

Llorente & Cuenca, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera
Consolidado del ejercicio 2021

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE LLORENTE & CUENCA, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2021

A los accionistas de Llorente & Cuenca, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Llorente & Cuenca, S.A. 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 anexo “Índice de contenidos, requeridos por la Ley 11/2018” incluida 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 Llorente & Cuenca, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el anexo “Índice de contenidos, requeridos por la 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 Llorente & Cuenca, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado nº 1 del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Llorente & Cuenca, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el anexo "Índice de contenidos, requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2021 siempre que el estado de información no financiera se publique a partir del 1 de enero de 2022. En consecuencia, en el EINF adjunto no se ha incluido información comparativa sobre esta cuestión. Adicionalmente, se ha incorporado información para la que los administradores de Llorente & Cuenca, S.A. han optado por aplicar los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a la nueva obligación y que están definidos en el apartado 6 "Información Relativa al Reglamento (UE) 2020/852" del EINF adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

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.

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal



José Manuel López García

8 de marzo de 2022

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

GRANT THORNTON, S.L.P.

2022 Núm. 01/22/01590

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

.....

Sello distintivo de otras actuaciones

.....

LLYC

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021

Madrid, febrero 2022

Índice

1. INTRODUCCIÓN	04
Materialidad	05
1. ASPECTOS ORGANIZATIVOS	07
Perfil general. Modelo de negocio	08
Participaciones en empresas del Grupo	09
2. GOBIERNO CORPORATIVO	10
Órganos de Gobierno y estructura	11
Principales políticas del Grupo	13
Principales riesgos y oportunidades	14
Objetivos y estrategias	16
Información relativa a la lucha contra la corrupción	17
3. POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL	22
Objetivos de sostenibilidad	23
Cambio Climático y energía	25
Economía circular, compra responsable y uso sostenible de los recursos	26
4. PERSONAS Y TALENTO	29
Empleo	30
Organización del trabajo	47
Salud y seguridad	48

Relaciones sociales	51
Formación	52
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	55
Igualdad	55
Gestión de la diversidad	58
Acciones y resultados concretos 2021	59
Respeto a los derechos humanos	62
5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	63
Premios y reconocimientos recibidos	64
Fundación LLYC	64
Subcontratación y proveedores	66
Consumidores	66
Información fiscal	67
5. ANEXOS	71
Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018	72

1. INTRODUCCIÓN

Introducción

El presente estado de información no financiera y diversidad consolidado (en adelante “Estado”) da respuesta a los requerimientos derivados de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En este sentido, el objetivo del presente estado es proporcionar la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de LLORENTE & CUENCA, S.L. (la sociedad dominante, adelante la Sociedad, la Compañía, la Empresa o la Organización) y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo o LLYC) así como, el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales, sociales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno, de personal, de fomento de la igualdad de trato y cumplimiento de reglas en materia de no discriminación y discapacidad.

Para su elaboración, se han considerado las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en los Estándares de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

La información del Estado de Información no Financiera está verificada por Grant Thornton S.L.P., en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio. Finalmente, se manifiesta que la periodicidad irá en consonancia con los ejercicios fiscales.

El alcance del presente documento se centrará en el Grupo consolidado Llorente & Cuenca y se corresponde al ejercicio fiscal con fecha de inicio a 1 de enero de 2021 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2021.

MATERIALIDAD

El análisis de los asuntos relevantes para el negocio y los grupos de interés o análisis de materialidad es fundamental para la Sociedad, tanto para el reporte como para la definición de la estrategia, iniciativas y relación con los grupos de interés.

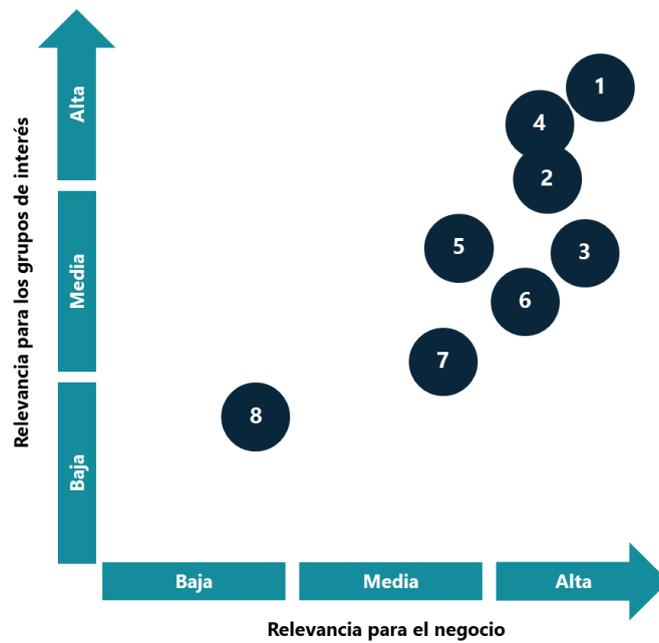
En este sentido, para la elaboración de este Estado, se han tenido en consideración los aspectos que son relevantes para LLORENTE & CUENCA, S.L. Como consecuencia de este análisis, el Grupo ha determinado los siguientes aspectos relevantes según su propia casuística y características.

1. Bienestar de los empleados
2. Relación con proveedores
3. Formación y desarrollo
4. Servicio al cliente y reclamaciones

- 5. Igualdad y diversidad
- 6. Impacto positivo en la sociedad
- 7. Lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales
- 8. Medioambiente y cambio climático

Tal y como define el estándar GRI, la materialidad es el umbral que determina los aspectos que son suficientemente relevantes para nuestros grupos de interés y sobre los que debemos informar dado que influyen sustancialmente en su toma de decisiones.

Los resultados del análisis se presentan en la matriz de materialidad según dos ejes de relevancia para el negocio del Grupo y sus grupos de interés.



2. ASPECTOS ORGANIZATIVOS

Aspectos organizativos

PERFIL GENERAL. MODELO DE NEGOCIO

LLYC es una firma global de consultoría de comunicación y asuntos públicos, que ayuda a sus clientes a la toma de decisiones estratégicas de forma proactiva, con la creatividad y experiencia necesarias, y a su ejecución minimizando los riesgos, aprovechando las oportunidades y siempre considerando el impacto reputacional. En un contexto disruptivo e incierto, LLYC contribuye a que sus clientes alcancen sus metas de negocio a corto plazo y a fijar una ruta, con una visión a largo plazo, para defender su licencia social para operar y aumentar su prestigio. LLYC trabaja para mejorar el mundo que nos rodea, principalmente a través de la comunicación.

LLYC ofrece una gama completa de servicios de Consultoría de Comunicación. El Grupo combina su portfolio de servicios con foco en tecnología con nuevos servicios digitales y de innovación, que permiten posicionamiento como Proveedor Integral con alta capacidad de venta cruzada. Esto ha permitido a la Sociedad consolidar líneas de actividad y geografías con volumen significativo y crecimiento, con clientes líderes en sus sectores y que confían en LLYC como proveedor estratégico en múltiples líneas de actividad y geografías.

Las líneas de actividad de LLYC, por orden de magnitud de ingresos, son las siguientes: Comunicación Corporativa; Deep Digital Business, Asuntos Públicos; Consumer Engagement; Marketing Digital, Comunicación Financiera y Crisis y Riesgos

Y las áreas geográficas donde LLYC desarrolla su actividad a través de sus principales oficinas: Europa (España y Portugal); América Región Andina (Perú, Colombia y Ecuador); América Región Norte (México, Panamá y República Dominicana); América Región Sur (Brasil, Argentina y Chile); y Estados Unidos. Además, ofrece sus servicios a través de compañías afiliadas en el resto de los mercados de América Latina.

LLYC cuenta con una cartera diversificada de clientes, con más de 800 clientes, en la que el top 20 supone solamente un 17% de los ingresos en 2021 (entre 2018 y 2020, el top 20 de cada ejercicio ha representado entre el 20% y el 24% de los ingresos). Asimismo, LLYC goza de alto grado de recurrencia y fidelización en los clientes principales: del top 20 clientes de 2021, un total de 14 clientes fueron captados en 2018 o años anteriores.

LLORENTE & CUENCA, S.L., se transformó en Sociedad Anónima (LLORENTE & CUENCA, S.A.) en virtud de escritura otorgada el 7 de junio de 2021, ante el notario de Madrid, D. Ignacio Gil-Antuñano Vizcaíno, bajo el número 2.832 de orden de su protocolo, que causó la inscripción 46 en la Hoja Registral abierta a nombre de la Sociedad en el Registro mercantil de Madrid. El domicilio social lo tiene fijado en Madrid, calle Lagasca, 88, piso 3º.

La Sociedad Dominante cotiza en BME Growth desde el 22 de julio de 2021.

PARTICIPACIONES EN EMPRESAS DEL GRUPO

Las sociedades dependientes en las que el socio mayoritario es LLYC incluidas en la consolidación en el año 2021 son las siguientes:

Sociedad	País
LLORENTE & CUENCA, S.A.	España
LLORENTE & CUENCA MADRID, S.L.	España
LLORENTE & CUENCA BARCELONA, S.L.	España
LLORENTE & CUENCA AMERICA, S.L.	España
LLORENTE & CUENCA PORTUGAL LTDA	Portugal
LLORENTE & CUENCA-REPUTACIÓN Y DEPORTE, S.L.	España
ESTUDIO LLYC, S.L.	España
APACHE MEDIA GROUP, S.L.	España
CHINA MEDIA PARTNERS, S.L.	España
LLORENTE & CUENCA ARGENTINA, S.A.	Argentina
LLORENTE & CUENCA BRASIL, CONSULTORES DE COMUNICAÇÃO, LTDA	Brasil
LLORENTE & CUENCA COLOMBIA, ITDA	Colombia
LLORENTE & CUENCA CHILE, S.A.	Chile
LLORENTE & CUENCA DOMINICANA, LDA.	Dominicana
LLORENTE & CUENCA ECUADOR, S.A.	Ecuador
LLORENTE & CUENCA LIMA, S.A.C.	Perú
LLORENTE & CUENCA MÉXICO S.de R.L. de C.V.	México
LLORENTE & CUENCA PANAMÁ, S.A.	Panamá
LLORENTE & CUENCA, S.A.	Perú
IDEAS & RESULTADOS, S.L.	España
SERVICIOS DE GESTIÓN LL&C, S.A.	Ecuador
SERVICIOS DE GESTIÓN LL&C, S. de R.L. de C.V.	México
BEKER 5.0 S.A.P.I DE C.V.	México
SOCIALAND MEDIA SOLUTIONS, S.A. de C.V.	México
LLORENTE & CUENCA USA, INC.	Estados Unidos
LLORENTE & CUENCA MIAMI LLC.	Estados Unidos
FACTOR C2 COMUNICACIONES, S.A.	Chile
CINK SHAKING BUSINESS, S.L.	España
OVERANCE SOCIAL COMMERCE, S.L.U.	España

3. GOBIERNO CORPORATIVO

Aspectos organizativos

ÓRGANOS DE GOBIERNO Y ESTRUCTURA

El Grupo LLYC cuenta con un conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los Órganos de Gobierno y cuyo objetivo es, entre otros, dirigir y regular su organización de una forma transparente y eficaz, estableciendo mecanismos de control sobre el correcto desempeño de la dirección ejecutiva y el cumplimiento normativo.

En concreto la Sociedad cuenta con:

1. Reglamento de la Junta General de Accionistas
2. Reglamento interno de conducta en los mercados de valores
3. Reglamento del Consejo de Administración
4. Estatutos sociales
5. Código de Ética
6. Política Anticorrupción
7. Política de Medio Ambiente
8. Política de Compra Responsable
9. Política de Comunicación

En 2021, tras la salida del capital social del fondo francés MBO y la recompra de su participación, la Sociedad Dominante decidió salir a cotizar a BME Growth, con la finalidad de financiar su ambicioso plan de crecimiento.

De manera sintética, los principales motivos que llevaron a la Sociedad a incorporarse a BME Growth fueron:

- i. Aumentar los fondos propios de la Compañía para potenciar la estrategia de crecimiento inorgánico y la fase actual de consolidación internacional.
- ii. Habilitar un mecanismo de financiación que permita aumentar la capacidad de la Compañía para captar recursos que podrían financiar el crecimiento futuro, más allá de las ampliaciones de capital que se llevaron a cabo con motivo de la salida a bolsa.
- iii. Facilitar la posibilidad de financiar parte de la compra de otras compañías mediante entrega parcial de acciones incorporadas en un sistema multilateral de negociación.
- iv. Ampliar la base de accionistas y proporcionar un mecanismo de liquidez y de valoración objetiva de las acciones.

- v. Disponer de valores incorporados a negociación que permitan fidelizar al personal.
- vi. Aumentar la notoriedad, imagen de marca, transparencia y solvencia frente a terceros (clientes, proveedores, entidades de crédito, etc.).

Es importante señalar, que con motivo de la incorporación a BME Growth, el 4 de junio de 2021, la Sociedad acordó en Junta General Extraordinaria de socios su transformación en Sociedad Anónima y, en consecuencia, cambió su denominación social a Llorente & Cuenca, S.A. En virtud de dicha transformación societaria, las participaciones sociales fueron canjeadas por acciones que fueron adjudicadas a los socios en la misma proporción y con la misma numeración que ya tenían, por lo que el capital social no sufrió ninguna variación. La Junta General de Accionistas hizo constar que el acuerdo se adoptó por unanimidad.

El **Consejo de Administración** de la nueva sociedad anónima fue elegido para permitir a la Compañía avanzar y diferenciarse en sus objetivos de crecimiento y fortalecimiento de una oferta basada en la digitalización y las tecnologías exponenciales. El órgano de administración está compuesto por nueve miembros con un elevado perfil profesional en el que participan ejecutivos de la Compañía, con dilatada experiencia en comunicación, asuntos públicos y marketing, y que incorpora también cuatro nuevas consejeras con sólidos conocimientos en el ámbito financiero y de inteligencia artificial. Es por tanto, un consejo que presenta diversidad de conocimientos, edad, género y experiencias, en el que cada uno de sus miembros tiene un papel fundamental en el apasionante proyecto que la Compañía y el Grupo tiene por delante.

El Consejo, presidido por José Antonio Llorente, cuenta con dos Comisiones; la **Comisión de Auditoría** presidida por Elena González- Blanco y la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**, presidida por Ana Busto, ambas con largas trayectorias en el mundo de las finanzas y la comunicación.

A 31 de diciembre de 2021 el Consejo de Administración de Llorente & Cuenca S.A. estaba formado por:

- José Antonio Llorente Herrero: Presidente (ejecutivo)
- Alejandro Romero Paniagua: Vicepresidente y Vocal (ejecutivo)
- Luisa García Navarrete: Vocal (ejecutivo)
- Adolfo Corujo Pérez: Vocal (ejecutivo)
- Francisco Javier Sánchez-Rivas: Vocal (dominical)
- Mónica Vidal: Vocal (dominical)
- Elena González-Blanco: Vocal (independiente)
- Ana Busto: Vocal (independiente)
- Barrie Berg: Vocal (Independiente)
- Juan Pablo Ocaña: Secretario no consejero

En el caso de las Comisiones, a 31 de diciembre de 2021 estaban integradas de la siguiente manera:

- Comisión de Auditoría
 - Elena González-Blanco (presidenta)
 - Barrie Berg
 - Ana Busto

- Comisión de Nombramientos y Retribuciones
 - Ana Busto (presidenta)
 - Barrie Berg
 - Elena González Blanco

El resto de las sociedades del Grupo están gobernadas mayoritariamente por órganos de administración unipersonales, distribuyéndose las competencias a través de apoderados que actúan bajo el principio de la mancomunidad.

Adicionalmente, LLYC cuenta con sendos Comités de Cumplimiento del Código Ético y de la Política de Prevención de Delitos y Lucha contra la Corrupción a los que se hace referencia de un modo más detallado más adelante. El Comité de Cumplimiento del Código Ético está formado por cuatro directores regionales (que son socios a la vez) y un Director corporativo, todos ellos con categoría de Director Senior. Por su parte, el Comité de cumplimiento de la Política de Prevención de Delitos está integrado por tres socios y un abogado externo.

PRINCIPALES POLÍTICAS DEL GRUPO

El Consejo de Administración de LLORENTE & CUENCA S.A. ha elaborado y formalizado diversas políticas en sus diferentes ámbitos de actuación con el objetivo de dar cobertura técnica y jurídica a todas aquellas cuestiones, actividades y procesos de mayor criticidad dentro del Grupo.

Cabe mencionar, en este sentido, que todas las políticas y procedimientos son actualizados de forma periódica y revisados en los correspondientes Comités.

Las principales políticas del Grupo se describen a continuación:

- Código Ético
- Código contractual de contrataciones
- Política Anticorrupción
- Política de Medio ambiente

- Protocolo de Igualdad
- Política de Compra Responsable
- Política de Comunicación
- Política de digitalización de la información y documentación

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

RIESGOS FINANCIEROS

Del análisis de los riesgos que podrían afectar al Grupo, se desprende que las actividades del mismo están expuestas a diferentes tipos de riesgos financieros, destacando fundamentalmente los riesgos de crédito, de liquidez y los riesgos de mercado (tipo de cambio, tipo de interés, y otros riesgos de precio).

Riesgo de crédito

Los principales activos financieros del Grupo son saldos de caja y efectivo, deudores comerciales y otras cuentas a cobrar, e inversiones, que representan la exposición máxima del Grupo al riesgo de crédito en relación con los activos financieros.

El riesgo de crédito de la Compañía es atribuible principalmente a sus deudas comerciales. Los importes se reflejan en el balance de situación consolidado netos de provisiones para insolvencias, estimadas por la dirección del Grupo en función de la experiencia de ejercicios anteriores y de su valoración del entorno económico actual.

El riesgo de crédito de inversiones en productos financieros se concentra principalmente en instrumentos derivados para cobertura de riesgos de tipos de interés.

Riesgo de liquidez

LLYC no se encuentra expuesto significativamente al riesgo de liquidez, debido al mantenimiento de suficiente efectivo y equivalentes para afrontar las salidas necesarias en sus operaciones habituales, así como a la renovación periódica de sus pólizas de crédito. En el caso de la necesidad puntual de financiación tanto en euros como en otras divisas, el Grupo accede a préstamos, pólizas de crédito o cualquier otro instrumento financiero.

Riesgo de mercado (Riesgo de tipo de interés)

Las variaciones de los tipos de interés modifican el valor razonable de aquellos activos y pasivos que devengan un tipo de interés fijo, así como los flujos futuros de los activos y pasivos referenciados a un tipo de interés variable.

El objetivo de la gestión del riesgo de tipos de interés es alcanzar un equilibrio en la estructura de la deuda que permita minimizar el coste de la deuda en el horizonte plurianual con una volatilidad reducida en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias.

Dependiendo de las estimaciones del Grupo y de los objetivos de la estructura de la deuda, pueden realizarse operaciones de cobertura mediante la contratación de derivados que mitiguen estos riesgos.

El tipo de interés de referencia de la deuda contraída por el grupo es el Euribor.

RIESGOS NO FINANCIEROS QUE PUEDEN AFECTAR A LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS

Adicionalmente, LLYC opera en un entorno expuesto a otros riesgos y/o cuestiones que abarca, entre otros, aspectos políticos, económicos, sociales, tecnológicos o legales.

- **Riesgos relacionados con el mercado/competencia:** Esta categoría abarca los riesgos relacionados con la inadecuada propuesta de valor al cliente. Este aspecto consiste en la eventual incapacidad para seguir y responder a las evoluciones del mercado o adaptarse a las nuevas situaciones.
- **Normativo y regulatorio:** Son los riesgos a los que está expuesto el Grupo, derivados de las distintas legislaciones vigentes en los países donde desarrolla su actividad. Se incluyen riesgos relativos a la normativa fiscal, laboral, de propiedad industrial e intelectual y los riesgos relativos a las restantes legislaciones.
- **Riesgos del entorno político y social:** Volatilidad del entorno económico político y social.

MONITORIZACIÓN Y SUPERVISIÓN DE RIESGOS

Las actividades de supervisión tienen como fin prioritario asegurarse de que los mecanismos puestos en marcha relativos a control interno de información financiera y no financiera funcionan adecuadamente.

Los miembros del **Comité de Dirección** son Directores o Mandos Intermedios entre la Gerencia y el personal de la Compañía, y pertenecen a los diversos departamentos de la misma, por lo que es posible mantener una supervisión continua y de toda la organización en cada uno de los procesos desarrollados en la Compañía. En las reuniones, se ponen en común aspectos relativos a las diferentes materias en relación al control interno, y posteriormente se redacta un acta de la reunión para que quede constancia de los puntos a tratar así como servir de punto de partida para la siguiente reunión. Todas las personas incluidas en este Comité desarrollan actividades de supervisión y control aleatorio de procesos en sus áreas.

El Consejo se reúne una media de 10 veces al año. En sus reuniones se tratan todos los temas relevantes en relación con la actividad de la Compañía: estratégicos, de negocio, etc. Estos temas se comunican con la correspondiente antelación en el orden del día.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

En línea con su objetivo de posicionarse entre los principales referentes a nivel internacional en el sector en los próximos años, LLYC tiene un plan de expansión que tiene en cuenta, entre otras, las siguientes palancas de crecimiento:

- Adquisiciones de empresas complementarias, prioritariamente en las áreas de Tecnología aplicada al sector de la Consultoría de Comunicación, Marketing Digital y Creatividad o bien de empresas de Consultoría de Comunicación en las áreas geográficas donde está presente, para seguir reforzando las fortalezas de LLYC apoyándose en la experiencia demostrada en los últimos años en adquisiciones.
- Estados Unidos como el principal mercado a nivel mundial en Consultoría de Comunicación, con una población hispana (hispano y portugués parlante) cada vez más importante en tamaño y en poder adquisitivo y en particular, en empresas de Estados Unidos que tienen un foco en América Latina; y las compañías de América Latina con foco en Estados Unidos, todo ello, apoyándose en su posicionamiento como la principal Consultoría de Comunicación en América Latina.
- Entrada en nuevos mercados geográficos en Europa a través de nuevos acuerdos estratégicos y partnerships.
- Incrementar los tickets de los presupuestos de los proyectos realizados para clientes, principalmente apalancándose en las capacidades tecnológicas y creativas.

Para llevar a cabo su estrategia, LLYC se apoya en sus fortalezas competitivas que consisten en combinar su posicionamiento como proveedor integral en Consultoría de Comunicación, con capacidades en Creatividad y Marketing, así como en Tecnología, con un alto grado de cercanía al cliente a través de sus equipos locales con un amplio alcance geográfico. El conjunto de estos atributos permite a LLYC poder posicionarse como el proveedor de referencia para el cliente, combinando múltiples servicios de alto valor añadido y estableciendo una relación de largo plazo.

Adicionalmente, LLYC cuenta con otras fortalezas, entre ellas:

- Equipo directivo reconocido y experimentado.
- Modelo de negocio basado en recurrencia, venta cruzada, diversificación y capacidad de crecimiento sostenido.
- Experiencia en integraciones de empresas (M&A).

La Compañía mejora el mundo que nos rodea porque está convencida de que una comunicación honesta, inteligente, innovadora y eficaz ayuda a generar confianza y entendimiento entre personas, empresas e instituciones, pilares sobre los que se asienta el progreso económico y social.

LLYC cree en una comunicación que, en suma, forma parte de la solución a muchos de los desafíos de nuestro tiempo.

EL COVID-19, LA DISRUPCIÓN DE LA DISRUPCIÓN

En los últimos años, se venían produciendo fenómenos que estaban transformando el mundo tal y como lo conocíamos de manera radical. Los nuevos movimientos políticos, las redes sociales, el uso masivo de las nuevas tecnologías, el 5G...etc. Pero en marzo de 2020 se produjo un fenómeno que disrumió con todo lo anterior: la pandemia del Covid. Casi dos años después, podemos afirmar que el mundo ha cambiado para siempre, y la forma de hacer comunicación, por consiguiente, también.

En un mundo interconectado en tiempo real, donde la transparencia ha cobrado si cabe un mayor protagonismo, el Grupo se ha adaptado para dar solución a las necesidades de sus clientes en este clima complejo e incierto. De ahí la importancia de la apuesta de LLYC por el Deep Digital Business, ya que gracias a estas soluciones tecnológicas la Compañía puede anticiparse a riesgos y tendencias y ofrecer propuestas innovadoras.

La disrupción, la transformación digital y los nuevos significados sociales y corporativos van a formar parte del futuro de la comunicación. Sobre todo, respecto a los cinco pilares de la comunicación corporativa tan certeramente definidos desde la Global Alliance en su reciente trabajo de modelización: el **propósito, la marca, la reputación, la eficiencia y las nuevas métricas de innovación e intangibles corporativos**.

Aunque si algo se mantiene constante en toda esta transformación continua, son los objetivos de las organizaciones, que siguen siendo los mismos que hace siglos:

- Progresar y hacer crecer nuestros negocios de forma sostenida.
- Lograr que el entorno nos permita hacerlo con suficiente autonomía.
- Ser reconocidos por quiénes nos importan.

Esto se traduce en **Negocio, Licencia Social para Operar y Prestigio**. Por eso, LLYC se adapta al entorno y adapta sus herramientas, aunque su objetivo sigue siendo contribuir a que sus clientes alcancen sus metas de negocio a corto plazo y a fijar una ruta, con una visión a largo plazo, para defender su licencia social para operar y aumentar su prestigio.

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

El Grupo, sus socios, accionistas y profesionales, han asumido como presupuesto fundamental en el manejo de sus negocios, el más estricto cumplimiento de la legislación vigente de cada uno de los países en los que desarrollan su actividad, con total respeto a los derechos humanos y a las libertades públicas. En especial, evitando la comisión de delitos, la corrupción y el blanqueo de capitales por parte de los profesionales que forman parte de cualquier sociedad del Grupo y aquellas con las que interactúa: colaboradores, proveedores, medios de comunicación, socios y clientes.

La Compañía asume como parte de su normativa interna, los principios y obligaciones establecidos en aquellos acuerdos y convenios, nacionales o internacionales, a los que el Grupo

LLYC esté adherido o se adhiera en el futuro. En este momento, el principal pacto al que está adherido el Grupo, es el Pacto Mundial (Global Compact), de Naciones Unidas.

Todos los profesionales de LLYC se han comprometido, a través del Código de Ética del Grupo, no solo a no cometer violaciones de las leyes o colaborar con terceros en la violación de las mismas, sino a establecer mecanismos de prevención de dichas violaciones y de comunicación de manera rápida y de modo confidencial a los órganos competentes de aquellas irregularidades que pudieran conocer.

Adicionalmente, la Política de Prevención de Delitos, lucha contra la Corrupción y el Blanqueo de Capitales debe ser firmada por todos los Socios, directores generales regionales, directores generales y directores financieros para garantizar que se actúe de manera ética y transparente en el manejo del negocio. Aparte de esta política, el Grupo LLYC cuenta con el Código Ético el cual debe ser firmado por todos los empleados del Grupo.

Junto con estas políticas el Grupo ha creado dos Comités de Cumplimiento para la resolución de posibles conflictos y toma de decisiones, uno relativo al cumplimiento del Código Ético y otro relativo al cumplimiento de la Política de Prevención de Delitos, lucha contra la Corrupción y el Blanqueo de Capitales.

Estos Comités garantizan que los negocios en los que trabajamos sean éticos y transparentes. Ambos Comités están formados por Directores Senior y/o Regionales (la mayoría de ellos socios) y, en el caso del Comité relativo al Cumplimiento de la Política de Prevención de Delitos, lucha contra la corrupción y Blanqueo de Capitales forma parte del mismo un abogado externo al Grupo LLYC.

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Código de ética

En el desarrollo de su actividad, LLYC mantiene un firme compromiso con los requisitos más exigentes de conducta ética.

La Compañía dispone de un Código de Ética de obligado cumplimiento para todos los profesionales del Grupo, que todos ellos tienen disponible a través del Escritorio Digital y que se incorpora en los programas de formación de LLYC.

Todos los profesionales que forman parte de cualquier compañía del Grupo se comprometen a respetar en todo momento los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidas por la legislación del país en donde se desarrolla nuestra actividad, así como todas aquellas leyes y normas de aplicación que definen el comportamiento profesional y personal que se espera de un consultor que trabaja en nuestra organización y representa a nuestra marca.

Los principales aspectos que se incluyen en el Código de Ética son los siguientes:

- Principios y valores corporativos, tales como resultados, compromiso, respeto, liderazgo.

- Principios básicos del Código de Ética, donde se recogen las normas de conducta y prácticas responsables, entre otras:
 - Respeto y cumplimiento de la legalidad.
 - Cumplimiento de compromisos asumidos en acuerdos y convenios.
 - Gestión de la Diversidad: Igualdad de oportunidades, ambiente saludable y no discriminación.
 - Política de confidencialidad.
 - Política Anticorrupción y contra el Blanqueo de Capitales.
 - Política de no concurrencia.
 - Las relaciones con nuestros clientes.
 - Las relaciones con los medios de comunicación.
 - La participación en redes sociales.
 - Las relaciones con nuestros proveedores.
 - Las relaciones con las Administraciones Públicas.
 - Conflictos de Interés.
- Incumplimiento de las normas del Código de Ética.
- Normas específicas adicionales para los equipos de Asuntos Públicos.
- Preguntas frecuentes.

Canal de denuncias

La Compañía ha desarrollado un canal específico de comunicación interna con los responsables del Comité de cumplimiento del Código de Ética, para que sirva como instrumento para comunicar cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento presuntamente contrario a los valores o principios corporativos recogidos en el presente documento.

En el site “Código de Ética”, accesible desde el Escritorio Digital de los empleados de LLYC, se ha habilitado una sección denominada “Buzón de Ética” en donde se ha incluido un formulario que facilita que el profesional que trabaja en cualquier compañía del Grupo LLYC pueda comunicar, identificándose o no según su preferencia, las incidencias que ha observado contrarias a la política definida en el Código de Ética.

No se han recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos durante el periodo objeto del informe 2021.

Política de prevención de delitos, lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales

LLYC, sus socios, accionistas y profesionales, han asumido como presupuesto fundamental en el manejo de nuestros negocios, el más estricto cumplimiento de la legislación vigente de cada uno de los países en los que desarrolla sus actividades, con total respeto a los derechos humanos y a las libertades públicas. En especial, el Grupo ha adquirido un férreo compromiso de lucha contra la comisión de delitos, la corrupción y el blanqueo de capitales tanto por parte de los profesionales del Grupo como de sus colaboradores, proveedores, medios de comunicación, socios y clientes.

Este compromiso se plasma en los principios de prevención de delitos, la erradicación de la corrupción y la evitación de conductas de blanqueo de capitales a nivel global del Grupo que todos los miembros de su organización suscriben y hacen suyos a través del Código de Ética.

Adicionalmente, LLYC ha aprobado una Política de Prevención de Delitos, lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales que debe ser firmada por todos los Socios, directores generales regionales, directores generales y directores financieros del Grupo, como parte de la política continua y compromiso con la sociedad de mejorar continuamente y de adoptar los más altos estándares en materias de ética, integridad y profesionalidad en el desarrollo de su actividad; esta política recoge entre otras cuestiones, los procedimientos y controles aplicables en esta materia a todas y cada una de las sociedades que conforman su Grupo y a sus socios, administradores y profesionales. Todos los proveedores y colaboradores de la Compañía asumen igualmente los compromisos establecidos en la Política de Prevención de Delitos, lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales a través de una cláusula específica en los contratos suscritos con ellos.

El propósito de este manual es adoptar un modelo de prevención que evite que todas las personas que conforman cualesquiera de las compañías de LLYC, puedan llegar, a cometer un delito sobre el que se pudiera imputar responsabilidad a cualquier compañía del Grupo LLYC, así como que, conscientemente o no, puedan ser copartícipes en la comisión de un delito por parte de nuestros proveedores, colaboradores, medios de comunicación, socios y clientes.

Comités de cumplimiento normativo, control interno y comunicación

La implantación de los programas, medidas y mecanismos de control continuo de prevención, necesitan de uno o varios órganos de Control Interno.

El Grupo ha establecido dos comités diferentes en función de la materia objeto de análisis:

- Comité de Cumplimiento del Código de Ética (valores y principios corporativos), que supervisará todas las materias definidas en el Código de Ética.
- Comité de Cumplimiento de la Política de Prevención de Delitos, lucha contra la Corrupción y el Blanqueo de Capitales que supervisará todas las actividades referidas en la Política de Prevención de Delitos, lucha contra la Corrupción y el Blanqueo de Capitales.

Lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales

LLYC se compromete a luchar activamente contra la corrupción, adoptando todas aquellas medidas necesarias para evitar este tipo de prácticas. Se prohíbe estrictamente a los empleados toda forma de corrupción, activa o pasiva, sin distinción de origen, destino o cuantía.

El Comité de Cumplimiento investigará cualquier denuncia de corrupción y tomará las medidas disciplinarias contra los implicados, sean socios, profesionales o empleados.

Así mismo, el Grupo tiene el firme compromiso de cumplir con todas las leyes aplicables para combatir el blanqueo de capitales. Por ello, LLYC solo hará negocios con clientes o proveedores dedicados a actividades comerciales realizadas al amparo de la Ley y cuyos fondos provengan de fuentes legítimas.

Las medidas y políticas específicas de actuación en materia de lucha contra la Corrupción, el Cohecho y el Blanqueo de Capitales se encuentran dispuestas dentro de la Política de Prevención de Delitos, lucha contra la Corrupción y el Blanqueo de Capitales mencionada en el punto anterior.

LLYC, partiendo del absoluto respeto a la normativa ambiental de ámbito nacional, local y sectorial, en todos los países donde opera, colabora activamente con reguladores y otros grupos de interés relevantes en esta materia, anticipando los riesgos medioambientales que puedan derivarse de nuestra actividad.

4. POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

OBJETIVOS DE SOSTENIBILIDAD

La actividad de LLYC se desarrolla fundamentalmente en oficinas, lo que circunscribe sus impactos ambientales principales a los consumos de agua, energía y material de oficina necesarios para su correcto desempeño, junto con los derivados de los desplazamientos y viajes que se realicen. A pesar de tratarse de un impacto ambiental reducido, el Grupo es consciente de la importancia que el entorno y su conservación tienen para el conjunto de la sociedad de la que forma parte.

A nivel general, el Grupo está trabajando en tres líneas de actuación para avanzar hacia una empresa comprometida con la compra responsable, la economía circular y la oficina sostenible, con un consumo mínimo de papel y donde se priorizan las reuniones en remoto, con el fin de evitar desplazamientos que no sean necesarios.

Asimismo, se han definido una serie de pautas y objetivos de sostenibilidad a través de una Política corporativa de Medio ambiente y una Política de Compra Responsable basadas en la creación de valor medioambiental y social tanto para la adquisición de bienes como para la contratación de servicios.

Con la adopción de estas políticas, el Grupo aspira a participar en la mitigación del impacto ambiental de su actividad, fomentando igualmente la competitividad y eficiencia de los procesos, la mejora de su impacto social y su reputación e identidad frente a sus stakeholders.

PRINCIPALES POLÍTICAS EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

A continuación, se exponen las diferentes políticas que dispone el Grupo:

Política de medioambiente

Como se ha indicado anteriormente, el objetivo de esta Política es el de establecer el enfoque del Grupo para lograr sus objetivos ambientales. El compromiso con la protección y mejora del medioambiente se deriva del sentido ético de nuestro propósito de crear valor para la sociedad de forma sostenible.

Específicamente, la Política se articula a través de:

- **Compra responsable.** Introducir criterios de compra responsable en la selección de proveedores y suministros. Concretamente, la compra responsable implica, en todo caso, la inclusión de criterios de selección de suministros y productos ecoeficientes, biológicos y con alto impacto social y compromiso ético- social; y la inclusión progresiva de criterios de bajo consumo en adquisición de equipos de tecnología. Este principio se articula a través de la Política de Compra Responsable definida con mayor detalle a continuación.
- **Economía circular.** Avanzar hacia la implantación de un modelo de economía circular, reduciendo las materias primas que utilizamos, empleando materiales de origen más sostenible e implementando en todas nuestras oficinas un plan de gestión de residuos que promueva el reciclaje.

- **Oficina sostenible.** Nos comprometemos a medir nuestra huella de carbono e implementar acciones para reducirla hacia el objetivo de una neutralidad en carbono en línea con el Acuerdo de París. Trabajaremos para contratar energía renovable, reducir nuestro consumo energético, fomentar la movilidad sostenible, y promover buenas prácticas entre nuestros proveedores.

Siguiendo los principios de:

- **Cumplimiento legal de la normativa ambiental** de ámbito nacional, local y sectorial, y gestión de riesgos ambientales, anticipando estos riesgos que se deriven de la actividad.
- **Cumplimiento de los compromisos** recogidos en las políticas corporativas, que toman como referencia los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- **Beneficio mutuo en la relación con clientes y empleados**, adaptándonos a las expectativas de nuestros clientes, profesionales y otros stakeholders, fomentando el beneficio mutuo en esta relación.
- **Mejora continua.** La gestión ambiental de nuestro negocio es una oportunidad para la mejora continua de la Firma y su liderazgo en el mercado.

Esta política se aplicará a todas las compañías de LLYC.

Política de Compra Responsable

El objetivo de esta Política es la creación de valor medioambiental y social tanto para la adquisición de bienes como para la contratación de servicios.

Con la adopción de esta política, LLYC aspira a participar en la mitigación del impacto ambiental de su actividad, fomentando igualmente la competitividad y eficiencia de los procesos, la mejora de su impacto social y su reputación e identidad frente a sus stakeholders.

En dichos procesos se atenderá, además de a los criterios adecuados en función del producto o servicio, a, entre otros, los criterios ambientales y sociales, tales como menor consumo de energía y fomento del uso de fuentes de energías renovables, la contratación de empresas con impacto social o la compra de productos certificados o con trazabilidad, ecoeficientes o biológicos, entre otros.

Esta Política da a conocer a los grupos de interés de la Compañía y a proveedores y contratistas, de quienes se esperará igualmente el cumplimiento de estándares básicos vinculados al comportamiento ético y al respeto a los derechos humanos, laborales, seguridad y salud en el trabajo y medioambiente.

Esta política es de aplicación para todas las compañías de LLYC, sin excepción.

ÓRGANOS RESPONSABLES

Junto con los órganos de gobierno de la Compañía, cuyas atribuciones se recogen en el capítulo correspondiente, las decisiones en el ámbito ambiental corresponden a la Dirección Corporativa y los Comités de sostenibilidad locales.

La Dirección Corporativa es responsable, con el Controller del Grupo, de impulsar las Políticas y el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad marcados por la compañía, y de proponer cambios y nuevas propuestas al Comité Ejecutivo global.

Los Comités Locales de Sostenibilidad serán los encargados, por operación, del seguimiento y evaluación de la política de compra responsable y de la consecución de los objetivos marcados. LLYC cuenta con 13 comités, localizados en todos los países del Grupo e integrados por personal de Financiero, Recursos Humanos y Administración de oficinas.

CAMBIO CLIMÁTICO Y ENERGÍA

A pesar de que la incidencia ambiental de LLYC es muy pequeña, el cambio climático es un reto global cuya resolución depende de todos, y queremos reducir y extender las buenas prácticas a nuestra cadena de valor, empezando por reducir nuestro consumo de energía.

CONSUMO DE ENERGÍA

Dada la naturaleza de las actividades de LLYC, el consumo de energía no es un tema material para la Compañía que, no obstante, trabaja para asegurar su control e impulsar su reducción. En el año 2021, el consumo de electricidad ha ascendido a 347.059,63 kWh (*). En cuanto a los vehículos gestionados por la Compañía, el consumo de gasolina se estima en 3023 litros y el consumo de diésel se estima en 3054 litros (**)

(*) No se incluyen los consumos de las oficinas de Chile, dado que no se especifican en la factura. Los datos de la oficina de Miami se han estimado a un precio medio de 9,44 c\$/kWh (promedio anual para el estado de Florida, obtenido a partir de datos de la Administración Norteamericana de Información Energética).

(**) Consumo estimado a partir de las facturas de compra de carburantes facilitadas por los países.

El ahorro energético se materializa en varias acciones. En las oficinas del Grupo en España destacan, entre otras:

- Todas las bombillas son o de bajo consumo o led.
- La climatización funciona a través de un sistema combinado entre el central del edificio, que usa el calor de su maquinaria para reducir el gasto en invierno y cuenta con un sistema de refrigeración responsable en verano, y el sistema de climatización de la oficina, que apoya al del edificio, pero con un uso menos intensivo.
- En las cocinas los electrodomésticos tienen calificación energética A.
- Adquisición de equipos tecnológicos eficientes.

- En los despachos y salas de reuniones exteriores existen estores que regulan la luz y la temperatura exterior.

EMISIONES DE GASES CON EFECTO INVERNADERO

Dada la naturaleza de la actividad de LLYC, las emisiones asociadas a la misma son principalmente las correspondientes al consumo de energía eléctrica, que se emplea para iluminación y climatización. Por lo tanto, las iniciativas encaminadas a reducir dicho consumo de energía, algunas de las cuales se mencionan en el apartado anterior, contribuyen a su vez a reducir las emisiones de gases con efecto invernadero.

Como primera aproximación al cálculo de la huella de carbono, se presentan a continuación los datos de emisiones correspondientes a las oficinas de Madrid y Barcelona en 2021, que suponen en el año el 44,2% del consumo de electricidad:

	Madrid	Barcelona	TOTAL EMISIONES (KG CO2 EQ)
Alcance 1			
Gases refrigerantes (kg CO2 eq)	6.264,0	0	6.264,0
Alcance 2			
Consumo de electricidad (kg CO2 eq)	15.748,5	9.691,4	25.439,9
Total	22.012,5	9.691,4	31.703,9

FUENTE: calculadora MITERD

NOTA: la oficina de Madrid no cuenta con vehículos en propiedad que puedan realizar emisiones a la atmósfera. En el caso de la oficina de Barcelona, donde sí existen vehículos afectos a la actividad, el consumo de combustible en 2021 ha sido muy bajo ante las restricciones de movilidad impuestas por la pandemia, por lo que no se considera representativo y se ha optado por no incluirlo en este cálculo.

ECONOMÍA CIRCULAR, COMPRA RESPONSABLE Y USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

LLYC se enfoca en la minimización de la generación de residuos, gestionando adecuadamente los derivados de la actividad en las oficinas (papel, cartón y toners) y poniendo en práctica campañas de reciclaje.

La Compañía cuenta con un programa de manejo y disposición de basuras que tiene como componentes la separación, clasificación y reciclado de dichos residuos, en el cual se informa a los empleados del procedimiento a seguir a la hora de arrojar algún desperdicio.

Cada año se fortalece este proceso de concienciación y la cultura corporativa en materia ambiental, a partir de información y difusión de mensajes relacionados con el cuidado del medioambiente.

USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

LLYC es consciente de la necesidad de usar de manera responsable los recursos y por esta razón llevamos a cabo diferentes prácticas para fomentar el uso sostenible de los mismos. Entre otras iniciativas puestas en marcha, destacan las siguientes:

1. Cero papel

LLYC trabaja por la reducción del consumo de papel en sus oficinas, usando servidores en Google Drive, tablets, nóminas digitales y con la reciente implementación de la Firma electrónica en las operaciones de Barcelona, Lisboa, México y Madrid, que se irá extendiendo de forma gradual al resto de operaciones durante el primer trimestre de 2022, minorando así su huella de carbono por medio de la reducción y ahorro de papel. Además, cuenta con una Política de Sostenibilidad que contempla el uso de papel con certificación PEFC y la utilización de impresoras con un impacto medioambiental bajo.

2. Reducción de materiales de un solo uso o plásticos innecesarios

A nivel general, la Compañía está analizando los materiales de un solo uso y materiales fabricados con plástico innecesario que se emplean en las oficinas del grupo como: botellas de agua, cubertería y vajillas de plástico o papel, y productos promocionales, entre otros, para sustituirlos por materiales reutilizables o fabricados con material reciclado.

GESTIÓN Y DISMINUCIÓN DE RESIDUOS

En las oficinas de LLYC se generan principalmente residuos asimilables a urbanos, como envases, papel, vidrio o residuos orgánicos, además de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, luminarias y pilas, que se reemplazan cuando es necesario.

- En el caso del papel, la documentación confidencial cuenta con certificado de destrucción y reciclaje, mientras el resto se envía a reciclado. En todas las oficinas del Grupo, se utilizan los sistemas de reciclaje del edificio, a excepción de la oficina de Panamá que se encarga de separar los materiales y posteriormente destinarlos a los contenedores específicos.
- Para el reciclaje de consumibles de impresoras, pilas, cápsulas de café y envases existen contenedores en todas las oficinas del grupo, que se destinan posteriormente a contenedores o gestores específicos.
- Los residuos asimilables a urbanos se gestionan de acuerdo con los sistemas de gestión de los edificios donde están ubicadas las oficinas.
- Cuando se renueva el material informático, se donan los equipos que pueden estar todavía en uso.
- Se emplean políticas de reventa o donación de mobiliario obsoleto.

CONSUMO DE RESIDUOS: AGUA

Dada la naturaleza de las actividades de LLYC, el consumo de agua no es un tema material para la Compañía que, no obstante, trabaja para asegurar su control e impulsar su reducción. En el año 2021, el consumo de agua se ha estimado en 16,99 m³/empleado (*).

(*). Estimación realizada con los datos de las oficinas de Barcelona, Lisboa, México, Quito y Colombia.

5. PERSONAS Y TALENTO

EMPLEO

La plantilla del Grupo LLYC está formada a 31 de diciembre de 2021 por 966 personas. La plantilla ha pasado de 606 profesionales al cierre del 2020 a 966 al cierre del 2021 (598 en 2019), incrementándose un 59,40% (1,3% entre 2019 y 2020).

El 62,4% (67% en 2020) del equipo estaba formado por mujeres – constituyendo el 43% (44% en 2020) de la capa directiva de LLYC –, y el 37,6% (33% en 2020) por hombres. En el 2021 el número de mujeres en la Compañía ha aumentado respecto a 2020 en un 47% (manteniéndose constante en 2020 y creciendo un 7% en 2019) y el de hombres ha crecido un 84% (creciendo un 5% en 2020 y decreciendo un 2% en 2019).

La edad promedio de los profesionales en el 2021 es de 34 años (igual que en 2019 y en 2020).

Evolución plantilla con desglose por sexo

Sexo	2021	2020	2019
Hombre	363	197	188
Mujer	603	409	410
Total	966	606	598

Evolución plantilla con desglose por edad

Edad	2021	2020	2019
20 - 29	420	263	245
30 - 45	442	271	285
46 - 60	96	68	60
61 - más	8	4	8
Total	966	606	598

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR PAÍS, SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

La plantilla con fecha 31 de diciembre de 2021, queda distribuida de la siguiente manera:

DESGLOSE POR CATEGORÍA Y SEXO A 31/12/2021

Categoría y Género	Hombre	Mujer	Total
Directores/as Senior/ Directores/as	89	67	156
Gerentes/Consultores/as Senior	71	138	209
Consultores/as /Cons. Junior	143	242	385
Jóvenes Talentos	32	71	103
Secretariado/Recepción/Servicios Generales	10	36	46
Departamento Financiero y RR.HH.	18	49	67
Total	363	603	966

DESGLOSE POR CATEGORÍA Y SEXO A 31/12/2020

Categoría profesional	2020		
	Hombre	Mujer	Total
Directores Senior / Directores	55	47	102
Gerentes / Consultores Senior	39	86	125
Consultores / Consultores Junior	77	169	246
Becarios	8	30	38
Secretarias / Servicios Generales	1	29	30
Departamento Financiero y Talento	17	48	65
Total	197	409	606

DESGLOSE POR PAÍS Y POR SEXO A 31/12/2021

País / Género	Hombre	Mujer	Total
México	117	121	238
Panamá	8	13	21
República Dominicana	4	11	15
USA	16	17	33
Ecuador	3	12	15

Colombia	14	41	55
Perú	25	44	69
Brasil	23	43	66
Argentina	10	37	47
Chile	8	9	17
España	126	237	363
Portugal	9	18	27
Total	363	603	966

(México incluye Beso y España incluye Apache y CHINA)

DESGLOSE POR PAÍS Y POR SEXO A 31/12/2020

Categoría profesional

País / sexo	Hombre	Mujer	Total
España	80	163	243
Portugal	5	17	22
Argentina	11	22	33
Brasil	25	38	63
Chile	9	13	22
Colombia	12	31	43
Ecuador	2	11	13
México	27	36	63
Panamá	4	10	14
Perú	10	44	54
Costa Rica	3	8	11
Estados Unidos	9	16	25
Total	197	409	606

DESGLOSE POR PAÍS Y POR EDAD A 31/12/2021

País / edad	20-29	30-45	46-60	61-más	Total
México	82	135	19	2	238
Panamá	10	10	1	0	21
República Dominicana	6	7	2	0	15
USA	18	10	5	0	33
Ecuador	6	9	0	0	15
Colombia	32	19	3	1	55

Perú	36	28	5	0	69
Brasil	31	26	7	2	66
Argentina	22	22	3	0	47
Chile	6	7	4	0	17
España	161	154	45	3	363
Portugal	11	14	2	0	27
Total	421	441	96	8	966

(México incluye Beso y España incluye Apache y CHINA)

*No disponemos de esta información a 31/12/2020

DESGLOSE POR PAÍS Y POR CATEGORÍA A 31/12/2021

País / edad	Directores/as Senior/ Directores/as	Gerentes/ Consultores/as Senior	Consultores/as / Cons. Junior	Jóvenes Talentos	Secretariado /Recepción/ Servicios Generales	Depart. Financiero y RR.HH.	Total
México	33	45	119	14	13	14	238
Panamá	2	3	6	7	1	2	21
República Dominicana	2	2	5	3	2	1	15
USA	9	6	10	6	1	1	33
Ecuador	3	2	4	3	1	2	15
Colombia	10	8	19	7	3	8	55
Perú	13	12	23	16	1	4	69
Brasil	8	13	26	11	3	5	66
Argentina	9	12	17	4	1	4	47
Chile	4	5	6	0	1	1	17
España	61	94	138	29	18	23	363
Portugal	2	7	12	3	1	2	27
Total	156	209	385	103	46	67	966

*No disponemos de esta información a 31/12/2020

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

DESGLOSE POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO A 31/12/2021

Tipo de Contrato/ Género	Hombre	Mujer
Indefinido tiempo completo	302	477
Indefinido tiempo parcial	2	13

Temporal a tiempo completo	37	76
Temporal a tiempo parcial	22	37
Subtotal	363	603
Total	966	

DESGLOSE POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO A 31/12/2020

Categoría profesional	2020		
	Hombre	Mujer	Total
Contrato fijo	172	320	492
Contrato no fijo	34	80	114
Total	206	400	606

DESGLOSE POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD A 31/12/2021

Tipo de Contrato/ Edad	20-29	30-45	46-60	61-más
Indefinido tiempo completo	281	402	89	7
Indefinido tiempo parcial	1	9	4	1
Temporal a tiempo completo	81	30	2	0
Temporal a tiempo parcial	58	0	1	0
Subtotal	421	441	96	8
Total	966			

*No disponemos de esta información a 31/12/2020

DESGLOSE POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA A 31/12/2021

Tipo de Contrato/ Categoría	Directores/as Senior Directores/as	Directores/as Senior Directores/as	Consultores/as Cons. Junior	Jóvenes Talentos	Secretariado Recepción Servicios Generales	Departamento Financiero y RR.HH.
Indefinido tiempo completo	154	190	333	2	37	63
Indefinido tiempo parcial	1	4	4	0	5	1

Temporal a tiempo completo	1	15	46	47	1	3
Temporal a tiempo parcial	0	0	2	54	3	0
Subtotal	156	209	385	103	46	67
Total	966					

*No disponemos de esta información a 31/12/2020

Clasificación categorías	Detalle de categoría
Directores/as Senior/Directores	Incluyen CEO, DG, y DS y D de Staff
Gerentes/Consultores/as Senior	Sin Departamento financiero ni Talento
Consultores/as /Cons. Junior	Sin Departamento financiero ni Talento
Jóvenes Talentos	Todas las becas, incluidas las de Staff
Secretariado/Recepción/Servicios Generales	Secretariado, recepción y sistemas
Departamento Financiero y RR.HH.	G, CS, C y CJ de Talento y Finanzas. Los DS y D de finanzas y Talento están en "Directores Senior/Directores" y los JT en "Jóvenes Talentos"

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORALES Y DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PLANTILLA PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO 2021

Tipo de Contrato/ Género	Hombre	Mujer
Indefinido tiempo completo	224,67	398,67
Indefinido tiempo parcial	1,25	13,58
Temporal a tiempo completo	22,00	50,33
Temporal a tiempo parcial	13,33	24,50
Subtotal	261,25	487,08
Total	748,33	

*No disponemos de esta información a 31/12/2020

PLANTILLA PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD 2021

Tipo de Contrato/Edad	20-29	30-45	46-60	61-más
Indefinido tiempo completo	224,83	321,75	71,83	4,92
Indefinido tiempo parcial	1,00	8,58	4,75	0,50
Temporal a tiempo completo	57,25	13,17	1,92	0,00
Temporal a tiempo parcial	36,50	0,33	1,00	0,00
Subtotal	319,58	343,83	79,50	5,42
Total	748,33			

*No disponemos de esta información a 31/12/2020

PLANTILLA PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA

Tipo de Contrato/Categoría	Directores/as Senior Directores/as	Gerentes Consultores/as Senior	Consultores/as Cons. Junior	Jóvenes Talentos	Secretariado Recepción Servicios Generales	Departamento Financiero y RR.HH.
Indefinido tiempo completo	124,42	157,83	259,58	3,17	28,25	50,08
Indefinido tiempo parcial	1,25	4,00	3,33	0,00	5,00	1,25
Temporal a tiempo completo	0,25	7,08	29,58	33,00	0,83	1,58
Temporal a tiempo parcial	0,00	0,00	0,75	35,42	1,67	0,00
Subtotal	125,92	168,92	293,25	71,58	35,75	52,92
Total	748,33					

*No disponemos de esta información a 31/12/2020

Clasificación categorías	Detalle de categoría
Directores/as Senior/ Directores	Incluyen CEO, DG, y DS y D de Staff
Gerentes/ Consultores/as Senior	Sin Departamento financiero ni Talento
Consultores/as / Cons. Junior	Sin Departamento financiero ni Talento
Jóvenes Talentos	Todas las becas, incluidas las de Staff
Secretariado/ Recepción/ Servicios Generales	Secretariado, recepción y sistemas
Departamento Financiero y RR.HH.	G, CS, C y CJ de Talento y Finanzas. Los DS y D de finanzas y Talento están en "Directores Senior/Directores" y los JT en "Jóvenes Talentos"

PLANTILLA PROMEDIO POR PAÍS Y SEXO 2021

País / Género	Hombre	Mujer	Total
México	55,92	57,00	112,92
Panamá	5,50	11,42	16,92
República Dominicana	3,33	9,50	12,83
USA	13,83	17,92	31,75
Ecuador	2,83	11,08	13,92
Colombia	13,17	38,00	51,17
Perú	18,08	44,75	62,83

Brasil	21,67	39,17	60,83
Argentina	10,67	34,08	44,75
Chile	6,83	6,75	13,58
España	102,08	200,42	302,50
Portugal	7,33	17,00	24,33
Total	261,25	487,08	748,33

(México incluye Beso y España incluye Apache y CHINA)

*No disponemos de esta información a 31/12/2020

PLANTILLA PROMEDIO POR PAÍS Y EDAD 2021

País / edad	20-29	30-45	46-60	61-más	TOTAL
México	45,67	59,33	7,42	0,50	112,92
Panamá	6,33	9,58	1,00	0,00	16,92
República Dominicana	6,67	4,17	2,00	0,00	12,83
USA	16,58	11,33	3,83	0,00	31,75
Ecuador	5,50	8,42	0,00	0,00	13,92
Colombia	30,42	17,08	2,67	1,00	51,17
Perú	12,50	44,42	5,92	0,00	62,83
Brasil	25,42	23,83	9,58	2,00	60,83
Argentina	22,83	19,00	2,92	0,00	44,75
Chile	4,17	6,75	2,67	0,00	13,58
España	133,50	127,58	39,50	1,92	302,50
Portugal	10,00	12,33	2,00	0,00	24,33
Total	319,58	343,83	79,50	5,42	748,33

(México incluye Beso y España incluye Apache y CHINA)

*No disponemos de esta información a 31/12/2020

PLANTILLA PROMEDIO POR PAÍS Y CATEGORÍA 2021

País / edad	Directores/as Senior	Gerentes Consultores/as Senior	Consultores/as Cons. Junior	Jóvenes Talentos	Secretariado Recepción Servicios Generales	Depart. Financiero y RR.HH.	Total
México	18,08	19,92	51,08	9,17	7,67	7,00	112,92
Panamá	2,75	3,75	6,67	0,92	0,92	1,92	16,92
República Dominicana	1,17	2,58	3,83	2,25	2,00	1,00	12,83
USA	8,00	7,58	9,67	4,42	1,08	1,00	31,75

Ecuador	2,17	2,00	3,75	3,00	1,00	2,00	13,92
Colombia	7,58	8,83	17,67	8,75	3,00	5,33	51,17
Perú	11,92	12,33	21,92	10,83	1,00	4,83	62,83
Brasil	9,00	14,42	23,33	8,33	1,17	4,58	60,83
Argentina	7,00	12,58	15,67	4,58	1,00	3,92	44,75
Chile	3,00	2,83	5,50	0,00	1,00	1,25	13,58
España	53,25	74,83	123,42	17,33	15,58	18,08	302,50
Portugal	2,00	7,25	10,75	2,00	0,33	2,00	24,33
Total	125,92	168,92	293,25	71,58	35,75	52,92	748,33

(México incluye Beso y España incluye Apache y CHINA)

PLANTILLA PROMEDIO POR PAÍS Y CATEGORÍA 2020

Cat. profesional	Directores Senior	Gerentes Consultores Senior	Consultores Consultores Junior	Becarios	Secretarías Servicios Generales	Departamento Financiero y RR.HH.	Total
País	Directores	Senior	Junior				
España	41,67	57,33	106,92	17,33	13,92	13,83	251,00
Portugal	1,00	5,25	9,83	1,92	1,00	2,00	21,00
Argentina	4,00	7,75	14,17	4,00	1,00	3,08	34,00
Brasil	11,92	12,83	26,67	5,42	1,00	7,92	65,75
Chile	4,92	2,00	4,00	-	1,00	12,58	24,50
Colombia	5,42	6,83	13,83	6,00	2,00	4,92	39,00
Ecuador	2,00	3,00	4,25	2,00	1,00	2,83	15,08
México	12,17	8,67	32,00	4,08	5,75	8,92	71,58
Panamá	3,00	2,92	8,50	0,75	1,00	2,00	18,17
Perú	12,33	9,42	20,75	4,67	1,92	5,83	54,92
Costa Rica	1,58	3,42	3,00	0,83	1,00	2,00	11,83
Estados Unidos	3,25	5,08	7,83	0,33	2,00	3,33	21,83
Total	103,25	124,50	251,75	47,33	32,58	69,25	628,67

NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

El número de despidos en 2021 en el Grupo LLYC es el siguiente:

Categoría/ Edad/ Género	Hombre				Mujer				Total
	20-29	30-45	46-60	61-más	20-29	30-45	46-60	61-más	
Directores Senior/Directores	0	2	3	0	0	4	3	0	12

Gerentes/Consultores Senior	0	14	0	0	1	14	3	0	32
Consultores/Cons. Junior	5	7	1	0	13	6	1	0	33
Secretarias	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Staff	1	1	1	0	0	4	0	0	7
Total	6	24	5	0	14	29	7	0	85

*No disponemos de esta información desagregada a 31/12/2020, pero durante 2020 han causado baja 2 hombres y 11 mujeres

REMUNERACIONES MEDIAS DESAGREGADOS POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

En 2020 se publicó la información de compensación de la Región Europa, por lo que adecuamos las tablas de promedios de Europa de 2021 con los criterios de 2020 para que sean comparables:

VARIACIÓN SALARIAL 2020 EUROPA

Categorías	F	M	Variación Salarial %
Top Management / Direcciones Generales	96.836	118.560	18%
Middle Management	39.568	39.766	0%
Consultor / Consultor Junior / Secretariado / Recepción	21.169	21.463	1%

VARIACIÓN SALARIAL 2021 EUROPA (CON EL MISMO DESGLOSE DE 2020)

Categorías	F	M	Variación Salarial %
Top Management / Direcciones Generales	79.759	95.251	16%
Middle Management	38.204	40.597	6%
Consultor / Consultor Junior / Secretariado / Recepción	22.507	21.731	-4%

*No disponemos de esta información a 31/12/2020 para el resto de países que sean comparables con los datos de 2021

En el cuadro siguiente se muestran las remuneraciones medias por categoría y género de los empleados de LLYC en 2021 por países (*):

Se define como variación salarial la diferencia entre las remuneraciones de hombres y mujeres, y se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Variación salarial} = (\text{Promedio retribución hombres} - \text{promedio retribución mujeres}) / \text{promedio retribución hombres}$$

Promedio de remuneraciones

Variación Salarial %

País	Categorías	F	M	
Argentina	Direcciones Generales		88.355	31%
	Top Management	30.452	29.015	-5%
	Middle Management	14.257		-29%
	Consultor / Consultor Junior	8.930	10.740	17%
	Secretariado / Recepción			0%

Direcciones Generales: está afectado por posiciones corporativas y regionales que prestan su servicio desde Argentina para todo Latam y Región Sur.

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Brasil	Direcciones Generales		102.833	0%
	Top Management		40.480	7%
	Middle Management	19.389	19.964	3%
	Consultor / Consultor Junior	10.074	10.708	6%
	Secretariado / Recepción			0%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Chile	Direcciones Generales			20%
	Top Management		62.563	0%
	Middle Management	38.197		-31%
	Consultor / Consultor Junior	17.415	12.677	-37%
	Secretariado / Recepción			0%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Colombia	Direcciones Generales	103.101		0%
	Top Management	46.586	39.268	-19%
	Middle Management	21.915		
	Consultor / Consultor Junior	11.063	11.527	4%
	Secretariado / Recepción	6.648		0%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Ecuador	Direcciones Generales			0%
	Top Management			33%
	Middle Management	28.137		0%
	Consultor / Consultor Junior	14.670		0%
	Secretariado / Recepción			0%

Top Management: afectado por estar formado por una mujer directora y un hombre con categoría de director Senior

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
España	Direcciones Generales	121.881	121.080	-1%
	Top Management	74.238	88.675	16%
	Middle Management	38.825	40.947	5%
	Consultor / Consultor Junior	22.676	22.243	-2%
	Secretariado / Recepción	23.605	16.519	-43%

Secretariado / Recepción: los hombres en esta categoría son realmente assistant.

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Portugal	Direcciones Generales			100%
	Top Management			
	Middle Management	32.082	28.000	-15%
	Consultor / Consultor Junior	18.354	19.718	7%
	Secretariado / Recepción			

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
México	Direcciones Generales		177.933	0%
	Top Management	55.911	60.092	7%
	Middle Management	29.766	28.232	-5%
	Consultor / Consultor Junior	13.781	14.396	4%
	Secretariado / Recepción	13.898	10.120	-37%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Miami	Direcciones Generales			0%
	Top Management		70.922	-24%
	Middle Management	42.239	37.107	-14%
	Consultor / Consultor Junior	24.759	23.014	-8%
	Secretariado / Recepción			0%

En Miami no reportamos el salario del Director ejecutivo al ser una posición concreta en esta operación y ser un solo empleado.

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Panamá	Direcciones Generales			0%
	Top Management			0%
	Middle Management	37.870	34.384	-10%
	Consultor / Consultor Junior	18.223	16.014	-14%
	Secretariado / Recepción			0%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Perú	Direcciones Generales			0%
	Top Management	61.055	55.626	-10%
	Middle Management	28.219	27.736	-2%
	Consultor / Consultor Junior	13.679	12.967	-5%
	Secretariado / Recepción			0%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
República Dominicana	Direcciones Generales			0%
	Top Management			0%
	Middle Management	23.500		-2%
	Consultor / Consultor Junior	14.325		10%
	Secretariado / Recepción			7%

REMUNERACIONES MEDIAS DESAGREGADOS POR EDAD

En el cuadro siguiente se muestran las remuneraciones medias por edad de los empleados de LLYC en 2021 por países (*):

País	Edad	Promedio de Remuneraciones
Argentina	20-29	9.537
	30-45	20.387
	46-60	46.259
	61-más	
Brasil	20-29	9.918
	30-45	22.628
	46-60	41.717
	61-más	15.547*
Chile	20-29	12.025
	30-45	37.408
	46-60	46.958
	61-más	
Colombia	20-29	12.226
	30-45	33.293
	46-60	48.255
	61-más	
Ecuador	20-29	15.192
	30-45	34.146
	46-60	
	61-más	
España	20-29	23.263
	30-45	45.356
	46-60	71.000
	61-más	26.078*
Lisboa	20-29	18.065
	30-45	29.652
	46-60	99.486
	61-más	
México	20-29	14.164
	30-45	26.778
	46-60	60.065
	61-más	46.200*

Miami	20-29	29.919
	30-45	47.863
	46-60	150.816
	61-más	
Panamá	20-29	15.819
	30-45	38.294
	46-60	
	61-más	
Perú	20-29	12.969
	30-45	32.367
	46-60	69.212
	61-más	
República Dominicana	20-29	13.767
	30-45	21.890
	46-60	44.516
	61-más	

*En aquellos países en los que se muestra informada la banda de edad 61-más la remuneración media es inferior a otras bandas de edad por la distribución de las categorías profesionales ya que entran tanto directivos como administración

(*) El cálculo incluye:

- Empleados activos a 31/12/2021 (sin jóvenes talentos). Incluye posiciones corporativas y direcciones generales regionales en el país en que estén dados de alta.
- No incluye al Consejo de Administración por incluirse en el apartado concreto de remuneraciones medias de consejeros.
- Las remuneraciones están calculadas en Euros usando el salario fijo ajustado a jornada completa a 31/12/2021, incluyendo el plan de incentivos cobrado en 2021 (devengado en 2020), gratificaciones extraordinarias y comisiones percibidas en 2021 y allowance 2021. No se incluyen retribuciones en especie ni compensaciones de gastos de teletrabajo.
- Se resalta en amarillo aquellos datos de remuneración que no publicamos por motivos de confidencialidad (solo hay un empleado en ese país con ese género y categoría), lo cual no implica que no exista cálculo de brecha salarial.

La relación de categorías es la siguiente:

Categoría LLYC	Categoría media
CEO	Direcciones Generales
Dirección General Global	Direcciones Generales

Dirección General Regional	Direcciones Generales
Dirección General	Direcciones Generales
Dirección Senior	Top Management
Dirección	Top Management
Gerencia	Middle Management
Consultor/a Senior	Middle Management
Consultor/a	Consultor / Consultor Junior / Secretariado / Recepción
Consultor/a Junior	Consultor / Consultor Junior / Secretariado / Recepción
Secretariado	Secretariado / Recepción
Recepción	Secretariado / Recepción

Remuneración total de los consejeros por género, incluyendo la retribución variable, allowance e indemnizaciones

Nuestro Consejo de Administración está formado por 4 consejeros ejecutivos (1 mujer y 3 hombres) y 5 consejeros independientes (4 mujeres y 1 hombre). Estos últimos incorporados en Julio de 2021. Es decir, el 55% del Consejo de Administración de LLYC está formado por mujeres.

El conjunto de los miembros del Consejo de Administración (tanto consejeros ejecutivos como consejeros independientes) ha devengado en el ejercicio 2021 en concepto de remuneraciones las siguientes cantidades (**):

	F	M
Total Remuneración Consejo de administración	249.539	1.026.103

De los consejeros ejecutivos incluimos el salario bruto anual completo, no solo el percibido por su condición de consejeros ejecutivos. Cabe destacar que está formado por 1 mujer (CEO Europa) y 3 hombres cuyos puestos en la firma son: Presidente de la compañía, CEO de Américas y CEO de Deep Digital Business. Además éstos dos últimos tienen condición de expatriados en Miami, percibiendo un una asignación específica por dicha condición (allowance) de casi el 30% de su salario bruto año.

En cuanto a los consejeros independientes su retribución lo es solo por su función como consejeros, por lo que su salario es inferior al de los consejeros ejecutivos. Está formado por 4 mujeres y 1 hombre e incluimos su salario bruto devengado desde julio de 2021.

Remuneración media anualizada de las retribuciones del Consejo de Administración

	F	M
Promedio Consejo de Administración	69.180	261.0296

Para este cálculo hemos anualizado la retribución de los consejeros independientes para que los datos de remuneración de todos los miembros del Consejo de Administración sean comparables. La diferencia entre el promedio de hombres y mujeres viene explicada por la composición del Consejo de Administración entre los consejeros ejecutivos (salario mayor y una mujer frente a 3 hombres con la casuística explicada en el punto anterior) y los consejeros independientes (salario menor y 4 mujeres frente a un hombre)

Al 31 de diciembre de 2021, no existen compromisos por complementos a pensiones, avales o garantías concedidas respecto a los miembros anteriores o actuales del Órgano de Administración.

Tampoco existen en ninguno de los dos ejercicios anticipos a miembros del Órgano de Administración.

Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo

En LLYC Estados Unidos se cuenta con un plan de pensiones o sistema de previsión a largo plazo de manera privada 401k para todos los profesionales de las diferentes categorías, desde el primer día de trabajo. El aporte de LLYC es del 100% hasta el 4% del salario bruto del profesional. En las demás operaciones, el Grupo no ha realizado aportaciones a sistemas de previsión a largo plazo en el periodo del informe.

Empleados con discapacidad

Hay 3 empleados con discapacidad en Europa durante el periodo objeto del informe.

Hay 2 empleados con discapacidad en Europa durante en 2020.

Promociones

LLYC cree firmemente en el desarrollo profesional de nuestros profesionales. Apuesta por el talento interno y el desarrollo de carreras, creando las condiciones y ofreciendo las oportunidades para crecer dentro de la Firma.

Este año ha batido el récord de promociones sumando una cifra de 110 promociones a lo largo de 2021, siendo más del 70% de ellas mujeres.

Nuevos socios

En línea con su compromiso con el talento y el desarrollo profesional, durante 2021 5 de sus profesionales se han incorporado como socios a LLYC Partners: Marta Guisasola, Jorge López Zafra, Carlos Llanos, Gonzalo Carranza y Gina Rosell.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

FÓRMULA LLYC

Durante el 2021 se ha implementado Fórmula LLYC, una nueva manera de entender el trabajo, que permite a la Compañía organizarse para alcanzar los objetivos y maximizar su tiempo,

combinando trabajo en oficina y en remoto, manteniendo espacios y momentos para la colaboración, el aprendizaje y la interacción con los equipos.

En LLYC creen en una cultura de trabajo basada en la flexibilidad y la orientación a resultados, que fomenta la conciliación entre la vida personal y profesional, en la que cada persona pueda elegir el modelo de trabajo que mejor le ayude a lograr sus objetivos y a maximizar su tiempo y su productividad.

La implantación se está realizando de manera progresiva según la situación sanitaria en cada una de las geografías donde opera la Compañía.

Fórmula LLYC ofrece 3 modelos de trabajo:

FÓRMULA PRESENCIAL	FÓRMULA HÍBRIDA	FÓRMULA DESLOCALIZADA
<p>Trabajo 100% en oficina</p> <p>Para personas que desarrollan funciones que, por su naturaleza, precisan presencia en la oficina. Disponible también para todos aquellos que prefieran trabajar exclusivamente desde la oficina.</p>	<p>3 días de trabajo en oficina + 2 en remoto</p> <p>Combina trabajo presencial con trabajo en remoto, con flexibilidad para elegir los días de teletrabajo, previo acuerdo con el responsable de área.</p>	<p>Teletrabajo prioritario</p> <p>Se trata de un método piloto disponible para personas que desarrollan funciones que no requieren de alta interacción con cliente y compañeros de área.</p>

IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN DIGITAL. MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR EL DISFRUTE DE LA CONCILIACIÓN

El Grupo cuenta con un conjunto de pautas para el trabajo en remoto aprobadas, como parte del conjunto de buenas prácticas desarrollado para reforzar una cultura empresarial a favor de la conciliación y para facilitar el equilibrio en la vida personal y profesional.

La situación de la pandemia producida por el COVID-19 acentuó la necesidad de implementar estas medidas denominadas como **Smart Working**. Se trata de unas pautas de trabajo en remoto, con el objetivo de garantizar la mejora de la calidad de vida de nuestros profesionales y asegurar la desconexión digital de nuestros profesionales.

Sin una adecuada delimitación entre el tiempo de trabajo y el de descanso, el fenómeno de la flexibilidad puede conllevar a la confusión de los ámbitos de la vida profesional y personal, con importantes consecuencias sobre la salud laboral y el bienestar de los empleados por exceso de sobreexposición a lo digital.

El conjunto de medidas se basa en tres pilares:

- Cliente y empleado en el centro.
- Flexibilidad.

- Respecto a la conciliación de la vida personal y laboral.

Asimismo, estas pautas que incluyen diferentes medidas tales como:

- Fijación de franjas comunes de horario laboral.
- Convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo.
- Empleo de formas diversas de conexión y comunicación fomentando el respeto al descanso.

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

En 2021 hemos tenido 3.457 días (27.656 horas) de absentismo correspondiente al año 2021 por motivos de incapacidad temporal, accidentes, maternidad y paternidad.

En 2020 la información que ha sido posible obtener para los empleados de España es la siguiente.

- 2.480 días de absentismo correspondiente al año 2020 por motivos de incapacidad temporal, accidentes, maternidad y paternidad.
- Además, se contemplan 57 días adicionales a los anteriores, correspondiente al periodo de abril 2020 a diciembre 2020 por motivos de matrimonio, mudanza, lactancia, permisos por fallecimiento de familiares, visita médica u hospitalización de familiar.

SALUD Y SEGURIDAD

CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. COVID-19

Con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19, todos los empleados de LLYC trabajaron en remoto salvo situaciones excepcionales, siguiendo la recomendación de las autoridades sanitarias y aconsejados por el equipo de LLYC. Solamente se han reincorporado de manera semipresencial voluntaria las oficinas de Madrid y Estados Unidos.

Desde el Grupo se llevó a cabo un protocolo de prevención frente al COVID-19 en los centros de trabajo. Este Plan desarrolla las actuaciones y medidas preventivas relacionadas con la pandemia del COVID-19 que se han adoptado en las sociedades de LLYC en Europa para que sus colaboradores se reincorporen a sus centros de trabajo en condiciones de seguridad laboral, cumpliendo con las medidas que garantizan su salud. Para la elaboración de este Plan de reincorporación se han seguido las recomendaciones de vuelta al trabajo emitidas por el servicio de prevención de riesgos de LLYC, así como las indicaciones de las diferentes autoridades.

El Grupo cumple con las leyes establecidas de salud y seguridad en el trabajo en todos los países y mercados en los que opera, en particular, algunos de los aspectos principales en esta materia por regiones son los que se muestran a continuación:

- En Brasil todos los trabajadores tienen un seguro de vida.

- En Argentina hay una Aseguradora de Riesgos del Trabajo que cubre las posibles eventualidades.
- En España y Portugal existe: Protocolo de prevención frente al COVID19 en los centros de trabajo. Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Plan de reincorporación COVID19.
- Colombia, Perú y Ecuador tienen cobertura privada al 100% por LLYC. En Perú tienen Seguro de vida obligatorio por Ley.
- En Panamá, contamos con un protocolo de prevención frente al Covid 19 en el centro de trabajo y Plan de reincorporación COVID19 y requerimientos locales por Ley.
- En Santo Domingo se cuenta con un Plan de Salud para el profesional y sus beneficiarios directos con cobertura privada 100% cubierta por LLYC y medicamentos. Contamos con un protocolo de prevención frente al COVID19 en el centro de trabajo y Plan de reincorporación COVID19 y requerimientos locales por Ley.
- En México se cuenta con un Plan de Salud para el profesional y sus beneficiarios directos con cobertura privada 100% cubierta por LLYC. Contamos con un protocolo de prevención frente al COVID19 en el centro de trabajo y Plan de reincorporación COVID19 y Lineamientos Técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral de Ley.
- En EE.UU se cuenta con un Plan de Salud para el profesional con cobertura privada 100% cubierta por LLYC. Contamos con un protocolo de prevención frente al COVID19 en el centro de trabajo y Plan de reincorporación COVID19 y requerimientos locales por Ley.

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Como se ha mencionado anteriormente, la Compañía en Europa cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, basado en los siguientes principios:

- Definición por la dirección de la empresa de una Política de Prevención con la que se sienta identificada toda la organización.
- Designación de la estructura organizativa en materia de Prevención de la empresa, estructuración de los recursos preventivos propios y coordinación con los recursos técnicos externos.
- Asignación de responsabilidades y funciones a toda la cadena de mandos de la empresa.
- Asignación de recursos para las actividades preventivas.
- Establecimiento de procedimientos de gestión de la prevención en la empresa.

El plan de prevención se desarrolla de forma continua y revisada junto con el servicio de prevención ajeno mediante reuniones programadas. El plan de prevención se inició en el

momento de constitución de la empresa y se mantiene actualizado según la evolución de la empresa.

En España se canaliza a través de las siguientes acciones:

- Evaluación de riesgos y medidas preventivas: se revisan al menos una vez al año o cuando se modifican las características de los puestos. Última actualización junio 2020.
- Plan de emergencias: Actualizado en 2021 y con seguimiento trimestral. En las oficinas de Madrid se ha actualizado el equipo de emergencias en 2021 y se ha procedido a comunicar a todos los empleados. En la oficina de Barcelona se cuenta con un protocolo de actuación ante emergencias y se tienen designadas las personas responsables de su cumplimiento.
- En 2021 se ha formado a todo el equipo de emergencias de Madrid en “Medidas de Emergencias”. Además, se han realizado acciones formativas en Primeros Auxilios y en Soporte Básico Vital a grupos concretos.
- Planificación de la actividad preventiva: Seguimiento trimestral junto con el servicio de prevención ajeno. Última revisión noviembre de 2021.
- Formación a todas las nuevas incorporaciones en prevención de riesgos en el puesto de trabajo (Prevención en oficinas).
- Entrega de información sobre prevención de riesgos en el puesto a todas las nuevas personas incorporadas.
- Ofrecimiento del reconocimiento médico de empresa a todos los empleados de nueva incorporación.

En Lisboa se cuenta con:

- Evaluación de riesgos específica realizada por una empresa ajena y especializada.
- Ofrecimiento cada 2 años del reconocimiento médico de empresa.
- Entrega de información en prevención de riesgos a nuevas incorporaciones.

PLAN DE REINCORPORACIÓN COVID-19

La Compañía ha diseñado y aprobado un Plan de reincorporación al trabajo en las oficinas de LLYC post-COVID. Este Plan desarrolla las actuaciones y medidas preventivas que se adoptarán en LLYC para que sus colaboradores se reincorporen al trabajo presencial en condiciones de seguridad.

Indica que la reincorporación será gradual, atendiendo a las necesidades de los grupos de riesgo, personas que convivan estos grupos y empleados con necesidades de conciliación.

Entre otras cuestiones en LLYC:

- Se regirán por el principio de minimización del riesgo.
- Priorizará el teletrabajo, como medida efectiva para evitar los contagios.
- La reincorporación se realizará de manera gradual, manteniendo un porcentaje de tiempo en modalidad de teletrabajo, para minimizar los desplazamientos y disminuir el número de trabajadores por oficina/día, de modo que se disponga de mayor espacio por empleado.
- Se establecerán medidas que permitan recuperar su actividad de negocio con normalidad, y adoptarán protocolos que supongan la menor incomodidad posible, velando por el bienestar del equipo y garantizando su seguridad en todo momento.

ACCIDENTES DE TRABAJO

Durante el año 2021 se han producido 32 accidentes de trabajo de carácter leve.

Durante el año 2020 se ha producido un 1 accidente de carácter leve de una mujer.

RELACIONES SOCIALES

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS

El 100% de los empleados de LLYC en España está cubierto por el convenio colectivo de publicidad cuya entrada en vigor es de 3 de febrero de 2016. En lo referente a seguridad y salud, se está a lo dispuesto en dicho convenio colectivo.

Las sociedades del Grupo en España no cuentan con representación legal de los trabajadores. El diálogo social es fluido, y se cuenta con la opinión de las personas trabajadoras para la elaboración de las políticas de talento de la compañía. En 2021 se han organizado workshops para recoger las expectativas y prioridades de los profesionales junior para definir el Programa Challengers, el programa de talento joven de LLYC que establece un marco de carrera profesional y mejora las condiciones de trabajo de este colectivo. También se han realizado encuestas para recoger las inquietudes y preguntas de las personas trabajadoras sobre el nuevo modelo de trabajo flexible. Asimismo, se cuenta con una Comisión de igualdad integrada por representantes de la compañía y de las personas trabajadoras que ha trabajado conjuntamente en la elaboración de un conjunto de medidas para impulsar la igualdad.

En México LLYC cuenta con un Contrato Colectivo de Trabajo ratificado ante la autoridad laboral celebrado con el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria del Comercio, Servicios, Papel, Madera, conexos y similares con la Federación Obrero Sindical de la República Mexicana FOSRM en vigor.

En Panamá, Santo Domingo y EE.UU no aplica los convenios colectivos únicamente convenios individuales.

En Argentina se cuenta con convenio negociado con el Sindicato de Empleados de Comercio y en Brasil se cuenta con convenio colectivo negociado con el Sindicato de Empleados de Comunicación.

No aplica para Colombia, Perú, Ecuador y Chile.

FORMACIÓN

Ser líderes en consultoría de comunicación exige contar con los mejores profesionales. Personas capaces de prestar el mejor servicio a nuestros clientes, de generar ideas y convertirlas en valor para nuestra firma.

El plan de formación de LLYC nace con los siguientes objetivos:

- Adquirir y/o mejorar las capacidades del equipo LLYC para ofrecer las mejores soluciones a nuestros clientes y asegurar la calidad de servicio.
- Fomentar el crecimiento profesional de nuestros colaboradores a través de la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades.
- Enriquecer la propuesta de valor al empleado, generando compromiso y reteniendo el talento.

La detección de necesidades formativas se fundamenta en:

- Las prioridades establecidas en el Plan Estratégico 2020-22
- Reuniones con las áreas
- Evaluaciones del desempeño y Talent Days

Existen varios tipos de programas:

- Programas transversales
- Programas por área de especialidad
- Programas individuales
- Formaciones internas y externas

Por bloques de contenidos, diferenciamos:

- Formación en habilidades
- Formación técnica
- Cultura LLYC
- Diversidad e igualdad

- Digital
- Seguridad y Salud

CANTIDAD TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN 2021

Durante el año 2021 se han realizado un total de 227 cursos, que comprende un total de 10.472 horas. El detalle de estas horas por tipo de formación, sexo y categoría profesional se muestra a continuación:

		Cursos	Asistentes	Horas formación
Formación Corporativa	F. Interna	15	210	624
	F. Externa	15	161	1.241
Formación región	F. Interna	86	1.628	4.148
	F. Externa	111	1.276	4.459
Total		227	3.275	10.472

Cantidad total de horas de formación 2020

		Cursos	Asistentes	Horas
Formación Corporativa	F. Interna	18	54	356
	F. Externa	17	438	981
Formación región	F. Interna	75	2.808	3.779
	F. Externa	47	929	3.662
Total		157	4.229	8.777

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2021

Categoría	Horas formación
Dirección General	154
Dirección Senior	843
Dirección	1.246
Gerencia	2.007
Consultoría Senior	1.827
Consultoría	1.707
Consultoría Junior	1.604

Joven Talento	604
Secretariado/Recepción	481
Total	10.472

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2020

Categoría	Horas formación
Director General	72
Director Senior	952
Director	1.161
Gerente	1.798
Consultor Senior	1.389
Consultor	1.297
Consultor Junior	1.684
Becario	237
Asistente/Recepcionista	189
Total	8.777

HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO 2021

Género	Horas formación
Mujer	6.762
Hombre	3.711
Total	10.472

HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO 2020

Género	Horas formación
Mujer	5.950
Hombre	2.828
Total	8.777

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Grupo cuenta en sus edificios principales de España, Portugal, Brasil, EE. UU, México, Panamá y Santo Domingo con rampas de acceso, ascensores y entradas adaptadas para sus empleados que tienen algún tipo de discapacidad de movilidad.

En Colombia, Perú y Ecuador los edificios cuentan con acceso para personas con movilidad limitada desde los parqueaderos o desde el ingreso de manera peatonal hasta las oficinas.

IGUALDAD

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, AMBIENTE SALUDABLE Y NO DISCRIMINACIÓN

LLYC se compromete a ofrecer un ambiente de trabajo con igualdad de oportunidades laborales en lo referente a contratación, salario, beneficios o promociones. No puede existir discriminación alguna por razón de género, raza u origen étnico, nacionalidad, religión o creencias, edad, discapacidad, orientación sexual, ni por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Todos los profesionales del Grupo han de actuar, de igual modo, con sometimiento a este principio de igualdad y no discriminación. Por tanto, los profesionales serán tratados bajo premisas de respeto y dignidad y en ningún caso estarán sujetos a ningún tipo de acoso o abuso físico, sexual, psicológico, verbal o de cualquier otra naturaleza.

Todos los profesionales tienen el compromiso de mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada como acoso o intimidación en el trabajo. Han de favorecer, además, un ambiente saludable dentro de sus oficinas o instalaciones. Está estrictamente prohibido el consumo de sustancias consideradas como tóxicas, tales como estupefacientes o alcohol, que pudieran afectar al debido cumplimiento de las obligaciones profesionales durante el horario de trabajo o acudir al puesto de trabajo bajo los efectos de dichas sustancias.

Todos los miembros del Grupo son responsables de colaborar y asegurar que el lugar de trabajo esté libre de prácticas abusivas de cualquier tipo.

CÓDIGO CONTRACTUAL

Las contrataciones que se realizan se rigen por un Código con 12 compromisos para realizar contrataciones no discriminatorias. Anualmente, se verifica el cumplimiento de estas políticas y se evalúa la incorporación de nuevos elementos.

PROTOCOLO DE IGUALDAD: ACCIONES DE PROMOCIÓN

Se han establecido unas pautas de actuación comunes que permitan visibilizar en los eventos y actos de promoción la apuesta de LLYC por la igualdad de género.

Eventos

- A. **Organizados por LLYC.** En los eventos organizados por el Grupo se tendrán en cuenta los siguientes criterios de igualdad de género:
- En cuanto a los ponentes: Al menos un 40% de los ponentes (tanto externos como internos) serán mujeres.
 - En cuanto al personal de apoyo (interno o externo): Siempre que sea posible, el personal de apoyo al evento también será equilibrado en género con una representación mínima 60-40.
 - En cuanto a los invitados: Para garantizar un correcto equilibrio entre hombres y mujeres también en los asistentes por ello, siempre que sea posible los listados de invitados deberán incluir, al menos, un 50% de mujeres. Para facilitar y de forma paralela, se ha puesto en marcha un plan orientado a nutrir de un mayor número de mujeres nuestros listados.
- B. **En los que participan profesionales de LLYC.** En la participación de los profesionales de la Empresa en foros, mesas o paneles externos además de la conveniencia técnica, primarán aquellos cuyo diseño tenga una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- En aquellos eventos en los que no haya una presencia equilibrada, los profesionales de LLYC comunicarán a los organizadores que se sentirían más cómodos en un evento con una representación de género equilibrada. Idealmente, se recomienda, en estos casos, rechazar la participación.
- C. **Patrocinados por LLYC o que se celebran en las oficinas de la Compañía.** En los eventos patrocinados por LLYC o en aquellos en los que aparezca la marca se tendrán en cuenta los siguientes criterios de igualdad de género:
- En cuanto a los ponentes: Al menos un 40% de los ponentes (tanto externos como internos) serán mujeres.
 - En cuanto al personal de apoyo (interno o externo): El personal de apoyo al evento también será equilibrado en género con una representación mínima 60-40.
 - En cuanto a los invitados: Para garantizar un correcto equilibrio entre hombres y mujeres también en los asistentes, los listados de invitados deberán incluir, al menos, un 50% de mujeres.
- D. **Eventos que LLYC organiza para sus clientes.** Al igual que con los eventos propios, los profesionales de LLYC recomendarán a sus clientes en la organización de eventos las mejores prácticas en cuanto a igualdad de género. Las recomendaciones serán las mismas que aplican a los eventos propios o a los patrocinados.

E. **Publicaciones de IDEAS.** Por norma general, los artículos de IDEAS, irán firmados por las personas que hayan escrito el documento y se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- Con el objetivo de visibilizar el talento, no será necesaria la firma del líder del área, de esta forma directores y gerentes podrán encabezar una publicación y el envío a la base de datos.
- En las publicaciones con más de dos firmantes se tendrán en cuenta criterios de diversidad de género y, al menos, el 30% de los autores deberán ser mujeres.

F. **Participación en foros, congresos o medios de comunicación de profesionales de LLYC.** En la gestión de la participación de profesionales del Grupo en foros, congresos o medios de comunicación se seguirán, asimismo, criterios de diversidad de género. Con el objetivo de visibilizar el talento femenino, cuando llegue una petición directa a la oficina se recomendará en, al menos el 50% de las ocasiones, la participación de una de las directivas de la compañía, aunque no sea líder del área de especialidad. Para lograrlo, se incluirá un objetivo (y KPI) de diversidad al equipo de promoción que asegure la participación equilibrada del talento.

Conscientes de que la igualdad de género es sólo un elemento de la diversidad, LLYC en 2020 ha diseñado, bajo los siguientes parámetros, un Plan de Diversidad e Inclusión aprobado por el Comité Ejecutivo Global y el apoyo de todos los socios profesionales.

Plan de Igualdad

Las sociedades del Grupo LLYC en España han negociado y elaborado a través de una Comisión de Igualdad, integrada por representantes de la Compañía y de los trabajadores, que fueron elegidos por sus compañeros para este cometido, un conjunto de medidas y acciones para garantizar la igualdad en la Compañía, con los siguientes objetivos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incorporar y potenciar la perspectiva de género en la cultura de la compañía.
- Asegurar la igualdad de condiciones de acceso a todas las categorías profesionales.
- Garantizar la igualdad retributiva.
- Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

Son 33 medidas que abordan nueve áreas estratégicas para garantizar la igualdad de género en la compañía: contratación, comunicación y sensibilización, cultura y liderazgo, promoción, visibilidad del talento femenino, igualdad salarial, formación, conciliación y corresponsabilidad, y prevención del acoso sexual y por razón de género.

El Plan de Igualdad para las sociedades Llorente & Cuenca Madrid, S.L., Llorente & Cuenca Barcelona, S.L., y Apache Media Group, S.L., así como el protocolo para la prevención del acoso

sexual y por razón de sexo, se encuentra en proceso de negociación y elaboración con los principales sindicatos del sector.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

EN EL PLANO ESTRATÉGICO

LLYC, como empresa socialmente responsable, asume la consecución de aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible (acordados por la ONU en septiembre de 2015) que están más directamente relacionados con nuestra actividad y que conectan con las políticas de nuestro Plan Estratégico 20-22, que definen los ámbitos de actuación en los que queremos avanzar y cómo queremos ser como compañía.

En este contexto, LLYC propone poner en marcha el Plan de Diversidad e Inclusión para contribuir a aquellas metas en las que podamos aportar más específicamente, con una definición de indicadores asociados a las mismas que nos permitan monitorear la evolución, y con unas acciones concretas calendarizadas para su implantación.

EN EL PLANO TÁCTICO

Tres acciones fundamentales:

- Ampliar el enfoque del concepto "diversidad". Ampliar nuestro compromiso con la diversidad más allá de la perspectiva de género atendiendo a otras sensibilidades como la raza o etnia, orientación sexual, edad y/o discapacidad. El talento no se distingue por ninguno de los anteriores atributos. Importa la individualidad y singularidad de cada uno.
- Avanzar acompañados de la mano de expertos. Identificar y contar con quién (consejeros, asociaciones, etc.) puede ayudarnos a ser efectivos y a avanzar rápido en cada operación.
- Plan GLOBAL. Plan global liderado por Talento que combina acciones y avances locales que dirigen las regiones y que pueden extrapolarse a otras geografías (priorizar el doing).

EN EL PLANO OPERATIVO

Las acciones globales más relevantes que hemos acordado poner en marcha son:

- Encuesta a empleados: Diversidad y Cultura (Unconcius Bias).
- Declaración y difusión de una Política de Diversidad e Inclusión.
- Identificación de expert@s/partners/redes/asociaciones o grupos de afinidad de cada uno de los colectivos identificados (Ejemplo: REDI, HRC y otros).

ACCIONES Y RESULTADOS CONCRETOS 2021

A continuación, se muestran algunas de las acciones llevadas a cabo durante el año 2021:

Rankings y reconocimientos

- LLYC vuelve a ser la consultora de comunicación preferida para trabajar en España en la II edición del ranking BEST AGENCY TO WORK FOR 2021 que elabora SCOPEN según los propios profesionales del sector.
- BESO ha sido elegida como: “Mejor Empresa para trabajar en Tiempos de Reto” en el sector servicios profesionales y, a nivel nacional, la segunda “Mejor Empresa para trabajar” según el ranking Great Place To Work México 2021. Great Place to Work audita y reconoce a los excelentes lugares de trabajo en más de 45 países en los 6 continentes. El estudio representa la opinión de más de 10 millones de colaboradores a nivel mundial.
- Asimismo, ha sido elegida como la “Mejor Agencia para trabajar en México” por The Great Place To Work Institute, por sexto año consecutivo.
- Además destacan entre los reconocimientos a nuestros profesionales el de Luisa García, Socia y CEO Europa, quien ha sido elegida entre las 500 mujeres más influyentes de España, en el prestigioso listado elaborado por Yo Dona en su número especial “Poder Femenino”. El número recoge además una entrevista en la que recuerda la importancia por parte de las empresas de adoptar compromisos muy concretos y demostrables, y hacer públicos los resultados.

Compromiso firme de LLYC con la diversidad

- **LGTBIQ+**: El objetivo de 2021 ha sido contar en todas las regiones con partners para impulsar los planes de diversidad, poner en marcha algunas iniciativas de sensibilización y la celebración del Pride.

Los avances en los distintos lugares donde opera LLYC, en este sentido los más importantes fueron:

España: asociación con REDI, red inter-empresarial y de expertos en materia de diversidad e inclusión de los empleados/as LGBTI y aliad@s en España. Destacan como ejes de actuación: generar una cultura inclusiva, trabajar mano a mano con el colectivo y contribuir a la sociedad a través de un plan en cuya elaboración han colaborado miembros del colectivo y aliados. Al igual que en Portugal, se ha puesto el foco en la sensibilización y formación específica de sesgos de la mano de varios expertos.

En **México:** alianza con Pride Connection y nuestro partnership con Mejores Lugares para Trabajar LGBTI 2021 – HRC Equidad MX, con quien refrendamos nuestro compromiso por la inclusión laboral LGBTI obteniendo en LLYC México el distintivo de la Fundación Human Rights Campaign. Su objetivo fue ganar aliados y testimonios de LLYCERS para crear espacios de conversación basados en la sensibilización y contribución a la sociedad. Además se han centrado en acciones de sensibilización

sobre sesgos. Todo ello a través de un comité de Diversidad e Inclusión que liderará las acciones a futuro con el compromiso de la dirección por seguir mejorando.

En **Colombia y Perú**, se ha creado una alianza con Pride Connection; red Internacional que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGTBQ+ a las distintas organizaciones que la componen. Además, como ejes de actuación, se implementaron mejores prácticas en todas las oficinas, generando un lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa, así como la promoción de actividades de sensibilización.

LLYC **Brasil** se ha asociado con INCLUI CIEE, con quien se ha diseñado un proceso para generar oportunidad del primer empleo en LLYC desde la perspectiva de la construcción de base para el futuro de los estudiantes LGTBQ+. También han partido de la creación del Comité de Inclusión y Diversidad para impulsar acciones que visibilicen al colectivo, y uno de sus ejes ha sido fomentar un pensamiento diverso en cada trabajo. Se han llevado a cabo diferentes webinars sobre diversidad LGTBI con LLYCERS, clientes e invitados y se está poniendo en marcha un proyecto que dará visibilidad a artistas LGTBQ+.

A **nivel mundial**, el día 28 de junio se realizó la celebración del Pride Day, donde participaron todos los empleados y donde el equipo directivo comentó la hoja de ruta como compañía y los planes de diversidad LGTBQ+ que se están llevando a cabo en cada una de las operaciones. Así mismo se compartieron diversos momentos de interacción y vídeos de compañeros voluntarios sobre su visión de nuestra celebración del Pride. También se incrementó el conocimiento, uno de los objetivos de este encuentro, con la intervención del Dr. Álvaro Gómez Prado, especialista en Diversidad Sexual, que explicó conceptos como la diversidad y orientación sexual, cómo usar un lenguaje inclusivo o la importancia de integrarlo en el ámbito empresarial.

- **Racial y étnica:** El Programa de Diversidad e Inclusión de LLYC aborda actividades concretas de inclusión racial, dentro de las iniciativas del Comité de Diversidad. Para ello desde LLYC Brasil, nos asociamos con BlackID, una empresa enfocada en la valoración de la identidad plural y la comunicación de acciones de diversidad e inclusión, fundada por la periodista Renata Camargo, quien también es miembro del Consejo Asesor de LLYC.

Las actividades comienzan con una encuesta de sensibilización y continúan con dos campañas de sensibilización, una sobre Raza y Etnia y otra sobre Sesgo Inconsciente, y un curso de comunicación inclusiva dividido en dos módulos para todos los empleados de LLYC Brasil.

LLYC Brasil se ha asociado con INCLUI CIEE, con quien se ha diseñado un proceso para generar oportunidad de un primer empleo en LLYC desde la perspectiva de la construcción de base para el futuro de los estudiantes negros. Tenemos hoy en día, 18% de nuestra dotación total de jóvenes negros a los cuales impulsamos su carrera para que en 5 años sean líderes de unidades de negocio.

Impulso de la creatividad

LLYC, a través de su Proyecto Creatividad, pone el foco en el impulso de la Creatividad como ventaja competitiva para la compañía. La creatividad juega un rol importante en el día a día de la compañía y quiere que lo haga cada vez más.

El proyecto, enfocado en la transformación creativa de la compañía, ha impulsado diferentes acciones en cuatro ejes: liderazgo, talento, espacio e impacto. En el primer caso, a través de más de 20 horas de formación para nuestro top management en liderazgo creativo, ético y humano. También a través de las sesiones CREA, que les ha permitido charlar este año con personalidades como Rahaf Harfoush, Elsa Punset, Andoni Luis Aduriz o Patricio Pron.

Más de 1.000 asistentes repartidos en 17 sesiones han podido también compartir experiencias, tanto de éxito como de fracaso, en torno a un tema de su actividad, así como conocer a profesionales externos de diferentes ámbitos en los que la creatividad juega un rol clave. Asimismo, a través de LLYC Experience, se han impulsado 5 experiencias formativas fuera del ámbito cotidiano de colaboradores de la compañía, para que estas se conviertan en oportunidades transformadoras para compartir con sus equipos y con la compañía.

Además LLYC ha lanzado su comunidad de creatividad para reflexionar juntos sobre cómo podemos avanzar más en este aspecto y celebramos a los profesionales más creativos y las mejores ideas de todas las regiones en el Día de la Creatividad. Esto en un año en el que hemos sido elegidos en el Top 10 de Consultoras de PR más creativas del mundo por Global Creative Index y creadores de la Segunda campaña más premiada del mundo (Invisible Soledad).



En este campo, el Grupo también cuenta con reconocimientos externos a nuestro talento más creativo. David González Natal, socio y director senior de Engagement de LLYC, y Rafa Antón, cofundador y CEO de CHINA, empresa adquirida recientemente por la Firma, se encuentran entre los 100 españoles más creativos en el mundo de los negocios, según la lista que publica la revista Forbes en su número de septiembre de 2021.

Programa Challengers

A finales de año se produjo el lanzamiento de nuestro Programa Challengers, con el que pretendemos reforzar su apuesta por el talento joven, una de las claves de nuestro ADN.

Durante el año, se diseñó su contenido involucrando en su concepción a personas de las categorías a las que va dirigida y comenzará a funcionar en enero de 2022, aunque su despliegue será progresivo y tardará unos seis meses en estar en pleno funcionamiento. Así

mismo, además del diseño del programa durante el 2021 se aprobaron sus claves en los comités ejecutivos y se insertaron en los planes de negocio.

El programa está dividido en tres tipos de acciones. El primero estará marcado por cambios organizativos, mejorar la movilidad entre equipos y ampliar las modalidades de prácticas. La segunda tiene como objetivo acelerar el crecimiento de los trabajadores juniors. Durante los 18 meses como consultores junior, se realizarán tres revisiones "profesionales y salariales". Otra clave es el incremento de un 10% del salario de arranque para los consultores juniors.

Además, los trabajadores de estas categorías (Jóvenes Talentos, Consultores Junior y Consultores) podrán destinar el 15% de su jornada laboral a "tiempo de propósito", es decir, tiempo que se destinará a formación, cursos, voluntariados, actividades grupales. Por último, hay un grupo de acciones destinadas a mejorar la experiencia de los trabajadores que entre otras acciones conlleva una serie de espacios para vernos y encontrarnos mucho más.

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

Los principios éticos, la política y la cultura empresarial del Grupo obligan a cumplir y respetar los derechos fundamentales de las personas y actuar minuciosamente de acuerdo con la legislación y normas laborales, así como a actuar demostrando la responsabilidad con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados por la ONU.

El Grupo está comprometido con cumplir la legalidad vigente en todos aquellos los países en los que opera, respetando los Derechos Humanos y rechazando cualquier tipo de trabajo infantil, forzoso u obligado.

Como medio de control y prevención, las sociedades pertenecientes al Grupo son informadas sobre su obligación de respetar con todos los trabajadores los estándares y normas laborales.

El Grupo, por tanto, trata de generar un ambiente capaz de corregir cualquier actuación contra los derechos humanos.

Existe un canal de denuncias en caso de vulneración del Código Ético o de la Política de Lucha contra la corrupción por parte de LLYC, sus profesionales, socios, directivos, proveedores o colaboradores a través del cual se pueden denunciar cualquier vulneración del Código Ético o de la Política de Lucha contra la corrupción de LLYC, incluidos los relativos al respeto a los Derechos Humanos.

En el curso del año 2021 no se han recibido denuncias de posibles casos de vulneración de derechos humanos relacionados con la actividad del Grupo LLYC ni se tiene constancia de que se hayan producido.

6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS

Nuestra trayectoria y la calidad del trabajo que realizamos para nuestros clientes están avalados por más de 450 premios y reconocimientos internacionales y nacionales en los últimos 5 años, en certámenes como: Cannes Lions, CLIO Awards, New York Advertising Awards, Brand

Film Festival, SABRE Awards, International Business Awards, IPRA Golden Awards o los Effie Awards, entre otros.

En particular, durante el 2021 hemos recibido un total de 128 premios como reconocimiento a la creatividad y eficacia de nuestras operaciones.

FUNDACIÓN LLYC

Desde el inicio de la actividad de LLYC en 1995, la Firma ha estado comprometida con la sociedad desarrollando iniciativas solidarias para generar un impacto positivo. En 2016 el Grupo dio un paso al frente y materializó un proyecto que combina la solidaridad y la ilusión de todos los profesionales que forman parte de la Firma: La Fundación LLYC.

La Fundación LLYC es un proyecto de LLYC y sus profesionales, cuya misión es contribuir a generar valor social mediante la aportación del talento y el expertise de las personas que forman parte LLYC.

La involucración de los profesionales de LLYC, a través de su ilusión y conocimiento, es fundamental para generar un impacto positivo en los proyectos. Por ello, la Fundación ofrece la posibilidad de participar en ellos a todos los profesionales del Grupo como voluntarios.

El patronato es el órgano de gobierno y representación de la Fundación, entre sus funciones se encuentra la aprobación del plan de actuación y de las cuentas anuales, así como fijar las líneas generales sobre la distribución y aplicación de los fondos disponibles. Se reúne cuatro veces al año para examinar el progreso de la Fundación y evaluar nuevas candidaturas, aunque tiene la potestad para convocar reuniones adicionales en caso de ser necesario analizar nuevas propuestas. Asimismo, la Fundación cuenta con la figura de un Presidente que ostenta la representación de la fundación ante toda clase de personas, autoridades y entidades públicas o privadas, convoca y preside las reuniones del Patronato y, en su caso, dispone la ejecución de los acuerdos.

El propósito de la Fundación es una realidad gracias a la involucración, entusiasmo y expertise de los profesionales del Grupo y a su firme compromiso en los 12 países donde opera la compañía.

La Fundación focaliza su acción social en apoyar a diversas causas y colectivos y en contribuir, a través de su actividad, a la consecución de los Objetivos de desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, con especial foco en el ODS 4 "Educación de Calidad", ODS 5 "Igualdad de género" y ODS 17 "Alianzas para lograr los Objetivos".



En 2021 Fundación LLYC apoyó a 39 entidades sociales a través de 14 programas y 4 iniciativas que beneficiaron a más de 286 personas. Los países en los que se encuentra (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, México, Perú, Panamá, Portugal, República Dominicana y EE.UU.) sumaron un total de 346 voluntarios trabajadores de LLYC que dedicaron 531 horas de su tiempo, adicionales a su jornada de trabajo, para llevar a cabo estas actividades.

Gracias a su actividad, la Fundación contribuye al Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 4 en materia de educación: “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, a través de diferentes proyectos de formación como “Storytelling for social Impact” en colaboración con IE University, “Aula Go” en colaboración con fundación SM y “Voces Futuras”.

Voces Futuras es el proyecto global de la Fundación que, a través del voluntariado de sus profesionales, ayuda a menores en riesgo de exclusión social a reforzar sus técnicas de soft skills ligadas a la comunicación y la oratoria, con el objetivo de ofrecerles herramientas útiles para afrontar su futuro personal y profesional con más confianza. Durante 2021 el proyecto se ha realizado en 10 países (Argentina, México, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Panamá, República Dominicana y USA), formando a un total de 195 jóvenes.

Además, esta institución también contribuye al Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 5 en materia de igualdad: “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, a través de sus programas de empoderamiento de la mujer en colaboración con entidades como “Fundación Calicanto” a través del proyecto CAPTA, entre otras.

CAPTA es un proyecto desarrollado por Fundación LLYC en Panamá, en colaboración con Fundación Calicanto, entidad que brinda a mujeres en riesgo de exclusión social, la oportunidad de mejorar su vida y sus comunidades, a través de herramientas psico-emocionales para hacer frente a una nueva realidad, incluyendo talleres de Inteligencia Emocional, comunicación en entornos virtuales y resiliencia, entre otros. En línea con el compromiso de Fundación LLYC de realizar proyectos de ayuda local para mujeres en riesgo de exclusión social, a través del proyecto CAPTA, en 2021 se ayudó a 12 mujeres emprendedoras mediante talleres de formación en consumer engagement, branding y gestión de redes sociales para ayudarlas a potenciar sus negocios.

Al margen de los proyectos vinculados con educación y empoderamiento de la mujer, a lo largo de 2021 la Fundación ha trabajado con otras entidades y colaborado en diferentes campañas de

donación de juguetes, material escolar o alimentos, como Pequeño Hogar Exaltación (Argentina), Banco de Alimentos (Barcelona), Associação Comunidade Xurupita (Brasil), AAQUA y Soñar Despierto (Madrid), Contigiando Voluntad (México), Instituto Oncológico Nacional (Panamá), Asociación Kêlê (Lisboa) y Feeding South Florida (Estados Unidos).

Asimismo, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 17 "Alianzas para lograr los objetivos", La Fundación LLYC tiene el compromiso de aunar esfuerzos con entidades de referencia en el sector. Así, en octubre de 2021 se firmó un acuerdo de colaboración con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), principal referente en cuanto a desarrollo de proyectos de cooperación vinculados a la educación, la ciencia y la cultura entre países latinoamericanos de habla española y portuguesa, sin duda líneas de actuación que Fundación LLYC comparte.

En los últimos cinco años, Fundación LLYC ha llevado a cabo un total de 68 proyectos que han ayudado directamente a 3.136 personas, gracias al voluntariado de 1.558 trabajadores del grupo, y dos proyectos en los que se ha colaborado directamente han sido reconocidos con los siguientes galardones: Covid Robot fue elegido en 2020 como proyecto del año en la Nit Robòtica de Enginyeria y ese mismo año el proyecto David19 recibió un Stevie de bronce en la categoría Most Valuable Non-profit Reponse.

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

El Grupo en su Código de Ética recalca el compromiso de cumplimiento de los estándares normativos y de la legislación vigente, tanto en nuestras actividades como grupo empresarial, como en nuestras relaciones con clientes y proveedores. Esto incluye un comportamiento respetuoso y no discriminatorio a cualquier tercero.

Como compañía, sólo hacemos negocios con clientes o proveedores dedicados a actividades comerciales realizadas al amparo de la Ley, cuyos fondos provengan de fuentes legítimas y no discriminen en ninguna de sus formas por razones de género.

CONSUMIDORES

LLYC cumple con la legislación vigente existente en este ámbito, pero debido a la actividad a la que se dedica y el tipo de clientes, los cuales no son personas físicas sino personas jurídicas este punto no es de gran implicación.

En la página web del Grupo se ofrece suficiente información para conocer la empresa, todas las actividades que realiza y servicios que se prestan a los consumidores.

INFORMACIÓN FISCAL

En 2021 y 2020 LLYC cumplió con sus obligaciones fiscales exigibles establecidas por las autoridades fiscales en todos los países en los que opera.

Los beneficios, impuestos y subvenciones del Grupo son los siguientes:

Concepto	Volumen (€)	
	2021	2020
Beneficios obtenidos antes de impuestos	7.933.257,62	5.136.683,63
Impuestos sobre beneficios pagados	-2.410.817,00	-2.185.186,74
Subvenciones públicas recibidas	-	-
Patrimonio Neto	29.361.919,46	24.376.070,54
Total Activo	72.484.878,81	41.225.012,05
Total Pasivo	43.122.959,35	16.848.941,50

Los beneficios por país en 2021 y 2020 han sido:

País	Total (€) 2021 (*)	Total (€) 2020 (*)	Variación (*)
España	4.532.472,51	4.182.010,81	350.461,70
Portugal	486.063,46	300.072,43	185.991,03
Argentina	79.571,46	108.277,39	-28.705,93
Brasil	86.664,72	-574.117,40	660.782,11
Colombia	535.132,58	383.499,85	151.632,72
Rep. Dominicana	74.546,84	63.689,59	10.857,25
Ecuador	170.682,46	-34.113,28	204.795,74
Perú	571.751,48	564.040,61	7.710,87
México	297.100,36	354.010,46	-56.910,10
Panamá	119.418,11	152.913,77	-33.495,66
Estados Unidos	389.147,49	-1.166.374,48	1.555.521,97
Chile	-360.443,30	-71.540,30	-288.903,00

(*) Se trata de datos agregados

El gasto devengado por impuesto sobre beneficios por país en 2021 y 2020 han sido:

País	Total (€) 2021 (*)	Total (€) 2020 (*)	Variación (*)
España	1.017.705,81	755.077,82	262.627,99

Portugal	159.840,45	80.954,82	78.885,63
Argentina	10.190,75	51.080,27	-40.889,51
Brasil	228.944,00	433.681,48	-204.737,48
Colombia	238.461,96	244.673,55	-6.211,59
Rep. Dominicana	73.609,10	40.899,04	32.710,05
Ecuador	126.053,72	178.343,88	-52.290,15
Perú	269.369,57	263.563,18	5.806,38
México	106.399,57	170.389,98	-63.990,41
Panamá	42.831,12	40.613,43	2.217,69
Estados Unidos	0,00	0,00	0,00
Chile	137.410,94	-74.090,72	211.501,66

(*) Se trata de datos agregados

Además, como miembro de diferentes asociaciones profesionales, LLYC ha aportado a estas entidades un total de 193.243,81 euros en concepto de cuotas.

Como ejemplo del tipo de asociaciones a las que pertenece LLYC, se recoge a continuación la relación de entidades en España que cuentan a la compañía entre sus miembros:

- Asociación Periodistas europeos
- Hering Schuppener
- Fide
- Asociación Marcas Renombradas
- 100 Mujeres Líderes
- Branded Content Marketing
- Dircom
- Cámara Comercio Brasil
- Madrid Futuro
- Círculo empresarios
- Asociación REDI

- Public Affairs Council
- Club Creativos
- Instituto Consejeros Administradores
- Asociación Ypo Jóvenes Presidentes
- Círculo Confianza
- Asoc DEC

Con sus patrocinios, LLYC apoya la celebración de eventos profesionales en el sector de la comunicación empresarial. En 2021, desde Europa se ha participado en el Simposio "Wake Up Spain" del 12 al 15 de abril, organizado por El Español; Patrocinio Foro Premios de la Comunicación Dircomfidencial, en el mes de julio; un evento de la Asociación Alumni de la Harvard Kennedy School of Government en España en marzo; y la VIII edición del encuentro anual "Poder Femenino" organizado por Yo dona en noviembre. Desde Región Norte se ha participado en AMEDIRH, celebrado de manera virtual del 8 al 10 de septiembre y dedicado a temas de talento para los responsables de recursos humanos de diferentes empresas; PRORP-RADICAL, encuentro sobre comunicación y relaciones públicas, donde se entregan los premios SABRE que tuvo lugar de manera virtual el 28 de septiembre; y NEO LATAM, celebrado de manera virtual los días 21 y 22 de septiembre dedicado a temas de reputación.

INFORMACIÓN RELATIVA AL REGLAMENTO (UE) 2020/852

LLYC celebra la publicación del Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, ya que lo entendemos como un marco que ayuda a crear seguridad y transparencia para los inversores, al tiempo que apoya a las empresas a planificar una hoja de ruta hacia las emisiones netas cero.

En este sentido, LLYC está absolutamente comprometida a informar sobre la aplicación de esta Regulación (artículo 8 del Reglamento de Taxonomía y posteriores actos delegados que especifican en mayor medida el contenido, la metodología y la presentación de la información que deben divulgar tanto las entidades no financieras como las financieras).

La Organización ha desarrollado internamente un análisis para determinar la aplicabilidad de esta regulación siguiendo los siguientes pasos:

1. Identificación de actividades económicas elegibles
2. Cálculo de métricas financieras

A continuación, se indican los resultados de los puntos anteriores:

1. Como resultado de este análisis se concluye que por el tipo de sector y actividades que LLYC actualmente desarrolla (consultoría de comunicación y asuntos públicos, que ayuda a sus clientes a la toma de decisiones estratégicas de forma proactiva, con la creatividad y experiencia necesarias, y a su ejecución minimizando los riesgos, aprovechando las oportunidades y siempre considerando el impacto reputacional), sus

actividades económicas no refieren a una actividad identificada como elegible por la Taxonomía de la Unión Europea (UE) como contribuyente sustancial a la mitigación o adaptación al Cambio Climático y, por lo tanto, no se han elaborado criterios para la misma. **Por tanto, hasta donde se ha desarrollado al día de hoy el Reglamento de Taxonomía, todas las actividades significativas de LLYC se califican como no elegibles.**

2. Conforme a lo anterior, consideramos no necesario determinar las métricas financieras.

Aunque estas actividades resultarían no elegibles de acuerdo al Reglamento de Taxonomía mencionado, LLYC está plenamente alineada con el objetivo de minimizar el impacto medioambiental de acuerdo a sus posibilidades y tal y como se pone de manifiesto a lo largo del presente documento.

Adicionalmente, cabe indicar que a fecha de publicación de este Informe la propia regulación sobre Taxonomía aún se está desarrollando, ya que, entre otros, algunos actos delegados relevantes están pendientes de publicación, por ejemplo, los relacionados con los que detallarán los criterios para los cuatro objetivos restantes y los que identificarán las actividades económicas que no tienen un impacto significativo en la sostenibilidad ambiental.

7. ANEXOS

Anexos

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
Descripción del modelo de negocio			
Entorno empresarial		1.Aspectos organizativos	102-2 102-6
Organización y estructura		2.Gobierno corporativo: Órganos de gobierno y estructura	102-15 102-16 102-18 103-2
Mercados en los que opera		1.Aspectos organizativos	
Objetivos y estrategias		2.Gobierno corporativo: Objetivos y estrategias	
Factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		2.Gobierno corporativo: principales riesgos y oportunidades	
Descripción de las políticas que aplica la compañía			
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos		2.Gobierno corporativo: principales riesgos y oportunidades	102-15
Impactos significativos y de verificación y control. Medidas adoptadas		VER TAMBIÉN "Informe sobre la política de gestión de riesgos"	102-44
Principales riesgos relacionados vinculados a las actividades de la compañía			
Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos		2.Gobierno corporativo: principales riesgos y oportunidades VER TAMBIÉN "Informe sobre la política de gestión de riesgos"	102-15 103-1
Cómo el grupo gestiona dichos riesgos			
Procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos			
Información sobre los impactos que se hayan detectado y desglose de los		No se han identificado efectos negativos asociados a	

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo		los servicios la compañía	
Información sobre cuestiones medioambientales			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente		3.1.Objetivos de sostenibilidad	102-15 103-2
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa sobre la salud y la seguridad		4.3.Salud y seguridad	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		A cierre de 2021, LLYC no cuenta con certificaciones en materia de gestión ambiental.	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		3.1.Objetivos de sostenibilidad: órganos responsables.	103-2
Principio de precaución.		3.1.Objetivos de sostenibilidad	102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		Ver cuentas anuales.	103-3
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.	3.2. Cambio climático y energía: emisiones de gases con efecto invernadero	
	Cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	No es un tema material para la compañía, dada la naturaleza de su actividad.	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	3.3. Economía Circular, compra responsables y uso sostenible de recursos	306-2
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No es un tema material para la compañía	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	3.3. Economía Circular, compra responsables y uso sostenible de recursos	303-3

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	No es un tema material para la compañía, dada la naturaleza de su actividad.	
Cambio climático	Consumo, directo e indirecto, de energía.	3.2. Cambio climático y energía: Energía	302-1
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.		
	Uso de energías renovables.		
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa y del uso de los bienes y servicios que produce.	3.2. Cambio climático y energía: emisiones de gases con efecto invernadero	305-1 305-2 305-3
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.		
	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.		
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	Las actividades de LLYC no generan impactos significativos sobre la biodiversidad 103-2	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	LLYC no cuenta con instalaciones en áreas protegidas	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	4. Personas y talento	102-8 103-3
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.		
	Brecha salarial.		
	La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.		
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	4.2. Organización del trabajo	103-2
	Empleados con discapacidad.	4. Personas y talento	103-3
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	4.2. Organización del trabajo	103-2 103-3
	Número de horas de absentismo.		
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	4.3. Salud y seguridad	103-2 403-1 403-9
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.		
Relaciones laborales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	4.4. Relaciones sociales	103-2 103-3
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.		

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.		
Formación	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	4.5.Formación	103-2 404-1
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		4.6.Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	4.7. Igualdad 4.8. Gestión de la diversidad 4.9.Acciones y resultados concretos 2021	103-2
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).		
	Medidas adoptadas para promover el empleo.		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos		4.10. Derechos Humanos	102-16 102-17 103-2 406-1 414-1
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos			
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos			
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de			

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
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			
La abolición efectiva del trabajo infantil			
Cumplimiento y Transparencia			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		2.5.Información relativa a la lucha contra la Corrupción	205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales			
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		Información fiscal	103-3
Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	En la introducción de los diferentes apartados se hace referencia al compromiso de LLYC con la Agenda 2030. En el apartado 5.2. Fundación LLYC se informa sobre las iniciativas de acción social	103-2 413-1
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.		
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.		
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Información fiscal	
Subcontratación y proveedores	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	5.3.Proveedores	103-2 308-1 416-1
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	5.4.Consumidores	103-2 103-3 416-1
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.		
Información fiscal	Los beneficios obtenidos país por país.	5.5. Información fiscal	207-4
	Los impuestos sobre beneficios pagados.		
	Las subvenciones públicas recibidas.	5.5. Información fiscal	201-1
Información relativa al Reglamento (UE) 2020/852		6.5 Información fiscal	No procede

