ocasionar un perjuicio a la seguridad de los trabajadores y de cualquier persona que pueda colaborar con la organización. [403-4]

Por este motivo la empresa cuenta con un Comité de Seguridad y Salud, formado por una comisión paritaria formada por 3 miembros del Comité de empresa y 3 miembros de la compañía, siendo su principal función el óptimo funcionamiento de la prevención y vigilancia de la salud. Se ha dotado de los siguientes principios para el ejercicio y desarrollo de sus competencias y facultades:

En materia de Organización de la Prevención:

- Acordar la modalidad de organización de la prevención en la empresa de acuerdo a la legislación aplicable y a las necesidades concretas de la misma.
- Acordar los recursos para la actividad preventiva: condiciones mínimas, formación, funciones, medios necesarios, personación en el puesto de trabajo, etc.

En materia de Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención:

- Aprobar el Plan de Prevención.
- Acordar el procedimiento y el método de evaluación de riesgos.
- Acordar la planificación de medidas preventivas que resulten de dicha evaluación de riesgos.
- Acordar la paralización de trabajos cuando exista riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores/as.

En materia de Formación en Salud Laboral, Seguridad y Medio Ambiente:

- Participar en el diseño, discusión y aprobación de cualquier campaña o plan de información, formación en materia de Salud Laboral, Seguridad o Medio Ambiente que pretenda dirigir a los trabajadores/as (entendiendo por este concepto todas aquellas personas que se encuentren dentro del ámbito funcional del convenio colectivo de aplicación).

En el 2021 se ha continuado trabajando en protocolos y regulaciones para asegurar una reapertura segura de las oficinas en el contexto de la crisis sanitaria del Covid-19.

Índices de absentismo por contingencia común

La empresa está en proceso de mejora de los índices de absentismo debido a la aplicación de mejoras en las políticas de empresa, el aumento de los salarios en diferentes posiciones y trabajando con los managers de equipo para introducir las mejoras oportunas. Hay que tener en cuenta que el año 2021, al igual que ocurrió en 2020, debido a la crisis sanitaria mundial, ha sido un año que ha afectado de manera especial los índices de absentismo y siniestralidad, debido a los casos de infección por Covid y al hecho de estar la mayoría de los meses trabajando en modalidad de teletrabajo.

Las horas de absentismo desglosadas por sexo del grupo, que han sido causadas por baja medica por enfermedad común, maternidad y paternidad son:

	2021		2020	
HORAS DE ABSENTISMO	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	10.984	50.096	13.356	44.103
Total	61.080		57.460	

En el presente informe se ha aplicado un cambio de criterio a la hora de informar de las horas de absentismo, que incluye un recálculo de las horas correspondientes al ejercicio 2020. Para obtener las horas de absentismo la metodología aplicada consiste en recopilar los días de ausencia comunicados por

los empleados (incluyendo bajas médicas -accidentes, enfermedad común y COVID-, maternidades y paternidades), y multiplicar ese número de días por un promedio de 8 horas diarias.

En el año 2021, en la sociedad española, se ha informado de 52 casos de covid todos ellos encontrándose en situación de incapacidad temporal (baja médica), No obstante, teniendo en cuenta que no tenemos la certeza de que la totalidad de casos de COVID hayan sido informados, ni de la gestión de casos de COVID que no han implicado una incapacidad temporal, ni hemos tenido acceso a estos datos en relación con otras sociedades del grupo, no podemos considerar este dato como real.

Índices de siniestralidad

	VALORES DE ACCIDENTALIDAD	2021	2020*
ACCIDENTES	Total accidentes Hombre	1	0
	Total accidentes Mujer	0	2
	Accidentes laborales con baja Hombre	1	0
	Accidentes laborales con baja Mujer	0	0
	Accidentes con baja In itinere Hombre	0	0
	Accidentes con baja In itinere Mujer	0	2
	Accidentes laborales sin baja Hombre	0	0
	Accidentes laborales sin baja Mujer	0	0
ÍNDICES %	Índice de frecuencia Hombres	2,00	0,00
	Índice de frecuencia Mujeres	0,00	0,00
	Índice de gravedad Hombre	0,01	0,00
	Índice de gravedad Mujeres	0,00	0,00
	Índice de incidencia Hombre	3,53	0,00
	Índice de incidencia Mujeres	0,00	0,00
Enfer. Prof.	Enfermedades profesionales Hombre	0,00	0
	Enfermedades profesionales Mujer	0,00	0

*Índice de frecuencia: nº accidentes laborales con baja /nº horas trabajadas *1.000.000*

*Índice de gravedad: nº jornadas perdidas por accidente laborales con baja/nº horas trabajadas*1.000*

*Índice de incidencia: nº accidentes en jornada de trabajo con baja/ nº trabajadores*1.000*

Los casos positivos de covid19 registrados no se han contemplado para el cálculo de los índices de accidentabilidad.

** Datos correspondientes al año 2020 y 2021 de la empresa Wedding Planner, en el resto de países no hay constancia de que haya habido accidentes de trabajo.*

En el 2021 únicamente ha habido 1 accidente. Fue un accidente no grave en la oficina de Sant Cugat del Valles (Barcelona), sucedió a final de año y afectó a un empleado de la compañía española. Se pone de manifiesto una disminución significativa de accidentes laborales, claramente debida a la implementación del teletrabajo a causa de la crisis mundial sanitaria. Esto hace que el índice de incidencia de este año sea 3,53, el índice de frecuencia 2 y la gravedad 0,01 en el caso de los hombres. Todos estos índices son 0 en el caso de las mujeres.

Por otra parte, tanto para el año 2020 como para 2021, no se han identificado trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de determinadas enfermedades, ni enfermedad profesional. [403-3]

Tanto las actuaciones del Comité de Seguridad y salud como las acciones de formación van encaminadas a prevenir los riesgos y mejorar las condiciones de salud de los trabajadores de la compañía.

Relaciones y acuerdos entre la empresa y los trabajadores

En 2018 se estableció el Comité de Empresa en Wedding Planner S.L.U. y los acuerdos han aplicado al 100% de los empleados contratados por dicha compañía, ya que es la filial establecida en España donde se encuentra la sede principal y la mayoría de la plantilla. [102-41]

El comité de Seguridad y Salud está compuesto por 3 representantes del comité de empresa y 3 representantes por parte de la empresa. El Comité ha aprobado un acuerdo donde se especifican funciones, obligaciones y derechos de las partes y donde se incluyen también todos los temas de seguridad y salud que son tratados con los sindicatos. [403-1] [403-4]

Aunque todos los acuerdos aplican al 100% de las personas, puede haber variaciones en la forma de aplicar los acuerdos según el tipo de departamento o funciones debido a la diferente naturaleza de las mismas.

Ante la aplicación de cambios operacionales significativos que podrían afectar a los trabajadores de forma significativa, anticipamos la información con el mayor tiempo posible y aunque no tenemos ninguna política específica, cumplimos con los plazos que establece la ley. [402-1]

En relación al trabajo realizado con la representación sindical, existe presencia de comité de empresa en los países de España y Francia, en el resto de países no hay representación sindical. Durante el año 2021 los principales asuntos que se han trabajado conjuntamente con el Comité de Empresa de la filial española han sido los relacionados con la pandemia ocasionada por el Covid19. En particular, se ha trabajado en:

- Negociación e implementación de una nueva **política de teletrabajo** en la que se apuesta por un sistema de teletrabajo híbrido en el que se requiere la presencia de la persona trabajadora dos días en la oficina y un máximo de tres de teletrabajo (con algunas excepciones en función de determinados puestos de trabajo por su naturaleza o función). Igualmente, se ha estado trabajando en el documento de acuerdo individual de teletrabajo para la plantilla.
- Desarrollo de los planes de **prevención, medidas de Seguridad y Salud y planes de retorno** a la oficinas, con el objetivo de velar por la Seguridad y Salud de todos los empleados.
- **Resolución de la interpretación sobre la aplicación del Plus de Idioma.** La empresa y el Comité de Empresa mantuvieron históricamente enfoques diferentes en la interpretación de la aplicación del plus idioma y de la consideración de lengua extranjera definida en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña. Ambas partes llegaron a un acuerdo en octubre de 2021 para solventar la interpretación de este concepto y se está aplicando lo pactado.
- Negociación y aprobación de los calendarios laborales para 2022.

- Se ha seguido trabajando en la mejora de los procesos y sistemas para el registro de la jornada laboral, dando seguimiento al cambio de herramienta y mejora de procesos.

En relación a los temas tratados con el **comité de empresa del país francés** (CSE) han sido:

- Seguimiento de las consultas planteadas en relación con la estructura y composición de la retribución de las personas trabajadoras (incluyendo conceptos fijos, variables y otras compensaciones).
- Seguimiento de las consultas planteadas sobre tiempo de trabajo.

Diversidad e Igualdad de oportunidades

La empresa reconoce, subscribe y fomenta el principio de igualdad sin discriminación ninguna por razones de sexo, edad, raza, religión, origen u otras razones distintas del puesto de trabajo, no habiéndose registrado durante el 2021 ninguna reclamación sobre incidentes de discriminación. [406-1]

Durante el año 2021 se han iniciado los trabajos y análisis para la creación de un plan de igualdad en la filial española.

Ya en los procesos de selección la empresa cuenta con criterios de actuación dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades. Se actúa siempre con la máxima confidencialidad, por lo que todos los candidatos reciben el mismo tratamiento sin existir ningún tipo de discriminación. Como se puede apreciar en la tabla siguiente, durante el 2020 el 62% de la plantilla la componen mujeres, proporción que se mantiene estable en los últimos años.

Número total de empleados por contrato laboral (indefinido o temporal) y tipo de jornada.

	INDEFINIDO			TEMPORAL		
	T. completo	T. parcial	Total	T. completo	T. parcial	Total
2021	757	30	787	10	1	11
2020	592	38	630	0	7	7

**Empleados a 31 de diciembre.*

Si tomamos como referencia el total de la plantilla, los porcentajes de diversidad se pueden apreciar en las siguientes tablas. En este caso hay un porcentaje menor de mujeres en la categoría de personal cualificado debido a que la mayor parte de ingenieros informáticos y profesionales de desarrollo de producto web son perfiles masculinos. [405-1]

Como medida para intentar fomentar una mayor diversidad en el equipo técnico, en el año 2020 el 28% de las incorporaciones han sido mujeres.

Número total de empleados por edad

EMPLEADOS POR EDAD	2021	2020
<30	209	137
30-50	565	469
>50	24	31
Total	**798**	**637**

Empleados a 31 de diciembre.

Número total de empleados por sexo y categoría profesional

	2021				2020			
EMPLEADOS POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**% Mujeres**	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**% Mujeres**
MANAGEMENT	51	71	122	58,20%	47	58	105	55,00%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	84	184	268	68,66%	72	155	227	68,00%
PERSONAL CUALIFICADO	174	234	408	57,35%	121	184	305	60,00%
Total	**309**	**489**	**798**	**61,28%**	**240**	**397**	**637**	62,00%

**Empleados a 31 de diciembre.*

En el 2021 se realizó un convenio para las prácticas de 1 becario, mientras que en 2020 la cifra fue de 5. Al finalizar los convenios, no se incorporaron nuevos becarios debido a la situación del covid y el teletrabajo.

Número total de empleados por nacionalidad y categoría profesional

	2021				2020			
EMPLEADOS POR NACIONALIDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL	**MANAGEMENT**	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**	**PERSONAL CUALIFICADO**	**TOTAL**	**MANAGEMENT**	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**	**PERSONAL CUALIFICADO**	**TOTAL**
ALEMANIA	0	1	0	1	0	1	0	1
ARGENTINA	1	5	3	9	1	6	2	9
BÉLGICA	0	2	0	2	0	3	0	3
BRASIL	2	21	25	48	4	20	17	41
CANADÁ	0	0	2	2	0	0	2	2
CHILE	1	1	5	7	0	1	6	7
COLOMBIA	1	1	12	14	0	1	11	12
CUBA	0	0	1	1	0	0	0	0
DOMINICANA (REPÚBLICA)	0	0	0	0	1	0	0	1
ECUADOR	0	1	0	1	0	1	0	1
ESPAÑA	71	75	145	291	65	90	150	305
FRANCIA	9	31	36	76	7	28	30	65
GRECIA	0	0	2	2	0	0	0	0
INDIA	3	39	77	119	4	3	20	27
ITALIA	21	64	56	141	17	61	50	128
JAPÓN	1	0	0	1	1	0	0	1
MÉXICO	7	16	28	51	2	1	4	7
PAÍSES BAJOS	1	0	0	1	1	0	0	1
PERÚ	0	1	2	3	0	2	2	4
PORTUGAL	2	5	9	16	2	5	8	15

REINO UNIDO	0	0	1	1	0	0	0	0
RUMANIA	0	1	1	2	0	1	1	2
SALVADOR, EL	0	0	1	1	0	0	2	2
SENEGAL	0	1	0	1	0	1	0	1
SERBIA	0	0	1	1	0	0	0	0
TUNEZ	0	1	0	1	0	0	0	0
VENEZUELA	2	2	1	5	0	2	0	2
TOTAL	**122**	**268**	**408**	**798**	**105**	**227**	**305**	**637**

**Empleados a 31 de diciembre.*

A nivel retributivo se aplica la igualdad salarial en trabajos de similares características y responsabilidad. No obstante, por razones de mercado y oferta de perfiles profesionales, en ocasiones se pueden producir diferencias. Por ejemplo, en la categoría de management y de personal cualificado la retribución es superior en los hombres debido a que el perfil técnico (ingenieros), aunque está cambiando la tendencia, son mayoritariamente hombres y son posiciones más caras en relación con las otras posiciones. [405-2]

Remuneraciones medias por sexo y edad

	2021*			2021**			2020*			2020**		
REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD Y SEXO	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**
<30	30.727€	27.042€	28.494€	10.694€	9.873€	10.160€	29.984 €	28.265 €	28.957 €	9.803 €	7.829 €	8.454 €
30-50	59.589€	35.420€	44.310€	31.756€	25.738€	28.779€	49.032 €	34.484 €	39.747 €	32.806 €	27.310 €	30.363 €
>50	55.616€	38.372€	43.859€	60.940€	24.834€	32.055€	70.771 €	42.228 €	50.102 €	45.202 €	24.768 €	29.876 €
TOTAL	**54.132€**	**34.137€**	**41.548€**	**24.063€**	**17.403€**	**20.263€**	**46.736 €**	**34.074 €**	**38.674 €**	**26.623 €**	**17.589 €**	**21.699 €**

**Remuneración de la sociedad Wedding Planner. Remuneración media percibida durante los años 2020 y 2021.*

*** Remuneración de las filiales de Wedding Planner (no se incluye Wedding Planner). Remuneración media percibida durante los años 2020 y 2021.*

En el caso de India no para todos los meses se ha podido obtener el bruto real pagado, sino el neto, por lo que se ha hecho una extrapolación de neto a bruto para poder integrar los datos brutos como en el resto de países.

Los cálculos se han realizado teniendo en cuenta el total percibido y en el año excepto en los empleados en ERTE que se ha tenido en cuenta el salario teórico.

Remuneraciones medias por categoría profesional y sexo

	2021*			2021**			2020*			2020**		
REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**
MANAGEMENT	126.618€	62.367€	90.906€	64.984€	28.177€	49.648€	100.899 €	60.657 €	77.387 €	45.960 €	23.798 €	37.288 €

PERSONAL ADMINISTRATIVO	25.712€	23.961€	24.554€	5.580€	8.025€	7.253€	27.150 €	25.457 €	26.003 €	4.386 €	6.811 €	6.300 €
PERSONAL CUALIFICADO	40.523€	32.733€	35.729€	22.958€	20.041€	21.349€	39.919 €	33.401 €	35.887 €	24.133 €	18.833 €	21.282 €
TOTAL	**54.132€**	**34.137€**	**41.015€**	**24.063€**	**17.403€**	**20.263€**	**46.736 €**	**34.074 €**	**38.674 €**	**26.623 €**	**17.589 €**	**21.699 €**

**Remuneración de la sociedad Wedding Planner. Remuneración media percibida durante los años 2020 y 2021.*

*** Remuneración media de las filiales de Wedding Planner (no se incluye Wedding Planner). En el caso de India no para todos los meses se ha podido obtener el bruto real pagado, sino el neto, por lo que se ha hecho una extrapolación de neto a bruto para poder integrar los datos brutos como en el resto de países.*

Los cálculos se han realizado teniendo en cuenta el total percibido y en el año excepto en los empleados en ERTE que se ha tenido en cuenta el salario teórico.

A grandes rasgos, en la categoría management están incluidos todos los mandos intermedios, cargos directivos de primera línea en la toma de decisiones y consejeros de administración de la compañía. En la categoría de personal administrativo están incluidos los equipos de facturación, gestión de cobros, recepción y atención a clientes y usuarios. En la categoría de personal cualificado está incluido el equipo técnico, venta directa, marketing online, analistas de datos, legal, y finanzas.

Remuneraciones medias por sexo y edad y por categoría profesional y sexo de todo el grupo Wedding Planner

2021

	2021		
REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD Y SEXO	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**
<30	18.990€	16.198€	17.222€
30-50	49.692€	33.104€	39.859€
>50	56.281€	35.522€	41.673€
TOTAL	**41.769€**	**28.224€**	**33.544€**

	2021		
REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**
MANAGEMENT	116.302€	57.927€	83.731€
PERSONAL ADMINISTRATIVO	21.279€	20.160€	20.533€
PERSONAL CUALIFICADO	30.595€	26.387€	28.147€
TOTAL	**41.769€**	**28.224€**	**33.544€**

Remuneración media percibida durante el año 2021 de todo el grupo Wedding Planner, incluyendo tanto la sociedad matriz como todas sus filiales.

Los cálculos se han realizado teniendo en cuenta el total percibido y en el año excepto en los empleados en ERTE que se ha tenido en cuenta el salario teórico.

2020

	2020		
REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD Y SEXO	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**
<30	21.285 €	17.551 €	18.896 €
30-50	44.281 €	33.350 €	37.754 €
>50	67.930 €	40.045 €	47.650 €
TOTAL	**40.402 €**	**30.134 €**	**34.117 €**

	2020		
REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**
MANAGEMENT	85.818 €	55.219 €	69.153 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	25.936 €	23.751 €	24.437 €
PERSONAL CUALIFICADO	32.849 €	28.041 €	30.030 €
TOTAL	**40.402 €**	**30.134 €**	**34.117 €**

Remuneración media percibida durante el año 2020 de todo el grupo Wedding Planner, incluyendo tanto la sociedad matriz como todas sus filiales.

Los cálculos se han realizado teniendo en cuenta el total percibido y en el año excepto en los empleados en ERTE que se ha tenido en cuenta el salario teórico.

Brecha salarial

BRECHA SALARIAL- POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2021*	2020*	2021**	2020**
MANAGEMENT	50,74%	36,00%	56,64%	48,22%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	6,81%	8,00%	-43,83%	-55,26%
PERSONAL CUALIFICADO	19,22%	15,00%	12,71%	21,96%
BRECHA GLOBAL PROMEDIO	**36,9%**	**25,00%**	**27,68%**	**33,93%**

*Fórmula= ((remuneración media hombres – remuneración media mujeres) / remuneración media hombres)*100.*

** Brecha salarial de la remuneración media durante los años 2020 y 2021 percibida por los trabajadores de la sociedad Wedding Planner.*

*** Brecha salarial de la remuneración percibida por los trabajadores de las filiales de Wedding Planner en 2020 y 2021.*

Brecha salarial de todo el grupo Wedding Planner

BRECHA SALARIAL- POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2021	2020
MANAGEMENT	50%	36%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	5%	8%
PERSONAL CUALIFICADO	13%	15%
BRECHA GLOBAL PROMEDIO	**32,42%**	**25%**

*Fórmula= ((remuneración media hombres – remuneración media mujeres) / remuneración media hombres)*100.*

Brecha salarial de la remuneración media durante el año percibida por los trabajadores de todo el grupo Wedding Planner, que incluye tanto la sociedad matriz como todas sus filiales.

La brecha salarial entre hombres y mujeres se debe principalmente a que (i) se han producido dos contrataciones de hombres en el ILT vs una contratación de una mujer en 2021, incluyéndose además la remuneración del Consejero Delegado, puesto ocupado en la actualidad por un hombre, (ii) la mayoría de posiciones profesionales relacionadas con estudios de ingeniería son ocupadas mayoritariamente por hombres y durante el año 2021, la mayoría de contrataciones que ha habido en el área de técnico y producto han sido hombres: un 72,09%, (iii) generalmente son las mujeres las que normalmente se reducen la jornada y teniendo en cuenta que el 62% de la plantilla de la empresa son mujeres hace que se incremente aún más la brecha salarial entre hombres y mujeres, (iv) aunque el permiso por nacimiento se ha equiparado entre hombre y mujer (16 semanas) el hecho de tener una plantilla feminizada ha hecho que en 2021 hayamos tenido más casos de maternidad que de paternidad, lo cual influye en el cálculo de brecha al analizarse el salario real percibido. (405-2) y (v) a la diferencia en el poder adquisitivo en el país.

En otro ámbito de diversidad como es la discapacidad, en el año 2019 en la plantilla contábamos con cuatro personas con discapacidad, tres personas en la filial de España y otra en la filial de Italia. Durante el 2020 en la plantilla se contó con cinco personas con discapacidad, cuatro personas en la filial de España

y otra en la filial de Italia. Una de estas cinco personas finalizó su relación laboral a mitad de año, lo que supuso que el cómputo medio de personal discapacitado fuera de cuatro personas y media durante el año 2020. En 2021 se ha mantenido la contratación de cuatro personas con discapacidad, tres personas en la filial de España y otra en la filial de Italia.

Continuamos trabajando para conseguir incrementar la oferta de empleo para personas con discapacidad en los próximos años.

En el marco de las obligaciones que establece la Ley General de Discapacidad para Wedding Planner, S.L. (Unipersonal) y de las medidas alternativas permitidas, dicha sociedad cuenta actualmente con tres personas en plantilla con discapacidad reconocida, así como con el correspondiente certificado de excepcionalidad, en virtud del cual ha suscrito diversos contratos con centro especiales de empleo, para cubrir los siguientes servicios:

- Material de oficina
- Desfibriladores
- Fuentes de agua y fruta en la oficina
- Instalación de mamparas en la oficina
- Formación de inglés
- Tarjetas de regalo
- Servicios de limpieza de oficinas

También se han realizado donaciones por valor de 5.500 euros a fundaciones.

Desde el año 2016 la empresa cuenta con un protocolo de prevención y actuación en caso de situación de acoso laboral, del cual, hasta la fecha no se ha denunciado ningún caso.

En el año 2020, se publicó un nuevo código ético que se compromete a asegurar que el negocio se lleve a cabo con honestidad e integridad, reforzando la idea de respeto al prójimo, ofeciendo igualdad de oportunidades y comprometiendose a proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación de todo tipo de comportamiento abusivo, ofensivo o acosador.

En 2021, el Consejo de Administración de la sociedad matriz The Knot Worldwide, Inc. aprobó un Código de Conducta de aplicación a todas las organizaciones del grupo empresarial que se firmará por todas las personas trabajadoras a principios de 2022.

Al mismo tiempo y acompañando al código ético, se ha creado una línea ética o política de denuncia de irregularidades. La Línea ética, se utiliza en aquellos casos en los que un empleado, manager, director o cualquier miembro del equipo del grupo quiere informar sobre una actividad que sospecha que puede ser ilegal o contraria a lo que establece nuestro Código de Ética. Cualquier persona puede presentar sus inquietudes o quejas relacionadas con los asuntos cubiertos por el Código de Ética, incluyendo la Política de denuncia de irregularidades (Línea ética), de forma anónima a través de la Línea de Cumplimiento de la Compañía (Company's Compliance Hotline) por teléfono u online.

Wedding Planner quiere que todas las personas se sientan parte del equipo y valoradas. El respeto y la dignidad constituyen el punto de partida de las relaciones con y entre los empleados/as. Asimismo, consideramos que dichas relaciones tienen que estar basadas en los principios de confianza, respeto, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y recompensa al mérito y a los resultados obtenidos.

Wedding Planner prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso laboral, ya sea de tipo psicológico o moral, sexual o por razón de sexo. También prohíbe expresamente cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

Tanto el código ético, la línea ética, como el protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral tiene por objeto definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya

sea sexual, por razón de sexo o moral, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas. Ni en 2020 ni en 2021, se ha recibido ningún tipo de denuncia.

Derechos Humanos

La organización promueve y cumple con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, relacionadas con el respecto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil. Ni en 2020 ni en 2021 se han recibido denuncias por la vulneración de los derechos humanos.

La totalidad de los empleados de la organización, con independencia del lugar del mundo en el que desarrollen su actividad profesional, quedan cubiertos por las políticas laborales del grupo empresarial, siempre alineadas con la protección de los derechos humanos.

Por el tipo de actividad y la tipología de proveedores con los que trabajamos, que son mayoritariamente tecnológicos, consideramos extremadamente residual el riesgo de que éstos pudieran vulnerar de algún modo los derechos humanos.

La actividad desarrollada por la empresa no conlleva riesgos potenciales en relación a los derechos humanos que sean distintos de los referidos explícitamente en este informe, como pueden ser el trabajo infantil, el trabajo forzoso u obligatorio o los derechos de los pueblos indígenas. No obstante, consciente de la importancia creciente del impacto de las empresas en los derechos humanos incrementaremos en los próximos ejercicios la formación y sensibilización de la plantilla de la compañía así como la elaboración de medidas de prevención de potenciales abusos y de un protocolo sólido de actuación en caso de detección de un posible abuso. [407-1] [408-1] [409-1] [410-1] [411-1] [412-2]

Existe una política de denuncia de irregularidades línea ética que está publicada en la Intranet (en aquellos países en los cuales ya ha sido publicada) que anima a todos los empleados a actuar siempre con integridad, promoviendo una cultura de conducta ética y poniendo a su disposición una política y una línea de denuncia de irregularidades.

Beneficios sociales

En la compañía incorporamos, entre nuestros principales objetivos, el deseo de avanzar hacia la realización profesional y conciliación personal de todos nuestros colaboradores. Con este objetivo trabajamos para desarrollar iniciativas centradas en la mejora de la calidad de vida de todos los integrantes de la empresa, iniciativas que nos permitan avanzar hacia el equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral.

Medidas para la conciliación de la vida personal y laboral:

A continuación adjuntamos tabla indicando la jornada laboral anual por cada país.

JORNADA LABORAL ANUAL POR PAÍS*	2021*
ARGENTINA	2.272H
BRASIL	2.024H
CHILE*	2.340H
COLOMBIA	2.217H
ESPAÑA	1.764H
FRANCIA	1.649H
INDIA	1.984H
ITALIA	2.040H
MÉXICO*	2.000H
PERÚ	2.496H
PORTUGAL	1.848H

* Excepto España, el resto de países no tienen una regulación de jornada máxima anual sino jornada máxima semanal, se han extrapolado los cálculos aproximados considerando jornadas laborables.

Los beneficios sociales que ofrece la compañía son los mismos para todos los empleados [401-2]. Describimos a continuación algunos de ellos:

- REFERRAL BONUS "Recomienda un amigo" - En nuestra empresa creemos que nuestros colaboradores sean nuestros principales embajadores de marca y que tengan el potencial para reconocer el talento más adecuado para nuestra compañía. Por esto, existe una norma interna de incentivos (referral bonus) para premiar a los compañeros (con exclusión de posiciones de management) que proponen perfiles talentosos y que se quedan en la empresa.
- PREMIO GRADOS UNIVERSITARIOS - Trabajar y estudiar al mismo tiempo es un esfuerzo que reconocemos y agradecemos. Todos los empleados que trabajan en la empresa y que al mismo tiempo cursan una carrera universitaria, en el momento en que terminan los estudios tendrán un bonus en forma de pago monetario presentando el certificado de graduación.
- SEGURO MÉDICO PRIVADO - La salud y el bienestar de los trabajadores es algo que nos importa y afecta directamente la empresa. En función del país, se ofrece o bien directamente un seguro médico o ayudas para su concertación.
- SUBVENCIÓN EN FORMACIÓN - El desarrollo y el aprendizaje de cada uno de nuestros trabajadores es un patrimonio muy valorado por la empresa y que apoyamos ofreciendo diferentes soluciones a nuestros trabajadores para que puedan tener una ayuda económica para cursos y masters relacionados con su puesto de trabajo.
- FORMACIÓN EN INGLÉS - Somos una empresa internacional y multicultural, fomentamos y facilitamos una plataforma de estudio de inglés para todos los empleados.
- RETRIBUCIÓN FLEXIBLE (ESPAÑA) - Hay diferentes productos de retribución flexible que ofrecen al trabajador un ahorro en el concepto de IRPF y que se pueden activar para temas como transporte público, comida en restaurantes durante el horario laboral, guardería para hijos/as y formación.

- DESCUENTOS Y ACUERDOS CON PARTNERS (ESPAÑA) - Somos un colectivo numeroso y por eso seguimos contactando con empresas que nos puedan ofrecer descuentos en sus servicios o ofertas especiales reservadas a nuestros trabajadores. Algunos ejemplos: descuentos en distintos gimnasios, ópticas, restaurantes, catering, etc.
- "COFFEE SPACE" EN LA OFICINA - Promovemos hábitos saludables entre nuestros empleados/as. Ofrecemos agua, infusiones y café en nuestras oficinas. En los años precedentes se ofrecía también fruta, el impacto de la pandemia en la afluencia a los centros de trabajo ha supuesto que esa medida no esté actualmente vigente.
- AYUDA COMIDA. Siguiendo las regulaciones legales en cada uno de los países se ofrecen, en su caso, ayudas de comida.
- TELETRABAJO: En función de las regulaciones locales se han aprobado mejoras en los sistemas de teletrabajo y, durante 2022 se ha ofrecido la posibilidad de que la asistencia al centro de trabajo sea voluntaria.
- FLEXIBILIDAD HORARIA: Las horas de inicio y finalización de la jornada laboral son flexibles aunque afectan de manera diferente según la tipología o funciones de cada departamento o tipo de trabajo.
- BOLSA DE VACACIONES: En algunas entidades, en función de la normativa y práctica local, se pueden destinar algunos días de vacaciones por año natural divididos en horas. En otras, entidades se han establecido sistemas de mejora del régimen de vacaciones.

Ante posibles situaciones en las que resulta inevitable ausentarse del trabajo se concede a los colaboradores una serie de permisos orientados a cubrir esas necesidades. Para ello nos regimos por los términos que se detallan en las normativas locales o en los convenios colectivos que nos son de aplicación intentando mejorar las condiciones allí establecidas.

En caso de urgencia personal o familiar, hay que ponerse en contacto con el responsable directo y el departamento de People para planificar, en lo posible, la ausencia.

La cobertura por incapacidad e invalidez se complementa al 100% en el caso de la sociedad Wedding Planner, desde el primer día, durante las dos primeras bajas de cada año natural. A partir de la 3ª baja del año, operamos de acuerdo con lo previsto en la normativa: los 3 primeros días no se pagan, desde el día 4 hasta el 20, ambos inclusive, corresponde el 60% de la base reguladora y a partir del día 21 hasta el 365 se complementa hasta el 100% del salario.

La participación en planes de "*Stock Options*" se ha venido extendiendo al equipo directivo y ejecutivo de la compañía durante los últimos años, si bien se está elaborando un plan de inclusión de este tipo de retribución a más niveles.

A continuación, reflejamos los datos relativos al permiso parental, que también representa un indicador de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres [401-3]; las personas que han ejercido el derecho al permiso parental por sexo y las tasas de retorno.

Número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo

PERMISO PARENTAL	2021	2020
Maternidad	35	16
Paternidad	16	5
TOTAL	51	**21**

Los datos corresponden a Wedding Planner y todas las filiales del grupo

Recogemos en las tabla siguiente las tasas de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo:

Regreso después de terminar el permiso parental

PERMISO PARENTAL	2021	%	2020	%
Maternidad	30	86%	16	87%
Paternidad	16	100%	5	100%
TOTAL	**46**	**90%**	**21**	**90%**

Los datos corresponden a Wedding Planner y todas las filiales del grupo

Regreso al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.

PERMISO PARENTAL	2021	2020
Maternidad	97%	88%
Paternidad	100%	100%

Compromiso con la sociedad y el medio ambiente

Compromiso con la sociedad

Forma parte de la filosofía de la Compañía contribuir al desarrollo económico, ambiental y social de las comunidades donde operamos y paulatinamente vamos incrementando la sensibilización de nuestros empleados para fomentar la involucración individual de las personas que conformen el equipo humano, y la de la propia empresa como tal, en acciones que favorecen la mejora de nuestro entorno y estimulan los valores de la solidaridad, la participación y el compromiso. Cualquier participación en eventos solidarios es lógicamente voluntaria para las personas trabajadoras.

A continuación citamos las acciones más representativas que hemos realizado en el 2021 y a lo largo de los últimos años de apoyo a las comunidades locales: [413-1] [413-2]

- Día del voluntariado: "Donate"

  "Donate" es un evento que TKWW celebra a nivel global (esto es, también es un evento que incluye a la sociedad matriz) y que en la Compañía se celebra desde el 2018. El objetivo de este evento es permitir a todo el equipo unirse y contribuir a una buena causa para ayudar activamente a los demás. A causa de la pandemia no se pudo promover ni organizar la edición de 2020 del evento. Se ha retomado el proyecto en 2021 realizando charlas inspiracionales y donaciones a fundaciones, por importe de 5.500 euros.

- "Proyecto Teaming"

  Desde 2015, los trabajadores que eligen participar en este proyecto, donan voluntariamente 1€ de su nómina cada mes. Una vez finalizado el año, la compañía incrementa los fondos recaudados aportando el mismo importe que han donado los trabajadores. De esta manera el importe final que recibe el proyecto elegido es el doble de la cantidad donada por los trabajadores.

  Hasta el 2018 el proyecto solidario al que se destinaban los fondos recaudados se elegía mediante propuesta y votación de los trabajadores. No obstante, a partir de 2019 el proyecto al que se destinan los fondos es elegido desde la matriz del Grupo (TKWW), procurando que el proyecto elegido sea global.

  Durante el año 2021 participaron en la iniciativa 64 empleados y se recaudaron 712 Euros por parte de los empleados. En 2020 participaron 70 personas y se recaudaron 741 euros.

- Recogida de alimentos y juguetes

  Todos los años, por Navidad, organizamos una campaña solidaria de recogida de alimentos y juguetes para aquellos que más lo necesitan. En las oficinas de Sant Cugat y Barcelona habilitamos un espacio para que todos los que quieran puedan aportar juguetes y/o alimentos no perecederos. Este año 2021 así como en 2020, a causa de la pandemia no ha sido posible organizar la recogida de alimentos y juguetes.

- "Worldwide Wellness Challenge" es un proyecto global en el que se pretende ofrecer a las personas trabajadoras la posibilidad de participar en eventos de bienestar a nivel de salud física y mental con el objetivo de promover hábitos de vida saludables.

- Campañas solidarias a través de redes sociales

  Teniendo en cuenta la naturaleza de nuestra actividad empresarial, una de las actividades que realizamos muy a menudo, a través de la publicación de un post y de la difusión por la redes sociales, es apoyar diferentes campañas internacionales como puede ser el día mundial del cáncer de mama o la difusión de iniciativas de ayuda solidaria a las catástrofes ambientales, sociales y humanitarias que suceden tanto en los países en los que operamos y como el mundo en general.

  En 2021 puede destacarse la campaña global TKWW VOW *for the girls,* contra el matrimonio infantil de la que se destacan algunas imágenes a continuación:

15:12
4G
11 de octubre de 2021 1:04 p. m.
bodasnet
Un nuevo
FUTURO
para las
NIÑAS
bodasnet Este año el #DíaInternacionalDeLaNiña es más importante que nunca. El matrimonio infantil sig...
Promocionar
Destacar
Más

15:12
4G
Publicar
Las niñas
DE TODO
EL MUNDO
merecen
SOÑAR
Ver insights
Promocionar publicación
Les gusta a leunaeventos y 215 personas más
bodasnet Este año el #DíaInternacionalDeLaNiña es más importante que nunca. El matrimonio infantil sigue siendo una realidad a nivel mundial haciendo que, cada 3 segundos, niñas de tan solo 8 años se conviertan en novias. Por eso nos unimos a @vowforgirls para parar el reloj. Por cada like, comentario y compartir que reciba esta publicación @theknot (marca hermana de Bodas.net), el diseñador @justinalexander y un benefactor donarán a @vowforgirls 1$ hasta llegar a los 100.000$ para que las niñas de todo el mundo tengan un nuevo y prometedor futuro. ¿Te sumas a la causa?

Durante 2020 se llevaron a cabo campañas relativas al día de la mujer, al día de la naturaleza, el día internacional de los derechos de los animales, campañas vinculadas al Covid-19, día internacional contra el cáncer de mama y Vow for the girls.

Compromiso con los Clientes

La organización presta servicios de publicidad online a profesionales del sector de las bodas, de modo que la actividad de la empresa no origina impactos negativos significativos –ni reales ni potenciales- en la

sociedad [413-2] y por lo tanto tampoco existe ningún impacto directo ni indirecto en la salud o seguridad en ninguno de los grupos de interés específicos ni en la sociedad en general. [416-1] [416-2]

Por otra parte, en el marco de la prestación de servicios a través de internet, la normativa directamente aplicable en materia de información de los servicios prestados abarca tres grandes ámbitos: [417-1]

- Comercio electrónico
- Protección de datos de carácter personal
- Protección a los consumidores
- Propiedad industrial e intelectual

Teniendo en cuenta que la sede de las operaciones internacionales de la organización está ubicada en España, la normativa aplicable en las materias afectadas es la española y europea, si bien en determinados casos la normativa local en materias concretas y sectoriales también es susceptible de aplicación. En este sentido, no se ha detectado ningún incumplimiento en materia de información de ninguna clase. [417-2]

Dado el riguroso cumplimiento de la organización respecto de la normativa en materia de protección de datos y de comercio electrónico, no se ha dado ningún caso de incumplimiento en materia de comunicaciones de marketing o comerciales. [417-3]

Para facilitar las quejas y reclamaciones de los clientes y usuarios la empresa dispone de diversas direcciones de correo electrónico:

- info@bodas.net para comunicaciones generales de proveedores y usuarios.
- gdpr@bodas.net para comunicaciones en relación con la protección de datos.
- consumo@bodas.net para comunicaciones en relación con materias de consumo.

Durante 2021 se recibió una queja de un usuario sobre el uso de cookies en el Reino Unido, que se resolvió extrajudicialmente con el usuario que presentó la reclamación, pero no se han recibido reclamaciones oficiales relativas a violaciones de privacidad. Durante 2020 no se recibió ninguna reclamación relativa a violaciones de privacidad, si bien sí que se reportó un incidente de seguridad frente al ICO, cuya resolución estableció que la gestión llevada a cabo por la compañía había sido correcta.

En relación con reclamaciones oficiales en el ámbito de consumo, de las cuales no se recibió ninguna durante 2020, se ha recibido una sola durante 2021, procedente de un cliente por su disconformidad con la gestión de cobro llevada a cabo por nuestra parte. No obstante, nuestra respuesta, además de contener nuestros criterios en materia de gestión de cobro, se centró en el hecho de que nuestros clientes son profesionales del sector de las bodas que utilizan nuestros servicios para promocionar su actividad profesional, por lo que en ningún caso ostentan la consideración de consumidores y, por ende, ninguna entidad de consumo debería dirimir potenciales conflictos entre ambas partes. La resolución de cualquier controversia entre nuestros clientes y la compañía queda sujeta, tal como se establece en el contrato que firmamos con ellos, a la competencia de los Juzgados de la ciudad de Barcelona.[418-1]

En materia social y económica tampoco ha existido ningún incumplimiento normativo. [491-1]

Protección del medio ambiente

La empresa busca satisfacer las necesidades de sus clientes, en colaboración de todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta la protección del medio ambiente.

Para ello, desarrollamos y/o influimos en procesos ofreciendo garantías de cumplimiento de los requisitos legales ambientales que nos afecten, y otros requisitos que puedan ser de aplicación, si bien por la tipología de la actividad de la compañía no tenemos específicamente implementados procesos de evaluación o certificación ambiental, recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales o importes de provisión o garantía para riesgos ambientales.

Nuestra tendencia es optar por un uso sostenible de los recursos, la mitigación y adaptación al cambio climático y la protección de la biodiversidad y de los ecosistemas. Siempre con el compromiso de mejora continua para el correcto desempeño de la protección del medio ambiente.

Durante el año 2021 se ha continuado identificando y evaluando los aspectos ambientales de las actividades y servicios que puede controlar y de aquellos en los que puede influir, así como sus impactos asociados en el entorno. Nuestro propósito era realizar esta misma identificación y evaluación extendiendo la cobertura al resto filiales durante los ejercicios 2021-2022, pero debido a la adopción de medidas de flexibilización laboral y al cierre de oficinas derivado de la situación actual de teletrabajo, de momento se ha decidido posponer este proyecto.

Debido a la naturaleza de la actividad de la empresa no existe un impacto ambiental significativo. No obstante, se aporta toda la información disponible de las oficinas del grupo para los tres aspectos considerados más relevantes:

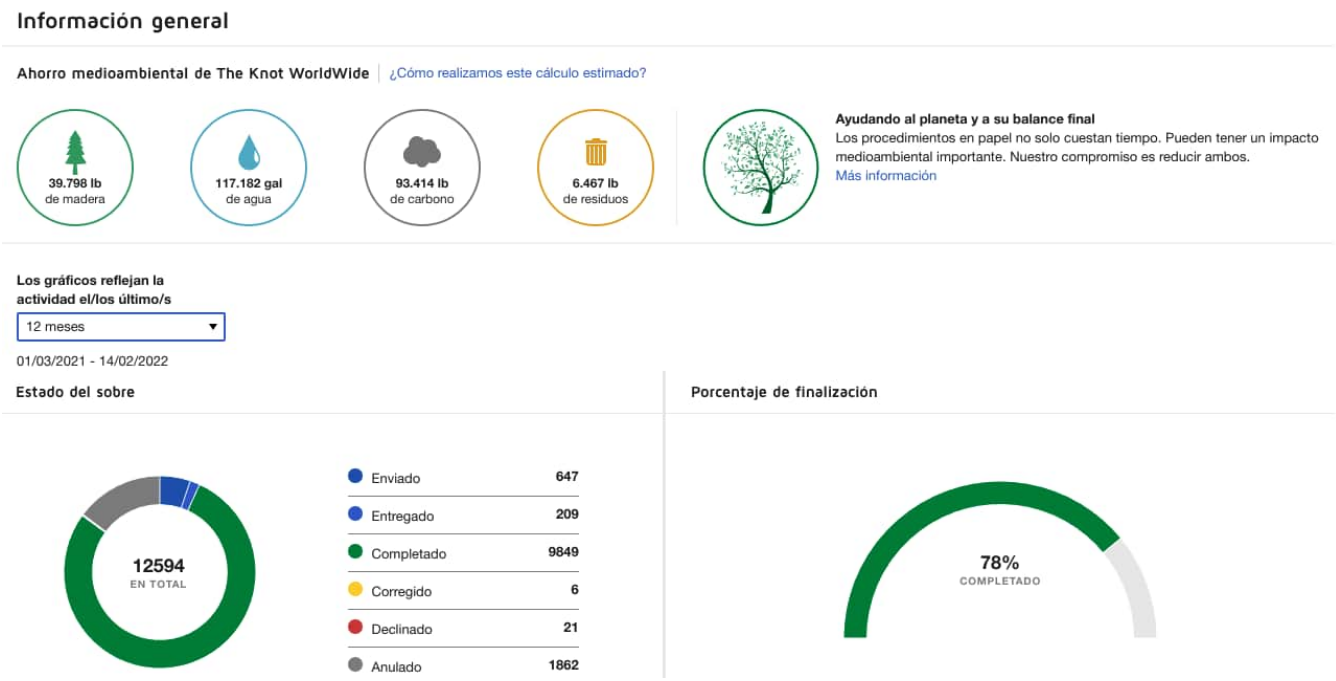
- Consumo de energía
- Consumo de agua
- Gestión de residuos

Para la prestación de los servicios propios del negocio que desarrolla la empresa, la organización dispone de tres oficinas, ubicadas en Barcelona, Sant Cugat del Vallès (Barcelona) y Ciudad de México y se sirve principalmente de cabinas de discos y servidores y de equipos informáticos. Hasta agosto de 2020, los servidores se encontraban mayoritariamente en espacios externos arrendados. Si bien el consumo eléctrico asociado a estos servidores no tenía entidad suficiente para estar considerado dentro del presente capítulo, este se vio prácticamente eliminado debido a la migración de los servidores a AWS (Amazon Web Services), quedando un número residual de servidores en la oficina de Sant Cugat.

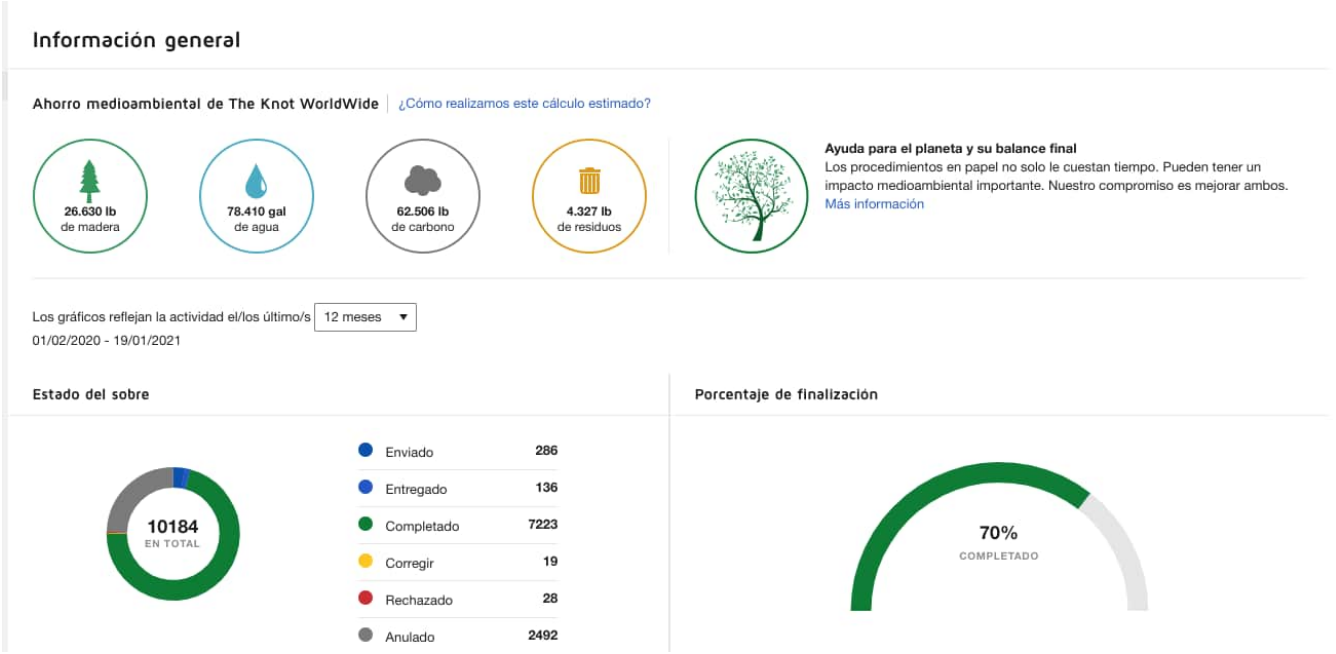
Al no tener actividad de fabricación, no tenemos consumo de materias primas, pero uno de los principales consumibles son los equipos informáticos. A cada empleado se le proporciona una pantalla de ordenador, un teclado, un ordenador portátil y un ratón para el desarrollo de su actividad profesional. En 2021 se han comprado 240 ordenadores.

Asimismo, respecto del consumo de papel, en el mes de noviembre de 2020 se implementó a nivel global la herramienta Docusign, que supuso un ahorro muy significativo en este ámbito. [301-1]

A nivel global, para todo el grupo TKWW, la propia herramienta muestra las cifras de ahorro medioambiental durante los últimos 12 meses, tal como se muestra en la captura de pantalla a continuación:



A continuación se muestra el mismo informe referido al ejercicio 2020:



Las cifras mostradas en la imagen anterior responden a datos aplicables a todo el grupo TKWW. Los cálculos de impacto medioambiental se realizan, por un lado, utilizando la versión más actualizada de Paper Calculator de la Environmental Paper Network y, por otro, calculando el número de hojas de papel ahorradas teniendo en cuenta el número de documentos enviados para firma, el número de páginas por documento y el número de destinatarios por sobre.

A nivel comparativo entre ambos años, el incremento del ahorro es sustancial, habiéndose implementado la herramienta en la mayoría de departamentos que generan mayor cantidad de papel (Recursos Humanos y Legal) como principal mecanismo de firma de documentación.

Por lo que respecta al consumo energético los datos que se reflejan hacen referencia a las tres oficinas existentes (Barcelona, Sant Cugat del Vallés y Ciudad de México), si bien los datos de este año no reflejan una situación real, ya que desde el 13 de marzo de 2020 las oficinas estuvieron cerradas, abriéndose parcialmente en julio de 2020 la oficina de Sant Cugat y en octubre de 2021 la de Barcelona (esta última solo dos días a la semana), para aquellas personas que prefirieron trabajar desde oficina. Durante 2021 no se ha establecido obligatoriedad de retorno a la oficina, por lo que la asistencia a la misma ha sido totalmente voluntaria.

En las dos oficinas ubicadas en España es donde se concentra la mayoría del gasto energético. En particular, la oficina de México ha estado cerrada durante todo el año.

	2021		**2020**	
Consumo eléctrico de las oficinas	**Consumo total anual (kWh)**	**Consumo promedio mensual (kWh)**	**Consumo total anual (kWh)**	**Consumo promedio mensual (kWh)**
Barcelona (España)	5.407	451	21.573	1.798
Sant Cugat del Vallès (España)	55.112	4.593	105.687	8.807
Ciudad de México (México)	N/A	N/A	5.854	488
Total	**60.519**	**5.044**	**133.114**	**11.093**

Los consumos referidos tanto a 2020 como a 2021 incluyen luz, aire acondicionado, calefacción y consumo eléctrico de las oficinas que han estado abiertas en algún momento del año

De conformidad con lo reflejado en las facturas, durante 2020 se estimó un consumo promedio mensual de 8.807 kWh en las oficinas de Sant Cugat y de 1.798 kWh en las oficinas de Barcelona, mientras que los consumos promedio mensuales de 2021 han sido de 4.593 kWh en las oficinas de Sant Cugat y de 451 kWh en las oficinas de Barcelona por lo que ha habido una disminución global de 6.050 kWh entre ambas oficinas en consumo eléctrico respecto del año anterior. La reducción significativa de los consumos es debida a que la situación de 2020 contempló una combinación de trabajo presencial y teletrabajo, mientras que durante 2021 no ha habido en ningún momento trabajo presencial obligatorio y, por tanto, no se muestran datos reales de un consumo anualizado.

Respecto de la oficina ubicada en Ciudad de México, ésta ha estado cerrada durante todo el año 2021, sin que se haya abierto en ningún momento, por lo que no ha habido consumo de electricidad y, por tanto, ha habido una evidente disminución del consumo, ya que el consumo eléctrico mensual promedio para 2020 se estimó en alrededor de 488 kWh y a lo largo del año se pagaron facturas por importe de 27.935,19 MXN.

En 2021, tanto en las oficinas de Barcelona como de Sant Cugat se consume electricidad de la compañía Holaluz que proviene de fuentes renovables.[302-1]

Durante 2021 no se han llevado a cabo actuaciones para reducir el consumo energético de las oficinas. [302-4]

Mediante los consumos de electricidad de 2021, multiplicándose por los factores de emisión de cada país, hemos podido estimar las emisiones de CO_2, que han sido aproximadamente de 8,48, según se detalla en la tabla que se muestra a continuación:

Huella de carbono (alcance 2)*	**2021**	**2020**
Barcelona (España)	0,76	5,57
Sant Cugat del Vallès (España)	7,72	27,29
Ciudad de México (México)	0	2,66
Total	8,48	**35,52**

*Emisiones calculadas según el GHG Protocol mediante el método location-based. El factor de emisión se ha obtenido a través de la Red Eléctrica de España de 2021.

Mediante el cálculo market-based, la huella de carbono (alcance 2) de la compañía en el 2021 es de 0 toneladas de CO_2, al consumir electricidad procedente 100% de fuentes renovables.

En relación al consumo de agua durante 2021, éste se muestra en la tabla a continuación:

	2021		**2020**	
Consumo de agua de las oficinas	**Consumo total anual (m3)**	**Consumo promedio mensual (m3)**	**Consumo total anual (m3)**	**Consumo promedio mensual (m3)**
Barcelona (España)	36	3	328	27,33

Los datos contenidos en la tabla únicamente hacen referencia a la oficina de Barcelona (incluyendo grifería, sanitarios y fuentes de agua), ya que el consumo de agua de las oficinas de Sant Cugat y de Ciudad de México está incluido en el precio del alquiler y no se tiene acceso a la información detallada. Al haber estado cerrada la oficina durante todo el año y haber sido puntualmente abierta dos días a la semana a partir del mes de octubre, hasta el mes de septiembre, en el cual empezó a prepararse la oficina para la reapertura, el consumo es inexistente.

Se estima un consumo promedio mensual durante 2021 de 3 m^3, si bien, tal como se ha indicado, únicamente ha habido consumo real entre los meses de septiembre y diciembre. El promedio de consumo en los meses que ha habido consumo real es de 9m^3 . Durante el año 2020 el consumo promedio mensual fue de 27,33 m^3, de conformidad con lo reflejado en las facturas, por lo que ha habido una disminución de cerca de 25m^3 en el consumo de agua en 2021 respecto el 2020. La reducción significativa de los consumos es debida a que la situación de 2020 contempló una combinación de trabajo presencial y

teletrabajo, mientras que durante 2021 no ha habido en ningún momento trabajo presencial obligatorio y, por tanto, no se muestran datos reales de un consumo anualizado. [303-1]

Respecto a las medidas para reducir el consumo de agua se realizó en 2019 una prueba en las oficinas de Barcelona instalando un grifo por sensor con el fin de reducir su consumo, que se pretendía extender durante 2020 a los lavabos tanto de las oficinas de Sant Cugat cómo de Barcelona. No obstante, esta implementación todavía no se ha llevado a cabo. En cualquier caso,al no tener actividad de fabricación, el consumo de agua se limita al consumo ordinario de oficinas.En relación con la gestión de residuos, durante 2018 se puso en marcha un proyecto de reciclaje y separación de residuos, en colaboración con la propiedad de los inmuebles en los que se ubican las oficinas, que se ha mantenido durante los años siguientes. Dado que los inmuebles son edificios de oficinas, es el propio servicio de mantenimiento de los edificos quien gestiona la recogida de basura, por lo que no podemos proporcionar información acerca de los volúmenes.[306-2]

Por lo que respecta a nuestros proveedores y el tipo de servicio que éstos nos proporcionan, no hemos detectado tampoco un impacto ambiental significativo. No obstante, por su actividad, el único que puede tener impacto ambiental real es SCHAETZL ONLINE GmbH, compañía alemana con la que existe un acuerdo comercial para la prestación de servicios de diseño e impresión de invitaciones de boda que ofrecemos a nuestros usuarios en España, Francia, Italia y Reino Unido desde el mes de junio de 2021.

Durante el 2021 no ha existido ningún incumplimiento de la legislación y normativa ambiental. [307-1] Un motivo fundamental para que esto no haya sucedido es que tenemos establecido un proceso de selección, homologación y evaluación de proveedores basado principalmente en criterios de calidad.

El Departamento de Compras lleva a cabo una homologación de proveedores 360º, en el que se realiza un análisis de que el proveedor cumpla con los siguientes requisitos:

- Tecnología e infraestructura: que tenga las características técnicas y capacidades para abastecer el producto o servicio contratado)
- Precio, que sea justo con la calidad y se adapte a las necesidades y al budget reservado para ello.
- Que se adapte a las características financieras y de pago exigidas por nuestro departamento de Finanzas.
- Que se haya considerado un gasto/inversión necesaria para el buen funcionamiento de la empresa.
- Postventa: que nos den un servicio complementario y adecuado al que necesitamos

Cuando existe alguna incidencia con el proveedor, desde el departamento destinatario del producto / servicio se informa al departamento de Compras para que éste tenga feedback del desarrollo del servicio con este proveedor concreto. En caso de no ser satisfactorio el servicio al finalizar el contrato el Departamento de Compras buscará proveedores alternativos por no cumplir al 100% con los requisitos exigidos.

En relación a los proveedores, no hemos introducido en estos momentos criterios de análisis en materia de derechos humanos y medio ambiente, aunque valoramos muy positivamente que el proveedor tenga implementadas acciones de Responsabilidad Social Corporativa. [308-1] [308-2] [414-1]. No obstante dentro de nuestros planes de futuro tenemos previsto implementar diversas acciones con este grupo de interés, que contribuirán a revisar el alineamiento de valores y reforzar nuestros proyectos en un entorno de colaboración.

En el marco de la implementación de medidas para fomentar la sostenibilidad, en el mes de marzo de 2019 se regaló un vaso corporativo reutilizable, eliminando la totalidad de los vasos de plástico desechables destinados al consumo de agua en las fuentes para los empleados. Asimismo, en mayo de 2019 se sustituyeron las paletinas de plástico para el café por paletinas de material reciclado.

Asimismo, durante el primer trimestre de 2020 se eliminaron la totalidad de vasos de papel para el café en las oficinas, quedando los vasos de café desechables reservados para las visitas puntuales, lo que redujo significativamente su consumo. No se han implementado medidas adicionales en 2021.

7. Parámetros del informe

Este informe contiene las principales actuaciones de Wedding Planner, S.L. (Unipersonal) y su consolidado. El presente documento recoge los datos relevantes en el ámbito de la información no financiera durante el ejercicio 2021 y se ha elaborado en referencia los Estándares GRI. [102-54]

Representa una información equilibrada y razonable del desempeño económico, ambiental, social y de ética y gobernanza de nuestra organización, habiendo sido verificada externamente por una entidad independiente y acreditada profesionalmente.

Este informe es de periodicidad anual, y representa el segundo estado de información no financiera de la compañía. [102-48] [102-49] [102-51] Coinciden el año natural con el año fiscal siendo de enero a diciembre. [102-50] [102-52]

Oportunamente este informe, junto con los anteriores, estará disponible en nuestra página web www.bodas.net. Cualquier comentario que se considere oportuno puede dirigirse a la dirección de correo electrónico legal@bodas.net [102-53]

Los datos económicos y de gobierno corporativo recogen las principales magnitudes consolidadas del grupo y se pueden consultar con más detalle en el informe económico anual del 2021.

Cuando se dispone de información adecuada o significativa, los datos ambientales, laborales y sociales se refieren a todas las sociedades del grupo: [102-45]

- Wedding Planner, S.L (España)
- Mexico Bodas WP SA de CV (Mexico)
- Bodas WP Chile, Spa (Chile)
- Bodas WP do Brasil (Brasil)
- WeddingWire India PLC (India)
- WeddingWire India LLC (Estados Unidos)
- Bodas WP Colombia SAS (Colombia)
- Bodas WP France SARL (Francia)
- Bodas WP Portugal Unipessoal Ltda (Portugal)
- Matrimonio WP Italia SRL (Italia)
- Matrimonio.it Italia SRL (Italia)
- Casamientos WP AR S.R.L.
- Matrimonio WP Perú SAC

Cuando no ha sido posible conseguir el máximo alcance, la información se refiere a las sociedades del Grupo que tienen un peso significativo sobre el total, como es el caso de la filial española.

Nuestro máximo órgano de gobierno, principal impulsor de este informe en la compañía, busca verificar el trabajo desarrollado, no tan solo como ejercicio de transparencia, sino para ofrecer rigor y fiabilidad a la información presentada.

Para este fin, y siguiendo el protocolo establecido por el GRI se ha realizado la verificación por un agente externo, cualificado e independiente, información que se refleja en el apartado correspondiente. [102-56]

8. Tabla de indicadores. Índice de contenidos GRI

A continuación se presenta el índice de contenido de este documento para la Opción Esencial de conformidad con la Guía GRI Estándares. [102-55]

Código	Contenido	Pág.
102-01	Nombre de la organización	5
102-02	Actividades, marcas, productos y servicios	6
102-03	Ubicación de la sede	8
102-04	Ubicación de las operaciones	6
102-05	Propiedad y forma jurídica	5
102-06	Mercados servidos	6
102-07	Tamaño de la organización	8
102-08	Información sobre empleados y otros trabajadores	24
102-09	Cadena de suministro	8
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	9
102-11	Principio o enfoque de precaución	19
102-12	Iniciativas externas	10
102-13	Afiliación asociaciones	10, 20
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	19
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	18, 21
102-18	Estructura de gobernanza	13, 15
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	13
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	13
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	15
102-40	Lista de grupos de interés	16
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	33
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	16
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	18
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	18
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	5, 6, 21, 54
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	18
102-47	Lista de temas materiales	16
102-48	Re-expresión de la información	54
102-49	Cambios en la elaboración de informes	54
102-50	Periodo objeto del informe	54
102-51	Fecha del último informe	54

102-52	Ciclo de elaboración de informes	54
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	54
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	54
102-55	Índice de contenidos GRI	55
102-56	Verificación externa	4,5, 54
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	16,17, 19
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	21
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	23
204-1	Proporción de gastos en proveedores locales	8
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	20
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	20
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	21
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas de monopólicas y contra la libre competencia	21
301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	51
302-1	Consumo energético dentro de la organización	50
302-4	Reducción del consumo energético	51
303-1	Extracción de agua por fuente	52
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	52
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	52
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	52
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	52
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	26
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	41
401-3	Permiso parental	42
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios organizacionales	33
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	33
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	31, 33
403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	32,33
403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	30,33
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	29
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	29
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	33,34,38
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	38
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	34
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	40
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	40
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	40
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	40

411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	40
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	40
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	44
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales- en las comunidades locales.	44
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	47
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	47
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	47
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	47
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	47
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	47

9. Tabla de indicadores. Ley 11/2018

Tabla de correlación entre los ámbitos de contenido reflejados en la ley de información no financiera y los criterios GRI.

Área / Contenidos	Criterio de reporting/GRI	Página
Información General		
Descripción del modelo de negocio	GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-5, GRI 102-7	5,6,8
Presencia en el mercado	GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-6	6,8
Objetivos y estrategias	GRI 102-14, GRI 102-15	3, 19
Principales Riesgos	GRI 102-15	19
Marco de reporting utilizado	GRI y marco de reporting interno	4
Análisis de materialidad	GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44, GRI 102-46, GRI 102-47	16-18
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión	GRI Serie 400, (1)	18,19
Empleo		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	24
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	24
Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	25-26
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	28
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	37-38
Brecha salarial	GRI 405-2	38
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	(2)	15
Implantación de políticas de desconexión laboral	(1)	19, 34, 42
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-1, (2)	38, 39
Organización del tiempo de trabajo	(1)	41
Número de horas de absentismo	GRI 403-2, (2)	32
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	(1)	40-41
Seguridad y Salud		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	GRI 403-2 (1)	31-32
Accidentes de trabajo por sexo, índices de frecuencia e índices de gravedad por sexo	GRI 403-2	32, 33
Enfermedades profesionales por sexo	GRI 403-2, GRI 403-3	33
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 402-1 ,(1)	33-34
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	GRI 102-41	24-25
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	31, 33
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	(1)	28-31
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI-404-1, GRI-404-2, (2)	30

Accesibilidad universal personas con discapacidad		
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	(1)	39
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 406-1	35 - 38
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	(1)	39
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión	(1)	31
Gestión ambiental		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 102-11, (1)	18, 51
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	N/A	N/A
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	N/A	N/A
Aplicación del principio de precaución	N/A	N/A
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	N/A	N/A
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad	GRI 103-2, (1) La contaminación lumínica y acústica nos son materiales para la actividad	51- 53
Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos		
Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos	(1), (2)	53
Acciones para evitar el desperdicio de alimentos	N/A	N/A
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	53
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	(1)	51
Consumo directo y indirecto de energía	GRI 301-1, (1)	52
Medidas para mejorar la eficiencia energética	GRI 103-2, (1)	52
Uso de energías renovables	GRI 302-1	52
Cambio climático		
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	GRI 305-1, GRI 305-2	52- 53
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	N/A	N/A
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	(1)	52
Biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	N/A	N/A
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	N/A	N/A
Respeto a los derechos humanos		
Enfoque de gestión	(1)	40
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	GRI 102-16, GRI 412-2	11-12, 40
Medidas para la prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	GRI 102-16, GRI 412-2	40
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	(1)	40

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	(1)	40
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	GRI 406-1	40
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409-1	40
Abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 408-1	40
Lucha contra la Corrupción y el Soborno		
Enfoque de gestión	(1)	11
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16, GRI 102-17, GRI 205-2, GRI-205-3, (1)	20
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 102-16, GRI 102-17, GRI 205-2, GRI-205-3, (1)	17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	45
Sociedad		
Enfoque de gestión	(1)	44
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1, GRI-413-2	26-27
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1, GRI-413-2	9-10
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 103-2	44-49
Acciones de asociación o patrocinio	(1)	10
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2, (1)	9
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-2, (1)	54
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 103-2, (1)	54
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 417-2, GRI 418-1, (1)	49, 50
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	N/A	N/A
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	Criterio contable	22-23
Los impuestos sobre beneficios pagados	Criterio contable	22-23
Las subvenciones públicas recibidas.	201-4	22-23

N/A - No aplica por no ser material

(1) Marco Interno: descripción cualitativa

(2) Marco interno: mirar la metodología usada en las páginas correspondientes