Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022

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 2022, 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 Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de 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 2022 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 2022.

- 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 2022.

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

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

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 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 20/23/01897 emitido por el Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.

Antonio Capella Elizalde

10 de marzo de 2023

Estado de información no financiera
2022
Wedding Planner, S.L.(Unipersonal) y sociedades dependientes

Contenidos

1. Declaración del CEO 3
2. Quienes somos 6
   Marcas y servicios 7
   Cadena de suministro 10
3. Gobierno corporativo 15
   Los valores corporativos 15
   Estructura de Gobierno 16
   Estructura organizativa 20
   Análisis de materialidad y grupos de interés 21
   Gestión de riesgos 26
4. Creación de valor económico 30
5. Compromiso con el equipo humano 33
   Gestión responsable del capital humano 33
   Gestión del talento. Desarrollo profesional y personal 37
   Seguridad y salud en el trabajo 40
   Relaciones y acuerdos entre la empresa y la plantillas 43
   Diversidad e Igualdad de oportunidades 44
   Beneficios sociales 51
   Derechos Humanos 55
6. Compromiso con la sociedad y el medio ambiente 56
   Compromiso con la sociedad 56
   Compromiso con los Clientes 60
   Protección del medio ambiente 61
7. Parámetros del informe 66
8. Tabla de indicadores. Índice de contenidos GRI 67
9. Tabla de indicadores. Ley 11/2018 71

1. Declaración del CEO

El presente estado de información no financiera pretende dar visibilidad respecto de las principales actuaciones de Wedding Planner, S.L.U (en adelante, "Wedding Planner" o la "Compañía"), sociedad española perteneciente al grupo empresarial internacional The Knot Worldwide (en adelante, "TKWW" o "Grupo TKWW"). El presente documento pretende mostrar el desempeño de Wedding Planner, SLU y sus sociedades dependientes 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. [2-22]

En TKWW ayudamos a las parejas de todo el mundo a ponerse en contacto con profesionales que les ayuden a planificar y celebrar los mayores hitos de la vida con sus familiares y amigos más cercanos.

Nos esforzamos por ofrecer un valor empresarial significativo aprovechando nuestra influencia como player consolidado en el sector para lograr un impacto positivo en las partes interesadas y en las comunidades a las que servimos dentro de la industria global de las celebraciones.

El año 2022 ha continuado siendo un año en el que TKWW ha reflejado que está comprometido, no solo con la expansión internacional, sino con atraer y fidelizar el mayor talento. Nuestro equipo está formado por diversos talentos globales que aportan habilidades y perspectivas únicas a nuestra organización con el compromiso de ser una marca inclusiva para todos. A nivel laboral se han afianzado las políticas de teletrabajo para la plantilla junto con la creación de momentos de conexión que han permitido 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. En paralelo, durante el año 2022 hemos proporcionado continuamente los recursos de aprendizaje y desarrollo necesarios para ayudar a nuestro talento global a navegar por la mejor experiencia profesional para ofrecer resultados empresariales excepcionales. En respuesta a la detección de necesidades de formación realizada en todas las unidades de negocio de la empresa, pusimos en marcha un plan de formación anual compuesto por 7 bloques "hubs" con el objetivo de ofrecer una propuesta amplia y dirigida a estas necesidades.

En el terreno del gobierno corporativo, "Hacer lo correcto" es uno de nuestros valores fundamentales. Estamos firmemente comprometidos a llevar a cabo nuestro negocio de forma ética, con integridad y cumpliendo las leyes y reglamentos aplicables. Desarrollamos y reforzamos continuamente nuestro programa de cumplimiento global, a través de actualizaciones de nuestro Código Global de Conducta y Ética, la puesta en marcha en junio de 2022 de un Código de Conducta de los Proveedores y el establecimiento de mecanismos de protección para todos aquellos miembros de la organización que detecten y denuncien irregularidades en el funcionamiento de la misma. Respecto a esto último, hemos implementado un nuevo canal de denuncias a través de la plataforma Navex cuyo funcionamiento y uso viene referenciado en las políticas internas.

Durante el año 2023 tenemos previsto continuar proporcionando transparencia sobre la gestión de la empresa con la creación de un manual del Empleado para España y nuestras filiales en Europa y Latinoamérica.

En 2022 también hemos dotado de nuevos recursos a la compañía para garantizar la privacidad de nuestros empleados, clientes y socios. Se ha incorporado una figura que gestiona el cumplimiento de la normativa de privacidad y está creando e implementando un programa de privacidad en todo el grupo

empresarial. Asimismo, se ha incorporado un responsable de seguridad de la información que está trabajando en crear un programa de seguridad para todo el Grupo TKWW.

Los resultados económicos del ejercicio 2022 han sido positivos, con un resultado del ejercicio después de impuestos de 1,2 millones, frente a un resultado negativo del año anterior de 4,0 millones.

El Grupo ha consolidado la recuperación post -Covid en este ejercicio 2022, obteniendo una cifra de negocio de 62,1 millones, lo que supone haber incrementado un +17% la cifra de negocio obtenida en el ejercicio 2019 pre-pandemia, y un retorno a la senda de beneficios positivos frente a las pérdidas del año anterior.

El compromiso con el empleo se manifiesta en el crecimiento de la plantilla del Grupo un 10% en el último año. Hemos pasado de 798 personas empleadas al final del ejercicio de 2021 a 881 a cierre de diciembre de 2022, asegurando su estabilidad ya que el 97,62% 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.

Aunque el impacto ambiental no es un tema material en nuestra organización dado los servicios que son objeto de nuestra actividad, en TKWW *#WeDoTheRightThing* (#HacemosLoCorrecto), y eso incluye adoptar medidas a nuestro alcance que favorezcan la protección del medio ambiente.

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.

El presente EINF 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 en referencia a los requisitos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad.

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 les transmito mi agradecimiento más sincero.

Por último, me complace compartir en el presente informe que el Grupo TKWW ha completado la adquisición de Zankyou el pasado 23 de enero de 2023, tras la aprobación de la misma por parte de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.

Fundada en 2007, Zankyou es un marketplace global de bodas con sede en Madrid (España) y presencia en más de 20 mercados y que ofrece a unos 50 millones de visitantes al año herramientas de planificación de bodas y un marketplace de proveedores. En línea con la visión del Grupo TKWW de ayudar a parejas de todo el mundo a planificar una boda única, la adquisición de Zankyou nos permite ofrecer la mejor

oferta posible a parejas y proveedores en nuestros principales mercados internacionales, y nos permitirá acelerar nuestro plan de crecimiento, tanto en los mercados principales como en los nuevos.

Atentamente,

Àngel Llull

Consejero Delegado

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 2022 de Wedding Planner, S.L. (Unipersonal), 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 los Estándares GRI de la Global Reporting Initiative.

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. aplicando a sus métricas sobre el desempeño económico, ambiental, social y de ética y de gobernanza de la organización un estándar de información tan riguroso como el que aplica a sus informes financieros.

El presente estado de información no financiera ha sido elaborado por un equipo de trabajo interno de la Compañía y ha sido revisado por un externo 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. [2-1].

Wedding Planner pertenece al grupo empresarial internacional TKWW, cuya misión es ayudar a parejas alrededor del mundo a ponerse en contacto con profesionales que les acompañen en la planificación y celebración de los grandes hitos en sus vidas, tales como la celebración de su boda o la preparación para la llegada de un hijo. En el presente caso, tanto la Compañía como sus sociedades dependientes desarrollan su área de negocio en el sector de las bodas, mientras que otras áreas del Grupo TKWW se focalizan en otros de los indicados hitos.

Los datos del presente informe hacen referencia a Wedding Planner, S.L.U. y a sus sociedades dependientes, que son las que se indican a continuación:

- Matrimonio WP Italia SRL (Italia)
- Bodas WP France SARL (Francia)
- Bodas WP Portugal Unipessoal Ltda (Portugal)
- 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)

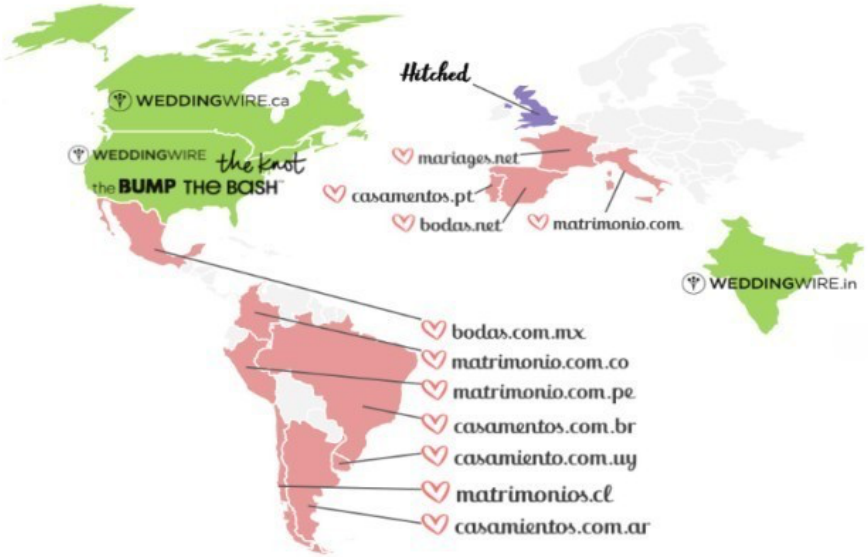
- Matrimonio WP Peru S.A.C. (Perú)

Cuando en este documento se hace referencia a datos relativos al "Grupo" u "Organización" no se incluye la compañía norteamericana The Knot Worldwide, Inc., cabecera del grupo empresarial internacional, sino únicamente al grupo empresarial compuesto por la Compañía y sus sociedades dependientes, salvo que se indique expresamente lo contrario. Cuando se hace referencia al "Grupo TKWW" se incluye a la compañía norteamericana The Knot Worldwide, Inc., matriz del grupo empresarial, así como a otras.

Marcas y servicios

En el ámbito que nos ocupa, y de acuerdo con la misión del Grupo TKWW, teniendo en cuenta su posicionamiento y trayectoria, éste quiere facilitar a todas las parejas del mundo la planificación de una boda única, conectándose con profesionales de bodas locales y ofreciéndoles una completa gama de sitios web de bodas personalizados, herramientas de planificación, invitaciones y servicios de registro que facilitan la planificación de bodas a las parejas.

El Grupo TKWW ofrece servicios de marketplace y posicionamiento online para profesionales del sector nupcial en dieciséis países repartidos por Europa, Asia y América 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 portales de internet, cada uno de ellos vinculado con una marca local referida al mercado territorial en el que opera.



En cada uno de los países en los que opera lo hace a través de un portal de internet vinculado a una marca local, tal como se aprecia en el pictograma. No obstante, algunas geografías están directamente

gestionadas por la Organización (la Compañía y sus sociedades dependientes) mientras que otras lo están por otras entidades del Grupo TKWW.

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:

Geografías gestionadas por la Compañía y sus sociedades dependientes	Geografías gestionadas por otras entidades del Grupo TKWW
• 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)	• Irlanda (hitched.ie) • Reino Unido (hitched.co.uk) • Estados Unidos (weddingwire.com, theknot.com, thebump.com, thebash.com, howtheyasked.com, twobrightlights.com)

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.

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

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. [2-1][2-2] [2-6].

En relación con lo anterior, a través de los portales del Grupo, los usuarios de internet que están en proceso de organización de su boda pueden acceder a los siguientes servicios:

- 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.)
- Asesores/as. 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.
- 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, como por ejemplo, una mayor personalización de la web de boda (sin el logo del portal y con el dominio personalizado con los nombres de la pareja), la gestión de las confirmaciones de asistencia a la boda por parte de los invitados o el diseño de la web de boda adaptado al móvil.
- 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. Está previsto que durante 2023 la sede de la Empresa se traslade a la ciudad de Barcelona, a una nueva sede en fase de construcción/renovación. Otros datos de contacto son: [2-1]

www.bodas.net

legal@bodas.net

Teléfono de contacto: +34 934.454.178

El Grupo cuenta con 881 empleados (a 31 de diciembre de 2022) y unas ventas netas en 2022 de 62 millones de euros. En el cuadro siguiente se reflejan las principales dimensiones de la Organización: [2-6]

Dimensiones de la organización	2022	2021
Nª de Empleados	881	798
Nº de contratos activos[1]	47.447	40.216

Cadena de suministro

En el marco de la tipología de servicios que se ofrecen a los clientes y a los usuarios, la Compañía cuenta con distintos proveedores, en su mayoría tecnológicos, que dan soporte a diferentes ámbitos del desarrollo del negocio: [2-6, 2-24]

- 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.
- Plataforma para manejar el sistema de denuncia de irregularidades.
- 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, tales como el software de recursos humanos y el outsourcing de nóminas.
- 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.
- Reclutamiento de personal

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 2022 la Organización ha continuado con el proyecto de unificación de proveedores con el Grupo TKWW, lo que ha permitido una optimización de recursos relevante y un ahorro sustancial a nivel

[1]Empresas clientes visibles en nuestros portales a 31.12.2022.

global derivado de la renegociación de condiciones llevada a cabo por el departamento de compras (que ha supuesto una mayor contratación a nivel de Wedding Planner y sociedades dependientes). [2-6]

El departamento de compras analiza las necesidades procedentes de los responsables de departamento y busca la optimización al máximo de los recursos en la búsqueda de proveedores en el mercado. La búsqueda del proveedor idóneo es 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.
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

Desde 2022, también reforzamos los requisitos anteriores en los acuerdos de servicio con los proveedores mediante la inclusión de nuevas cláusulas reforzadas en el modelo de contrato para garantizar su cumplimiento.

Cuando existe una incidencia repetitiva con los proveedores o de la suficiente importancia como para escalarla se nos hace llegar al departamento de compras para que iniciemos un diálogo con el proveedor y tratar de resolver dicha incidencia, en caso de no ser posible a la finalización del contrato se valora el cambio de proveedor.

En relación a los proveedores, queremos garantizar que las condiciones laborales en nuestra cadena de suministro sean seguras, que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad y que las operaciones de nuestros proveedores sean respetuosas con el medio ambiente. Esperamos que todos nuestros proveedores y colaboradores compartan los principios de nuestro Código de Conducta y Ética. En 2022, hemos introducido un nuevo Código de Conducta para Proveedores alineado con las principales normas laborales de la Organización Internacional del Trabajo. El Código incluye, entre otras cosas

- Cumplimiento legal y normativo

- Procedimientos de reclamación justos, confidenciales y anónimos

- Protección de los denunciantes

- Lucha contra la corrupción y el soborno

- Trabajo infantil y forzoso

- Horas de trabajo y salarios justos

- No discriminación y acoso

- Libertad de asociación

- Salud, seguridad y preparación para emergencias
- Derechos de las partes interesadas y consentimiento previo e informado
- Responsabilidad medioambiental y reducción de emisiones

En relación con determinadas compras indirectas, tales como material y servicios de oficina (fuentes de agua, limpieza, etc.) El área de Global Workplace, responsable de las oficinas, prioriza a proveedores que cumplan con la condición de ser un Centro Especial de Empleo, dando trabajo a aquellos sectores sociales más desfavorecidos. Ejemplo de ello es la contratación este año 2022 del centro especial de empleo de la Associació Arep per la Salut Mental quién nos presta servicios de catering en las oficinas. 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, o incluso eliminación de las cafeteras de cápsulas, que se han ido sustituyendo por cafeteras de café responsable y sin residuos). En este sentido, se ha contratado un nuevo proveedor de café (Incapto) con el que se eliminan las cápsulas por café responsable y sin residuos. No obstante lo anterior, en este momento no están expresamente incluidos criterios de igualdad de género en la selección de proveedores.

No se han realizado auditorías a proveedores en 2022 ni en 2021.

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 2022:

Subsidiary	Currency	Local	%	Foreign	%	Total
WeddingPlanner SLU	EUR	5,890,542	19%	25,378,222	81%	31,268,765
Bodas WP Chile Spa	EUR	77,372	37%	134,421	63%	211,793
Bodas WP Colombia SAS	EUR	62,738	100%	-	0%	62,738
Bodas WP Do Brasil Ltda	EUR	681,181	100%	-	0%	681,181
Bodas WP France SARL	EUR	212,671	79%	55,580	21%	268,250
Bodas WP Portugal Unipesso Ltda	EUR	20,895	79%	5,629	21%	26,524
Matrimonio WP Italia SRL	EUR	123,013	81%	28,455	19%	151,468
Casamientos WP AR S.R.L	EUR	16,989	100%	-	0%	16,989
Mexico Bodas WP SA de CV	EUR	814,529	98%	18,487	2%	833,016
Matrimonio WP Perú S.A.C	EUR	33,025	100%	-	0%	33,025
WeddingWire India Private Limited	EUR	577,301	100%	-	0%	577,301
Total Grupo Wedding Planner SLU	**EUR**	**8,510,256**	**25%**	**25,620,793**	**75%**	**34,131,050**

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

Información relativa a 2021 incluida en el EINF anterior:

Se ha detectado un error en la información relativa a los importes asociados a WeddingWire India Private Limited que se incluyó en el EINF 2021 que hemos corregido y reajustado en este informe. A

continuación, en primer lugar, la tabla que se incluyó en el EINF 2021 y en segundo lugar, la misma tabla, con los importes asociados a WeddingWire India Private Limited corregidos.

Tabla 1

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.

Tabla 2

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	296,683	100%	-	0%	296,683
Total Grupo Wedding Planner SLU	**EUR**	**6,202,965**	**32%**	**13,401,462**	**68%**	**19,604,427**

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

Respecto de la potencial participación 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, si bien ha sido un proyecto que se ha barajado durante algunos

años, la realidad es que se ha decidido posponer esta participación a futuros ejercicios, si bien se han llevado a cabo acciones de apoyo a diferentes causas e iniciativas a través de nuestras redes sociales, tal como ejemplificamos en otros apartados del presente informe. [2-28]

3. Gobierno corporativo

Los valores corporativos

En el Grupo TKWW, nuestros Valores Fundamentales están en el centro de lo que somos, lo que hacemos y lo que esperamos de nuestro equipo de colaboradores, representan lo que somos como Compañía. Esperamos que todo el mundo en el Grupo TKWW y aquellos que trabajan con el Grupo TKWW personifiquen estos Valores Fundamentales.

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. Esto significa que todos tenemos ciertas obligaciones para actuar de forma ética y de acuerdo con las políticas de la Compañía y las leyes y reglamentos aplicables, honrando la confianza que los demás ponen en nuestro negocio.

Siguiendo el ejemplo de lo que se ha venido haciendo en la matriz del Grupo TKWW en Estados Unidos, desde 2020 se han desarrollado diversos eventos informativos y de comunicación, pueden resumirse como sigue:

1. Durante el primer mes de cada cuatrimestre del ejercicio se desarrolla el evento denominado **"Global 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 se ha mantenido como un evento online con traducciones simultáneas en los idiomas hablados en la Compañía. En 2022, los Global All Hands tuvieron lugar el 24 de febrero, 19 de mayo, 22 de septiembre y 19 de diciembre.

2. Evento We Rock together

El 1, 2 y 3 de febrero de 2022 se celebró el evento We Rock Together. Un evento virtual en el que todos los empleados del equipo internacional estaban invitados a sumarse a una serie de sesiones relacionadas con la estrategia de 2022 de la Compañía y las novedades de algunas áreas. El International Leadership Team de la Compañía condujo algunas de las presentaciones y los líderes de los equipos organizaron

sesiones sobre temas concretos de sus áreas. Se obtuvieron más de 1000 visualizaciones durante el primer día del evento y se obtuvo una valoración de 8,3 sobre 10 en la encuesta de feedback del evento.

3. Evento denominado "**International Town Hall**"

El evento International Town Hall es un evento focalizado en el área de negocio denominada Internacional, está liderado por Àngel Llull, y en el mismo 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 2022 se organizó el Town Hall el 24 de marzo y el 27 de julio con una participación de aproximadamente 500 usuarios.

4. "**Country Town Hall**"

Con el mismo propósito que los anteriores, los Country Town Halls son eventos 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.

5. **"Core Value Awards"**

En el mes de mayo de 2022 se celebraron los Core Value Awards. Una iniciativa de reconocimiento abierta a todas las personas trabajadoras de TKWW donde se da la oportunidad a los empleados/as de reconocer a compañeros/as. Todas aquellas personas que así lo desean, proponen a aquellos compañeros que, según su criterio, mejor personifican los valores del Grupo TKWW. Posteriormente, el Executive Team, con toda la información, selecciona a los ganadores en cada una de las categorías. Se seleccionan dos ganadores por cada uno de los valores, uno del equipo Internacional y otro del equipo de Estados Unidos US.

Estructura de Gobierno

El Grupo TKWW 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 se ha empezado a desarrollar en el año 2022. Ejemplo de ello es la actualización del Código Ético y de Conducta Global, el Código de Conducta para Proveedores cuya aceptación se requiere de forma expresa en los acuerdos con nuestros proveedores, la implementación de un sistema de denuncia de irregularidades con el fin de ofrecer una sólida protección de los denunciantes y una política global de seguridad de la información, entre otros.

La incorporación de un Corporate Counsel durante este año 2022 ha facilitado el desarrollo de las acciones identificadas anteriormente bajo el lema #hacemoslocorrecto.

A nivel corporativo, el Grupo TKWW está encabezado 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:

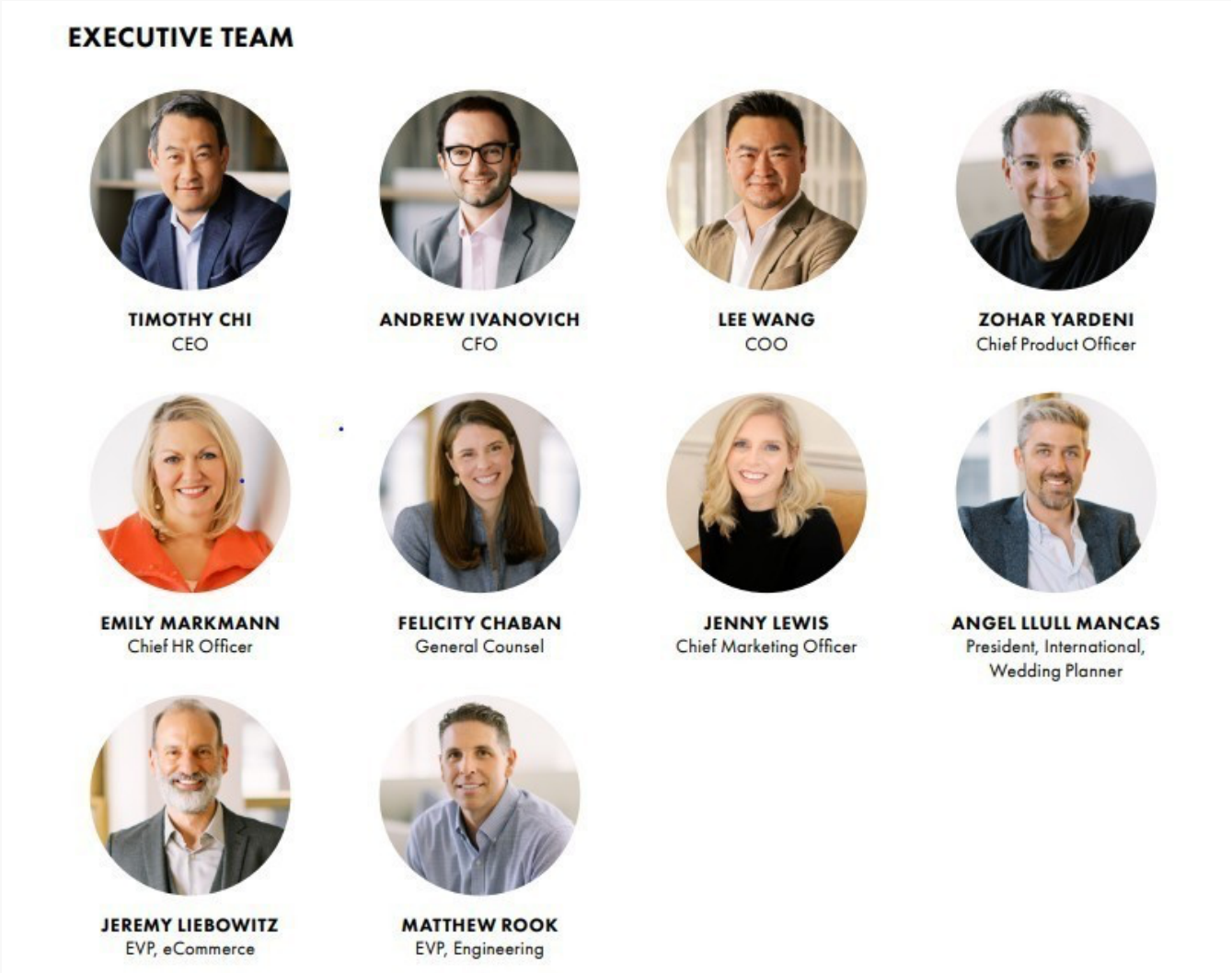
The Knot Worldwide, Inc (Delaware Corporation, Estados Unidos) 100%

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

Wedding Planner, S.L.U. (España)

El equipo ejecutivo de The Knot Worldwide, [2-9] está compuesto por el máximo representante de cada una de las áreas funcionales del Grupo TKWW. Este equipo se reúne semanalmente para llevar a cabo un constante análisis estratégico del funcionamiento del Grupo TKWW y es el organismo en el que se analizan, debaten y adoptan decisiones de negocio, conjuntamente con el Consejo de Administración de The Knot Worldwide, Inc..

El equipo ejecutivo de TKWW ha estado formado por las siguientes personas durante 2022:



Respecto de la estructura corporativa de la Compañía, hasta el mes de febrero de 2022, el órgano de administración de Wedding Planner estuvo compuesto por las siguientes personas:

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

Dña. Emma Whelan, Consejera

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

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

Como consecuencia de la salida del Sr. Olek de TKWW, de febrero a mayo del 2022, el órgano de administración de Wedding Planner estuvo compuesto por las siguientes personas:

Dña. Emma Whelan, Consejera

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

Dña. Alejandra Marín Granados, Consejera y Secretaria del Consejo de Administración.

A partir del mes de mayo 2022, el Consejo de Administración de Wedding Planner está integrado por las siguientes personas [2-11]:

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

D. Felicity Chaban, Consejera.

Dña. Emma Whelan, Consejera.

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

De este modo, el Consejo de Administración queda compuesto por dos mujeres y un hombre.

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 y considerando que las dos mujeres que integran el Consejo (es decir, que ostentaban dicho cargo a la finalización de 2022) no reciben retribución alguna por parte de Wedding Planner, no publicaremos la retribución media del Consejo de Administración de la Sociedad por motivos de confidencialidad al referirse únicamente a una persona. Este mismo criterio se ha utilizado en 2021.

No obstante, de conformidad con lo que prevé la normativa vigente en la materia, el Socio Único aprueba anualmente el importe máximo de la retribución de dicho cargo, si ésta se ve incrementada respecto del ejercicio anterior.

A nivel operativo, igual que en el año anterior, 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.

Se ha mantenido el equipo directivo a nivel internacional, denominado International Leadership Team ("ILT"). El ILT está formado por las personas que dirigen cada uno de los departamentos de la Organización 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.

Durante 2022 se han llevado a cabo algunos movimientos en el ILT como consecuencia de incorporaciones y salidas en el Grupo TKWW, pero a 31 de diciembre de 2022, la composición del ILT era de 6 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

María Perez, Product Director

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

AJ Tills, VP Marketing International

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

Alejandra Marín, VP Legal International

Durante el año 2022, el promedio de las retribuciones percibidas por los miembros del International Leadership team ha sido de 144.358,03 € brutos.

El anterior importe únicamente incluye a aquellos miembros del International Leadership Team con contrato laboral en España y que ostentaban dicho cargo a la finalización de 2022 con exclusión del President International, debido a que pertenece al órgano de administración de Wedding Planner SLU y percibe su remuneración en calidad de consejero delegado. Este hecho ya ha sido indicado previamente en el informe

La remuneración media percibida por los hombres fue de 176.765,34 Euros brutos y la percibida por las mujeres fue de 120.052,54 Euros brutos. 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.

Respecto del año 2021, siguiendo los mismos criterios y teniendo en cuenta que la mayoría del ILT se contrató durante el transcurso de dicho año, el promedio de las retribuciones percibidas por los miembros del International Leadership team fue de 85.463,63 Euros. 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.

Estructura organizativa

Al formar parte de un grupo internacional cuya organización interna no se basa exclusivamente en zonas territoriales sino en áreas funcionales, es complejo mostrar la estructura organizativa de la Compañía como una estructura independiente y desvinculada de la estructura organizativa del Grupo TKWW. Cada uno de los miembros del equipo ejecutivo antes mencionado lidera un área de actividad del Grupo TKWW y cada uno de los miembros del International Leadership Team reporta a aquel miembro del equipo ejecutivo que lidera su área.

El International Leadership team replica, en cierto modo la estructura del equipo ejecutivo en el ámbito internacional (es decir, excluyendo Estados Unidos), si bien con ciertos matices, puesto que parte del equipo de algunos miembros del International Leadership Team sí que está ubicado en Estados Unidos.

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 de Wedding Planner.

El Grupo TKWW creó en 2021 un grupo de trabajo (TKWW's impact Steering Committee) para orientar el desarrollo y la aplicación de la estrategia social y medioambiental del Grupo TKWW. Este Comité se centra en comprender las necesidades del Grupo TKWW, haciendo una evaluación de la materialidad, lo que permite conocer las carencias y planificar las acciones para los próximos años [2-7].

Por su parte, la elaboración del Estado de Información no Financiera 2022 se ha encargado a un equipo compuesto por miembros del equipo de recursos humanos, del área financiera, área jurídica, área de compras y márketing. [2-14]

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 los Estándares GRI, tanto para asegurar la calidad y la correcta presentación de la información.

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 la Organización son los clientes, usuarios, empleados, socios e inversores, proveedores y comunidades locales donde opera la organización. [2-29] 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. [2-29]

Además, en 2021 el Grupo TKWW lanzó encuestas específicas de evaluación de materialidad cuyo resultado se obtuvo durante el año 2022. El TKWW's Impact Steering Committee fue el comité directivo centrado en la evaluación de materialidad, no obstante, el Grupo TKWW contó con el apoyo de una consultora externa de sostenibilidad . El objetivo era comprender qué temas medioambientales, sociales y de gobernanza son los más críticos para el Grupo TKWW en la actualidad y qué cuestiones emergentes pueden llegar a ser importantes en el futuro. Se realizaron encuestas a inversores, miembros del consejo de administración, directivos, empleados, parejas y proveedores de nuestras marcas globales así como entrevistas con ejecutivos, miembros del consejo de administración e inversores del Grupo TKWW para profundizar en el tema.

A continuación se muestra un cuadro resumen de la información recabada a través de dichas encuestas:

GRUPO DE INTERÉS	PRIORIDADES	CÓMO NOS COMPROMETEMOS
Usuarios	· Responsabilidad medioambiental · Diversidad e igualdad de oportunidades · Cumplimiento, ética e integridad	· Encuestas · Paneles de usuarios · Estudios de mercado · Contenidos · Redes sociales
Clientes	· Responsabilidad medioambiental · Diversidad e igualdad de oportunidades · Cumplimiento, ética e integridad	· Encuestas · Paneles de usuarios · Formación · Tutorías · Conferencias · Seminarios web
Empleados	· Desarrollo del talento de los empleados · Diversidad e igualdad de oportunidades · Compromiso y bienestar de los empleados	· Encuestas · Entrevistas individuales · Reuniones generales · Primeros viernes ejecutivos · Mesas redondas · Formación

Socios e Inversores	· Cumplimiento, ética e integridad · Protección de datos y seguridad · Compromiso y bienestar de los empleados · Carbono y cambio climático	· Calificación y clasificación del compromiso social, ambiental y de buen gobierno
Proveedores	· Cumplimiento, ética e integridad · Protección de datos y seguridad	· Incorporación de proveedores · Actividades de contratación y compra

La determinación del contenido y el análisis de materialidad del presente estado de información no financiera relativo al ejercicio 2022 se ha realizado a partir del conocimiento de nuestra experiencia de relación directa con todos nuestros grupos de interés y de la encuesta llevada a cabo por el Grupo TKWW de forma internacional de evaluación de materialidad.

Para la elaboración del informe se han seguido los principios para la elaboración de informes definidos en los Estándares GRI, 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 y sus prácticas de presentación de informes, actividades y trabajadores, gobernanza, estrategia, políticas y prácticas y participación de los grupos e interés.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. [3-2].

Escucha activa y relación con nuestros usuarios

a. Eventos educativos y formación online
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. Esta limitación física para realizar eventos ha sido suplida por la empresa con el lanzamiento la plataforma Campus para la formación e información de empresas sobre el sector, las ventas y el marketing aplicado, incluyendo en 2022 un total de 934 artículos y 18 webinars, además de descargables e informes específicos sobre el sector nupcial.
Durante los últimos años realizamos acciones conjuntas con la Barcelona Bridal Fashion Week, uno de los **eventos profesionales 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. En Italia, también hemos colaborado con Il Calendario delle Spose, un proyecto innovador en el sector nupcial que ha programado unos 20 eventos repartidos por toda Italia en el que se han celebrado desfiles de moda nupcial.

b. Consulta, escucha activa y atención
Un año más 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. También se ha dado seguimiento y formación específica desde nuestro equipo de Bridal support acerca del nuevo servicio de elaboración de invitaciones.

A partir de estos estudios entre parejas comprometidas y casadas, y entre empresas del sector nupcial, publicamos Reportes e informes sobre la situación del sector, y hemos trabajado junto a ESADE y Google en la nueva edición de los **libros blancos del sector** que serán publicaron entre marzo y abril de 2023, estudios que sirven ya actualmente como referente a todo el sector y medios de comunicación para entender la realidad de las bodas en España, Italia y Francia.

c. Actualización a parejas y empresas sobre restricciones Covid a las bodas
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 empresas estuvieran informados prácticamente en tiempo real de los requisitos y las restricciones aplicables a estos acontecimientos.

d. Reconocimientos a los mejores profesionales, a partir de las valoraciones de las parejas
Durante este ejercicio hemos lanzado una vez más 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.

e. Innovación para la mejora de la experiencia online
Durante los últimos años 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 el supuesto de que el proveedor no estuviera conforme con una opinión publicada, podrá iniciar un proceso de denuncia de la misma y la Compañía valorará la eliminación de la opinión. La eliminación únicamente tendrá lugar en los siguientes casos:

- El Usuario que ha opinado no contrató los servicios del proveedor en cuyo perfil ha opinado.
- Existe una resolución emitida por un órgano competente que ordena la retirada del comentario.
- No es una opinión sobre una boda.
- Un mismo Usuario ha opinado dos veces acerca de un mismo proveedor.

El papel de la Compañía en el marco de un proceso de denuncia de una opinión será neutral, no evaluando las opiniones en base a criterios arbitrarios, sino únicamente en base a criterios objetivos, enmarcados en cualquiera de los cuatro escenarios anteriores.

En relación con la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, la Compañía no se considera sujeto obligado según la Ley 10/2010 de 28 de abril. Está previsto que en el año 2023 se imparta una formación a los equipos que puedan verse afectados por cualquiera de estas actividades a través de la plataforma Navex. Por otro lado, el Código de Conducta aplicable a la totalidad de empleados a nivel global, establece las conductas que deben seguirse en materia de blanqueo de capitales. Dicha política es distribuida anualmente a toda la plantilla para su firma en señal de compromiso con su cumplimiento.

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. [2-29] [3-1]

Con la evaluación de "Materialidad" hemos avanzado con 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.

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.

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

- Precisión
- Equilibrio
- Claridad
- Comparabilidad
- Exhaustividad
- Contexto de sostenibilidad
- Puntualidad
- Verificabilidad

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. [3-3]

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.).

Si bien el impacto del COVID ha quedado diluido como un factor de riesgo relevante en el sector, la realidad es que se han generado nuevos riesgos que deben monitorizarse de forma continuada. La coyuntura económica actual de incertidumbre derivada de la inestabilidad de los mercados que se ha generado en el último año y la imprevisibilidad en cuanto a su recuperación, junto con el extenso desarrollo normativo en diversos ámbitos con impacto directo en el negocio (privacidad, responsabilidad de los prestadores de servicios de internet, directiva DAC7) y los avances tecnológicos en materia de inteligencia artificial son algunos de estos nuevos riesgos que deben considerase.

Es por ello, que el equipo de privacidad ha puesto el foco durante el año 2022 en crear los cimientos del programa de privacidad que se implementará y se mantendrá durante los próximos años y, junto con el área de Legal - Producto está trabajando para ver el impacto real de las nuevas normativas en coordinación con las diferentes áreas de negocio que puedan verse afectadas con el fin de elaborar un plan de reacción.

Como acciones más destacadas durante el 2022 en la continua adaptación del negocio a las diversas normativas de privacidad aplicables, se puede destacar la creación de un área funcional diferenciada para la gestión del cumplimiento de las normativas de privacidad. Esta área llevó a cabo un análisis de cumplimiento de la normativa para identificar áreas de mejora y a partir de la misma desarrollar un plan de cumplimiento durante los próximos años. Partiendo del análisis de cumplimiento, el equipo de privacidad ha definido el programa de privacidad que el grupo implementará durante los próximos años y que será presentado ante la dirección del grupo durante el año 2023. Se ha reforzado la gestión de

riesgo de proveedores creando un proceso de revisión de contratos en el que los equipos de privacidad y seguridad de la información evalúan la idoneidad de los proveedores en el tratamiento de datos personales. Por último, se lanzó una formación a nivel global para todos los empleados del grupo sobre los aspectos básicos y esenciales sobre la privacidad y la protección de datos.

Adicionalmente, se ha reforzado el gobierno de cumplimiento de la normativa de privacidad y protección de datos, con la redacción de una política global de privacidad, así como, la actualización y mejora del Plan de respuestas ante incidentes de seguridad. Durante el 2022, el equipo de privacidad ha colaborado de forma muy estrecha con el equipo de seguridad de la información para alinear prioridades y mejorar de forma conjunta la seguridad de los datos personales de los usuarios, empleados, proveedores y colaboradores del grupo.

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. Un ejemplo es la eliminación de las cápsulas, por café responsable y sin residuos con el nuevo proveedor Incapto, que proporciona un producto y un servicio de mayor calidad, fomentando un consumo más responsable y sostenible, y promoviendo un producto que defiende la reducción de residuos.

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. Tras la pandemia, durante la cual el esfuerzo se focalizó en planes de comunicación y de prevención para velar por la seguridad y salud de la plantilla, al igual que en la elaboración de cursos que ayudaran a la gestión del trabajo en remoto. Asimismo, se ha avanzado en el análisis y desarrollo de políticas y documentación relativa a las ubicaciones a la hora de desarrollar las funciones del equipo, análisis de puestos y flexibilidad laboral siempre que el puesto de trabajo y las necesidades de la actividad lo permitan.

En 2022 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 Customer Success: incluye un equipo de personas cuyas funciones se orientan a 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 Customer Success analiza detalladamente el caso.
- 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, en el marco de las nuevas medidas adoptadas, se está analizando la mejor manera de incluir formación ad hoc 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. Se tratará de una formación principalmente orientada a los equipos comerciales, ofreciendo visibilidad acerca de la estrategia anticorrupción de la organización, basada en principios 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. Asimismo, el Grupo TKWW tiene un Código de Conducta y Ética reconocido anualmente por los empleados que contiene disposiciones contra el soborno y la corrupción obligatorias para todos los empleados.

[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. No obstante, no ha sido hasta 2022, con la incorporación de un Corporate Counsel y la creación de un área funcional diferenciada dentro del departamento legal, que se ha arrancado el proyecto de elaboración de un programa de compliance, la redacción e implantación de prácticas de buen gobierno de forma transversal en todas las sociedades del Grupo TKWW.

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]

Con el fin de dotar de mayor autonomía a las áreas funcionales de la Compañía que se ven afectadas por este tipo de actividades de players similares en el mercado, el departamento Legal, conjuntamente con la dirección de estas áreas, ha trabajado en casuísticas recurrentes y ha elaborado un manual que recoge pautas de actuación que deben seguirse en este tipo de situaciones. El objetivo de estos manuales es dotar de mayor seguridad a las áreas implicadas en la toma de decisiones y evitar que el departamento Legal deba involucrarse y dar solución a cada una de ellas.

Durante 2022 se negoció la adquisición por parte de la Compañía del 100% del capital social de la sociedad española Zankyou Ventures, S.L.U.. Puesto que dicha adquisición se consideró una operación de concentración que debía tramitarse de conformidad con lo previsto en el artículo 9 de la Ley 15/2007, de 3 de julio de Defensa de la Competencia, se llevó a cabo la correspondiente notificación a la Comisión Nacional de Mercados y Competencia (en adelante, la "**CNMC**").

La CNMC emitió resolución aprobando dicha adquisición en fecha 14 de diciembre de 2022, si bien vinculó dicha resolución favorable al cumplimiento de determinados compromisos en aras de garantizar el mantenimiento de la competencia efectiva en los mercados analizados, que quedaron reflejados en la notificación de resolución del expediente. La adquisición efectiva se formalizó el pasado 23 de enero de 2023.

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 (2-2) son las siguientes:

- Wedding Planner, S.L (Unipersonal) (España)
- Matrimonio WP Italia SRL (Italia)
- Bodas WP France SARL (Francia)
- Bodas WP Portugal Unipessoal Ltda (Portugal)
- 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)

A continuación, se muestra una tabla con los principales indicadores económicos de la empresa: [207-4, 201-4]

Dimensiones de la organización	**2022**	**2021**
Nº de contratos activos	47.447	40.216
Cifra de Negocio (*)	62.055	47.037

(*) Cifra en miles de Euros

Información fiscal año 2022:

Empresa	**País**	**Resultado después de impuestos**	**Impuestos sobre beneficios pagados**	**Subvenciones públicas cobradas**
Wedding Planner, S.L.U.	España	1.087	480	0
México Bodas WP S.A. de C.V.	México	50	61	
Matrimonio WP Italia, S.r.l.	Italia	87	31	-
Bodas WP do Brasil LTDA.	Brasil	89	-	-

Bodas WP Chile SpA.	Chile	(26)	9	-
Bodas WP Portugal, Unipessoal, LDA	Portugal	10	5	-
Bodas WP Francia, S.A.R.L.	Francia	119	32	-
WeddingWire India LLC	USA	-	-	-
WeddingWire India Private Ltd	India	18	19	-
Bodas WP Colombia S.A.S.	Colombia	8	5	-
Matrimonio WP Perú S.A.C	Perú	(3)	1	-
Casamientos WP AR S.R.L.	Argentina	15	11	-
Subtotal		1.454	654	
Eliminaciones		(213)	-	-
Amortiz. Fondo de Comercio e Intangibles		-	-	-
Total Consolidado		1.241	654	

(**) 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	74	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	3	1	-
Casamientos WP AR S.R.L.	Argentina	-2	5	-
Subtotal		(3.746)	163	87
Eliminaciones		(274)	-	-
Amortiz. Fondo de Comercio e Intangibles		-	-	-
Total Consolidado		(4.020)	163	87

(**) Cifra en miles de Euros

Durante los ejercicios 2020 y 2021 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 2022 [201-1]:

- 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, durante este año 2022 se han percibido ayudas por importe de 17.662,76€ , mientras que durante el año 2021 se cobraron ayudas por importe de 90.890,13 Euros, según se detalla a continuación: [201-4]

Ministerio de Ciencia e Innovación (Torres Quevedo)

En el año 2022 no se han recibido ayudas por este concepto. El importe de la ayuda recibida en 2021 fué de 27.378 Euros.

Agència per a la Competitivitat de l'Empresa, ACCIÓ

En el 2022 no se ha percibido ayudas por este concepto. En 2021 se percibió un importe de ayudas a inversiones de alto impacto por importe de 43.324.

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Para el ejercicio 2022 la Compañía se podrá bonificar un importe de 17.662,76 Euros, contra los 20.188,13 Euros en bonificaciones obtenidos en 2021, 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 TKWW. 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 2022. En Uruguay y Canadá no hay personal contratado [2-7]:

EMPLEADOS POR PAÍS	2022	2021
ARGENTINA	5	4
BRASIL	34	27
CHILE	4	4
COLOMBIA	12	11
ESPAÑA	558	510
FRANCIA	35	28
INDIA	130	118
ITALIA	40	43
MÉXICO	51	46
PERÚ	3	2
PORTUGAL	9	5
Total	**881**	**798**

Datos de empleados a 31 de diciembre de 2022

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 sesenta y siete trabajadores están regulados según el convenio del país, lo que supone un 75,71% de nuestra plantilla a nivel mundial, tal como se muestra en el siguiente cuadro.

Distribución de empleados cubiertos por convenio colectivo por país*	2022	2021
ESPAÑA	63,34 %	63,83%
FRANCIA	3,97 %	3,5%
ITALIA	4,54 %	5,38%
BRASIL	3,86 %	3,38%
Total	**75,71 %**	**76,10%**

**Datos de empleados a 31 de diciembre de 2022.*

El número de contrataciones total ha ido creciendo sobre todo en España, India, Brasil, México y Francia 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, con ajustes en su uso en cada país de conformidad con la normativa local. 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. A 31 de diciembre de 2022 únicamente el 2,38% de la plantilla global estaba contratada bajo una modalidad temporal, este dato refuerza el objetivo anteriormente mencionado.

A continuación, se muestra el promedio de empleados por tipo de contrato laboral, tipo de jornada, por sexo, categoría y por edad.

Año 2022*

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	3	0	0	0	4	0	1	0	8
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	25	0	1	0	53	0	0	0	79
	PERSONAL CUALIFICADO	62	0	1	0	85	1	2	0	151
30-50	MANAGEMENT	58	1	0	0	73	2	0	0	134
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	48	1	1	0	108	12	1	1	172
	PERSONAL CUALIFICADO	104	0	3	0	144	7	2	2	262
>50	MANAGEMENT	4	0	0	0	5	0	0	0	9

	PERSONAL ADMINISTRATIVO	4	0	0	0	7	1	0	0	12
	PERSONAL CUALIFICADO	2	0	0	0	9	0	0	0	11

Promedio de empleados en el año 2022, teniendo en cuenta el periodo contratado y jornada.

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 CUALIFICADO	2	0	0	0	5	1	0	0	8

Promedio de empleados en el año 2021, 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].

	2022			2021		
EMPLEADOS POR EDAD	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**	**Total**
<30	64	91	155	59	78	137
30-50	92	101	193	80	99	179
>50	3	1	4	0	1	1
Total	159	193	352	139	178	317

Datos de empleados a 31 de diciembre

NUEVAS CONTRATACIONES POR PAÍS*	**2022**	**2021**
ARGENTINA	3	1
BRASIL	29	22
CHILE	5	0
COLOMBIA	6	2
ESPAÑA	174	138
FRANCIA	17	8
INDIA	79	89
ITALIA	8	3
MÉXICO	21	53
PERÚ	3	0
PORTUGAL	6	1
Total	**351**	**317**

Datos de empleados a 31 de diciembre. Se incluyen las reincorporaciones tras excedencia como nueva contratación.

La rotación de nuestro personal en 2022 (12,3%) ha disminuido respecto de 2021 y deriva del natural desarrollo de las relaciones laborales en los mercados en los que operamos, donde se evidencia una fuerte competitividad existente en el sector tecnológico por atraer el talento. Otro factor histórico relacionado con la rotación era la ubicación de las oficinas en Sant Cugat del Vallés- fuera de la ciudad de Barcelona que es donde se concentran la gran mayoría de empresas del sector, elemento que dejará de tener relevancia en 2023 con el cambio de sede mencionado y con la nueva política de teletrabajo basada en el trabajo en remoto. Además de lo anterior, la empresa analiza continuamente 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 ha mantenido 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. Para 2023 la plantilla podrá prestar servicios de forma remota (salvo determinadas posiciones cuya naturaleza requieren de presencia física en el centro de trabajo).

Como se ha mencionado, durante el año 2022 la tasa de rotación total ha disminuido un 1,76% de promedio, pasando de un 14,06% de tasa de rotación del año 2021 a una tasa del 12,30% en el año 2022. 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.

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 2022.

Presentamos a continuación los datos en relación a los despidos realizados durante el periodo objeto del informe por grupo de edad, sexo y categoría (datos agregados para todas las filiales):

		2022		2021	
DESPIDOS	**Categoría profesional**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
<30	MANAGEMENT	0	1	0	0
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	2	1	1	0
	PERSONAL CUALIFICADO	1	3	3	2
30-50	MANAGEMENT	3	8	3	2
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	3	7	10	7
	PERSONAL CUALIFICADO	6	15	7	13
>50	MANAGEMENT	1	0	0	3
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	0	1	0	1
	PERSONAL CUALIFICADO	1	3	0	0
	TOTAL	17	39	24	28

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

El aprendizaje y el desarrollo en TKWW son la clave, tanto para el éxito de nuestro negocio, como para el éxito de nuestras personas, así como es importante para la sostenibilidad de nuestro negocio. El objetivo principal de todas las actividades de aprendizaje y desarrollo es poder ofrecer un recurso adecuado para desarrollar conocimientos y habilidades que hemos previamente detectado como necesarios para conseguir nuestros objetivos de negocio y que, al mismo tiempo, estén alineados con nuestros valores y principios y animen a nuestra gente a crecer.

En 2021 la Compañía realizó 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. El 2022 ha sido el año de la consolidación global de la TKWW University y del lanzamiento de un plan de formación estructurado en 7 "learning hubs", diseñado en respuesta a las necesidades de formación detectadas. Estas son las principales motivaciones qué explican el incremento tanto de horas como de participantes en las actividades de formación del año 2022.

TKWW University (TKWW U) ofrece una oferta formativa, que abarca formaciones y trainings específicos donde las personas pueden satisfacer todas sus necesidades educativas y de desarrollo. La visión de TKWW U es hacer del Grupo TKWW un gran lugar para trabajar y un mejor entorno para aprender y crecer juntos. Consecuentemente, la misión de TKWW U es proporcionar los recursos necesarios para ayudar a nuestro talento global a navegar por la mejor experiencia profesional para poder contribuir a alcanzar los resultados clave para nuestro negocio.

A continuación, se especifican las horas de formación realizadas a lo largo del 2022 en todas las filiales del grupo. La información aportada corresponde a todas las iniciativas de formación organizadas y gestionadas en el marco de TKWW U.

A parte de esto, se realizan 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.

Las iniciativas de formación lanzadas por TKWW University durante el 2022 y destinadas a los colectivos de Europa, Latam y India han estado enmarcadas dentro estos 7 pilares ("learning hubs") qué representan áreas temáticas o competenciales:

1. Rock our Business
2. Build Gurus
3. Be Agile
4. We Love Data
5. Toolbox
6. We Hustle Everyday
7. TKWW Leadership portrait

Entre las iniciativas del 2022, podemos destacar "TKWW Leadership Portrait": un proyecto qué ha visto involucradas a todos/as los/as empleados del Grupo TKWW (a todos niveles) en la definición del líder

ideal para TKWW definiendo valores y comportamientos qué serán la base de la Leadership Academy para 2023 qué verá todos/as los People Leaders involucrados para su desarrollo de liderazgo.

Durante el 2022 hemos alineado a nivel global las conversaciones de desarrollo y formado tanto a managers como empleados en la gestión de estas conversaciones así como en dar y recibir feedback.

Un tema relevante para los países de Europa y Latam ha sido la gestión del cambio como consecuencia de las nuevas situaciones qué estos equipos están enfrentando. Por esto, hemos lanzado para estos países el piloto "Lead the change" enfocado para ayudar a los people leaders en la gestión humana del cambio.

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

2022(Europa, Latam, India)

- Número total de acciones formativas organizadas: 101
- Horas totales de formación realizadas en el año: 12.974 horas de formación recibidas
- Número total de participantes: 4.651

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 2022.

	2022		2021	
HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	**Participantes**	**Horas Formación**	**Participantes**	**Horas formación**

MANAGEMENT	1.049	2.789,5	163	1.984
PERSONAL ADMINISTRATIVO	1.700	4.989	267	1.334
PERSONAL CUALIFICADO	1.902	5.195,5	405	3.897
Total	**4.651**	**12.974**	**835**	**7.215**

La información aportada corresponde a toda la formación que se ha realizado durante el 2022 en Wedding Planner y todas las filiales del grupo, mientras que en 2021 no se incluyen los datos correspondientes de la filial de India.

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 2021 y 2022 nos ofrecieron la siguiente fotografía de nivel de satisfacción:

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)
    - Management 68% (2021) vs 71% (2020)
    - Total rewards 39% (2021) vs 47% (2020)

*No incluye datos de India

2022*

- 86% de participación
- Engagement del 66% (-6% vs 2021)
- Seguimiento de las áreas destacadas como susceptibles de mejora en la encuesta de 2021:
    - Learning & Development 67% (2022) vs 58% (2021)
    - Management (2022) 79% (2022) vs 68% (2021)
    - Total rewards 38% (2022) vs 39% (2021)

* No incluye datos de India

Las áreas de la encuesta destacadas como susceptibles de mejora en la encuesta de 2022:

- Collaboration & Communication 64% (2022) vs 66% (2021)
- Feedback & Recognition 58% (2022) vs 57% (2021)

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 la plantilla y de cualquier persona que pueda colaborar con la organización. [403-9]

Por este motivo la empresa cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en la filial española, formado por una comisión 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. Está previsto que en 2023 se incremente el número de integrantes a 4 tras el crecimiento de la filial española, la celebración de elecciones al Comité de Empresa de la sociedad española a finales de 2022 y la contratación prevista de un Técnico en Prevención de Riesgos Laborales a lo largo de 2023. 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 2022 se ha continuado trabajando en protocolos y regulaciones para garantizar la seguridad y salud en las oficinas y se ha apostado por la realización de análisis de riesgos en las posiciones de los empleados en su lugar de trabajo en remoto.

Como consecuencia de la reducción de las medidas de seguridad del Covid durante este año respecto al anterior, se ha visto un incremento considerable en la asistencia en las oficinas. Aun y siendo la asistencia voluntaria, los empleados se han sentido más seguros y han optado por acudir con más regularidad para celebrar algunos eventos internos como Donate, Pride, o reuniones de equipo entre otros.

Índices de absentismo

La Compañía está en proceso de análisis de los resultados de los índices de absentismo que se han incrementado en 2022. Se observa un incremento relevante de las ausencias derivadas de los periodos de cuidado de menor (maternidades / paternidades) así como de bajas médicas de larga duración.

Las horas de absentismo desglosadas por sexo del grupo, que han sido causadas por baja medica por contingencia común y profesional así como permisos para el cuidado del menor (maternidad y paternidad) son:

	2022		2021	
HORAS DE ABSENTISMO	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
	33.016	93.080	10.984	50.096
Total	**126.096**		**61.080**	

Para obtener las horas de absentismo el criterio aplicado 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 la tabla comparativa anterior se puede apreciar un incremento de las horas de absentismo en 2022, este incremento viene causado primeramente porque en 2021 no se reportaron todos los casos de absentismo de la sociedad de Francia, Portugal, India y México, además se ha podido detectar que en 2022 se ha incrementado el número de maternidades y paternidades así como de los procesos de bajas de larga duración (más de 100 días).

Índices de siniestralidad

	VALORES DE ACCIDENTALIDAD	2022	2021*
ACCIDENTES	Total accidentes Hombre	1	1
	Total accidentes Mujer	3	0
	Accidentes laborales con baja Hombre	1	1
	Accidentes laborales con baja Mujer	2	0
	Accidentes con baja In itinere Hombre	0	0
	Accidentes con baja In itinere Mujer	0	0
	Accidentes laborales sin baja Hombre	0	0
	Accidentes laborales sin baja Mujer	1	0
ÍNDICES %	Índice de frecuencia Hombres	1,65	2,00
	Índice de frecuencia Mujeres	2,10	0,00
	Índice de gravedad Hombre	1,72	0,01
	Índice de gravedad Mujeres	20,44	0,00
	Índice de incidencia Hombre	2,91	3,53
	Índice de incidencia Mujeres	3,71	0,00
Enfer. Prof.	Enfermedades profesionales Hombre	0,00	0,00
	Enfermedades profesionales Mujer	0,00	0,00

*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*

*La metodología utilizada para el cálculo de horas trabajadas ha sido, para todos los países, partiendo de una jornada máxima anual genérica de 1764 (jornada máxima anual en España) y una jornada diaria de 8 horas (jornada máxima diaria en España. Horas trabajadas: 1764 horas anuales - (nº jornadas perdidas por accidente laboral con baja * 8 horas diarias)*

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

** Datos correspondientes al año 2021 de la empresa Wedding Planner, en el resto de países no hay constancia de que haya habido accidentes de trabajo. Datos correspondientes al año 2022 de la empresa Wedding Planner y México Bodas WP, en el resto de países no hay constancia de que haya habido accidentes de trabajo.*

En el 2022 ha habido 4 accidentes (uno con baja médica en la sociedad española, otro sin baja médica en la sociedad española y dos con baja médica en la sociedad mexicana), todos ellos han implicado a personal de venta directa de la compañía y han sido relacionados con accidentes de tráfico y catalogados como no graves. Se continúa manifestando una disminución significativa de accidentes laborales, claramente debida a la implementación del teletrabajo. Esto hace que el índice de incidencia de este año sea 2,91 para hombres y 3,71 para mujeres, el índice de frecuencia para hombres sea de 1,65 mientras que en mujeres es de 2,10 y la gravedad sea de 1,72 en el caso de los hombres mientras que en el caso de mujeres es de 20,44.

Por otra parte, tanto para el año 2021 como para 2022, no se han identificado trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de determinadas enfermedades, ni enfermedad profesional. [403-9]

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 la plantillas

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. En el mes de octubre de 2022 se han celebrado elecciones sindicales para la renovación de los miembros del Comité de Empresa (para toda la plantilla de Wedding Planner) resultando en un Comité compuesto por 17 personas trabajadoras. [2-30]

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. [3-3]

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. [3-3]

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 2022 los principales asuntos que se han trabajado conjuntamente con el Comité de Empresa de la filial española han sido:

- Avances en la implementación del teletrabajo, alcanzando consenso en el documento individual de teletrabajo. La Compañía ha optado por un modelo de flexibilidad y voluntariedad en la presencia en el centro de trabajo, combinado con la creación de "Moments that matters" que permitirán reunir a la plantilla en el centro de trabajo. Durante 2023 se actualizarán las políticas relacionadas.
- Consolidación de los planes de **prevención y medidas de Seguridad y Salud** con el objetivo de velar por la Seguridad y Salud de todos los empleados.
- Negociación y aprobación de los calendarios laborales para 2023 con la novedad de que todos los empleados realizarán los festivos de Barcelona mejorando la organización y posibilidad de conciliación de la plantilla.
- Se ha seguido trabajando en la mejora de los procesos.
- Se ha implementado un nuevo sistema de cálculo de la retribución variable del equipo comercial que mejora la objetividad y la potencial remuneración.

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 carga de trabajo y retribución, incluyendo el nuevo sistema de retribución variable.

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 2022 ninguna reclamación sobre incidentes de discriminación. [3-3]

Durante el año 2022 se ha avanzado en la negociación de un plan de igualdad en Wedding Planner. Se ha trabajado en la preparación y presentación del diagnóstico de situación con la parte social y en la actualización de datos. Se está trabajando en la resolución de dudas con el objetivo de poder cerrar el diagnóstico y negociar las medidas concretas del plan.

Ya en los procesos de selección la Compañía cuenta con criterios de actuación dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades. Se actúa siempre con la máxima confidencialidad, por lo que todas las personas candidatas reciben el mismo tratamiento sin existir ningún tipo de discriminación. Como se puede apreciar en los datos que se muestran a continuación, durante el 2022 el 61,11%% 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
2022	830	30	860	18	3	21
2021	757	30	787	10	1	11

**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 mayor número de mujeres contratadas en la totalidad de las sociedades aunque sigue existiendo un porcentaje menor de mujeres en el área de Build debido a que la mayor parte de ingenieros informáticos y profesionales de desarrollo de producto web son perfiles masculinos. [2-23, 3-3]

Los datos de contratación evidencian los esfuerzos para la contratación de mujeres en el área técnica. En 2021 del total de contrataciones el 27,91% se cubrió con mujeres y en 2022 ese porcentaje se ha podido incrementar al 30,16%.

Número total de empleados por edad

EMPLEADOS POR EDAD	2022	2021
<30	257	209
30-50	591	565
>50	33	24
Total	**881**	**798**

Empleados a 31 de diciembre.

Número total de empleados por sexo y categoría profesional

	2022				2021			
EMPLEADOS POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**% Mujeres**	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**% Mujeres**
MANAGEMENT	68	82	150	54,67%	51	71	122	58,20%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	88	186	274	67,88%	84	184	268	68,66%
PERSONAL CUALIFICADO	186	271	457	59,30%	174	234	408	57,35%
Total	**342**	**539**	**881**	**61,18%**	**309**	**489**	**798**	**61,28%**

**Empleados a 31 de diciembre de 2022.*

En el 2022 se realizaron un total de 4 colaboraciones con escuelas / universidades para la realización de prácticas en la empresa española así como 1 colaboración de prácticas en la empresa francesa, mientras que en 2021 la cifra fue únicamente de 1 becario en la empresa española. De este total de 5 colaboraciones 3 siguen vigentes y 1 se ha incorporado como personal indefinido en la compañía española.

Número total de empleados por nacionalidad y categoría profesional de la Compañía

	2022				2021			
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	2	5	10	17	1	5	3	9
BÉLGICA	0	1	2	3	0	2	0	2
BOLIVIA	0	0	1	1	0	0	0	0
BRASIL	9	27	22	58	2	21	25	48
BULGARIA	0	0	1	1	0	0	0	0
CANADÁ	0	0	1	1	0	0	2	2
CHILE	2	1	5	8	1	1	5	7
COLOMBIA	2	5	6	13	1	1	12	14
CUBA	0	0	1	1	0	0	1	1
ECUADOR	1	1	0	2	0	1	0	1
EEUU	0	0	2	2	0	0	0	0
ESLOVENIA	0	0	1	1	0	0	0	0
ESPAÑA	83	70	165	318	71	75	145	291
FRANCIA	12	39	36	87	9	31	36	76
GRECIA	0	0	1	1	0	0	2	2
GUATEMALA	0	1	0	1	0	0	0	0
INDIA	4	28	99	131	3	39	77	119
ITALIA	21	62	54	137	21	64	56	141
JAPÓN	1	0	0	1	1	0	0	1
MARRUECOS	0	0	1	1	0	0	0	0
MÉXICO	8	19	31	58	7	16	28	51
PAÍSES BAJOS	0	0	0	0	1	0	0	1
PERÚ	0	1	3	4	0	1	2	3
PORTUGAL	3	9	8	20	2	5	9	16
REINO UNIDO	0	0	3	3	0	0	1	1
RUMANIA	0	1	1	2	0	1	1	2
RUSIA	0	0	1	1	0	0	0	0
SALVADOR, EL	0	0	1	1	0	0	1	1
SENEGAL	0	1	0	1	0	1	0	1
SERBIA	0	0	1	1	0	0	1	1
TUNEZ	0	1	0	1	0	1	0	1
VENEZUELA	2	1	0	3	2	2	1	5
TOTAL	**150**	**274**	**457**	**881**	**122**	**268**	**408**	**798**

**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. [3-3]

Remuneraciones medias por sexo y edad

	2022*			2022**			2021*			2021**		
REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD Y SEXO	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**
<30	33.124€	30.146 €	31.425€	11.579€	10.253€	10.738 €	30.727€	27.042 €	28.494€	10.694€	9.873€	10.160 €
30-50	50.283€	35.208 €	40.906€	33.360€	28.354€	30.611 €	59.589€	35.420 €	44.310€	31.756€	25.738€	28.779 €
>50	52.008€	36.919 €	42.106€	41.801€	31.070€	34.972 €	55.616€	38.372 €	43.859€	60.940€	24.834€	32.055 €
TOTAL	**46.195 €**	**34.262 €**	**38.888 €**	**24.825 €**	**19.672 €**	**21.785 €**	**54.132 €**	**34.137 €**	**41.548 €**	**24.063 €**	**17.403 €**	**20.263€**

**Remuneración de la sociedad Wedding Planner. Remuneración media percibida durante los años 2021 y 2022.*

*** Remuneración de las filiales de Wedding Planner (no se incluye Wedding Planner). Remuneración media percibida durante los años 2021 y 2022.*

Los cálculos se han realizado teniendo en cuenta el total percibido en el año.

Remuneraciones medias por categoría profesional y sexo

	2022*			2022**			2021*			2021**		
REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**
MANAGEMENT	80.104€	52.931 €	64.459 €	56.590 €	52.534 €	54.755 €	126.618 €	62.367 €	90.906 €	64.984 €	28.177 €	49.648 €

PERSONAL ADMINISTRATIVO	27.551€	25.276 €	26.062 €	13.348	11.425 €	12.079 €	25.712€	23.961 €	24.554 €	5.580€	8.025€	7.253€
PERSONAL CUALIFICADO	43.773€	34.520 €	38.283 €	22.333 €	19.330 €	20.576 €	40.523€	32.733 €	35.729 €	22.958 €	20.041 €	21.349 €
TOTAL	**46.195 €**	**34.262 €**	**38.888 €**	**24.825€€**	**19.672 €**	**21.786 €**	**54.132 €**	**34.137 €**	**41.015 €**	**24.063 €**	**17.403 €**	**20.263€**

**Remuneración de la sociedad Wedding Planner. Remuneración media percibida durante los años 2021 y 2022.*

*** 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.

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

2022

	2022		
REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD Y SEXO	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**
<30	21.428€	18.045€	19.372€
30-50	44.057€	33.144€	37.530€
>50	49.286€	35456€	40.281€
TOTAL	**37.252€**	**28.489€**	**31.967€**

	2022		
REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO	**Hombre**	**Mujer**	**TOTAL**
MANAGEMENT	73.258€	52.851€	62.116€
PERSONAL ADMINISTRATIVO	23.443€	21.199€	21.970€
PERSONAL CUALIFICADO	32.631€	26.758€	29.172€
TOTAL	**37.252€**	**28.489 €**	**31.967€**

Remuneración media percibida durante el año 2022 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.

2021

	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€**

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.

Brecha salarial

BRECHA SALARIAL- POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022*	2021*	2022**	2021**
MANAGEMENT	33,92%	50,74%	7,17%	56,64%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	8,26%	6,81%	14,40%	-43,83%
PERSONAL CUALIFICADO	21,14%	19,22%	13,45%	12,71%
BRECHA GLOBAL PROMEDIO	**25,83%**	**36,9%**	**20,76%**	**27,68%**

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

** Brecha salarial de la remuneración media durante los años 2021 y 2022 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 2021 y 2022 sin Wedding Planner*

Brecha salarial de todo el grupo Wedding Planner

BRECHA SALARIAL- POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022	2021
MANAGEMENT	27,86%	50%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	9,57%	5%
PERSONAL CUALIFICADO	18,00%	13%
BRECHA GLOBAL PROMEDIO	**23,52%**	**32,42%**

*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 debería a: (i) la mayoría de las posiciones de más responsabilidad y, en consecuencia, mayor compensación están ocupadas actualmente por mujeres, si bien se están realizando esfuerzos que se evidencian en una composición más paritaria del ILT, (ii) la mayoría de posiciones profesionales relacionadas con estudios de ingeniería, generalmente con salarios más elevados, son ocupadas mayoritariamente por hombres, lo que provoca que la agregación con otros profesionales cualificados no técnicos evidencien cierta diferencia salarial por el tipo de actividad y no tanto como consecuencia del género, (iii) al realizar los cálculos salariales se eleva la retribución percibida al 100% en casos como contrataciones durante el año o reducciones de jornada; no obstante, no es posible "elevar al 100%" la retribución en casos de absentismo derivado de situaciones de enfermedad o incapacidad temporal, o supuestos como maternidades / paternidades. El hecho de que el absentismo femenino triplique al masculino provoca que el salario real abonado se vea impactado, esto es, el salario real percibido por mujeres resulta inferior ya que una parte del salario puede estar abonado por prestaciones y beneficios públicos y puede existir una afectación en la retribución variable / comisiones que se dejan de generar durante los periodos de ausencia, (iv) al igual que en ejercicios anteriores, el hecho de tener una plantilla feminizada ha hecho que en 2022 hayamos tenido más casos de maternidad que de paternidad, lo cual influye en el cálculo de brecha al analizarse el salario real percibido; aunque el permiso por nacimiento se ha equiparado entre hombre y mujer (en algunos países como España: 16 semanas) han existido más maternidades que paternidades y en otros países el permiso de maternidad sigue siendo de mayor duración que el del hombre. [3-3]

En otro ámbito de diversidad como es la discapacidad, en el año 2021 en la plantilla contábamos con cinco personas con discapacidad, cuatro personas en la filial de España y otra en la filial de Italia. Durante el 2022 en la plantilla se contó con el mismo número de personas con discapacidad (cinco), 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 2022, pero este dato se compensa con la incorporación de otra persona.

Continuamos trabajando para conseguir incrementar la oferta de empleo para personas con discapacidad en los próximos años. Igualmente, en Wedding Planner se desarrolla el denominado "Programa Iguales" en colaboración con la Fundación Eurofirms para informar a la plantilla sobre esta situación y aflorar otros posibles casos de discapacidad que pudieran existir en la plantilla, si el empleado/a así lo solicita.

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 cuatro 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 y servicios de catering
- Desfibriladores
- Fuentes de agua y fruta en la oficina

- Tarjetas de regalo
- Servicios de limpieza de oficinas

También se han realizado donaciones por valor de 6.500 euros a la fundación Randstad.

Compromiso con la ética y el bienestar de los empleados

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. Se ha adquirido el compromiso con el Comité de Empresa de Wedding Planner de revisar y actualizar dicha política.

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, ofreciendo 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 fue enviado a toda la plantilla para su firma en 2022 y cuyas nuevas versiones actualizadas también serán enviadas para la correspondiente firma por parte de todas las personas trabajadores del grupo.. El compromiso de cumplir con el Código de conducta se incluye como parte integrante de la documentación contractual inicial.

Al mismo tiempo y acompañando al código ético, se creó una línea ética o Política de denuncia de irregularidades. Esta política de denuncia de irregularidades, se utiliza en aquellos casos en los que un/a empleado/a, manager, director/a 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 Conducta. 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. Como se ha expuesto anteriormente en 2022 se ha actualizado el sistema de denuncias a través de la plataforma Navex que, entre otras cuestiones, supone una mejora en la gestión de las denuncias anónimas.

El Grupo TKWW 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.

El Grupo TKWW 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 Política de denuncia de irregularidades, 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 2021 ni en 2022, se ha recibido ningún tipo de denuncia.

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.

En 2022 se ha tomado la decisión de que en 2023 la asistencia al centro de trabajo será voluntaria para la plantilla, elemento que permite una mejor conciliación de la vida personal y familiar. La Compañía sigue apostando por la relevancia y beneficios del contacto y relación directa entre la plantilla en el centro de trabajo y por ello, en lugar de determinar un número de días semanas de presencialidad obligatoria generará "Moments that matters" que invitarán a las personas trabajadoras a acudir al centro de trabajo para tener esos momentos de encuentro y conexión.

Desde febrero de 2020 existe una política de desconexión digital acordada conjuntamente con el Comité de Empresa, en las que se reconoce el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral promoviendo las siguientes medidas:

- Establecer un sistema de registro horario que cumpla con la legislación vigente.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral. Al igual que no se tendrán expectativas de recibir respuesta a las comunicaciones enviadas a personas que estén fuera de su horario laboral.
- Al trabajar en una empresa internacional, se podrán generar comunicaciones laborales dentro del horario laboral, asumiendo que no se obtenga respuesta hasta pasadas varias horas, dependiendo de los horarios del resto de compañeros y compañeras.
- Las comunicaciones generales deberán realizarse teniendo en cuenta el horario de trabajo de los centros de trabajo.
- Se garantiza el derecho a la desconexión digital durante los periodos de descanso, permisos y vacaciones.
- La convocatoria y asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo, teniendo en especial consideración el horario de las personas que se encuentren con reducciones de jornada.
- Las formaciones de carácter obligatorio se realizarán fuera de la franja horaria de entrada y salida que estipula el horario flexible, buscando la inclusión de todas las personas asistentes.
- Las convocatorias para cualquier otra actividad (team buildings, eventos, charlas, etc.) deberán llevarse a cabo dentro del horario laboral, indicando la voluntariedad en la asistencia y con una antelación mínima de 72 horas.
- La empresa garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas que realicen su jornada en modalidad presencial como de teletrabajo.
- La empresa, de acuerdo con los delegados y delegadas del Comité de Empresa, realizará acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto al derecho de desconexión digital.

Sin perjuicio de lo anterior, se incluye a continuación una tabla indicando la jornada laboral anual por cada país. En aquellos en los que no hay una jornada anual determinada exactamente se ha adoptado una estimación considerando los días laborables por calendario.

JORNADA LABORAL ANUAL POR PAÍS*	**2022***
ARGENTINA	2.272H
BRASIL	2.024H
CHILE*	2.340H

COLOMBIA	2.058H
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.
* La jornada laboral anual de España viene regulada por el convenio colectivo de aplicación, dicho convenio finalizó su vigencia pactada en diciembre de 2021 y se encuentra en negociación para los próximos años, por lo que se toma de referencia la jornada máxima de 1.764 horas establecida para 2021.

Los beneficios sociales que ofrece la Compañía son los mismos para todos los empleados [3-3] si bien pueden existir ciertas particularidades en función de la regulación local. Describimos a continuación algunos de ellos:

- REFERRAL BONUS "Recomienda un amigo" - En el Grupo TKWW queremos 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/as compañeros/as (con exclusión de posiciones de management) que proponen perfiles talentosos y que se quedan en la empresa.
- 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.
- POLÍTICA EN FORMACIÓN Y DESARROLLO- 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 toda la plantilla, y 4 horas laborables mensuales que las personas trabajadoras pueden dedicar al estudio de inglés.
- 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.
- "COFFEE SPACE" EN LA OFICINA - Promovemos hábitos saludables entre nuestros empleados/as. Ofrecemos agua, infusiones, café y fruta en nuestras oficinas.
- 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.
- AYUDAS / OBSEQUIO en caso de nacimiento / adopción, matrimonio o pareja de hecho.

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, las personas trabajadoras deben ponerse en contacto con el responsable directo y su People Business Partner 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 el convenio colectivo vigente: 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, al cual todas las personas de cualquiera de las sociedades del grupo, que han cumplido los requisitos para el mismo, han tenido derecho de disfrute. Además, este permiso también representa un indicador de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres [3-3]; 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	**2022**	**2021**
Maternidad	30	35
Paternidad	24	16
TOTAL	54	51

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

Recogemos en las tablas 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	2022	Tasa de Regreso (%)	2021	Tasa Regreso (%)
Maternidad	24	80%	30	86%
Paternidad	22	92%	16	100%
TOTAL	**46**	**85%**	**46**	**90%**

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

% Tasa de regreso: Número total de personas reincorporadas tras el permiso / número total de permisos x 100

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

PERMISO PARENTAL	Tasa Regreso 2022 (%)	Tasa Regreso 2021 (%)
Maternidad	90%	97%
Paternidad	92%	100%

% Tasa de regreso: Número total de personas reincorporadas 12 meses después del permiso / número total de permisos x 100

Derechos Humanos

El Grupo TKWW promueve y cumple con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, 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 2021 ni en 2022 se han recibido denuncias por la vulneración de los derechos humanos.

La totalidad de las personas trabajadoras del Grupo TKWW, con independencia del lugar del mundo en el que desarrollen su actividad profesional, quedan cubiertas 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 el Grupo TKWW 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. En 2022, se ha elaborado un Código Ético que todo colaborador o proveedor del Grupo TKWW debe aceptar cumplir y que, entre otras cuestiones, incluye el respeto a los derechos humanos. [2-23] [2-26] [3-3]

En el caso de que algún miembro de la plantilla detectase o sospechase de cualquier irregularidad, tendría a su disposición la política y el canal de denuncia de irregularidades que ha sido expuesto con anterioridad.

6. 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 2022 y a lo largo de los últimos años de apoyo a las comunidades locales: [3-3]

- Día del voluntariado: "Donate"

  "Donate" es un evento que el Grupo TKWW celebra a nivel global y que 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 retomó el proyecto en 2021 y este año 2022 se ha vuelto a hacer organizando diferentes actividades de voluntariado en las oficinas. En concreto, en las oficinas de la Compañía en Barcelona se realizó una colaboración con Randstad con dos actividades; una de "Masterchef" donde se hizo una sesión de cocina en nuestras instalaciones con 15 personas con discapacidad y, posteriormente, se realizó una charla con Miriam Fernández como ejemplo de lucha y superación. Ambas actividades supusieron una donación total a Randstad de 6.500€ y son las mismas mencionadas anteriormente en la sección de Diversidad.

  El Proyecto Teaming, en marcha desde el año 2015, tuvo muy baja participación en los últimos ejercicios y, por ese motivo, se decidió que en 2022 ya no se desarrollaría y se buscarían en el futuro otros mecanismos de colaboración y donaciones.

- De forma habitual incluimos contenidos inclusivos en todas nuestras comunicaciones internas y externas (email, redes, web…). Además, como refuerzo, durante el mes de junio hemos celebrado el **"Pride month"**. Un mes en el que celebramos de forma global nuestro apoyo al colectivo LGTBIQ+ con diferentes actividades en las oficinas del Grupo TKWW. En el 2022, se organizaron distintas actividades con drag queens en varias oficinas de US y sesiones de concienciación. En nuestras oficinas de Sant Cugat, en concreto, se organizó una sesión de concienciación con la Fundación Euforia a la que asistieron presencialmente más de 100 personas y un lunch posterior.
- "**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 2022 puede destacarse la campaña global TKWW VOW *for the girls,* contra el matrimonio infantil.

De todo lo anterior, destacamos algunas imágenes a continuación:

Post en social con frases de mujeres célebres para sumar nuestro grano de arena en el empoderamiento femenino entre nuestro público que está formado mayoritariamente por mujeres. Aquí algún ejemplo: https://www.instagram.com/p/Ca1Wkx0qh2k/

En junio de 2022 cambiamos nuestros logos en la web y en todas nuestras redes sociales y lanzamos una campaña de invitaciones y papelería con descuentos especiales bajo el lema " We love all colors" para mostrar el apoyo absoluto de nuestro grupo al colectivo LGTBIQ+ y al amor libre de todas las personas. Además, durante todo el año se le da visibilidad a este valor como pilar fundamental de nuestra comunicación, por lo que más allá de las acciones puntuales que tienen lugar durante el mes Pride, nosotros promovemos este mensaje de manera atemporal.

Como referentes en el sector de las bodas creemos que es importante impulsar las tendencias más sostenibles que ayuden a las parejas y a los profesionales a empezar a pensar en formas de celebración que supongan un menor impacto al entorno. En esta línea lanzamos un ebook que contó con una completa

campaña a parejas y también a profesionales, en la que les acercamos las mejores prácticas eco-friendly para las bodas.

Aquí un ejemplo del artículo de España:

https://www.bodas.net/articulos/bodas-eco-friendly-un-compromiso-con-el-medio-ambiente--c682

Posts para dar visibilidad y concienciar sobre temas de salud masculina, tales como el cáncer de próstata:

https://comunidade.casamentos.pt/forum/movember-vais-deixar-crescer-a-barba--t278887

https://comunidad.bodas.net/debates/movember-hablemos-de-la-salud-y-la-belleza-de-los-novios--t841316

En octubre nos sumamos al Día Mundial contra el Cáncer de Mama y promovimos el cuidado y la salud femenina con nuestros post.

Aquí algún ejemplo: https://www.instagram.com/p/Cj6AACTPgvG/

En marzo sacamos una serie de posts para dar visibilidad al terrible hecho de que muchas niñas todavía hoy en día se vean obligadas a casarse no solo en contra de su voluntad si no que también a una edad muy temprana en la que deberían estar disfrutando de su infancia, aprendiendo y jugando. Nuestra compañía, como referente del sector nupcial y gran defensora de las bodas por amor, se muestra totalmente en contra de este tipo de prácticas y además quiere ayudar a concienciar al mundo sobre este hecho.

Aquí algún ejemplo: https://www.instagram.com/p/Cjkpjy9IcLc/

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. [3-3]

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: [3-3]

- Comercio electrónico
- Protección de datos personales
- 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 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.
- legal@theknotww.com para notificar inmediatamente cualquier infracción actual o sospechosa de Código de Conducta de proveedores

Durante 2022 se recibió un requerimiento de información por parte de la autoridad francesa de protección de datos en relación con un usuario que quería dejar de recibir comunicaciones comerciales de la organización. Se procedió a dar de baja al usuario y notificar este hecho tanto a la autoridad como al usuario resultando en el cierre del procedimiento por parte de la autoridad. [3-3]

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. En 2021 no se recibieron reclamaciones oficiales relativas a violaciones de privacidad.

En materia social y económica tampoco ha existido ningún incumplimiento normativo. [418-1]

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 2022 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. Un ejemplo de ello ha sido de proveedor de máquinas de café en las oficinas de Sant Cugat y Barcelona, eliminando las cápsulas y fomentando el consumo de granos de café, cuyo poso es recogido por el proveedor para su uso como abono. Adicionalmente, hemos procedido al cierre de la sección C de nuestra oficina en Sant Cugat por razones organizativas, lo que ha ayudado a reducir los kw utilizados para la luz, así como una disminución en el consumo de agua y la climatización. Sin embargo, ha habido un aumento en el número de personas que trabajan de forma presencial, por lo que es comprensible que el consumo total de energía haya aumentado.

En nuestra filial en la India, también estamos comprometidos con la protección del medio ambiente y la salud pública. Por ello, hemos implementado medidas para alertar a nuestros trabajadores de los riesgos de alta contaminación en la ciudad, con el fin de evitar desplazamientos innecesarios. Además, se ha llevado a cabo una reforma en nuestras oficinas en la India, donde hemos considerado cuidadosamente el control de la temperatura para minimizar el impacto del calor exterior.

Estamos orgullosos de tomar medidas sostenibles y esperamos seguir trabajando en esta dirección para promover un futuro más verde y saludable para todos.

Tal y como se ha mencionado en el presente informe, está previsto que durante 2023 la sede de la Empresa se traslade a la ciudad de Barcelona, a un nuevo edificio que está en proceso de construcción/renovación. Tenemos el placer de informar que se han obtenido los certificados LEED y WELL que son reconocimientos que se otorgan a edificios que cumplen con ciertos requisitos y criterios de sostenibilidad y salud, respectivamente. Esto significa que el edificio ha demostrado ser eficiente energéticamente, utilizar materiales sostenibles y respetuosos con el medio ambiente, ofrecer un ambiente interior saludable y otros criterios importantes.

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:

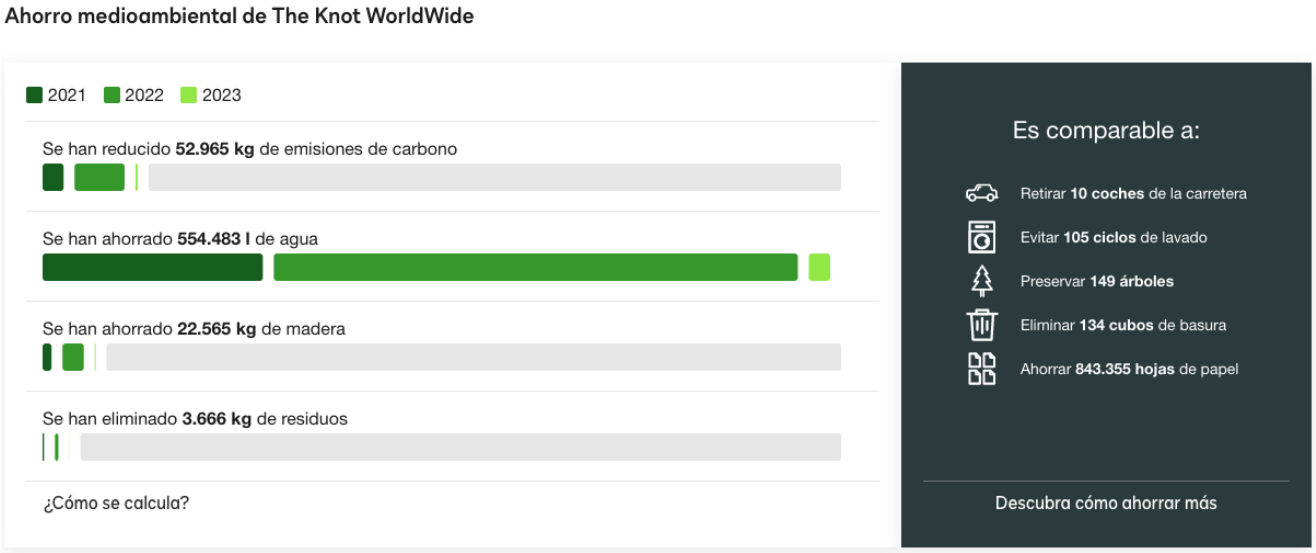
- Consumo de energía
- Consumo de agua
- Gestión de residuos

Para la prestación de los servicios propios del negocio que desarrolla la empresa, la organización dispone de dos oficinas, ubicadas en Barcelona y Sant Cugat del Vallès (Barcelona) y se sirve principalmente de cabinas de discos y servidores y de equipos informáticos cuyo consumo es prácticamente nulo debido a la migración de los servidores a AWS (Amazon Web Services) en 2020, 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 2022 se han comprado 273 ordenadores (incluyendo a España, India y México) y alquilado 93 ordenadores en la región de LATAM mientras que en 2021 se compraron un total de 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 y su comparativa frente al año anterior, tal como se muestra en la captura de pantalla a continuación:



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. El Paper Calculator de la Environmental Paper Network

(EPN) es una herramienta en línea que permite a los usuarios calcular el impacto ambiental del papel y reducir su huella ecológica en el uso de papel. Fue desarrollado por un equipo de expertos en sostenibilidad forestal y papel, y es utilizado por empresas, organizaciones y consumidores para evaluar y reducir el impacto ambiental de sus operaciones o actividades relacionadas con el papel.

A nivel comparativo entre ambos años, el incremento del ahorro es relevante, habiéndo implementado la herramienta en la mayoría de departamentos que generan mayor cantidad de papel (áreas asociadas a la administración) como principal mecanismo de firma de documentación.

Por lo que respecta al consumo energético los datos que se reflejan hacen referencia a las oficinas existentes (Barcelona, Sant Cugat del Vallés e India) puesto que la oficina de Ciudad de México -que se cerró en el mes de mayo de 2022 - ha estado totalmente desocupada durante 2022. La oficina se mantuvo hasta el mes de mayo por la imposibilidad de resolver el contrato de alquiler de forma anticipada, pero en ningún momento tuvo actividad de oficina.

	2022		**2021**	
Consumo eléctrico de las oficinas	**Consumo total anual (kWh)**	**Consumo promedio mensual (kWh)**	**Consumo total anual (kWh)**	**Consumo promedio mensual (kWh)**
Barcelona (España)	42.964	3.580	5.407	451
Sant Cugat del Vallès (España)	103.303	8.609	55.112	4.593
India Office	18.994	2.110*	n/a	n/a
Total	**165.261**	**14.299**	**60.519**	**5.044**

** Las oficinas en la India se abrieron en abril de 2022, por ello, para el cálculo del consumo promedio mensual se toman los meses entre abril y diciembre 2022.*

Los consumos referidos tanto a 2021 como a 2022 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 2021 se estimó un consumo promedio mensual de 4.593 kWh en las oficinas de Sant Cugat y de 451 kWh en las oficinas de Barcelona, mientras que los consumos promedio mensuales de 2022 han sido de 8.609 kWh en las oficinas de Sant Cugat y de 3.580 kWh en las oficinas de Barcelona por lo que ha habido un aumento global de 7.145 kWh entre ambas oficinas en consumo eléctrico respecto del año anterior. El aumento significativo de los consumos es debido a que aunque ni en 2021 y 2022 se ha requerido a los empleados asistencia obligatoria a las oficinas, la realidad es que muchas personas durante el año 2022 han decidido regresar de forma rutinaria a las oficinas siguiendo las pautas de salud y seguridad recomendadas por el Grupo. Respecto de la oficina ubicada en Ciudad de México, ésta estuvo cerrada durante el año 2021, hasta que finalmente se rescindió el contrato de arrendamiento en mayo del 2022.

Tanto en 2021 como en 2022, en las oficinas de Barcelona como de Sant Cugat se ha consumido electricidad de la compañía Holaluz que proviene de fuentes renovables. [302-1]

Asimismo, las oficinas en la India se abrieron en abril de 2022. Antes de eso, no había oficina en la India. Para los consumos de electricidad de abril a diciembre 2022, se ha hecho una estimación por espacio ocupado del total del edificio de las oficinas de la India, dando un porcentaje aproximado del 34%. Tomando los consumos totales del edificio, hemos utilizado este porcentaje para estimar el consumo específico de las plantas efectivamente ocupadas por los trabajadores de la filial de la India.

Durante 2022 no se han llevado a cabo actuaciones para reducir el consumo energético de las oficinas. [302-4].

Tanto en 2021 como en 2022, no se han generado emisiones de alcance 1. Los servicios que proporcionamos como tampoco los medios que utilizamos para proporcionarlos constituyen generadores de emisiones GEI de alcance 1. Mediante los consumos de electricidad de 2022, multiplicándose por los factores de emisión de cada país, hemos podido estimar las emisiones de CO_2, que han sido aproximadamente de 23,39, según se detalla en la tabla que se muestra a continuación:

Huella de carbono (alcance 2)* en tCO_2e	**2022**	**2021**
Barcelona (España)	6,87	0,76
Sant Cugat del Vallès (España)	16,52	7,72
India	13,45	n/a*
Total	**36,84**	**8,48**

*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 2022 para España, mientras que para India se ha tenido en cuenta el factor de emisión más actualizado del Carbon footprint (actualización marzo 2022). En 2021, no había oficina en India.

Mediante el cálculo market-based, la huella de carbono (alcance 2) de la compañía en el 2022 y 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 2022, éste se muestra en la tabla a continuación:

	2022		**2021**	
Consumo de agua de las oficinas	**Consumo total anual (m^3)**	**Consumo promedio mensual (m^3)**	**Consumo total anual (m^3)**	**Consumo promedio mensual (m^3)**
Barcelona (España)	359	29.9	36	3
Sant Cugat (España)	216	18	n/a*	n/a*

India	13	1,44	n/a*	n/a*
Total	**588**	**49,34**	**36**	**3**

**En 2021, no se realizó la estimación del consumo de agua para la oficina de Sant Cugat. Las oficinas en la India se abrieron en abril de 2022*

A pesar de no contar con los datos de consumo real de agua de las oficinas de Sant Cugat y de la India, teniendo en cuenta el consumo promedio mensual de agua de la oficina de Barcelona hemos realizado una estimación de consumo por persona en función de la ocupación promedio de las oficinas de Barcelona, que hemos aplicado a las oficinas de Sant Cugat y de la India en función de su ocupación promedio.

Considerando un consumo promedio mensual de 29,9 m^3 para la oficina de Barcelona, y teniendo en cuenta un promedio de ocupación mensual de 42 personas, se obtiene un consumo promedio por persona de 0,72 m^3.

Para la oficina de Sant Cugat, con un promedio de ocupación mensual de 25 personas, obtenemos un consumo de 18 m^3.

Para la oficina de India, con un promedio de ocupación mensual de 2 personas, obtenemos un consumo de 1,44 m^3.

Los datos de ocupación de oficina se obtienen a través del aplicativo Envoy, que se utiliza para la reserva de puestos de trabajo en las oficinas del grupo. No obstante, es relevante indicar que es posible que los empleados asistan a la oficina sin reservar previamente el puesto de trabajo, si bien no es la operativa indicada por la Compañía.

Durante el año 2021 el consumo promedio mensual en la oficina de Barcelona fue de 3m^3, de conformidad con lo reflejado en las facturas, 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. El aumento significativo de los consumos es debido a que aunque este año 2022 no ha habido en ningún momento trabajo presencial obligatorio, la tendencia ha sido hacia el regreso paulatino a la oficina. [3-3]

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 edificios quien gestiona la recogida de basura, por lo que no podemos proporcionar información acerca de los volúmenes. En cuanto al desperdicio de alimentos no consideramos que sea un tema material para nuestra Compañía. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el desperdicio de alimentos es un problema global significativo que afecta tanto al medio ambiente como a las personas, y que las empresas

pueden desempeñar un papel importante en la reducción de este problema a través de prácticas empresariales sostenibles y responsables.

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. SCHAETZL ONLINE GmbH ha mostrado una gran conciencia medioambiental en los últimos años y reducir las emisiones de CO2 es una prioridad. La certificación FSC "Cadena de custodia" da fe de la sostenibilidad, y la certificación EN9100/ISO9001, de los elevados estándares de calidad de la empresa. Para la generación de energía orientada al futuro, ha invertido en un parque solar y estaciones de carga para coches eléctricos.

Durante el 2022 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.

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 2022 y se ha elaborado en referencia a los Estándares GRI.

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. [2-4] [3-2] Coinciden el año natural con el año fiscal siendo de enero a diciembre. [2-3]

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 [2-3]

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 2022.

Cuando se dispone de información adecuada o significativa, los datos ambientales, laborales y sociales se refieren a todas las sociedades del Grupo: [2-2]

- 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)
- Casamientos WP AR S.R.L. (Argentina)
- Matrimonio WP Perú SAC (Perú)

Cuando se hace referencia al "Grupo TKWW" se incluye a la compañía norteamericana The Knot Worldwide, Inc., matriz del grupo empresarial, así como a otras dependientes de ésta.

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. [2-5]

8. Tabla de indicadores. Índice de contenidos GRI

A continuación, se presenta el índice de contenidos de acuerdo a los Estándares GRI. [102-55]

Código	**Contenido**	**Pág.**
2-1	Detalles organizacionales	6, 8, 9
2-2	Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad	8, 29, 65
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	65
2-4	Reexpresiones de información	65
2-5	Verificación externa	66
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8, 9, 10
2-7	Empleados	32
2-9	Estructura de gobernanza y composición	16, 17, 18, 19
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	18, 19

2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	20
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3
2-23	Compromisos y políticas	44, 54
2-28	Afiliación a asociaciones	13
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	20, 24
2-30	Convenios de negociación colectiva	42
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	24
3-2	Lista de temas materiales	22, 65
3-3	Gestión de los temas materiales	25, 42, 43, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 59, 64
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	4
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	29, 31
204-1	Proporción de gastos en proveedores locales	12
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	26
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	27
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	27
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas de monopólicas y contra la libre competencia	28
301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	61
302-1	Consumo energético dentro de la organización	62
302-4	Reducción del consumo energético	63
303-1	Extracción de agua por fuente	63
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	64

307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	65
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	11
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	11
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	34
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	50
401-3	Permiso parental	53
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	39
403-9	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	39, 42
403-9	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	39, 42
403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	39, 42
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	38
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	38
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	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	43
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	54
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	54
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	54
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	54
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	54
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	54

413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	54
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales- en las comunidades locales.	54
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	59
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	59
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	59
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	59
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	59
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	59

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 2-1, GRI 2-6	6,7,8
Presencia en el mercado	GRI 2-1, GRI 2-6	6,7
Objetivos y estrategias	GRI 2-22	6,7,8
Principales Riesgos	GRI 3-3	25-28
Marco de reporting utilizado	Estándares GRI seleccionados GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto GRI 2-5 Verificación externa Marco de reporting interno	6
Análisis de materialidad	GRI 2-29, GRI 2-2, GRI 3-1, GRI 3-2	20-22
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión	GRI 2-23, GRI 2-24. GRI 3-3	36
Empleo		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	32, 44
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	43
Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	36
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	36
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	(2)	46, 47
Brecha salarial	(2)	48
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de	(2)	18, 19

previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3	50,51
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-1, (2)	49
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	42, 43
Número de horas de absentismo	GRI 403-2, (2)	40
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3	51-53
Seguridad y Salud		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	GRI 403-1 (1)	39-40
Accidentes de trabajo por sexo, índices de frecuencia e índices de gravedad por sexo	GRI 403-9	41-42
Enfermedades profesionales por sexo	GRI 403-9	41
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3	42-43
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	GRI 3-3	33
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3	42
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2, (1)	36-39
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-2, (2)	38
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 3-3	43-50
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	GRI 3-3, GRI 2-23	43
La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3, (1)	39

La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 3-3, GRI 2-23	43
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión	GRI 2-23, GRI 2-24. GRI 3-3	60, 61
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 3-3, (1)	60
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 3-3, (1) La contaminación lumínica y acústica nos son materiales para la actividad	60
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	GR 3-3, I(1), (2)	64
Acciones para evitar el desperdicio de alimentos	N/A	64
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3, GRI 303-3	63-64
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	(1)	61
Consumo directo y indirecto de energía	GRI 302-1, (1)	62
Medidas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3, (1)	63-65
Uso de energías renovables	GRI 302-1	63
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	63

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3	60
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	GRI 3-3, (1)	60
Biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	N/A	60
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	N/A	60
Respeto a los derechos humanos		
Enfoque de gestión	GRI 3-3, (1)	54
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	GRI 2-26, GRI 3-3	10-12, 54
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 3-3, GRI 2-23, GRI 2-26	54
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	(1)	54
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	GRI 3-3, GRI 2-23	54
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	GRI 3-3, GRI 2-23	54
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 3-3, GRI 2-23	54
Abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3, GRI 2-23	54
Lucha contra la Corrupción y el Soborno		
Enfoque de gestión	GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3, (1)	11
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23, GRI 2-25, GRI-2-26, (1)	27
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23, GRI 2-25, GRI-2-26, (1)	24
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	49
Sociedad		
Enfoque de gestión	GRI 2-23, GRI 2-24. GRI 3-3	54

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3	54
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3	54
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3	54
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28, (1)	13
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-6, GRI 2-24, (1)	10-13
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6, GRI 2-24, (1)	10-13
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 3-3, (1)	10-13
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3, (1)	59
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	N/A	N/A
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4, Criterio contable	29-31
Los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4, Criterio contable	29-31
Las subvenciones públicas recibidas.	201-4	29-31

N/A - No aplica por no ser material
(1) Marco Interno: descripción cualitativa

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