

Llorente & Cuenca, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera
Consolidado del ejercicio 2022

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE LLORENTE & CUENCA, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 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 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Llorente & Cuenca, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el 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 entidad se asocian a actividades económicas alineadas en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2022, adicional a la información referida a actividades elegibles exigida en el ejercicio 2021. Tal como describen los Administradores de Llorente & Cuenca, S.A. en el apartado 5.6 "Información Relativa al Reglamento (UE) 2020/852 del EINF adjunto, todas las actividades significativas de LLYC son calificadas como no elegibles, por lo tanto, no se ha tenido que realizar un análisis de su alineamiento con la taxonomía. 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

7 de marzo de 2023



GRANT THORNTON, S.L.P.

2023 Núm. 01/23/04352

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones

LLYC

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022

Madrid, febrero 2023

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	12
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	27
4. PERSONAS Y TALENTO	30
Empleo	31
Organización del trabajo	57
Salud y seguridad	59
Relaciones sociales	61
Formación	62
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	65

Igualdad	65
Gestión de la diversidad	68
Acciones y resultados concretos 2022	69
Respeto a los derechos humanos	71
5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	73
Premios y reconocimientos recibidos	74
Fundación LLYC	74
Subcontratación y proveedores	76
Consumidores	76
Información fiscal	77
Información relativa al reglamento (UE) 2020/852	80
5. ANEXOS	82
Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018	83

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, en 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.

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 2022 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2022.

Finalmente, se manifiesta que la periodicidad irá en consonancia con los ejercicios fiscales.

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.

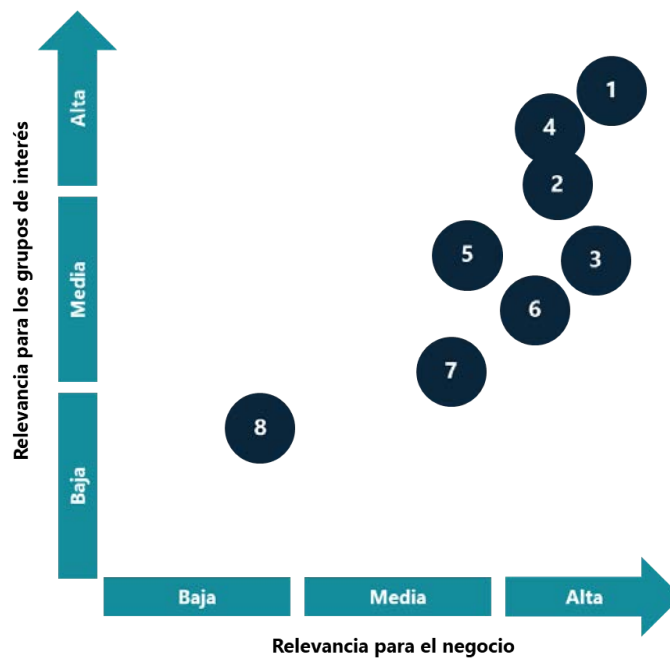
En este sentido, para la elaboración de este Estado, se han tenido en consideración los aspectos que son relevantes para LLORENTE & CUENCA, S.L. Como consecuencia de este análisis, el

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.



1. ASPECTOS ORGANIZATIVOS

1.1 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 posicionar 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.

A 31 de diciembre de 2022 las líneas de actividad de LLYC principales son las siguientes: Deep Digital Business, que incluye Influencia Digital, Deep Learning, Marketing Digital, etc., Comunicación Corporativa, Asuntos Públicos; Engagement; 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 900 clientes, en la que el Top 20 de los mismos medidos en ingresos por honorarios, supone solamente un 19% de dichos ingresos correspondientes al año 2022. Asimismo, LLYC goza de alto grado de recurrencia y fidelización en los clientes principales: del top 20 clientes de 2022, la mitad de ellos fueron captados en 2018 o años anteriores.

1.2 PARTICIPACIONES EN EMPRESAS DEL GRUPO

Las sociedades dependientes en las que el socio mayoritario es LLYC incluidas en la consolidación en el año 2022 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
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
LLYC VENTURING, S.A	España
LLYC BRUSSELS, S.L.	España

2. GOBIERNO CORPORATIVO

2.1 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, establecer mecanismos de control sobre el correcto desempeño de la dirección ejecutiva y el cumplimiento normativo, a la vez que se favorece la transparencia y la eficacia.

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

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.

El **Consejo 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 la tarea de impulsar el avance de la Compañía avanzar y su diferenciación, así como en sus objetivos de crecimiento y fortalecimiento de una oferta basada en la digitalización y las tecnologías exponenciales.

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 2022 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 2022 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.

2.2 PRINCIPALES POLÍTICAS DEL GRUPO

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,

establecer mecanismos de control sobre el correcto desempeño de la dirección ejecutiva y el cumplimiento normativo, a la vez que se favorece la transparencia y la eficacia.

En concreto la Sociedad cuenta con:

- Reglamento de la Junta General de Accionistas
- Reglamento interno de conducta en los mercados de valores
- Reglamento del Consejo de Administración
- Estatutos sociales

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
- Política de selección de clientes
- Política de Prevención de Delitos, Lucha contra la Corrupción y el Blanqueo de Capitales
- Política de Medio ambiente
- Plan de Igualdad
- Política de Compra Responsable
- Política de Comunicación
- Política de digitalización de la información y documentación
- Política de Privacidad.
- Protocolo de Sucesión del Presidente y Consejero Delegado.

2.3 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

El riesgo de crédito es el riesgo de pérdida financiera para el Grupo si un cliente no cumple con sus obligaciones contractuales y surge, principalmente, de las cuentas a cobrar de clientes. Por las características de la cartera de clientes actual, el Grupo no tiene una concentración significativa de riesgo de crédito, estando la exposición distribuida entre un gran número de contrapartes y clientes.

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.

Los deudores comerciales se componen de un gran número de clientes en diversos sectores y áreas geográficas. La exposición del Grupo al riesgo de crédito está influenciada principalmente por las características individuales de cada cliente. Sin embargo, la Dirección también considera los factores que pueden influir en el riesgo crediticio de su cartera de clientes, incluido el riesgo de impago asociado con la industria y el país en el que los clientes operan.

El riesgo de crédito en curso se gestiona mediante la revisión periódica del análisis de antigüedad de los saldos pendientes de cobro, junto con los límites de crédito por cliente. En este sentido, la compañía tiene como política la de deteriorar todos aquellos créditos que tengan una antigüedad mayor a 180 días y hace un seguimiento periódico de cuál puede ser la pérdida esperada de los créditos con antigüedad menor a 180 días en función de las estadísticas de impagos de los últimos 5 años.

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.

La situación de liquidez que el Grupo mantiene hace que no haya sido necesario acudir a ayudas gubernamentales durante el ejercicio 2022 con motivo de la pandemia y otras circunstancias como el conflicto en Ucrania.

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.

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 con categoría de Director Senior o socio, y pertenecen a los diversos departamentos de la misma, por lo que es posible mantener una supervisión continua 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. 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.

2.4 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.

UN PANORAMA GLOBAL LLENO DE INCERTIDUMBRE

Sin duda lo que ha caracterizado al año que acabamos de cerrar ha sido la incertidumbre. Nadie podía imaginar a primeros de año, que una guerra se produciría a las puertas de Europa, y que se desencadenaría una crisis energética y de materias primas de tal magnitud que pondría entre las cuerdas a las economías globales. Todo ello ha llevado a niveles de inflación superiores a los habituales, por lo que los bancos centrales comenzaron a aplicar agresivas subidas de tipos de interés, que si bien eran necesarias para ayudar a controlar los precios, ahogan el consumo y por tanto los crecimientos de las economías.

En LLYC, gracias a nuestra diversificación geográfica y de áreas de especialización, hemos obtenido muy buenos resultados a pesar de este entorno global tan incierto. Y es que la comunicación, si bien siempre ha sido fundamental, lo es más si cabe en momentos como éste.

En tiempos turbulentos es cuando los mensajes deben ser aún más claros, deben llegar más lejos, y deben ser todavía más impactantes. En LLYC, apoyados en las nuevas tecnologías y gracias al enorme talento de nuestros equipos, ayudamos a nuestros clientes en todas sus necesidades. Porque somos sus partners, no importa lo difícil que sea el camino.

2.5 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.

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, y el Grupo tiene en funcionamiento un canal de denuncias a través del cual los empleados pueden denunciar aquellas conductas inapropiadas o que vulneren los anteriores códigos.

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 del Código de Ética durante el periodo objeto del informe 2022.

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.

3. POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

3.1 OBJETIVOS DE SOSTENIBILIDAD

La actividad de LLYC se desarrolla fundamentalmente en oficinas de 12 países, situadas en espacios urbanos, 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 de negocios 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.

El Grupo ha 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 y su desarrollo, el Grupo aspira a participar en la mitigación del impacto ambiental de su actividad, fomentando igualmente la competitividad y eficiencia de los procesos a través del trabajo en tres líneas de actuación: compra responsable, economía circular y oficina sostenible, lo que supone prácticas que nos permitan reducir nuestros consumos.

PRINCIPALES POLÍTICAS EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

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

Política de medio ambiente

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 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 tres líneas de acción:

- **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.** Hemos realizado campañas internas de sensibilización a los colaboradores para el uso eficiente de los recursos y gestión correcta de residuos.

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 oficinas y 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 se 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 responsables de las oficinas 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 equipos 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 15 equipos, localizados en todos los países del Grupo e integrados por personal de Financiero, Recursos Humanos y Administración de oficinas.

3.2 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. A raíz del levantamiento de las restricciones derivadas de la pandemia y la reanudación plena de la actividad, el consumo de energía por empleado se ha incrementado un 48,27% en 2022. El incremento en el número de empleados ha sido otro factor que ha impulsado el aumento del consumo total, que crece en el año un 73,59%.

	2021	2022	2022 vs. 2021 (%)
Consumo de electricidad (kWh) (1)	347.059	602.465	74%
Consumo de carburantes (litros) (2)			
- Gasolina	3.023	8.203	171%
- Diésel	3.054	3.358	10%

(1) Los datos de la oficina de Miami se han estimado teniendo en cuenta un precio medio de 11,27 c\$/kWh (promedio anual para el estado de Florida, obtenido a partir de datos de la Administración Norteamericana de Información Energética).

(2) Consumo estimado a partir de las facturas de compra de carburantes facilitadas por los países, para los vehículos gestionados por la Compañía. La oficina de Madrid no cuenta con vehículos en propiedad. Tampoco la oficina de la compañía adquirida, CHINA. En el caso de las oficinas de Barcelona y las de Apache, donde sí existen vehículos afectos a la actividad, el consumo de combustible en 2022 no estaba disponible al cierre de este informe.

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

- En la oficina de Madrid, desde 2022 todas las bombillas son de bajo consumo o led, un compromiso que está previsto extender a la oficina de Barcelona.
- En la oficina de Madrid, 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.

Al cierre de este informe LLYC no cuenta con un cálculo de huella de carbono a escala global. Se presentan a continuación los datos de emisiones correspondientes a las oficinas de Madrid y Barcelona, junto con las de sus compañías adquiridas en 2022 CHINA y Apache. Las cuatro oficinas suponen el 32,95% del consumo de electricidad en 2022.

El incremento entre 2021 y 2022, en las oficinas analizadas, se explica por dos factores principales: la vuelta a la actividad presencial tras la pandemia y la incorporación de CHINA y Apache a la compañía.

DATOS 2021	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

DATOS 2022	Madrid	Barcelona	CHINA	APACHE	TOTAL EMISIONES (kg CO2 EQ)
Alcance 1					
Gases refrigerantes (kg CO2 eq)	7.694	0	0	0	7.694
Alcance 2					
Consumo de electricidad (kg CO2 eq)	27.772,49	15.345,35	2.065,52	3.133,78	44.853,01
Total	34.398,82	12.948,89	2.065,52	3.133,78	52.547,01
Incremento 2022 vs 2021	56,3%	33,6%	-	-	65,7%

FUENTE: calculadora MITERD

NOTA: la oficina de Madrid no cuenta con vehículos en propiedad que puedan realizar emisiones a la atmósfera. Tampoco la oficina de CHINA. En el caso de las oficinas de Barcelona y las de Apache, donde sí existen vehículos afectos a la actividad, el consumo de combustible en 2022 no estaba disponible al cierre de este informe.

3.3 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 todas las operaciones del Grupo, minorando así su huella de carbono por medio de la reducción y ahorro de papel. Además, se utiliza papel con certificación PEFC e 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.
- 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 o se destinan a gestores certificados para su correcto tratamiento.
- Se emplean políticas de reventa o donación de mobiliario obsoleto.
- Se adquieren insumos a proveedores certificados con productos de procedencia sostenible.

CONSUMO DE RECURSOS: 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 2022, el consumo de agua se ha estimado en 4,06 m³/empleado (16,99 m³/empleado) (1)(2).

(1) Estimación realizada con los datos de las oficinas de Barcelona, Lisboa, Lima, Quito, Bogotá y CHINA. Los datos obtenidos no son comparables con los de 2021 porque se han utilizado bases de cálculo distintas.

(2) Los datos de las oficinas de Lima y Quito están estimados a partir de las facturas de consumo de agua del edificio. Los datos de la oficina de CHINA y Bogotá están estimados a partir de facturas bimestrales de consumo de agua.

4. PERSONAS Y TALENTO

4.1 EMPLEO

La plantilla del Grupo LLYC está formada a 31 de diciembre de 2022 por 1.127 personas. La plantilla ha pasado de 966 profesionales al cierre del 2021 a 1.127 al cierre del 2022 (606 en 2020), incrementándose un 16,66% al cierre del 2022 (59,40% entre el 2020 y 2021 y 1,3% entre 2019 y 2020).

En 2022, el 62,6% (62,4% en 2021) del equipo estaba formado por mujeres – constituyendo el 45% (43% en 2021) de la capa directiva de LLYC –, y el 37,3% (37,6% en 2021) por hombres. En el 2022, el número de mujeres en la Compañía ha aumentado respecto a 2021 en un 19,59% (aumentando un 47% en el año 2021) y el de hombres ha crecido un 16,25% (habiendo aumentado en un 84% en el 2021).

La edad promedio de los profesionales en el 2022 es de 33 años (34 años en 2021).

Evolución plantilla con desglose por sexo

Sexo	2022	2021
Hombre	420	363
Mujer	706	603
Otro	1	
Total	1.127	966

Evolución plantilla con desglose por edad

Edad	2022	2021
20 - 29	519	420
30 - 45	494	442
46 - 60	104	96
61 - más	10	8
Total	1.127	966

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

La plantilla con fecha 31 de diciembre de 2022, queda distribuida de la siguiente manera:

DESGLOSE POR CATEGORÍA Y SEXO A 31/12/2022

Categoría y Género	Hombre	Mujer	Otro	Total
Directores/as Senior/ Directores/as	99	81		180
Gerentes/Consultores/as Senior	87	145		232
Consultores/as /Cons. Junior	151	292		443
Jóvenes Talentos	40	102	1	143
Secretariado/Recepción/Servicios Generales	12	34		46
Departamento Financiero y RR.HH.	31	52		83
Total	420	706	1	1.127

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 PAÍS Y POR SEXO A 31/12/2022

País / Género	Hombre	Mujer	Otro	Total
México	136	136		272
Panamá	6	17		23
República Dominicana	9	14		23
USA	9	13		22
Ecuador	3	13		16
Colombia	18	46		64
Perú	29	53		82
Brasil	30	58	1	89
Argentina	12	30		42
Chile	9	9		18
España	149	295		444

Portugal	10	22		32
Total	420	706	1	1.127

(México incluye Beso y España incluye Apache y CHINA)

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 EDAD A 31/12/2022

País / edad	20-29	30-45	46-60	61-más	Total
México	85	167	18	2	272
Panamá	7	12	4	0	23
República Dominicana	9	12	2	0	23
USA	8	9	5	0	22
Ecuador	6	9	1	0	16
Colombia	31	28	4	1	64
Perú	43	33	5	1	82
Brasil	42	37	7	3	89
Argentina	19	19	4	0	42
Chile	8	8	2	0	18
España	191	189	58	6	444
Portugal	13	13	5	1	32
Total	462	536	115	14	1.127

(México incluye Beso y España incluye Apache y CHINA)

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)

DESGLOSE POR PAÍS Y POR CATEGORÍA A 31/12/2022

País / Categoría	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	31	46	135	24	14	22	272
Panamá	4	5	9	2	1	2	23
República Dominicana	3	3	10	3	2	2	23
USA	8	5	6	0	1	2	22
Ecuador	3	1	6	3	1	2	16
Colombia	13	16	22	7	2	4	64
Perú	14	15	26	20	1	6	82
Brasil	14	16	29	19	2	9	89
Argentina	7	12	14	5	1	3	42
Chile	3	6	5	2	1	1	18
España	77	97	169	55	19	27	444
Portugal	3	10	12	3	1	3	32
Total	180	232	443	143	46	83	1.127

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

País / Categoría	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

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

DESGLOSE POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO A 31/12/2022

Tipo de Contrato/ Género	Hombre		Mujer		Otro	
	Total Contratos	% Contratos/Tot al Contratos hombre	Total Contratos	% Contratos/Tot al Contratos mujeres	Total Contratos	% Contratos/Tot al Contratos otros
Indefinido tiempo completo	361	85,9%	555	78,6%	1	100%
Indefinido tiempo parcial	17	4,0%	44	6,2%		
Temporal a tiempo completo	26	6,1%	83	11,7%		
Temporal a tiempo parcial	16	4,0%	24	3,5%		
Subtotal // % vs total contratos	420	37,2%	706	62,7%	1	0,1%
Total	1.127					

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

Tipo de Contrato/ Género	Hombre		Mujer	
	Total Contratos	% Contratos/Total Contratos hombre	Total Contratos	% Contratos/Total Contratos mujeres
Indefinido tiempo completo	302	83,2%	477	74,1%
Indefinido tiempo parcial	2	0,6%	13	2,2%
Temporal a tiempo completo	37	10,2%	76	12,6%
Temporal a tiempo parcial	22	6,1%	37	11,1%
Subtotal // % vs total contratos	363	37,6%	603	62,4%
Total	966			

DESGLOSE POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD A 31/12/2022

Tipo de Contrato/ Edad	20-29		30-45		46-60		61-más	
	Total Contratos	% Contratos/ Total Contrato 20-29	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos 30-45	Total Contratos	% Contratos / Total Contratos 46-60	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos 61-más
Indefinido tiempo completo	321	69,5%	485	90,5%	98	85,2%	13	92,9%
Indefinido tiempo parcial	11	2,4%	35	6,5%	14	12,2%	1	7,1%
Temporal a tiempo completo	94	20,3%	15	2,8%	0	0,0%	0	0,0%
Temporal a tiempo parcial	36	7,8%	1	0,2%	3	2,6%	0	0,0%
Subtotal // % vs total contratos	462	41,0%	536	47,6%	115	10,2%	14	1,2%
Total	1.127							

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

Tipo de Contrato/ Edad	20-29		30-45		46-60		61-más	
	Total Contratos	% Contratos/ Total Contrato 20-29	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos 30-45	Total Contratos	% Contratos / Total Contratos 46-60	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos 61-más
Indefinido tiempo completo	281	66,7%	402	91,2%	89	92,7%	7	87,5%
Indefinido tiempo parcial	1	0,2%	9	2,0%	4	4,2%	1	12,5%
Temporal a tiempo completo	81	19,2%	30	6,8%	2	2,1%	0	0,0%
Temporal a tiempo parcial	58	13,8%	0	0,0%	1	1,0%	0	0,0%
Subtotal // % vs total contratos	421	43,6%	441	45,7%	96	9,9%	8	0,8%
Total	966							

DESGLOSE POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA A 31/12/2022

Tipo de Contrato/ Categoría	Directores/as Senior Directores/as		Gerentes/ Consultores/as Seniors		Consultores/as Cons. Junior		Jóvenes Talentos		Secretariado Recepción Servicios Generales		Departamento Financiero y RR.HH.	
	Total Contrato s	% Contrato s/ Total Contrato D Y DS	Total Contrato s	% Contrato s/ Total Contrato s G Y CS	Total Contrato s	% Contrato s/ Total Contrato s C Y CJ	Total Contra tos	% Contra tos/ Total Contra tos JT	Total Contra tos	% Contra tos/ Total Contra tos SyRY SE	Total Contra tos	% Contra tos/ Total Contra tos Staff
Indef. tiempo comp.	163	90,6%	208	89,7%	413	93,2%	20	14,0%	37	80,4%	76	91,6%
Indef. tiempo parcial	16	8,9%	16	6,9%	16	3,6%	1	0,7%	7	15,2%	5	6,0%
Temp. tiempo comp	1	0,6%	7	3,0%	13	2,9%	85	59,4%	1	2,2%	2	2,4%
Temp. tiempo parcial	0	0,0%	1	0,4%	1	0,2%	37	25,9%	1	2,2%	0	0,0%
Subtotal / % vs total contrato s	180	16,0%	232	20,6%	443	39,3%	143	12,7%	46	4,1%	83	7,4%
Total	1.127											

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

Tipo de Contrato/ Categoría	Directores/as Senior Directores/as		Gerentes/ Consultores/as Seniors		Consultores/as Cons. Junior		Jóvenes Talentos		Secretariado Recepción Servicios Generales		Departamento Financiero y RR.HH.	
	Total Contrato s	% Contrato s/ Total Contrato D Y DS	Total Contrato s	% Contrato s/ Total Contrato s G Y CS	Total Contrato s	% Contrato s/ Total Contrato s C Y CJ	Total Contra tos	% Contra tos/ Total Contra tos JT	Total Contra tos	% Contra tos/ Total Contra tos SyRY SE	Total Contra tos	% Contra tos/ Total Contra tos Staff
Indef. tiempo comp	154	98,7%	190	90,9%	333	86,5%	2	1,9%	37	80,4%	63	94,0%
Indef. tiempo parcial	1	0,6%	4	1,9%	4	1,0%	0	0,0%	5	10,9%	1	1,5%
Temp. tiempo	1	0,6%	15	7,2%	46	11,9%	47	45,6%	1	2,2%	3	4,5%

comp												
Temp.												
tiempo	0	0,0%	0	0,0%	2	0,5%	54	52,4%	3	6,5%	0	0,0%
parcial												
Subtotal / % vs total contratos	156	16,1%	209	21,6%	385	39,9%	103	10,7%	46	4,8%	67	6,9%
Total	966											

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 2022

Tipo de Contrato/ Género	Hombre		Mujer		Otro	
	Promedio Contratos	% Contratos/Promedio Contratos hombre	Promedio Contratos	% Contratos/Promedio Contratos mujeres	Promedio Contratos	% Contratos/Promedio Contratos otros
Indefinido tiempo completo	355,83	84,3%	539,83	78,3%	0,92	100,0%
Indefinido tiempo parcial	17	4,0%	47,5	6,9%		
Temporal a tiempo completo	29,75	7,0%	78,83	11,4%		
Temporal a tiempo parcial	19,67	4,7%	23,42	3,4%		
Subtotal // % vs Promedio contratos	422,25	37,9%	689,58	62,0%	0,92	0,1%
Total	1.112,75					

PLANTILLA PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO 2021

Tipo de Contrato/ Género	Hombre		Mujer	
	Promedio Contratos	% Contratos/Promedio Contratos hombre	Promedio Contratos	% Contratos/Promedio Contratos Mujer
Indefinido tiempo completo	224,67	86,0%	398,67	81,8%
Indefinido tiempo parcial	1,25	0,5%	13,58	2,8%
Temporal a tiempo completo	22,00	8,4%	50,33	10,3%
Temporal a tiempo parcial	13,33	5,1%	24,50	5,0%
Subtotal // % vs Promedio contratos	261,25	34,9%	487,08	65,1%
Total	748,33			

PLANTILLA PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD 2022

Tipo de Contrato/ Edad	20-29		30-45		46-60		61-más	
	Promedio Contratos	% Contratos/Promedio Contrato 20-29	Promedio Contratos	% Contratos/Promedio Contratos 30-45	Promedio Contratos	% Contratos/Promedio Contratos 46-60	Promedio Contratos	% Contratos/Promedio Contratos 61-más
Indefinido tiempo completo	301,75	67,0%	487,67	90,6%	95,67	85,7%	11,17	91,8%
Indefinido tiempo parcial	13,5	3,0%	37,25	6,9%	12,75	11,4%	1	8,2%
Temporal a tiempo completo	95,17	21,1%	12,33	2,3%	1,08	1,0%	0	0,0%
Temporal a tiempo parcial	40	8,9%	1	0,2%	2,08	1,9%	0	0,0%
Subtotal // % vs Promedio contratos	450,42	40,5%	538,25	48,4%	111,58	10,0%	12,17	1,1%
Total	1.112,75							

PLANTILLA PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD 2021

Tipo de Contrato/ Edad	20-29		30-45		46-60		61-más	
	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contrato 20-29	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contratos 30-45	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contratos 46-60	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contratos 61-más
Indefinido tiempo completo	224,83	70,4%	321,75	93,6%	71,83	90,4%	4,92	90,8%
Indefinido tiempo parcial	1,00	0,3%	8,58	2,5%	4,75	6,0%	0,50	9,2%
Temporal a tiempo completo	57,25	17,9%	13,17	3,8%	1,92	2,4%	0,00	0,0%
Temporal a tiempo parcial	36,50	11,4%	0,33	0,1%	1,00	1,3%	0,00	0,0%
Subtotal // % vs Promedio contratos	319,58	42,7%	343,83	45,9%	79,50	10,6%	5,42	0,7%
Total	748,33							

PLANTILLA PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA 2022

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.	
	Promedio Contratos	% Contrato s/ Promedio Contrato D y DS	Promedio Contratos	% Contratos / Promedio Contrato G y CS	Promedio Contratos	% Contrato s/ Promedio Contrato C y CJ	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contrato JT	Promedio Contratos	% Contrato s/ Promedio Contrato SyR y SE	Promedio Contratos	% Contrato s/ Promedio Contrato Staff
Indef. tiempo comp	161,75		208,25		405,25		20,08		35,17		66,08	
Indef. tiempo parcial	16,58		16,00		18,58		3,92		5,83		3,58	
Temp. tiempo comp	0,75		6,17		16,67		81,58		2,25		1,17	
Temp. tiempo parcial			1,00		3,17		37,83		1,08			
Subtotal / % vs Promedio contratos	179,08		231,42		443,67		143,42		44,33		70,83	
Total	1.112,75											

PLANTILLA PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA 2021

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.	
	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contrato D y DS	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contrato G y CS	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contrato C y CJ	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contrato JT	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contrato SyR y SE	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contrato Staff
Indef. tiempo comp	124,42	98,8%	157,83	93,4%	259,58	88,5%	3,17	4,4%	28,25	79,0%	50,08	94,6%
Indef. tiempo parcial	1,25	1,0%	4,00	2,4%	3,33	1,1%	0,00	0,0%	5,00	14,0%	1,25	2,4%
Temp. tiempo comp	0,25	0,2%	7,08	4,2%	29,58	10,1%	33,00	46,1%	0,83	2,3%	1,58	3,0%
Temp. tiempo parcial	0,00	0,0%	0,00	0,0%	0,75	0,3%	35,42	49,5%	1,67	4,7%	0,00	
Subtotal // % vs Promedio contratos	125,92	16,8%	168,92	22,6%	293,25	39,2%	71,58	9,6%	35,75	4,8%	52,92	7,1%
Total	748,33											

PLANTILLA PROMEDIO POR PAÍS Y SEXO 2022

País / Género	Hombre	Mujer	Otro	Total
México	141,50	129,25		270,75
Panamá	6,75	17,58		24,33
República Dominicana	7,00	16,00		23,00
USA	8,33	13,42		21,75
Ecuador	4,5	13,08		17,58
Colombia	19,58	48,83		68,42
Perú	27,5	54,58		82,08
Brasil	27,83	55,83	0,92	84,58
Argentina	11,92	35,75		47,67
Chile	8,33	8,5		16,83
España	148,83	275,5		424,33
Portugal	10,17	21,25		31,42
Total	422,25	689,58	0,92	1.112,75

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)

PLANTILLA PROMEDIO POR PAÍS Y EDAD 2022

País / edad	20-29	30-45	46-60	61-más	TOTAL
México	83,08	165,50	20,17	2,00	270,75
Panamá	8,33	12,25	3,75	0,00	24,33
República Dominicana	9,83	11,17	2,00	0,00	23
USA	8,58	8,00	5,17	0,00	21,75
Ecuador	6,58	10,50	0,50	0,00	17,58
Colombia	37,42	26,00	4,00	1,00	68,42
Perú	41,50	35,17	4,42	1,00	82,08
Brasil	38,75	35,75	7,42	2,67	84,58
Argentina	21,00	22,33	4,33	0,00	47,67
Chile	7,08	7,50	2,25	0,00	16,83
España	177,33	188,33	53,25	5,42	424,33
Portugal	11,25	15,75	4,33	0,08	31,42
Total	450,75	538,25	111,58	12,17	1.112,75

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)

PLANTILLA PROMEDIO POR PAÍS Y CATEGORÍA 2022

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	33,5	49,17	131,92	24	13,33	18,83	270,75
Panamá	3,92	4,67	8,17	4,67	0,92	2	24,33
República Dominicana	2,75	3,42	8,67	4,83	2	1,33	23
USA	8	4	6,75	1	0,83	1,17	21,75
Ecuador	3	1,67	6	3,92	1	2	17,58
Colombia	13,17	13,58	25	10,75	2	3,92	68,42
Perú	14,08	15,33	27,5	18,83	1	5,33	82,08
Brasil	13,58	17,25	29,08	15,42	1,67	7,58	84,58
Argentina	8	14,75	15,33	5,08	1,17	3,33	47,67
Chile	2,25	5,25	6,42	0,92	1	1	16,83
España	74,08	92,5	165,75	50,75	18,42	22,83	424,33
Portugal	2,75	9,83	13,08	3,25	1	1,5	31,42
Total	179,08	231,42	443,67	143,42	44,33	70,83	1.112,75

PLANTILLA PROMEDIO POR PAÍS Y CATEGORÍA 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	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)

NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

El número de despidos en 2022 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	-	6	3	-	0	2	2	-	13
Gerentes/Consultores Senior	1	6	1	-	1	12	3	-	24
Consultores/Cons. Junior	6	9	1	-	17	8	0	-	41
Secretarias	-	1	-	-	1	2	0	-	4
Staff	-	2	1	-	1	2	2	-	8
Total	7	24	6	-	20	26	7	-	90

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	-	2	3	-	-	4	3	-	12
Gerentes/Consultores Senior	-	14	-	-	1	14	3	-	32
Consultores/Cons. Junior	5	7	1	-	13	6	1	-	33
Secretarias	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Staff	1	1	1	-	-	4	-	-	7
Total	6	24	5	-	14	29	7	-	85

REMUNERACIONES MEDIAS DESAGREGADOS POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

En el cuadro siguiente se muestran las remuneraciones medias por categoría y género de los empleados de LLYC en 2022 por países (*):

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

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

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Argentina	Direcciones Generales		97.856	47%
	Top Management	21.885	23.987	9%
	Middle Management	12.235	14.755	17%
	Consultor / Consultor Junior	6.530	11.705	44%
	Secretariado / Recepción			

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

Consultor/Consultor Junior: está afectado por hombres que están en Categoría Consultor

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Brasil	Direcciones Generales		129.848	-
	Top Management	41.113	52.107	21%
	Middle Management	19.897	22.704	12%
	Consultor / Consultor Junior	12.356	11.634	-6%
	Secretariado / Recepción			

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Chile	Direcciones Generales			0%
	Top Management			-28% (*)
	Middle Management	31.887	24.088	-32%
	Consultor / Consultor Junior	17.117	18.563	8%
	Secretariado / Recepción			0%

(*) Solo tenemos una persona por categoría y sexo en este país y la mujer recibió una gratificación extraordinaria que genera ese %

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Colombia	Direcciones Generales	110.653		-
	Top Management	43.709	34.334	-27%
	Middle Management	22.200	21.744	-2%
	Consultor / Consultor Junior	11.730	11.970	2%
	Secretariado / Recepción	7.128		0%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Ecuador	Direcciones Generales			0%
	Top Management			29%
	Middle Management	32.811		0%
	Consultor / Consultor Junior	16.632		20%
	Secretariado / Recepción			0%

Solo tenemos dos hombres en Ecuador, un Top Management y un Consultor (no se pueden mostrar los datos por motivos de confidencialidad)

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
España	Direcciones Generales	111.788	126.673	12%
	Top Management	81.879	91.766	10%
	Middle Management	39.359	39.899	1%
	Consultor / Consultor Junior	23.564	24.064	2%
	Secretariado / Recepción	25.474	20.137	-26%

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

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Portugal	Direcciones Generales			0%
	Top Management			16%
	Middle Management	33.989	36.720	7%
	Consultor / Consultor Junior	18.760	18.889	1%
	Secretariado / Recepción			0%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
México	Direcciones Generales		212.628	52%
	Top Management	64.336	76.611	16%
	Middle Management	34.044	31.291	-9%
	Consultor / Consultor Junior	16.094	17.039	6%
	Secretariado / Recepción	15.655	11.663	-34%

Direcciones Generales: afectado por estar formado por una mujer directora general y hombres con categoría director general regional

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Miami	Direcciones Generales			0%
	Top Management	111.101	109.280	-2%
	Middle Management	48.571		20%
	Consultor / Consultor Junior	36.580	35.955	-2%
	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	92.800		-16%
	Middle Management	41.616		-12%
	Consultor / Consultor Junior	18.879	18.503	-2%
	Secretariado / Recepción			0%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Perú	Direcciones Generales		165.975	0%
	Top Management	65.170	61.452	-6%
	Middle Management	29.770	29.958	1%
	Consultor / Consultor Junior	15.803	15.504	-2%
	Secretariado / Recepción			0%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
República Dominicana	Direcciones Generales			0%
	Top Management			33%
	Middle Management	26.342	32.270	18%
	Consultor / Consultor Junior	15.018	14.586	-3%
	Secretariado / Recepción			0%

Año 2021

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		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 2022 por países (*):

País	Edad	Promedio de Remuneraciones
Argentina	20-29	7.267
	30-45	23.351
	46-60	25.949
	61-más	

Brasil	20-29	9.019
	30-45	25.457
	46-60	50.326
	61-más	18.145*
Chile	20-29	16.258
	30-45	36.373
	46-60	
	61-más	
Colombia	20-29	10.694
	30-45	32.309
	46-60	43.801
	61-más	
Ecuador	20-29	12.642
	30-45	40.276
	46-60	
	61-más	
España	20-29	20.310
	30-45	45.817
	46-60	77.078
	61-más	88.580*
Lisboa	20-29	15.015
	30-45	32.016
	46-60	90.352
	61-más	
México	20-29	14.016
	30-45	29.958
	46-60	82.983
	61-más	57.781*
Miami	20-29	37.602
	30-45	68.094
	46-60	185.554
	61-más	
Panamá	20-29	15.290
	30-45	38.266
	46-60	87.089
	61-más	
Perú	20-29	11.375

	30-45	41.523
	46-60	105.023
	61-más	
República Dominicana	20-29	12.416
	30-45	30.571
	46-60	64.536
	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

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 31/12/2022 (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 31/12/2022, incluyendo el plan de incentivos cobrado en 2022 (devengado en 2021), gratificaciones extraordinarias y comisiones percibidas en 2022 y allowance 2022. 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). 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 2022 en concepto de remuneraciones las siguientes cantidades:

Año 2022

	F	M
Total Remuneración Consejo de administración	426.232	1.297.340

Año 2021

	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 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 enero de 2022.

Remuneración media anualizada de las retribuciones del Consejo de Administración

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, poseen en su salario una parte variable y un allowance) y los consejeros independientes (salario menor y 4 mujeres frente a un hombre).

Año 2022

	F	M
Promedio Consejo de Administración	85.246	324.335

Año 2021

	F	M
Promedio Consejo de Administración	69.108	261.026

Al 31 de diciembre de 2022, 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 8 empleados con discapacidad a nivel global durante el año 2022, 6 en Europa, 1 en Brasil y 1 en México

Hubo 3 empleados con discapacidad en Europa durante 2021

Hubo 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 167 promociones a lo largo de 2022 (110 en 2021), siendo más del 62% de ellas mujeres.

Nuevos socios

En el 2022 no se nombró a ningún nuevo socio.

4.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

FÓRMULA LLYC

Durante el año 2022, se refuerza el modelo de trabajo que el año pasado trajo la Fórmula LLYC.

Se trata de una nueva manera de mejorar cómo trabajamos y que permite a los empleados combinar el trabajo en la oficina y en remoto, manteniendo espacios y momentos para la colaboración, el aprendizaje y la interacción con los equipos.

En LLYC creemos 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 empleado pueda elegir el modelo de trabajo que mejor le ayude a lograr sus objetivos y a maximizar su tiempo y su productividad.

Esta nueva forma de trabajo se ha implantado ya en todas las oficinas de la compañía, permitiendo a los equipos organizarse dentro de tres 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.

Durante el año pasado se definieron 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.

Para facilitar la conciliación, y tras la gran acogida del piloto en las oficinas de España, se ha implantado en todas las Regiones, el teletrabajo en épocas vacacionales. Esta medida permite a la plantilla disfrutar del trabajo en remoto en segundas residencias, o en una ubicación diferente a su domicilio habitual, en las épocas de Año Nuevo, Pascua y periodo estival.

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

En 2022, hemos tenido 6.437 días (51.496 horas) de absentismo por motivos de incapacidad temporal, accidentes, maternidad y paternidad.

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

4.3 SALUD Y SEGURIDAD

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LLYC cuenta en la región de Europa (España y Portugal) 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: seguimiento trimestral.
- Planificación de la actividad preventiva: Seguimiento trimestral junto con el servicio de prevención ajeno.
- 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.

En las oficinas de Estados Unidos, se informa a los empleados sobre Prevención de riesgos laborales y se ha establecido un protocolo en caso de accidente laboral.

ACCIDENTES DE TRABAJO

Durante el año 2022 se ha producido 1 accidente de trabajo (in itinere) de carácter leve.

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

4.4 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. 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.

A principios de año se realizó la Encuesta de Experiencia LLYC a toda la organización para medir el estado del clima laboral y trazar un plan de acción desde Talento. La participación en la misma rozó el 77%, con más de 820 respuestas a nivel global. La puntuación promedio de la encuesta fue de un 7,7. Las dimensiones con mejor valoración general han sido: la Diversidad, (8,9 puntos de media), el Liderazgo (8,1), el Trabajo en equipo (7,9), la Creatividad e innovación (7,9) y el Desarrollo profesional (7,7), pero también tenemos apartados con satisfacción algo menor como la Carga de trabajo (6,9) y la Compensación y beneficios (6,8). La reputación obtuvo una puntuación de 8,7 sobre 10. Asimismo, se han realizado encuestas para recoger las inquietudes y preguntas de las personas trabajadoras sobre el nuevo modelo de trabajo flexible.

4.5 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 2022

Durante el año 2022 se han realizado un total de 244 cursos, que comprenden un total de 7.779 horas. El detalle de estas horas por tipo de formación, sexo y categoría profesional se muestra a continuación:

2022

		Cursos	Asistentes	Horas formación
Formación Corporativa	F. Interna	20	520	629
	F. Externa	74	697	1.868
Formación región	F. Interna	59	1.188	1.463
	F. Externa	91	1.128	3.819
Total		244	3.533	7.779

2021

		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

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2022

Categoría	Horas formación
Dirección General	183,5
Dirección Senior	647,5
Dirección	977,5
Gerencia	928,5
Consultoría Senior	1.135,5
Consultoría	1.659
Consultoría Junior	1.556
Joven Talento	564
Secretariado/Recepción	127

Total	7.779
--------------	--------------

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 SEXO 2022

Género	Horas formación
Mujer	5.169
Hombre	2.610
Total	7.779

HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO 2021

Género	Horas formación
Mujer	6.762
Hombre	3.711
Total	10.472

4.6 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.

4.7 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.

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.

4.8 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: Experiencia LLYC
- Identificación de expert@s/partners/redes/asociaciones o grupos de afinidad de cada uno de los colectivos identificados (Ejemplo: REDI, HRC y otros).

4.9 ACCIONES Y RESULTADOS CONCRETOS 2022

A continuación, se muestran algunas de las acciones llevadas a cabo durante el año 2022:

Rankings y reconocimientos

- LLYC vuelve a ser la consultora de comunicación preferida para trabajar en España en el ranking BEST AGENCY TO WORK FOR 2022 que elabora SCOPEN según los propios profesionales del sector. CHINA, también consiguió esta certificación en su categoría.
- LLYC logra certificarse en GPTW en 12 de los países en los que se ha realizado la encuesta necesaria para poder optar a este ranking. 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, BESO ha sido elegida como la “Mejor Agencia para trabajar en México” por The Great Place To Work Institute, en la categoría de Servicios profesionales en empresas de 50 a 500 empleados.
- Se ha logrado un puesto en el listado de las 100 mejores empresas para trabajar en España de Actualidad Económica y en el de 75 Mejores empresas para trabajar en España de la revista Forbes.
- En México se ha logrado nuevamente el certificado de Empresa Socialmente Responsable.
- En cuanto a rankings asociados con la diversidad en México se han logrado obtener el ranking HRC Equidad MX (mejores lugares para trabajar LGBTQ+) y 41+1 LGBTQ+ de los Negocios Expansión destacando a David González Natal ha logrado posicionarse como uno de los ejecutivos más influyentes LGBTQ+ en este mismo medio.

Compromiso firme de LLYC con la diversidad

Somos una compañía comprometida con la diversidad LGTBIQ+ y su visibilización, tanto dentro como fuera del entorno laboral. Prueba de ello son las alianzas que hemos establecido con partners de diversidad como REDI en Europa, Pride Connection en Región Norte y Andina e INCLUI CIEE en Región Sur. A partir del trabajo junto a estos partners surgió la oportunidad de

colaborar a través de la Fundación LLYC con REDI en el proyecto “Transparentes” para la Fundación y “6 de Diciembre.

Además, desde LLYC favorecemos la inclusión no sólo mediante formaciones sino también gracias a la creación de comités y planes en materia de diversidad.

Alianzas:

- Europa: REDI, para la creación de un plan que pone el foco en la sensibilización y formación específica de sesgos. Proyecto “Transparentes” de Fundación LLYC en colaboración con REDI y fundación 26 de Diciembre para la inserción sociolaboral del colectivo Trans. Medición del nivel de diversidad e innovación en el Índice de la Innodiversidad 2022 de la Fundación Diversidad y Fundación IE obteniendo una puntuación media por encima del mercado
- Región Norte: Pride Connection en México y Panamá. Participación en el Foro Construyendo Empresas Inclusivas y Diversas en Panamá. Apoyo a la Fundación Mexicana LGBT y ADIL. Ferias de reclutamiento Trans.
- Región Andina: Colaboración Pride Connection en Perú
- Región Sur: asociación con INCLUI CIEE para crear oportunidades de primer empleo en LLYC para estudiantes del colectivo LGTBIQ+.

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.

Asimismo, a través de LLYC Experience, se han impulsado diferentes 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.

Durante este año, se ha creado una nueva iniciativa, llamada Switch Week, enmarcada en el Proyecto de Creatividad global, que tiene el propósito de ampliar el espacio relacional y de conocimiento de las categorías intermedias de la firma (los Consultores Seniors y Gerentes).

También se han llevado a cabo otro tipo de sesiones formativas como las sesiones Crea, las Curious Time, los Retos Creativos, enmarcadas dentro de las 34 iniciativas impulsadas durante este año.

Programa Challengers

Durante este año se ha implantado y consolidado dentro de LLYC el Programa Challengers, con el que pretendemos reforzar su apuesta por el talento joven, una de las claves de nuestro ADN.

El programa comenzó a implantarse en las categorías más Junior de las oficinas, excluyendo a las adquisiciones (BESO, CHINA y Apache) y a la plantilla de Deep Digital, donde se está implantando según las necesidades y los planes de presupuesto de cada oficina. En Deep Digital se comenzaron a implementar las medidas a partir de julio del año 2022.

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 juniors, se realizaron 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.

Durante el año 2022, se realizaron varios focus group para testear cómo se estaban implantando las medidas entre las categorías que forman parte del programa así como para detectar posibles mejoras de las diferentes acciones llevadas a cabo. Para principios del año 2023 se planea realizar el mismo ejercicio, esta vez orientado a los managers.

4.10 RESPETO 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 2022 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.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

5.1 PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS

El trabajo realizado para nuestros clientes ha sido galardonado con más de 821 premios y reconocimientos internacionales y nacionales a lo largo de nuestra trayectoria en certámenes como: Cannes Lions, CLIO Awards, New York Advertising Awards, Andy Awards, El Ojo de Iberoamérica, Brand Film Festival, SABRE Awards, International Business Awards, IPRA Golden Awards o los Effie Awards, entre otros.

En particular, durante el 2022 hemos recibido un total de 120 premios como reconocimiento a la creatividad y eficacia de nuestras operaciones.

5.2 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 a través de la comunicación y de la creatividad transformadora desde el expertise de nuestros profesionales.

Nuestro proyecto de voluntariado corporativo permite a los profesionales de los 12 países donde opera la compañía aportar con sus conocimientos a proyectos con un impacto social positivo para transformar realidades con sus ideas más creativas. Bajo un modelo de "1+1" los colaboradores ceden a la Fundación una hora de su tiempo personal por cada hora que la compañía cede de su jornada laboral.

La Fundación LLYC entiende que la responsabilidad empresarial no sólo consiste en generar valor económico, sino que al mismo tiempo se debe contribuir a generar valor social a largo plazo y de forma sostenible, tomando la iniciativa y marcando la diferencia.

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 dos 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 una Presidenta 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.

La Fundación focaliza su acción en amplificar proyectos de organizaciones que responden a causas sociales, medioambientales y apoyo a la democracia para cambiar realidades al narrar historias desde la creatividad, dándoles alcance a través de la tecnología.

En 2022, Fundación LLYC apoyó a 43 entidades sociales a través de 8 proyectos y 2 iniciativas

que beneficiaron a más de 850 personas de los 12 países en los que está presente la firma. Por su parte, 415 profesionales de LLYC dedicaron voluntariamente 2.157,5 horas de su tiempo personal y laboral para llevar a cabo estas actividades.

En el año centró sus esfuerzos en contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de "Educación de Calidad" (ODS 4) a través de su proyecto Voces Futuras a nivel global con jóvenes en riesgo de exclusión; e "Igualdad de la Mujer (ODS 5) mediante un proyecto de formación y asesoría a organizaciones que trabajan con mujeres en situación vulnerable.

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. En 2022, el proyecto se realizó en los 12 países en los que opera la Firma. Más de 100 voluntarios han puesto sus conocimientos y expertise al servicio de 13 organizaciones sociales, contribuyendo a la formación de 302 jóvenes.

Asimismo, hemos contribuido en la igualdad de género a través de programas de formación en comunicación a mujeres y niñas en situación vulnerable, en colaboración con entidades sociales, para impulsar el empoderamiento femenino y mejorar su calidad de vida; así como consultoría a organizaciones para amplificar su causa de beneficiar a mujeres en riesgo de exclusión.

En ese sentido, en 2022 se han realizado proyectos de ayuda local en 8 países de los que opera la Firma, en los que se han impartido talleres de formación que han contribuido a que 179 mujeres mejoren su autoconfianza y desarrollen su potencial. Hemos colaborado con entidades sociales como Fundación Mediapila (Argentina), Fundación Crece Chile (Chile), Fundación Acción Interna (Colombia), Inspiring Girls (Madrid), Alternativas Pacíficas (México), Fundación Calicanto (Panamá), Kantaya (Perú) y Lotus House (USA).

Al margen de los proyectos vinculados con educación y empoderamiento de la mujer, a lo largo de 2022 la Fundación ha colaborado con otras entidades en diferentes campañas de donación de juguetes, material escolar o alimentos como Asociación en la Calle (Argentina), Banco de Alimentos (Barcelona), Fundación COANIL (Chile), Fundación Acción Interna (Colombia), Fundación Abuelitos en la Calle (Ecuador), Fundación Capacis y Soñar Despierto (Madrid), Contagiando Voluntad (México), Instituto Oncológico Nacional (Panamá), Associação Ajuda de Berço (Lisboa) y Lotus House (Estados Unidos). También, se han entregado materiales de ayuda a Ucrania en colaboración con Madrid Futuro (Madrid) y en diversos puntos de recogida de Barcelona.

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 2022 Fundación LLYC se ha adherido a la "Alianza País Pobreza Infantil Cero", impulsada por el Alto Comisionado contra la Pobreza Infantil del Gobierno de España, que busca garantizar una educación inclusiva y de calidad en entornos seguros para los más jóvenes.

Además, se ha sumado como miembro de la AEF (Asociación Española de Fundaciones) para continuar sumando al sector fundacional y construir sinergias que potencian y amplifican el

impacto social; así como a Corresponsables, medio especializado en RSE. Tras el acuerdo de colaboración con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) en 2021, a lo largo del año la Fundación ha colaborado en formaciones de comunicación de crisis dirigidas a los directores de comunicación globales de OEI.

En los últimos seis años, Fundación LLYC ha llevado a cabo un total de 76 proyectos que han ayudado directamente a 4.136 personas, gracias al voluntariado de 1.967 profesionales del grupo. Tres 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 Award de bronce en la categoría *Most Valuable Non-profit Reponse*. Además, "Transparentes" ha sido reconocido en 2022 como una de las 100 Mejores Ideas por Actualidad Económica del diario El Mundo; premiado en la categoría social de Premios Impacte del Colegio de Marketing y Comunicación de Cataluña; y galardonado en la categoría de comunicación de Premios AEF de la Asociación Española de Fundaciones.

5.3 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.

5.4 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 supone impactos sociales significativos.

Entre octubre y noviembre de 2022, LLYC lanzó una encuesta a más de 500 clientes de todas sus oficinas en Europa y América para conocer su nivel de satisfacción. El cuestionario solicitaba su valoración sobre el equipo de trabajo, la capacidad estratégica, la creatividad aplicada, la propuesta de soluciones tecnológicas y el grado de consecución de los resultados. La media de las valoraciones se situó en el 8 sobre 10. En cuanto al índice de prescripción (NPS) fue superior al 8,5, también sobre 10.

5.5 INFORMACIÓN FISCAL

En 2022 y 2021 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 (€)	
	2022	2021
Beneficios obtenidos antes de impuestos	10.304.172,90	7.933.257,62
Impuestos sobre beneficios	-2.919.982,05	-2.410.817,00
Subvenciones públicas recibidas	-	-
Patrimonio Neto	35.310.339,24	29.361.919,46
Total Activo	72.646.505,78	75.896.002,82
Total Pasivo	37.336.166,54	46.534.083,36

Los beneficios por país en 2022 y 2021 han sido:

País	Total (€) 2022 (*)	Total (€) 2021 (*)	Variación (*)
España	9.935.966,21	4.532.472,51	5.403.493,70
Portugal	531.003,99	486.063,46	44.940,53
Argentina	-55.270,93	79.571,46	-134.842,39
Brasil	67.053,92	86.664,72	-19.610,80
Colombia	600.321,36	535.132,58	65.188,78
Rep. Dominicana	136.956,02	74.546,84	62.409,18
Ecuador	100.782,15	170.682,46	-69.900,31
Perú	625.686,73	571.751,48	53.935,25
México	570.561,55	297.100,36	273.461,19
Panamá	239.852,50	119.418,11	120.434,39
Estados Unidos	488.397,41	389.147,49	99.249,92
Chile	-308.373,01	-360.443,30	52.070,29

(*) Se trata de datos agregado

El gasto devengado por impuesto sobre beneficios por país en 2022 y 2021 han sido:

País	Total (€) 2022 (*)	Total (€) 2021 (*)	Variación (*)
España	1.354.115,00	1.017.705,81	336.409,19
Portugal	151.617,82	159.840,45	-8.222,63
Argentina	-61.174,42	10.190,75	-71.365,17
Brasil	348.927,85	228.944,00	119.983,85
Colombia	403.846,31	238.461,96	165.384,35
Rep. Dominicana	88.544,42	73.609,10	14.935,32
Ecuador	84.300,92	126.053,72	-41.752,80
Perú	306.652,55	269.369,57	37.282,98
México	136.316,50	106.399,57	29.916,93
Panamá	152.433,55	42.831,12	109.602,43
Estados Unidos	0,00	0,00	0,00
Chile	-45.598,45	137.410,94	-183.009,39

(*) Se trata de datos agregados

Además, como miembro de diferentes asociaciones profesionales, LLYC ha aportado a estas entidades un total de 208.502,67 euros en concepto de cuotas (en 2021 un importe de 193.243,81 euros).

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

A nivel global se patrocinó los PRWeek Global Awards 2022, premios globales de comunicación celebrados el 27 de enero en Londres; y los Sabre EMEA 2022, uno de los principales premios de PR el 15 de febrero en Londres. En España volvimos a estar en Wake Up Spain como partner de comunicación, del 4 al 8 de abril de 2022.

Por su parte, en Latinoamérica, el equipo de Colombia patrocinó el evento GEMA 11/2/21 (Cupos en almuerzo, aviso en página, logo en convocatoria, mención en redes, spot). Evento CMO IABDAY 25/5/21 (Conferencia de 20 mins, mención en redes, sopt de 20 segs, nota web). Evento CMO Tracker 14/6/21 (conferencia 30 mins, logo en convocatoria, mención en redes, spot 20 sg, nota web). Copublicitarias (servicio de difusión de contenidos). Evento + Cartagena 4 pax 27/10/21 (tiquetes aereos, alojamiento, evento, transporte).

Mientras que en República Dominicana se patrocinó la Fiesta Nacional de España en la embajada, quienes celebran este evento anualmente para confraternizar el 12 de octubre 2022. Panamá patrocinó el conversatorio sobre economía y presentación de Revista Uno con cliente BDO (Auditores) el 25 de agosto 2022.

5.6 INFORMACIÓN RELATIVA AL REGLAMENTO (UE) 2020/852

Para LLYC, 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, constituye 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
3. Análisis del alineamiento de las actividades económicas elegibles con la taxonomía.

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.
3. Una vez se han calificado las actividades significativas de LLYC como no elegibles, no se ha tenido que realizar un análisis de su alineamiento con la taxonomía.

Aunque estas actividades se califican como no elegibles según el Reglamento de Taxonomía mencionado y sus desarrollos al cierre de 2022, 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.

6. ANEXOS

Índice de contenidos

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		1.1 Perfil general. modelo de negocio	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-9 GRI 3-3
Organización y estructura		2.Gobierno corporativo: Órganos de gobierno y estructura	
Mercados en los que opera		1.1 Perfil general. modelo de negocio	
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	GRI 2-23 GRI 2-24
Impactos significativos y de verificación y control. Medidas adoptadas		Materialidad VER TAMBIÉN "Informe sobre la política de gestión de riesgos"	GRI 2-22 GRI 2-25 GRI 3-3
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	GRI 2-22 GRI 2-25 GRI 3-3

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
Cómo el grupo gestiona dichos riesgos		VER TAMBIÉN “Informe sobre la política de gestión de riesgos” No se han identificado efectos negativos asociados a los servicios la compañía	
Procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos			
Información sobre los impactos que se hayan detectado y desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo			
Información sobre cuestiones medioambientales			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente		3.1.Objetivos de sostenibilidad	GRI 2-12 GRI 3-3
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.	GRI 2-12
Principio de precaución.		3.1.Objetivos de sostenibilidad	GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		Ver cuentas anuales.	GRI 3-3
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	GRI 3-3
	Cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el	No es un tema material para la compañía, dada la naturaleza de su actividad.	

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
	ruido y la contaminación lumínica.		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	3.3. Economía Circular, compra responsable 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
	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: consumo de 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
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.		305-2
	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.		305-3

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	Las actividades de LLYC no generan impactos significativos sobre la biodiversidad	
	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.	4.1. Empleo	GRI 2-7 GRI 3-3
	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.		
	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	GRI 3-2	

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
	Empleados con discapacidad.	4.1. Empleo	GRI 3-3
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	4.2.Organización del trabajo	GRI 3-2 GRI 3-3
	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	GRI 3-2 403-1 403-9
	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	GRI 3-2 GRI 3-3
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.		
	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	GRI 3-2 404-1
	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	GRI 3-2
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de	4.7. Igualdad	GRI 3-2

Asuntos Ley 11/2018	Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
<p>trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).</p> <p>Medidas adoptadas para promover el empleo.</p> <p>Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</p> <p>La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.</p>	<p>4.8. Gestión de la diversidad</p> <p>4.9. Acciones y resultados concretos 2022</p>	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos		4.10. Respeto a los Derechos Humanos	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-2 406-1 414-1
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 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			

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
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		6.5. Información fiscal	GRI 3-3
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	GRI 3-3 413-1
	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.	6.5. Información fiscal	
Subcontratación y proveedores	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	5.3. Proveedores	GRI 3-3 308-1 416-1
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	5.4. Consumidores	GRI 3-2 GRI 3-3 416-1

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
	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

