

Llorente & Cuenca, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera
Consolidado del ejercicio 2023

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE LLORENTE & CUENCA, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2023

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 2023, de Llorente & Cuenca, S.A. y sociedades dependientes (en adelante el "Grupo" o "LLYC") 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 (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

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 2023 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 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

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 2023, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, 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

En base al 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, así como en base a los Actos Delegados promulgados de conformidad con lo establecido en dicho Reglamento, se establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades del Grupo se asocian a actividades económicas elegibles en relación con los objetivos medioambientales de uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos, transición a una economía circular, prevención y control de la contaminación y protección y restauración de la biodiversidad y ecosistemas (el resto de objetivos medioambientales), y respecto de determinadas nuevas actividades incluidas en los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2023, adicional a la información referida a actividades elegibles y alineadas exigida en el ejercicio 2022 en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y de adaptación al cambio climático. En consecuencia, en el EINF adjunto no se ha incluido información comparativa sobre elegibilidad en relación con el resto de los objetivos medioambientales anteriormente indicados ni con las nuevas actividades incluidas en los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático. Tal como describen los Administradores de Llorente & Cuenca, S.A. en el apartado 5.7 "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

20 de marzo de 2024



LLYC

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2023

Madrid, marzo 2024

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
Activos en la sociedad	74
Subcontratación y proveedores	76
Consumidores	76
Información fiscal	77
Información relativa al reglamento (UE) 2020/852	80
6. INNOVACIÓN	82
6.1. Apostamos por las tecnologías exponenciales	83
6.2. Absorbemos innovación del mercado	83
7. 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.

Asimismo, se da cumplimiento a los requerimientos de difusión de información recogidos en 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, así como a los de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.

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 2023 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2023.

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

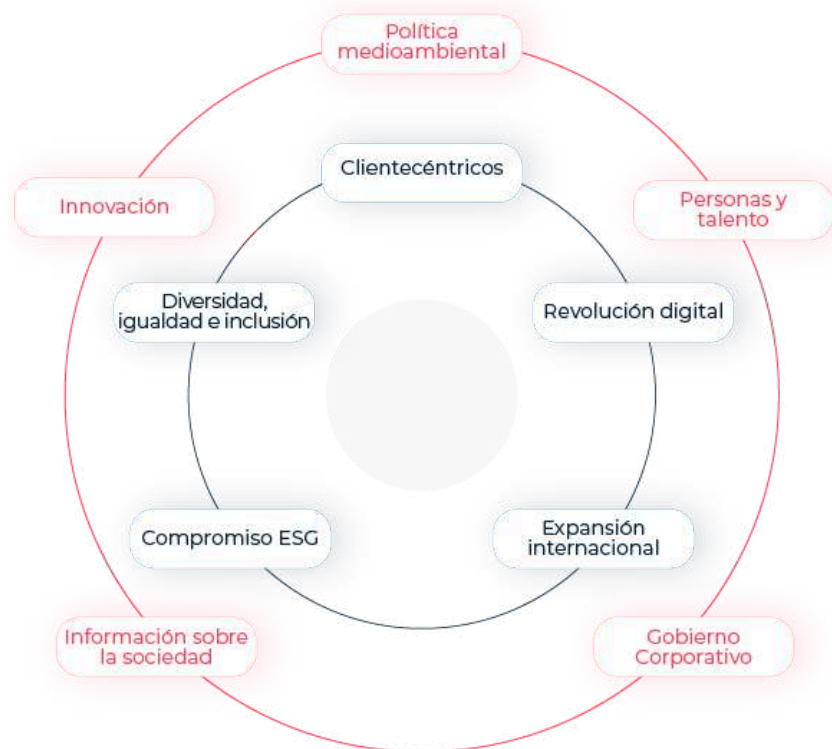
MATERIALIDAD

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.

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.

En este sentido, para la elaboración de este Estado, se han tenido en consideración los aspectos que son relevantes para LLORENTE & CUENCA, S.A. y que se recogen en su planificación estratégica. Como resultado del análisis realizado, la compañía ha identificado cinco temas en los que va a focalizar su actividad en los próximos años y que constituyen sus prioridades estratégicas, tal y como se detalla en el apartado sobre objetivos y estrategias del capítulo 2.

Estas prioridades se relacionan con los aspectos de sostenibilidad recogidos en el presente informe, como muestra la figura siguiente:



Al cierre de este informe, la compañía está trabajando en un análisis de doble materialidad que recoja tanto los impactos que su actividad tiene sobre los grupos de interés externos y el medio ambiente, como los riesgos y oportunidades que pueden afectar a su actividad, de acuerdo con lo previsto en las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad publicadas en 2023 (ver DOUE de 22 de diciembre de 2023: Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión, de 31 de julio, por el que se completa la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad).

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 en la toma de decisiones estratégicas de forma proactiva, con la creatividad y experiencia necesarias, y 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 2023 las líneas de actividad de LLYC principales son las siguientes: Deep Digital Business, que incluye Influencia Digital, Deep Learning, Paid Media & Performance, y Marketing Digital, Comunicación Corporativa, Asuntos Públicos; Engagement; Comunicación Financiera y Crisis y Riesgos

Las áreas geográficas donde LLYC desarrolla su actividad a través de sus principales oficinas son: 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 más de 900 clientes, en la que el Top 20 de los mismos, medidos en ingresos por honorarios, supone cerca del 20% de los ingresos globales de la compañía en 2023. Asimismo, LLYC goza de alto grado de recurrencia y fidelización en los clientes principales: del top 20 clientes de 2023, la mitad de ellos fueron captados en 2018 o años anteriores.

Durante 2023 se ha trabajado en el diseño de un nuevo modelo organizativo que se implantará de manera progresiva en 2024.

UN MODELO DE TRABAJO MATRICIAL		REGIONES		
		EUROPA	LATAM	USA
UNIDADES DE NEGOCIO	CORPORATE AFFAIRS	Comunicación Corporativa Comunicación Financiera Asuntos Públicos Crisis y riesgos Sostenibilidad y ESG Asuntos Públicos Talent Engagement		
	MARKETING	Growth Paid Media & Performance Brand & Ad Deep Learning		

Con un claro foco en el cliente, este nuevo modelo organizativo es más eficiente, más ágil y más global, y permitirá organizar a los equipos en múltiples geografías y diferentes áreas de especialización y asignar el mejor talento al servicio del cliente y de sus proyectos.

De esta forma, innovamos para ser más ágiles y responder así a las tendencias tecnológicas y a las necesidades del mercado, aportando valor a nuestros clientes, pero también como una oportunidad para adaptar nuestra organización al ambicioso crecimiento que pretendemos alcanzar en los próximos años.

LLYC trabajará ahora en un modelo organizativo matricial y global, con dos grandes áreas de práctica (Marketing y Corporate Affairs), con disciplinas y capacidades claras, en un concepto basado en proyectos y en comunidades de talento. Cada especialidad se dividirá en 3 áreas geográficas; Europa, América Latina y USA (simplificando las distintas áreas que existían antes dentro de Américas ya que ahora solo existirá región norte y sur).

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 2023 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
LLYC BRUSSELS, S.L.	España
LLORENTE & CUENCA ARGENTINA, S.A.	Argentina
LLORENTE & CUENCA BRASIL, CONSULTORES DE COMUNICAÇÃO, LTDA	Brasil
LLORENTE & CUENCA COLOMBIA, SAS	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 y 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
REBECCA BAMBERGER WORKS LLC	Estados Unidos
LLYC VENTURING, S.A	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 cuatro ejecutivos de la Compañía, con dilatada experiencia internacional en comunicación, asuntos públicos y marketing, al que se le suman cuatro consejeros independientes, tres de ellos mujeres, y una consejera dominical. Todos con sólidos conocimientos en el ámbito empresarial, financiero y de inteligencia artificial.

La diversidad cultural e internacional de los consejeros que forman parte del Consejo de Administración de LLYC es, además, un aspecto a destacar, con tres de sus miembros con residencia permanente en Estados Unidos, una de las consejeras independientes de origen extranjero y una dilatada y contrastada experiencia internacional del resto de los miembros del Consejo tal y como se indica en sus biografías oficiales publicadas en la página web de LLYC (<https://llyc.global/nosotros/inversores/gobierno-corporativo/>)

Es por tanto, un consejo que presenta una diversidad cultural, 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 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 hasta su fallecimiento el 31 de diciembre de 2023, y por D. Francisco Sánchez-Rivas desde el 24 de enero de 2024, 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 2023 el Consejo de Administración de Llorente & Cuenca S.A. estaba formado por:

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

En el caso de las Comisiones, a 31 de diciembre de 2023 estaban integradas de la siguiente manera:

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

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.

La permanencia promedio de los consejeros en el Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2023 es de 5,55 años.

2.2 PRINCIPALES POLÍTICAS DEL GRUPO

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

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

Las principales políticas del Grupo se describen a continuación:

- Política de Sostenibilidad
- 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 con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto y de difusión de información económico-financiera, no financiera y corporativa.

- Política de Privacidad.
- Protocolo de Sucesión del Presidente y Consejero Delegado.

La Política de Sostenibilidad del Grupo se ha aprobado por el Consejo de Administración en la sesión del 21 de febrero de 2024.

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 hacer 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 2023 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.

La supervisión de riesgos en LLYC está liderada por la Comisión de Auditoría, con la colaboración directa del Comité de Dirección. Adicionalmente, LLYC cuenta con un auditor interno que en el desarrollo de sus funciones ayuda a la identificación de los riesgos y la minimización de los mismos a través de la auditoría en el cumplimiento de procesos y políticas establecidas por el Grupo LLYC.

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.

INFORMACIÓN SOBRE LA ESTIMACIÓN DEL IMPACTO FINANCIERO DE LOS RIESGOS ASOCIADOS AL CAMBIO CLIMÁTICO (LEY 7/2021, DE 20 DE MAYO, SOBRE CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA)

La identificación, evaluación y gestión de riesgos y oportunidades se realiza por la Comisión de Auditoría, con la colaboración directa del Comité de Dirección, en el marco del proceso general de gestión de riesgos de la Compañía, que se explica en el apartado "Monitorización y supervisión de riesgos". Esta consideración opera tanto para los riesgos de transición como para los riesgos físicos, así como para la determinación de riesgos y oportunidades relacionados con el clima con impacto material.

La información sobre riesgos y oportunidades relacionados con el clima se transmite al Consejo de Administración de manera conjunta con otras informaciones relativas a riesgos y oportunidades. Las cuestiones relacionadas con el clima están cubiertas por las políticas corporativas en materia de medio ambiente y de compra responsable. Ambas atribuyen a la Dirección General Corporativa la responsabilidad de impulsar la política y el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad marcados por la compañía, así como de proponer cambios y nuevas propuestas al Comité Ejecutivo global.

No se han identificado en 2023, dentro del modelo general de gestión de riesgos de la firma, riesgos y oportunidades en dicho ámbito que tengan un impacto financiero material en la organización, por lo que no se han valorado dichos posibles impactos. Al cierre de este informe, la organización no dispone de procesos específicos para valorar el tamaño y ámbito potencial de los riesgos relacionados con el clima.

No obstante, en el marco de los compromisos recogidos en la vigente Política Ambiental, cabe señalar que el Plan Estratégico 2023-2025 de LLYC identifica la necesidad de reducir la huella de carbono por empleado e impulsar la gestión de residuos y el reciclaje en las oficinas. Se prevé introducir criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) en la selección de proveedores y la política de compras. También se aplicará en diferentes procesos críticos del trabajo para clientes (por ejemplo, producción audiovisual o desplazamientos), además de impulsar el trabajo con clientes que fomente la acción contra el cambio climático.

En el apartado “Cambio climático y energía” del capítulo 3. “Política Medioambiental”, se pueden consultar los resultados en materia de consumo energético y huella de carbono correspondientes al ejercicio 2023.

El compromiso de LLYC es reducir su huella de carbono en 2025. Para poder evaluar dicha reducción, la compañía ha iniciado en 2023 la medición de la misma, con el fin de disponer en 2024 de un plan de reducción adaptado a la realidad del negocio, que recoja objetivos cuantitativos y medidas a llevar a cabo.

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).
- Un equipo de profesionales de perfil ejecutivo con una formación y experiencia internacional demostrada que aporta un enfoque multicultural a las decisiones estratégicas y de gestión de la compañía.

Como parte de su planificación estratégica y enfocado en el cumplimiento de sus metas de negocio, la compañía prepara un Plan Trienal. Actualmente está vigente el Plan Estratégico 2023-2025, donde LLYC se marca como objetivo duplicar prácticamente su tamaño al superar los 130 millones de euros de ingresos operacionales con un EBITDA de 27 millones en 2025 y manteniendo un margen del 21%. El plan de crecimiento se apoyará en la revolución que ha supuesto la unidad Deep Digital de la firma y que se espera que ya signifique en 2025 la mitad de los ingresos operacionales, superando los 60 millones de euros, gracias al impulso de los servicios de paid media y performance, incluyendo publicidad programática.

Además en el periodo 2023-2025 LLYC tiene previsto destinar unos 40 millones de euros para realizar nuevas adquisiciones en mercados clave como Estados Unidos, Canadá, México, Brasil y UE (Bruselas).

En definitiva, dentro de tres años LLYC será una firma más grande y tecnológica, más internacional e igualitaria gracias al esfuerzo de los profesionales y la confianza de los clientes. 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

Al igual que el ejercicio anterior, el año que acabamos de cerrar se ha caracterizado por la continuidad de la incertidumbre del ambiente de negocios en general. Se mantiene todavía vigente el conflicto en Ucrania, con la crisis energética y de materias primas asociada a este conflicto, además del comienzo de otro foco de conflicto en Medio Oriente. Ambas situaciones pueden afectar potencialmente a las economías globales, con el mantenimiento de 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 creó en 2015 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. El Grupo tiene en funcionamiento, además, 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 orientación a resultados, compromiso, respeto o 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 competencia.
- 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 2023.

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 esta Política 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.

Uno de los valores y objetivos que caracteriza a LLYC es el máximo respeto a los Derechos Humanos (DDHH). En consecuencia, LLYC no opera en países que entren en conflicto o violen los DDHH o que se encuentren incluidos en el listado de países sancionados por parte de Estados Unidos o la Unión Europea.

La compañía no ha tenido que hacer frente a gastos derivados de sanciones resultado de dichos procesos.

Estado de procedimientos legales en 2023

En relación a los procesos legales o de litigación por parte de la organización, LLYC ha incurrido durante el ejercicio 2023 en costes por valor de 3.000,00 € en concepto de gastos de procedimientos asociados a dichos procesos. La compañía no ha tenido que hacer frente a gastos derivados de sanciones resultado de dichos procesos.

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 dispone de una política de sostenibilidad que aborda su postura y ha definido una serie de pautas y objetivos 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.** Nos comprometemos a medir nuestra huella de carbono e implementar acciones para reducirla hacia el objetivo de una neutralidad en carbono en línea con el Acuerdo de París. Trabajaremos para reducir nuestro consumo energético, fomentar la movilidad sostenible, y promover buenas prácticas entre nuestros proveedores.

Siguiendo los principios de:

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

Esta política se aplica a todas las oficinas y compañías de LLYC.

En relación a un eventual impacto negativo en el medioambiente, LLYC no cuenta con ninguna sanción medioambiental en 2023, 2022, 2021 o años anteriores.

Las oficinas de Miami y México están operando en edificios con certificaciones de Green Building Rating System otorgadas por The Green Building Certification Institute.

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.

El Grupo está en proceso de revisión de sus objetivos medioambientales en materia de emisiones, eficiencia energética y consumos de cara a fijar nuevas metas en 2024.

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. El consumo de energía a nivel global se ha incrementado en un porcentaje muy bajo en comparación con 2022. Las medidas de teletrabajo se han seguido manteniendo, lo que genera un consumo de energía sostenido.

	2022	2023	2022 vs. 2023 (%)
Consumo de electricidad (kWh)	602.465	669.896 (1)	11,1%
Consumo de carburantes (litros)			
- Gasolina	8.203	5.618 (2)	-31,52%
- Diésel	3.358	1.735 (2)	-48,33%

(1) Los datos de la oficina de Miami se han estimado teniendo en cuenta el consumo total del edificio, tomando en cuenta el área de la oficina con respecto a la del edificio.

(1) Los datos de la oficina de Ecuador han sido estimados en octubre, noviembre y diciembre a partir del consumo medio de enero a septiembre.

(1) Los datos de la oficina de Barcelona han sido estimados en diciembre a partir del consumo medio enero a noviembre.

(2) Las oficinas que tienen vehículo de propiedad son México, Lisboa, República Dominicana, Beso y Panamá. En este consumo ya no se registra Ecuador ni Apache, como se hizo en 2022. El resto de oficinas no tienen vehículos de propiedad.

El ahorro energético se materializa en varias acciones entre las oficinas del grupo:

- Todas las oficinas cuentan con el 100% de equipos electrónicos eficientes. En Europa se han renovado todos los equipos anteriores a 2018.
- Las oficinas de Madrid, CHINA, Brasil, Chile, Argentina, México, BESO, Panamá y República Dominicana tienen el 100% de pantallas con calificación energética A o B. Miami, Ecuador y Perú tienen entre el 70% y el 90% de pantallas con calificación energética A o B.
- Las oficinas de Madrid, CHINA, Brasil, Miami, Chile, Argentina, Panamá, República Dominicana, Ecuador y Perú tienen el 100% de electrodomésticos con calificación energética A o B.

- Las oficinas de Madrid, Portugal, Colombia, Chile, Argentina, Panamá, República Dominicana, Ecuador, Miami y Perú cuentan con toda la iluminación LED. CHINA dispone del 90% de la iluminación LED, mientras que las oficinas de Brasil, México y BESO se sitúan entre el 50 y el 60%.
- En los despachos y salas de reuniones exteriores de la oficina de Madrid existen estores que regulan la luz y la temperatura exterior.
- 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.

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.

Hasta 2022, LLYC solo había estimado sus emisiones en España. En 2023 presentamos por primera vez la medición de la huella de carbono a nivel global en las 12 operaciones del Grupo.

LLYC ha calculado su Huella de Carbono a nivel de organización, conforme a las directrices del protocolo GHG Protocol (Greenhouse Gases Protocol) y acorde con los principios del estándar ISO 14064-1:2018, Inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de la Organización. En ese contexto, LLYC ha calculado la Huella de Carbono organizacional para las sociedades que constituyen su perímetro.

Para la obtención de este informe, se ha realizado la caracterización de los procesos y la recopilación de datos para posteriormente desarrollar los cálculos a través de la herramienta GreeMko, dando como resultado la huella de carbono de las actividades llevadas a cabo por LLYC.

DATOS 2023	TOTAL EMISIONES (tCO ₂ e)
Alcance 1: Emisiones directas	27,2632
Alcance 2: Emisiones indirectas consumo electricidad	189,3689
Alcance 3: otras emisiones indirectas	453,2647
Total emisiones (1)	669,8967

- (1) No se han incluido emisiones de BAM porque no tiene oficinas físicas.
- (2) El cálculo se ha realizado con un estimado del consumo de agua. La estimación de las oficinas que no tenían disponibles estos datos al cierre de este informe se ha calculado a partir de la media de agua global por empleado de las oficinas que disponían de estos datos. Ver apartado de consumo de agua.

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 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.

En las oficinas de Europa se ha realizado una reducción de impresoras, disminuyendo los residuos generados y consumo de papel. Se han aplicado políticas e-Follow, el documento solo se imprime cuando el usuario está en la impresora, reduciendo el número de impresiones no deseadas y documentos olvidados sin recuperar.

En 2023 se ha consumido un total de papel con certificación PEFCI de 690,85 kg. (No se cuenta con datos de años anteriores)

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

Las oficinas del Grupo están situadas en entornos urbanos. A nivel general, las oficinas priorizan materiales reutilizables o fabricados con material reciclado y evitan los materiales de un solo uso y materiales fabricados con plástico innecesario como: botellas de agua, cubertería y vajillas de plástico o papel, y productos promocionales, entre otros.

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. El Grupo no produce residuos peligrosos de ningún tipo.

- 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.
- En Europa se han adquirido nuevas impresoras, modelos energéticamente más eficientes. Así como un cambio de televisores/monitores en salas de reuniones por modelos más actualizados que sean eficientes energéticamente.

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 2023, el consumo por empleado ascendió a 3,12 m³. El cálculo se ha realizado con datos de las oficinas de Madrid, Barcelona, Lisboa, BESO, Colombia, Perú y Brasil, y su correspondiente cifra de trabajadores. (1) (2) (3)

(1) Los datos de las oficinas de Brasil, Perú, BESO y Madrid han sido estimados a partir de las facturas de consumo total del edificio, tomando en cuenta el área de la oficina con respecto a la del edificio.

(2) Los datos de las oficinas de Argentina, Chile, Ecuador, República Dominicana, Panamá, México, Miami, CHINA no estaban disponibles al cierre de este informe.

(3) En el año 2022, el consumo de agua se estimó en 4,06 m³/empleado con los datos de las oficinas de Barcelona, Lisboa, Lima, Quito, Bogotá y CHINA.

4. PERSONAS Y TALENTO

4.1 EMPLEO

La plantilla del Grupo LLYC está formada a 31 de diciembre de 2023 por 1.181 personas. La plantilla ha pasado de 1.127 profesionales al cierre del 2022 a 1.181 al cierre del 2023 (966 en 2021), incrementándose un 4,6% a cierre del 2023 (16,66% entre el 2021 y 2022 y 59,40% entre 2020 y 2021). 31 de las incorporaciones de 2023 se deben a la adquisición de la compañía BAM by LLYC como parte de la firma a mediados del 2023.

En 2023, el 63,8% (62,6% en 2022) del equipo estaba formado por mujeres – constituyendo el 52% (45% en 2022) de la capa directiva de LLYC –, y el 36,2% del total de empleados (37,3% en 2022) por hombres. En el 2023, el número de mujeres en la Compañía ha aumentado respecto a 2022 en un 5,3% (teniendo un aumento de 19,59% en el año 2022 vs 2021) y el de hombres ha aumentado un 4,1% en 2023 respecto 2022 (teniendo un aumento de 16,25% en el año 2022 vs 2021).

La edad promedio de los profesionales en el 2023 es de 33 años (33 años en 2022).

Evolución plantilla con desglose por sexo

Sexo	2023	2022
Hombre	427	410
Mujer	754	716
Otro	0	1
Total	1.181	1.127

Evolución plantilla con desglose por edad

Edad	2023	2022
20 - 29	517	519
30 - 45	544	494
46 - 60	109	104
61 - más	11	10
Total	1.181	1.127

Perfiles Executive de la compañía

Durante el año 2023 y en línea con el Nuevo Modelo de Negocio que se implantará a partir del 1 de enero del 2024, se han redefinido los perfiles considerados como Executive en LLYC. Es decir, aquellos profesionales con un perfil ejecutivo y responsabilidad en la gestión de la compañía. Estos son los perfiles reflejados en la web corporativa (<https://llyc.global/liderazgo/>) y que engloban a más de 170 directivos.

Los roles ejecutivos en LLYC son de perfil muy variado tanto en origen, formación cultural, sexo o edad, tal y como se desglosa a continuación. Son los contemplados en la web corporativa(<https://llyc.global/liderazgo/>) :

- Por sexo:

Sexo	2023	%
Hombre	85	48%
Mujer	93	52%
Total	178	100%

- Por rango de edad:

Edad	2023	%
20 - 29	2	1,1%
30 - 45	106	59,6%
46 - 60	60	33,7%
61 - más	10	5,6%
Total	178	100%

- Por Nacionalidad

Nacionalidad	2023	%
Argentina	5	2,8%
Brasil	11	6,2%
Chile	3	1,7%
Colombia	13	7,3%

Cuba	1	0,6%
Ecuador	1	0,6%
España	87	48,9%
Estados Unidos	10	5,6%
Francia	1	0,6%
Italia	1	0,6%
México	22	12,4%
Panamá	4	2,1%
Perú	14	7,9%
Portugal	4	2,1%
Venezuela	1	0,6%
Total	178	100%

- Por Ubicación geográfica

Ubicación	2023	%
España (Barcelona)	12	6,7%
Colombia (Bogotá)	9	5,1%
Argentina (Buenos Aires)	3	1,7%
México (Ciudad de México)	27	15,2%
Perú (Lima)	13	7,3%
Portugal (Lisboa)	4	2,2%
España (Madrid)	67	37,6%
Estados Unidos (Miami)	18	10,1%
Panamá	5	2,8%
Ecuador (Quito)	2	1,1%

Brasil (Rio de Janeiro)	1	0,6%
Chile (Santiago)	3	1,7%
R. Dominicana (Santo Domingo)	2	1,2%
Brasil (São Paulo)	12	6,7%
Total	178	100%

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

La plantilla con fecha 31 de diciembre de 2023, queda distribuida de la siguiente manera:

DESGLOSE POR CATEGORÍA Y SEXO A 31/12/2023

Categoría y Género	Hombre	Mujer	Otro	Total
Directores/as Senior/ Directores/as	88	97		185
Gerentes/Consultores/as Senior	110	166		276
Consultores/as /Cons. Junior	146	301		447
Jóvenes Talentos	31	100		131
Secretariado/Recepción/Servicios Generales	15	37		52
Departamento Financiero, RR.HH y Legal	37	53		90
Total	427	754	0	1.181

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 PAÍS Y POR SEXO A 31/12/2023

País / Género	Hombre	Mujer	Otro	Total
México	138	153		291
Panamá	4	21		25
República Dominicana	7	9		16
USA	12	35		47
Ecuador	4	9		13
Colombia	28	47		75
Perú	21	61		82
Brasil	25	53		78
Argentina	11	31		42
Chile	10	9		19
España	156	298		454
Portugal	11	28		39
Total	427	754	0	1.181

(México incluye Beso , España incluye Apache y CHINA, y USA incluye BAM)

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 EDAD A 31/12/2023

País / edad	20-29	30-45	46-60	61-más	Total
México	92	179	19	1	291
Panamá	10	13	2	0	25
República Dominicana	8	6	2	0	16
USA	19	21	7	0	47
Ecuador	5	7	1	0	13
Colombia	39	34	2	0	75
Perú	43	31	6	2	82
Brasil	38	35	4	1	78
Argentina	22	16	4	0	42
Chile	9	9	1	0	19
España	212	182	53	7	454
Portugal	20	11	8	0	39
Total	517	544	109	11	1.181

(México incluye Beso , España incluye Apache y CHINA, y USA incluye BAM)

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 CATEGORÍA A 31/12/2023

País / Categoría	Directores/as Senior/ Directores/as	Gerentes/ Consultores/as Senior	Consultores/as / Cons. Junior	Jóvenes Talentos	Secretariado /Recepción/ Servicios Generales	Depart. Financiero, RR.HH y Legal	Total
México	31	59	140	22	15	24	291
Panamá	5	5	7	5	1	2	25
República Dominicana	2	3	5	1	2	3	16
USA	20	17	6	2	2	0	47
Ecuador	2	1	5	2	1	2	13
Colombia	10	20	26	9	2	8	75
Perú	13	14	30	18	1	6	82
Brasil	14	15	25	15	3	6	78
Argentina	4	16	14	4	1	3	42
Chile	3	6	7	1	1	1	19
España	76	109	166	49	22	32	454
Portugal	5	11	16	3	1	3	39
Total	185	276	447	131	52	90	1.181

(México incluye Beso , España incluye Apache y CHINA, y USA incluye BAM)

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 OFICINA A 31/12/2023

Nacionalidad	2023
Barcelona	84
Bogotá	75
Buenos Aires	42
Ciudad de México	132
BESO - Ciudad de México	147
Lima	82
Lisboa	39
Madrid	295
Madrid Apache	56
Madrid China	19
Miami	15
BAM	31
BESO - Monterrey	12
Nueva York	1
Panamá	25
Quito	13
Río de Janeiro	6
Santiago de Chile	19
Santo Domingo	16
São Paulo	72
TOTAL	1.181

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

DESGLOSE POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO A 31/12/2023

Tipo de Contrato/ Género	Hombre		Mujer	
	Total Contratos	% Contratos/Total Contratos hombre	Total Contratos	% Contratos/Total Contratos mujeres
Indefinido tiempo completo	379	88,8%	612	81,2%
Indefinido tiempo parcial	13	3,0%	41	5,4%
Temporal a tiempo completo	25	5,9%	81	10,7%
Temporal a tiempo parcial	10	2,3%	20	2,7%
Subtotal // % vs total contratos	427	36,2%	754	63,8%
Total	1.181			

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

Tipo de Contrato/ Género	Hombre		Mujer		Otro	
	Total Contratos	% Contratos/Total Contratos hombre	Total Contratos	% Contratos/Total Contratos mujeres	Total Contratos	% Contratos/Total 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 EDAD A 31/12/2023

Tipo de Contrato/ Edad	20-29		30-45		46-60		61-más	
	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos 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	386	74,7%	501	92,1%	94	86,2%	10	90,9%
Indefinido tiempo parcial	12	2,3%	27	5,0%	14	12,8%	1	9,1%
Temporal a tiempo completo	90	17,4%	16	2,9%		0,0%		0,0%
Temporal a tiempo parcial	29	5,6%		0,0%	1	0,9%		0,0%
Subtotal // % vs total contratos	517	43,8%	544	46,1%	109	9,2%	11	0,9%
Total	1.181							

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 CATEGORÍA A 31/12/2023

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, RR.HH y Legal.	
	Total Contratos	% Contratos/ Total Contrato D Y DS	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos G Y CS	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos C Y CJ	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos JT	Total Contratos	% Contratos/ Total Contrato SyRY SE	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos Staff
Indef. tiempo comp.	173	93,5%	262	94,9%	408	91,3%	23	17,6%	41	78,8%	84	93,3%
Indef. tiempo parcial	12	6,5%	11	4,0%	11	2,5%	5	3,8%	10	19,2%	5	5,6%
Temp. tiempo comp	0	0%	3	1,1%	26	5,8%	75	57,3%	1	1,9%	1	1,1%
Temp. tiempo parcial	0	0%	0	0%	2	0,4%	28	21,4%	0	0%	0	0%
Subtotal / % vs total contratos	185	15,7%	276	23,4%	447	37,8%	131	11,1%	52	4,4%	90	7,6%
Total	1.181											

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

Tipo de Contrato/ Categoría	Directores/as Senior		Gerentes/ Consultores/as Seniors		Consultores/as Cons. Junior		Jóvenes Talentos		Secretariado Recepción Servicios Generales		Departamento Financiero y RR.HH.	
	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos D Y DS	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos G Y CS	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos C Y CJ	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos JT	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos SyRY SE	Total Contratos	% Contratos/ Total Contratos 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 contratos	180	16,0%	232	20,6%	443	39,3%	143	12,7%	46	4,1%	83	7,4%
Total	1.127											

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 2023

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	371,58	86,8%	603,75	81,3%	0,5	1
Indefinido tiempo parcial	15,5	3,6%	43	5,8%		0
Temporal a tiempo completo	30,42	7,1%	73,75	9,9%		0

Temporal a tiempo parcial	10,5	2,5%	22,25	3,0%	0	
Subtotal // % vs Promedio contratos	428	36,54%	742,75	63,42%	0,5	0,04%
Total	1.171,25					

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 EDAD 2023

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	333,83	72,01%	526	91,5%	104,58	88,07%	11,17	80,7%
Indefinido tiempo parcial	11,92	2,57%	30,75	5,35%	13,33	11,23%	2,50	18,06%
Temporal a tiempo completo	87,25	18,82%	16,92	2,94%	0	0%	0	0%
Temporal a tiempo parcial	30,58	6,6%	1,17	0,2%	0,83	0,7%	0,17	1,23%
Subtotal // % vs Promedio contratos	463,58	39,59%	574,84	49,09%	118,74	10,14%	13,84	1,18%
Total	1.171							

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 Contrato 30-45	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contrato 46-60	Promedio Contratos	% Contratos/ Promedio Contrato 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 CATEGORÍA 2023

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, RR.HH y Legal	
	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	175,5	92,82%	249,08	92,71%	412,17	92,97%	22	16,06%	40	80,27%	77,08	92,50%
Indef. tiempo parcial	13,33	7,05%	14,58	5,43%	13,42	3,03%	3,83	2,80%	8,58	17,22%	4,75	5,70%
Temp. tiempo comp	0,25	0,13%	4,83	1,80%	16	3,61%	80,75	58,94%	1	2,01%	1,33	1,60%
Temp. tiempo parcial	0	0,00%	0,17	0,06%	1,75	0,39%	30,42	22,20%	0,25	0,50%	0,17	0,20%
Subtotal /	189,08	16,14%	268,66	22,94%	443,34	37,85%	137	11,70	49,83	4,25%	83,33	7,11%

% vs Promedio contratos															%					
Total	1.171,24																			

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	% 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	161,75	90,32%	208,25	89,99%	405,25	91,34%	20,08	14,00%	35,17	79,34%	66,08	93,29%
Indef. tiempo parcial	16,58	9,26%	16	6,91%	18,58	4,19%	3,92	2,73%	5,83	13,15%	3,58	5,05%
Temp. tiempo comp	0,75	0,42%	6,17	2,67%	16,67	3,76%	81,58	56,88%	2,25	5,08%	1,17	1,65%
Temp. tiempo parcial		0,00%	1	0,43%	3,17	0,71%	37,83	26,38%	1,08	2,44%		0,00%
Subtotal // % vs Promedio contratos	179,08	16,09%	231,42	20,80%	443,67	39,87%	143,42	12,89%	44,33	3,98%	70,83	6,37%
Total	1112,75											

PLANTILLA PROMEDIO POR PAÍS Y SEXO 2023

País / Género	Hombre	Mujer	Otro	Total
México	137,67	143,67		281,33
Panamá	5	19,75		24,75
República Dominicana	6,75	10,08		16,83
USA	12,58	38,33		50,92
Ecuador	3,17	11,25		14,42
Colombia	22,33	45,33		67,67
Perú	24,67	58,58		83,25
Brasil	27,75	57,33	0,5	85,58
Argentina	11,67	28,50		40,17
Chile	9,33	8,75		18,08
España	156,67	296,50		453,17
Portugal	10,42	24,67		35,08
Total	428	742,75	0,50	1.171,25

(México incluye Beso , España incluye Apache y CHINA, y USA incluye BAM)

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

(México incluye Beso y España incluye Apache y CHINA)

PLANTILLA PROMEDIO POR PAÍS Y EDAD 2023

País / edad	20-29	30-45	46-60	61-más	Total
México	76,17	183,33	20,33	1,50	281,33
Panamá	9,17	12,50	3,08	0	24,75
República Dominicana	7,58	7,25	2,00	0	16,83
USA	20,50	23,33	6,83	0,25	50,92
Ecuador	4,25	9,17	1,00	0	14,42
Colombia	32,33	31,25	3,50	0,58	67,67
Perú	41,83	33,08	7,25	1,08	83,25
Brasil	37,00	38,83	7,58	2,17	85,58
Argentina	19,33	17,58	3,25	0	40,17
Chile	7,42	9,25	1,42	0	18,08
España	192,17	196,67	56,33	8,00	453,17
Portugal	16,08	12,58	6,17	0,25	35,08
Total	463,83	574,83	118,75	13,83	1.171,25

(México incluye Beso , España incluye Apache y CHINA, y USA incluye BAM)

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

(México incluye Beso y España incluye Apache y CHINA)

PLANTILLA PROMEDIO POR PAÍS Y CATEGORÍA 2023

País / edad	Directores/as Senior Directores/as	Gerentes Consultores/as Senior	Consultores/as Cons. Junior	Jóvenes Talentos	Secretariado Recepción Servicios Generales	Depart. Financiero. RR.HH y Legal	Total
México	30,83	53,83	138,17	21,33	14,5	22,67	281,33
Panamá	5,33	5,08	7,08	4,25	1	2	24,74
República Dominicana	2,5	2,5	5,67	1,83	2	2,33	16,83
USA	19,92	17,92	8,83	1,25	2	1	50,92
Ecuador	2,5	1	5,83	2,08	1	2	14,42
Colombia	11,33	17,33	22,58	9,42	2	5	67,67
Perú	14,5	15,25	26,92	19,58	1	6	83,25
Brasil	14,08	17,33	28,42	16,5	3	6,25	85,58
Argentina	5,17	12,33	14,67	4,58	1	2,42	40,17
Chile	3	6,25	5,25	1,58	1	1	18,08
España	75,75	110,5	164,83	52,08	20,33	29,67	453,17
Portugal	4,17	9,33	15,08	2,5	1	3	35,08
Total	189,08	268,65	443,33	136,98	49,83	83,37	1.171,25

(México incluye Beso , España incluye Apache y CHINA, y USA incluye BAM)

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

(México incluye Beso y España incluye Apache y CHINA)

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, talento ni legal
Consultores/as /Cons. Junior	Sin Departamento financiero, talento ni legal
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 financiero, talento y legal. Los DS y D de financiero, talento y legal están en "Directores Senior/Directores" y los JT en "Jóvenes Talentos"

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 169 promociones a lo largo de 2023 (167 en 2022), siendo más del 66% de ellas mujeres (4 puntos porcentuales más que el año anterior).

NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

El número de despidos en 2023 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		9	10	2		4	2	0	27
Gerentes/Consultores Senior	1	6	2		1	11	2		23
Consultores/Cons. Junior	9	13			21	9	1	1	54
Secretarias						1			1
Staff	1		1				1	1	4
Total	11	28	13	2	22	25	6	2	109

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

REMUNERACIONES MEDIAS DESAGREGADOS POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

La igualdad y la diversidad son valores fundamentales de LLYC desde el origen de la firma en 1995. Nuestra contribución a una sociedad más equitativa y el esfuerzo por avanzar en la misma línea dentro de LLYC ha sido incluido de manera explícita en nuestros últimos planes estratégicos, con métricas claras respecto a, en particular, un mayor equilibrio en la composición de nuestro equipo directivo.

En esta línea, la política de compensación de LLYC está basada en el principio de meritocracia, y tiene en cuenta las contribuciones individuales de cada persona trabajadora, asegurando criterios de equidad interna y competitividad externa.

Con ella, garantizamos los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, raza, origen, edad, ideología, orientación sexual, identidad o expresión de género o cualquier otra causa.

LLYC cuenta con unas bandas de retribución que permiten progresar salarialmente dentro de la categoría profesional.

En los siguientes cuadros se muestran las remuneraciones medias (*) por categoría (**) y género de los empleados de LLYC en 2023 segmentados por países.

Esta métrica se define como variación salarial y se calcula de la siguiente manera:

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

(*) El cálculo incluye:

- Empleados activos a 31/12/2023 (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 31/12/2023, incluyendo el plan de incentivos cobrado en 2023 (devengado en 2022), gratificaciones extraordinarias y comisiones percibidas en 2023 y allowance 2023. No se incluyen retribuciones en especie ni compensaciones de gastos de teletrabajo.
- No publicamos por motivos de confidencialidad aquellos datos donde solo hay un empleado en ese país con ese género y categoría), lo cual no implica que no exista cálculo de brecha salarial.

(**) Aplicando la siguiente relación de categorías:

Categoría LLYC	Categoría agregada
D General /DG Regional /DG Global	Direcciones Generales
Dirección /Dirección Senior	Top Management
Gerencia / Consultor/a Senior	Middle Management
Consultor/a / Consultor/a Junior	Consultor / Consultor Junior
Secretariado / Recepción	Secretariado / Recepción

AÑO 2023

Variación salarial Global: 23%

Ratio remuneración primer ejecutivo vs promedio resto de empleados: 13

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Argentina	Direcciones Generales			
	Top Management	18.609		33%
	Middle Management	9.105	9.423	3%
	Consultor / Consultor Junior	5.879	6.134	4%
	Secretariado / Recepción			

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Brasil	Direcciones Generales		165.325	0%
	Top Management	52.659	64.472	18%
	Middle Management	25.409	28.999	12%
	Consultor / Consultor Junior	14.547	13.848	-5%
	Secretariado / Recepción	19.647		0%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Chile	Direcciones Generales			
	Top Management			6%
	Middle Management(*)		35.912	31%
	Consultor / Consultor Junior	17.036	17.667	4%
	Secretariado / Recepción			

(*)se explica porque existen más hombres Gerentes

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Colombia	Direcciones Generales	127.237		0%
	Top Management	56.831	48.073	-18%
	Middle Management	26.602	25.695	-4%
	Consultor / Consultor Junior	13.105	12.210	-7%
	Secretariado / Recepción	9.059		0%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Perú	Direcciones Generales			
	Top Management	65.097	68.464	5%
	Middle Management	31.593	28.946	-9%
	Consultor / Consultor Junior	16.003	15.985	0%
	Secretariado / Recepción			

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Ecuador	Direcciones Generales			
	Top Management			
	Middle Management	33.912		0%
	Consultor / Consultor Junior	17.039	16.930	-1%
	Secretariado / Recepción			

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
España	Direcciones Generales	144.162	139.087	-4%
	Top Management	82.010	95.888	14%
	Middle Management	41.451	41.435	0%
	Consultor / Consultor Junior	24.060	23.938	-1%
	Secretariado / Recepción	28.013	19.703	-42%

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

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Portugal	Direcciones Generales			40%
	Top Management	59.333		0%
	Middle Management	32.663	38.196	14%
	Consultor / Consultor Junior	18.656	19.801	6%
	Secretariado / Recepción	22.071		0%

Direcciones Generales: está afectado por posiciones corporativas que prestan su servicio desde Portugal para toda la compañía.

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
México	Direcciones Generales		229.510	48%
	Top Management	74.292	94.486	21%
	Middle Management	38.080	37.081	-3%
	Consultor / Consultor Junior	18.557	18.824	1%
	Secretariado / Recepción	17.950	12.688	-41%

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	
Panamá	Direcciones Generales			0%
	Top Management	76.154		0%
	Middle Management	34.148	30.402	-12%
	Consultor / Consultor Junior	18.555		-3%
	Secretariado / Recepción			0%

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
República Dominicana	Direcciones Generales			0%
	Top Management			0%
	Middle Management	19.605	32.998	41%
	Consultor / Consultor Junior	12.416	13.559	8%
	Secretariado / Recepción			-73%

Middle Management: afectado por estar formado mujeres Consultoras Senior y hombres Gerentes.

País	Categorías	Promedio de remuneraciones		Variación Salarial %
		F	M	
Miami	Direcciones Generales			22%
	Top Management	129.778	172.348	25%
	Middle Management	77.130	70.668	-9%
	Consultor / Consultor Junior	55.803		0%
	Secretariado / Recepción			49%

AÑO 2022:

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			

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%

REMUNERACIONES MEDIAS DESAGREGADOS POR EDAD

En el cuadro siguiente se muestran las remuneraciones medias por edad de los empleados de LLYC en 2023 por países:

(Aplicamos mismos criterios de cálculo que en el punto previo)

País	Edad	Promedio de Remuneraciones
Argentina	20-29	6.322
	30-45	11.447
	46-60	19.647
	61-más	
Brasil	20-29	15.840
	30-45	34.774
	46-60	88.187
	61-más	
Chile	20-29	18.290
	30-45	42.166
	46-60	
	61-más	
Colombia	20-29	14.143
	30-45	35.734
	46-60	36.300
	61-más	
Ecuador	20-29	15.946
	30-45	26.422
	46-60	
	61-más	
España	20-29	24.812
	30-45	47.758
	46-60	80.684
	61-más	97.433

Lisboa	20-29	19.345
	30-45	35.556
	46-60	71.364
	61-más	
México	20-29	18.105
	30-45	34.178
	46-60	83.074
	61-más	
Miami	20-29	73.057
	30-45	110.794
	46-60	175.100
	61-más	
Panamá	20-29	17.773
	30-45	36.319
	46-60	102.442
	61-más	
Perú	20-29	15.585
	30-45	33.345
	46-60	70.525
	61-más	71.025
República Dominicana	20-29	12.906
	30-45	27.492
	46-60	55.589
	61-más	

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	

REMUNERACIÓN TOTAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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 2023 en concepto de remuneraciones las siguientes cantidades:

Año 2023

	F	M
Total Remuneración Consejo de administración	502.913	1.414.477

Año 2022

	F	M
Total Remuneración Consejo de administración	426.232	1.297.340

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 (COO) y 3 hombres cuyos puestos en la firma son: Presidente de la compañía, CEO Global y CEO de Deep Digital Business. Además, éstos dos últimos tienen condición de expatriados en Miami, percibiendo una asignación específica por dicha condición (allowance).

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 2023.

El Consejo de Administración se ha reunido 11 veces en 2023, con una asistencia media de sus consejeros del 92,92%. 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.

La asistencia de los consejeros a las reuniones del Consejo de Administración es la siguiente:

	2023		2022		2021	
	Asistencia	Media	Asistencia	Media	Asistencia	Media
José Antonio Llorente Herrero	10	90,9%	11	100%	4	100%
Alejandro Romero Paniagua	11	100%	11	100%	4	100%
Luisa García Navarrete	11	100%	11	100%	4	100%
Adolfo Corujo Pérez	10	90,9%	11	100%	4	100%
Mónica Vidal Sanz	10	90,9%	11	100%	4	100%
Elena González-Blanco García	11	100%	11	100%	4	100%
Ana Busto Cano	11	100%	11	100%	4	100%
Barrie Berg	10	90,9%	11	100%	4	100%
Francisco Sánchez Rivas	11	100%	11	100%	4	100%
Global Consejo Administración	95	92,9%	99	100%	36	100%

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) y los consejeros independientes (salario menor y 4 mujeres frente a un hombre).

Año 2023

	F	M
Promedio Consejo de Administración	100.583	353.619

Año 2022

	F	M
Promedio Consejo de Administración	85.246	324.335

Al 31 de diciembre de 2023, 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 401(k) 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.

Nuevos socios

Durante el año 2023 se incorporó como socios a dos profesionales con larga trayectoria en LLYC, Luis Guerricagoitia y Diego Olavarría. Además con la adquisición de la empresa BAM a la firma, Rebecca Bamberger, CEO y fundadora de la compañía, se incorporó también como socia.

4.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

LA FÓRMULA

Durante el año 2023, tras la realización de diferentes focus groups con empleados de diferentes categorías, edades, países y departamentos, se revisó la flexibilidad, organización y productividad de LLYC, y el resultado fue el relanzamiento de “La Fórmula”: una forma de

trabajar adaptada a las necesidades de cada uno que hace posible la unión entre la conciliación y la excelencia en el trabajo. El principal objetivo del relanzamiento es que realmente se conozcan y apliquen las distintas medidas que tenemos en LLYC.

¿EN QUÉ CONSISTE EXACTAMENTE LA FÓRMULA?

Se trata de una forma de trabajar en la que la adaptación a cada persona es lo más importante: flexibilidad, modelos de trabajo y desconexión digital van de la mano con una visión clientecéntrica, innovadora y vanguardista.

LA FÓRMULA

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD



La Fórmula es nuestra manera de entender el trabajo, que nos permite organizarnos para alcanzar los objetivos y maximizar nuestro tiempo combinando trabajo en oficina y en remoto. A través del uso eficiente de la tecnología para que podamos configurar nuestro espacio de trabajo en cualquier lugar, y estar conectados con nuestros compañeros y clientes. Mantener espacios y momentos para la colaboración, el aprendizaje y la colaboración, el aprendizaje y la interacción con el equipo de LLYC.

Los aspectos principales de La Fórmula son: los 3 modelos de trabajo, la flexibilidad/WLB y las pautas de desconexión.

MODELOS DE TRABAJO

- **MODELO HÍBRIDO:** Combina trabajo presencial con trabajo en remoto, con flexibilidad para elegir los días de teletrabajo, previo acuerdo con el responsable de área
- **MODELO 100% OFICINA:** 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.
- **MODELO 100% REMOTO:** Se trata de un modelo piloto disponible para personas que desarrollan funciones que no requieren de alta interacción con clientes y compañeros, y requiere previa autorización del responsable de área.

FLEXIBILIDAD /WLB

- **Día libre de cumpleaños:** En LLYC, tu cumpleaños es un día libre para disfrutar en su día, o el día más cercano a éste si es un día festivo o cae durante el fin de semana.
- **Teletrabajo en periodos vacacionales:** Durante los períodos de vacaciones indicados en cada operación, se le permite trabajar desde casa cumpliendo las condiciones definidas.
- **Horas flexibles de trabajo:** En LLYC, hay horarios flexibles de entrada y salida para ponerse de acuerdo con su responsable.
- **Días de teletrabajo:** Los días semanales de teletrabajo son días fijos y se acordarán con el responsable en el momento de solicitar la fórmula híbrida. Habrá flexibilidad para cambiar los días de teletrabajo para necesidades específicas, ya sea a petición del individuo (para cumplir un compromiso personal, para trabajar desde casa en un proyecto que requiere concentración especial, etc.), o a petición de la empresa (participar en una reunión de equipo, asistir a una formación, asistir a una reunión con un cliente, etc.)
- **Aniversarios:** En LLYC, celebramos su tiempo con nosotros. Concedemos a los empleados que llevan 5, 10 y 15 años en la empresa varios días libres para que puedan disfrutar a lo largo del año siguiente al del cumplimiento de su aniversario.

PAUTAS DE DESCONEXIÓN

- **Formación en horas laborales:** Los cursos organizados por la empresa deben tener lugar durante las horas de trabajo en cada operación.
- **Evitar enviar chats/emails después de las 19:00:** En LLYC, animamos a todos los profesionales a evitar enviar chats o correos electrónicos después de 19h en su hora

local. Programar correos electrónicos que se enviarán a la mañana siguiente es una buena práctica.

- Evitar trabajar fines de semana, vacaciones o días festivos: Promover el equilibrio entre el trabajo y la vida, y evitar el trabajo durante estos períodos de tiempo.
- Evitar agendar reuniones los viernes: A ser posible, se recomienda dejar el viernes como día de trabajo sin reuniones.
- Agendar reuniones en horas laborales: A ser posible, se recomienda que se programen reuniones durante el horario de trabajo.

Los empleados han llevado a cabo, en algunas de nuestras oficinas, diferentes propuestas para incrementar el engagement de los equipos.

En Madrid, contamos con BEYOND LLYC, un grupo de empleados que trabajan voluntariamente y de forma anónima con el fin de generar una cultura de unión entre todos. De este equipo nació la idea de realizar un torneo de pádel entre empleados, las clases de pilates o las reuniones afterwork que tienen lugar los primeros jueves de cada mes.

En la Región Andina, cuentan con un grupo de motivación para el deporte mediante grupos de whatsapp que mantiene activos a los empleados, y en Colombia cuentan con un equipo de fútbol formado por algunos empleados de la oficina que en 2023 se ha proclamado campeón de su Liga.

En las oficinas de BESO, cuentan con otro equipo de fútbol y de forma esporádica reciben clases de algunas modalidades deportivas que permiten juntar a un gran número de empleados.

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

En 2023, hemos tenido 2.339 días (18.712 horas) de absentismo por motivos de incapacidad temporal o accidentes, y 2.156 días (17.248 horas) de absentismo por bajas de maternidad, paternidad y lactancia.

Respecto al número de enfermedades profesionales o cualquier enfermedad causada por la exposición continua a las condiciones inherentes a su ocupación en LLYC, no se ha reportado ningún caso durante el año 2023.

En 2022, hemos tenido 6.437 días (51.496 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 2023.
- 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.

ACCIDENTES DE TRABAJO

Durante el año 2023 se han producido 2 accidentes laborales de dos empleadas y de carácter leve (uno en Colombia y otro en Portugal). No se tiene constancia de enfermedades profesionales.

Durante el año 2022 se ha producido 1 accidente de trabajo (in itinere) 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 un Comité de Diversidad e Igualdad integrado por representantes de la compañía y de las personas trabajadoras que han trabajado conjuntamente en la elaboración de nuevas políticas y un listado de medidas para impulsar la igualdad.

En Argentina se cuenta con el convenio N° 130/75 de empleados de Comercio.

En Brasil se cuenta con el convenio colectivo de Empleados de Agentes Comerciales Independientes y de Empresas de Asesoramiento, Peritaje, Información e Investigación. Este convenio cubre a los empleados desde la categoría de Consultor Junior hasta Gerente. Los Jóvenes Talento tienen un contrato de aprendizaje y los Directores son socios, para los que no aplican las condiciones de dicho convenio.

En Portugal se cuenta con el Convenio colectivo con APAP (Associação Portuguesa de Agências de Publicidade Comunicação e Marketing) y cubre al 100% empleados

No aplica para México, Colombia, Perú, Ecuador, Chile, USA, Panamá y República Dominicana.

País	Convenio	% de empleados cubiertos
Argentina	Nº 130/75 de empleados de Comercio	40,50%
Brasil	- São Paulo: Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, informações e pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo - Rio de Janeiro: Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomo no Comércio e Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisa do Município do Rio de Janeiro	60,3%
España	Convenio de Publicidad	100%
Portugal	Convenio colectivo con APAP (Associação Portuguesa de Agências de Publicidade Comunicação e Marketing)	100%

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:

- Centrarse en la estrategia de ventas de LLYC, así como en la importancia de ser creativo.
- Perfeccionamiento/Capacitación para garantizar que nuestros empleados dispongan de los conocimientos más avanzados para ofrecer posteriormente las mejores soluciones a nuestros clientes.
- Fomentar el crecimiento profesional de nuestros empleados a través del aprendizaje y el desarrollo.

La detección de necesidades formativas se fundamenta en:

- Evaluar las necesidades globales ya demandadas por la empresa en 2022 para definir las principales necesidades formativas para 2023.
- Definir las necesidades locales específicas con los Directores Generales de cada operación
- Construir un calendario de formación teniendo en cuenta todas las iniciativas de formación y otras actividades de la Marca.
- Gestionar el plan de forma integrada para maximizar el impacto en los empleados.
- Medir la satisfacción con las formaciones para valorar mejoras a futuro.

Existen varios tipos de programas:

- Formaciones técnicas globales
- Formaciones en competencias soft
- Programas individuales
- Certificaciones

Por bloques de contenidos, durante este año las formaciones se han enfocado en las habilidades de venta, la creatividad y, con la llegada de la Inteligencia Artificial, en la digitalización de los empleados. También se han impartido formaciones, tanto internas como externas de las siguientes temáticas:

- Habilidades de venta
- Creatividad
- Inteligencia Artificial
- Chat GPT
- Cultura LLYC
- Diversidad e igualdad
- Digital
- Seguridad y Salud

- Diversidad, Equidad e Igualdad

Asimismo, en 2023, se elaboró el Diccionario de competencias de LLYC, que será uno de los puntos de partida para la planificación del plan de formación de 2024.

CANTIDAD TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN 2023

Durante el año 2023 se han realizado un total de 313 cursos, que comprenden un total de 8.607,75 horas.

La horas de media de formación por empleado en LLYC (1.181 empleados) son de 7,20 horas. La media de horas por empleados únicos que han recibido formación (1.059 empleados) es de 8,03 horas.

El coste medio de formación por empleado es de 228€.

El detalle de estas horas por tipo de formación, sexo y categoría profesional se muestra a continuación:

2023

		Cursos	Asistentes	Horas formación
Formación Corporativa	F. Interna	73	1799	2.258,25
	F. Externa	5	38	67,00
Formación región	F. Interna	91	2403	2.969,00
	F. Externa	144	724	3.313,50
Total		313	4.964	8.607,75

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

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2023

Categoría	Horas formación
Dirección General	256,3
Dirección Senior	429,0
Dirección	664,3
Gerencia	1148,0
Consultoría Senior	1238,8
Consultoría	2146,0
Consultoría Junior	1456,5
Joven Talento	1094,0
Secretariado/Recepción	175,0
Total	8607,75

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 SEXO 2023

Género	Horas formación
Mujer	5.560
Hombre	3.048
Total	8.607,75

HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO 2022

Género	Horas formación
Mujer	5.169
Hombre	2.610
Total	7.779

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 el garaje o desde el ingreso de manera peatonal hasta las oficinas.

Empleados con discapacidad

Hay 9 personas con discapacidad en nuestra plantilla durante el año 2023:

- 7 personas en Europa (5 en Madrid y 2 en Barcelona)
- 1 persona en México
- 1 persona en Brasil.

Hubo 8 empleados con discapacidad a nivel global durante el año 2022, 6 en Europa, 1 en Brasil y 1 en México.

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.

Durante el año 2023 se aprobó y publicó el Protocolo Antiacoso que, entre otras medidas, recoge la posibilidad de remitir una queja o denuncia de forma anónima a un buzón creado con este fin y regulado por el comité antiacoso de la empresa. No se han recibido denuncias o quejas durante este año a este respecto.

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 (<https://llyc.global/nosotros/inversores/gobierno-corporativo/>).

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.

Nuestro Compromiso con la Diversidad, Igualdad e Inclusión

En LLYC, tenemos muy presente en nuestro ADN la relevancia de la Diversidad, Igualdad e Inclusión ya que son unas de las bases fundamentales que nos permiten contar con el mejor talento y poder aportar las mejores soluciones al cliente, siempre generando un ambiente de respeto y trabajo en equipo. En este sentido, LLYC ha realizado un gran trabajo en 2023 y puesto por escrito tanto sus Compromisos como la Política contra el Acoso.

En primer lugar, podemos destacar que las sociedades del Grupo LLYC han elaborado los Compromisos con la Diversidad, Igualdad e Inclusión como documento de base para todas nuestras operaciones. El principal objetivo es plantear por escrito varios de los pilares de LLYC en materia DEI presentes en la compañía desde su creación.

Los principales pilares son los siguientes:

- Valoramos la diversidad de perspectivas para ofrecer una propuesta diferencial a nuestros clientes a través de nuestros proyectos transformadores.

- Promovemos una cultura inclusiva, donde el crecimiento individual y colectivo de nuestros equipos es nuestra prioridad.
- Trabajamos para eliminar barreras y asegurar igualdad de oportunidades para todos.
- Fomentamos un entorno diverso, justo y respetuoso, donde la integración y el reconocimiento del mérito son clave.

Se recogen 11 compromisos 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 documento que recoge los Compromisos con la Diversidad, Igualdad e Inclusión, se publicó en junio del 2023. (<https://llyc.global/nosotros/inversores/gobierno-corporativo/>)

Además, en marzo del año 2023 en España se publicó el Plan de Igualdad que recoge, los compromisos, el diagnóstico actual en materia de Igualdad y se definen los siguientes objetivos para garantizar la igualdad de oportunidades:

- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones.
- Garantizar la ausencia de discriminación, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

En este mismo documento se establece un plan de seguimiento y evaluación para garantizar su cumplimiento.

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 23-25, que definen los ámbitos de actuación en los que queremos avanzar y cómo queremos ser como compañía.

En este contexto, LLYC se ha marcado una nueva estrategia para abordar los diferentes retos que plantean nuestros compromisos con la Diversidad e Inclusión.

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 que tendrá lugar en mayo del 2024.
- Identificación de expert@s/partners/redes/asociaciones o grupos de afinidad de cada uno de los colectivos identificados (Ejemplo: REDI, HRC, Fundación Diversidad y otros).

4.9 ACCIONES Y RESULTADOS CONCRETOS 2023

A continuación, se muestran algunas de las acciones llevadas a cabo durante el año 2023:

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 26 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. Esta Asociación impartió una charla en las oficinas de Madrid el pasado 6 de noviembre del 2023. 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. En junio tuvo lugar una Charla de concienciación en materia de Diversidad por César Casas Ferrer (ponente de la Federación Mexicana de LGTBIQ+), que tuvo audiencia global pero fue coordinada desde allí.
- Región Andina: Colaboración Pride Connection en Perú
- Región Sur: En Brasil cuentan con un Comité de Diversidad el cual realiza conferencias sobre diferentes temas. Durante el año 2023 se realizaron 5 sobre diferentes temáticas: mujeres, LGTBIQ+, acoso, personas con discapacidad y de diversidad étnica.

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 este proyecto, 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 puesto en marcha la primera “Semana de la Creatividad” con diferentes acciones que buscan desarrollar esta competencia en los empleados de la compañía. Durante estas jornadas, se realizaron charlas de diferentes directivos y personas externas a la compañía sobre esta temática. Se animó a los empleados a compartir sus dotes creativas fuera del ámbito de trabajo de la compañía, invitando a sus compañeros a diferentes actividades como la cata de dulces o compartiendo creaciones artísticas. Además todos los colaboradores que quisieron pudieron tener una ilustración suya (físicamente o de forma virtual) realizadas por artista que acudieron a las diferentes oficinas, que compartieron en redes sociales bajo el hashtag #LLYCreativity2023.

Programa Challengers 2.0

Durante este año, se ha implantado y consolidado dentro de LLYC el Programa Challengers 2.0, un programa liderado por el área de Talento, diseñado por y para Jóvenes Talentos (JT) y Consultores Junior (CJ).

En LLYC, queremos acelerar la carrera profesional y facilitar los recursos y herramientas necesarios para alcanzar metas y conseguir su desarrollo profesional. Esto permite a LLYC poder crear desde la base sus futuros consultores y reducir la rotación en estas categorías específicas.

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.

Durante el año 2022, se realizaron 8 focus group (4 focus con Challengers y 4 focus con Managers) 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.

Tras esta revisión, se llegó a la modificación de varias medidas principales de aplicación **global** con el objetivo de dotarlas de mayor flexibilidad para los países según la realidad local, así como conceder más tiempo a los profesionales más jóvenes para demostrar lo que pueden aportar, y a sus responsables para que puedan valorar sus esfuerzos y hacerles crecer.

En concreto, destacamos dos de los principales KPIs, obtenidos durante 2023 sobre el programa Challengers:

- El porcentaje de implementación de las medidas a nivel global ha sido más del 85%.
- Se ha disminuido la rotación no deseada de este colectivo en un 3% respecto al 2022, siendo la rotación no deseada en 2023 del 18% para los Challengers.

Diccionario de competencias

Durante este año y con ayuda de BOYDEN, consultora externa, se ha diseñado e implementado un diccionario de competencias de LLYC. Para el diseño del documento final se contó con la colaboración de empleados de la compañía que ocupan puestos clave para poder definir las competencias que se han incluido en el diccionario.

En el documento se definen las competencias clave de nuestros empleados y los comportamientos asociados a cada uno de los niveles de las competencias, para que así cada empleado pueda trabajar en tener objetivos específicos para desarrollarla.

Se han diferenciado entre competencias transversales que deben de tener todos los empleados de la compañía y las específicas de cada área de especialidad.

Con esta nueva herramienta quedan mejor definidos los objetivos de desarrollo de los empleados y sirve como base de otros proyectos como son Performance Review (evaluación de desempeño), Selección de Personal o Formación.

Performance Review (Nuevo Proceso de Evaluación del Desempeño y Objetivos)

El proceso de evaluación del desempeño es clave para que la compañía y los empleados trabajen alineados y puedan aprovechar al máximo las oportunidades de feedback, crecimiento profesional. Al recibir Feedback de nuestros Managers podemos enfocarnos en las áreas de mejora y reforzar nuestros puntos fuertes para seguir creciendo profesionalmente.

Durante el año 2023 se ha rediseñado el modelo de evaluación del desempeño y objetivos para crear un modelo alineado con las mejores prácticas y que permita evaluar a las personas en un proceso fácil de usar y de acuerdo con las competencias clave que LLYC definió para sus empleados. Todo este proceso se realiza de manera digital en nuestra plataforma de empleados.

Modelo mixto | Competencias y objetivos

¿EN QUÉ CONSISTE? Se le evaluará tanto por competencias como por objetivos para proporcionarle una visión completa de su desempeño y progreso.



Como excepción, BAM realizará la evaluación de 2023 conforme el modelo que ellos ya tenían antes de la integración e implantará el nuevo modelo en 2024.

Este nuevo modelo se basa en un modelo mixto, el cual consiste en evaluar, tanto por competencias como por objetivos, para proporcionarle una visión completa de su desempeño y progreso y, a la vez, alinear su comportamiento y acciones para lograr resultados.

En este nuevo modelo, se han clasificado las competencias en distintos tipos en función de sus características y áreas de interés:

Competencias transversales
Comunes a todos los LLYCERS

c. Específicas
Por área de especialidad

COMPETENCIAS CONDUCTUALES: centrarse en CÓMO aplica la persona los conocimientos		COMPETENCIAS TÉCNICAS: centrarse en QUÉ conocimientos necesita la persona	
COMPORTAMIENTO	LIDERAZGO	TÉCNICA	TÉCNICA
Para todos los empleados de LLYC y pretenden reflejar los comportamientos que encarnan la cultura de LLYC y responden al posicionamiento estratégico definido .	Las competencias de liderazgo corresponden a los niveles jerárquicos con actividades de gestión . Sin embargo, en una perspectiva a largo plazo, es importante que todo el mundo las conozca.	Competencias técnicas que determinan la pericia "la forma de trabajar de LLYC" en todos los niveles jerárquicos .	Las competencias técnicas están relacionadas con las exigencias de las tareas diarias y, por tanto, están fuertemente asociadas a las características técnicas de cada área de especialidad . Se agrupan por familia funcional.
Niveles de competencia			
1 - PRINCIPIANTE	2 - INTERMEDIO	3 - AVANZADO	4 - EXPERTO

Respecto a los objetivos, se ha aplicado el modelo SMART a nuestro proceso de fijación de objetivos para mejorar la claridad, el enfoque y la capacidad de medir, impulsándonos en última instancia hacia mayores logros. Los objetivos son una descripción formal de lo que se pretende conseguir durante el ciclo de evaluación. Su definición implica planificar la consecución de resultados que se espera alcanzar mediante el desarrollo de determinadas acciones. Los objetivos se definirán de acuerdo con el plan de negocio anual de LLYC y se diferenciarán por niveles jerárquicos.

- La definición de los Objetivos debe reflejar los Objetivos de la Organización, desglosándose en cascada.
- Todo el mundo en LLYC trabajará hacia un objetivo común (objetivos corporativos globales) en una lógica de cooperación para lograr resultados.
- Esto significa que, a medida que los individuos fijan y alcanzan sus objetivos, contribuyen directamente a la consecución de los objetivos más amplios de la organización.
- Para definir los objetivos tendremos disponible un diccionario de objetivos que va estructurado con esta tipología de objetivos y son ejemplos que podemos elegir si corresponden con los objetivos de nuestra área.
- Estará disponible también una guía en la sección de introducción del formulario que tendrá todo el detalle del proceso completo de definición de objetivos.

Hay 6 tipos de objetivos: palanca, ventas, negocio, operativo, finanzas y liderazgo.

Nuevos procesos de Onboarding, Offboarding y Selección

Para poder asegurar que todos los empleados tienen la mejor experiencia posible y de forma similar en las distintas operaciones, se han revisado y unificado los procesos de Selección, Onboarding y Offboarding a nivel global y se han implementado en todas las oficinas del Grupo.

Además de definir los procesos, las personas o equipos implicados y la responsabilidad de cada departamento en las diferentes tareas que completan el proceso, se ha informado a toda la compañía para que conocieran los nuevos procesos.

En la intranet interna se han facilitado tanto los documentos de referencia así como una grabación de la formación impartida para darlos a conocer.

En LLYC, es muy importante seguir mejorando de manera continua, por lo que hemos querido complementar el lanzamiento de estos procesos con varias encuestas de satisfacción que enviamos a los empleados que se incorporan y que salen voluntariamente de la compañía.

Proyectos de Compensación y Beneficios

Durante el transcurso del año 2023 en materia de Compensación y Beneficios se han puesto en marcha diferentes proyectos con el objetivo de asentar la estrategia del equipo de Talento en ese ámbito.

Se han diseñado dos nuevas políticas, Política de Revisión Salarial y Política de Movilidad Internacional, que permiten estandarizar ambos procesos en todas las oficinas del grupo. Además de adaptar nuestro sistema de retribución variable a los nuevos desafíos.

Junto con el departamento financiero se ha implementado SAC, para la elaboración, diseño, seguimiento y control de presupuestos.

En Argentina se ha creado un nuevo Modelo de retribución para abordar los desafíos que presenta esa oficina en concreto en este ámbito.

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 materia de Acoso sexual o por razón de sexo, en abril del 2023, se publicó la nueva política del grupo cuyo compromiso se resume en impulsar prácticas que hagan del ambiente de trabajo un espacio acogedor, respetuoso, saludable y seguro para todas las personas que la integran, comprometiéndose a proporcionar espacios laborales libres de toda forma de acoso, violencia y discriminación, incluido el acoso sexual o por razón de sexo. La política incluye seis garantías que favorecen la denuncia de estos hechos protegiendo a la víctima de los mismos, y se crea un procedimiento para tratar los casos que puedan surgir, incluyendo un canal de denuncias anónimo gestionado por un comité anti-acoso creado con este fin.

[\(https://llyc.global/nosotros/inversores/gobierno-corporativo/\)](https://llyc.global/nosotros/inversores/gobierno-corporativo/)

En el curso del año 2023 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 junto a nuestros clientes ha sido reconocido con más de 890 premios en los principales certámenes internacionales y nacionales del sector de la comunicación y la creatividad a lo largo de nuestra trayectoria. Entre los certámenes más destacados se encuentran los 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.

Durante el último año, hemos recibido un total de 71 premios como muestra de la creatividad y eficacia de los proyectos presentados. Además, hemos sido reconocidos en diferentes rankings y certámenes como la mejor Agencia del Año.

En materia de ESG, en 2023 LLYC ha sido calificada por dos proveedores de rating ESG: Refinitiv y Clarity Ai.

En el caso de Refinitiv, el rating obtenido por la compañía respecto a 2022 ha sido de "B" en el ESG Score, con un scoring de 60,16 puntos sobre 100. LLYC ocupa el puesto 38 en el ranking mundial de compañías evaluadas con perspectiva ESG por Refinitiv en la categoría Media & Publishing. El rating ESG de LLYC sobre 2023 lo elaborará Refinitiv una vez se publiquen las cuentas anuales y el estado de información no financiera de dicho año.

En la plataforma Clarity Ai, LLYC ha terminado el año 2023 con un scoring de 76 puntos sobre 100, liderando la categoría Advertising según la comparativa de la plataforma especializada en información y benchmark de ESG para inversores a nivel internacional.

Rankings y reconocimientos en Personas y Talento

- LLYC vuelve a ser la consultora de comunicación preferida para trabajar en España en el ranking BEST AGENCY TO WORK FOR 2023 que elabora SCOPEN según los propios profesionales del sector.
- BESO sigue formando parte del ranking "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.
- En el ranking de Merco (Empresas), una evaluación global que integra la percepción y valoración de 26 fuentes de información con la realidad de los méritos reputacionales, hemos alcanzado el 5º puesto en el sector de Consultoría.
- 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. Así mismo, Tiago Vidal ha sido nombrado como uno de los mejores directores de Recursos Humanos por la revista Forbes.

- En BESO se ha logrado por tercer año consecutivo el certificado de Empresa Socialmente Responsable.
- También BESO ha sido acreedora al distintivo de Bienestar Laboral Bronce. Distintivo que tendrá vigencia de 2 años y que reconoce los esfuerzos por construir una cultura organizacional sana.
- En cuanto a rankings asociados con la diversidad en México se han logrado obtener de nuevo el ranking HRC Equidad MX (mejores lugares para trabajar LGBTQ+) y 41+1 LGBTQ+ de los Negocios Expansión.

	<p>LLYC obtiene un rating de “B” con scoring de 60,16 puntos en el cómputo global de su valoración ESG para la información reportada sobre 2022.</p>
	<p>En 2023, LLYC termina con un scoring de 76 puntos sobre 100, liderando su categoría de peers en Adversiting.</p>
	<p>En 2023 LLYC amplía su compromiso con el Pacto Mundial y es signataria desde la red de España con cobertura para el resto de sus filiales.</p>
	<p>En 2023 las oficinas de México y BESO han recibido la certificación de la Fundación Human Rights Campaign (HRC) – Equidad Mx que las acredita como ‘Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+’ en México.</p>

5.2 LLYC FUNDACIÓN

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: LLYC Fundación.

LLYC Fundación 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.

LLYC Fundación 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 2023, Fundación LLYC apoyó a 38 entidades sociales a través de 4 proyectos que beneficiaron a más de 1.370 personas de los 12 países en los que está presente la firma. Por su parte, 443 profesionales de LLYC dedicaron voluntariamente 1.525 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.

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 2023, el proyecto se realizó en los 12 países en los que opera la Firma. Más de 120 voluntarios han puesto sus conocimientos y expertise al servicio de 15 organizaciones sociales, contribuyendo a la formación de 594 jóvenes.



Asimismo, hemos contribuido con nuestro expertise al crear el proyecto “Puertas de Esperanza”, una iniciativa que busca visibilizar la resiliencia, la valentía y el esfuerzo de personas de la comunidad LGBTIQ+ que tuvieron que huir de sus hogares por violencia física o psicológica, dejando una puerta atrás, para abrir otras nuevas en búsqueda de la autenticidad. LLYC Fundación ha desarrollado este proyecto para el refugio Casa Frida con el apoyo de la reconocida Galería Hilario Galguera, el mismo que reúne a personas de la comunidad LGBTIQ+ con diversos artistas nacionales e internacionales para darle una reinterpretación a sus historias utilizando las puertas de las casas que se les cerraron como lienzo.

El proyecto ha generado gran acogida en medios de comunicación con más de 50 impactos. Además, en redes sociales el proyecto ha generado más de 3 millones de impresiones y un alcance estimado de 500 mil personas. El video de la iniciativa lleva por su parte más de 85 mil visualizaciones en Youtube.



Al margen de los proyectos vinculados con educación y diversidad, a lo largo de 2023 la Fundación ha colaborado con otras entidades en diferentes campañas de donación de juguetes, material escolar o alimentos como Asociación Amigos en la Calle (Argentina), Lar Evangélico de Amparo (Brasil), Fundación Soñar Despierto (Barcelona), Fundación COANIL (Chile), Fundación Soñar Despierto (Colombia), Fundación Nuestros Jóvenes (Ecuador), Fundación Capacis y Soñar Despierto (Madrid), Banco de Tapitas (México), Instituto Oncológico Nacional (Panamá), Iglesia Esmirna Lima Sur (Perú), Comunidade Vida e Paz (Lisboa), Academia La Javilla (República Dominicana) y Hermanos de la calle (Estados Unidos).

Asimismo, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 17 “Alianzas para lograr los objetivos”, LLYC Fundación tiene el compromiso de aunar esfuerzos con entidades de referencia en el sector. Así, en 2023 LLYC Fundación se ha adherido al Centro Mexicano para la Filantropía CEMEFI, que busca impulsar la responsabilidad social de las empresas en México y en Latinoamérica.

La Fundación es miembro de la AEF (Asociación Española de Fundaciones) con el objetivo de sumar al sector fundacional y construir sinergias que potencian y amplifican el impacto social; así como a Corresponsables, medio especializado en RSE. Mantiene una alianza con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) desde 2021 y está adherida 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.

En los últimos siete años, Fundación LLYC ha llevado a cabo un total de 78 proyectos que han ayudado directamente a 4.136 personas, gracias al voluntariado de los 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.

En 2023 entre todos los proyectos desarrollados en España se ha contribuido a la sociedad con un total de 1.415,05 horas profesionales de consultoría, lo que equivale a 182.389,95 euros.

5.3 ACTIVOS EN LA SOCIEDAD

Más allá de la actividad de la Fundación LLYC, la Sociedad participa activamente de iniciativas y compromisos en diferentes ámbitos temáticos y geográficos.

En 2023 LLYC ha renovado y ampliado su compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas para que desde las redes locales de España y Brasil tenga cobertura a nivel global en todas sus filiales (excepto República Dominicana). Reporta su informe de progreso de todas las filiales a las redes locales con base en el avance de los Diez Principios y de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que conforman la Agenda 2030.

La Sociedad participa asimismo en diferentes organizaciones encaminadas a promover el progreso económico, social y ambiental. 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

Como miembro de diferentes asociaciones profesionales, LLYC ha aportado a estas entidades un total de 170.757,13 euros en concepto de cuotas (en 2022 un importe de 208.502,67 euros).

A nivel global se patrocinaron 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.

En Latinoamérica, la operación de Colombia patrocinó los siguientes eventos:

- GEMA 11/2/21: Cupos en almuerzo, aviso en página, logo en convocatoria, mención en redes sociales y spot.
- CMO IABDAY 25/5/21: Conferencia de 20 mins, mención en redes, spot 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 27/10/21: tiquetes aéreos, alojamiento, evento, transporte (4 pax.).

La operación de República Dominicana, por su parte, patrocinó la Fiesta Nacional de España en la embajada; un encuentro anual para confraternizar con motivo de la fiesta nacional del 12 de Octubre.

Por último, en Panamá se patrocinó el conversatorio sobre economía y presentación de la Revista UNO con el cliente BDO (auditores) el 25 de agosto de 2022.

5.4 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.

5.5 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 2023, LLYC lanzó una encuesta a 664 clientes de todas sus oficinas en Europa y América para conocer su nivel de satisfacción. El cuestionario, que permite a los clientes destacar puntos de mejora, solicitaba su valoración sobre las áreas de mejora del servicio, la aportación de valor de LLYC al negocio y la reputación del cliente, el modo en que LLYC puede ayudar a gestionar los principales desafíos del cliente o la utilidad de la oferta de servicios de la consultoría para el trabajo del cliente.

La media de las valoraciones ha sido de 8,5 sobre 10. El índice de prescripción (Net Promoter Score) se sitúa, según la valoración de los clientes consultados, en un 48,2%, muy por encima del obtenido en el ejercicio anterior (32%.) Otro dato relevante que arroja la encuesta es que los clientes puntúan con una media de 4 sobre 5 la contribución de LLYC a su negocio.

Además de la encuesta de satisfacción, los clientes cuentan con la posibilidad de transmitir las reclamaciones a los equipos de LLYC con los que se relacionan.

5.6 INFORMACIÓN FISCAL

En 2023 y 2022 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 (€)	
	2023	2022
Beneficios obtenidos antes de impuestos	12.355.306,70	10.304.172,90
Impuestos sobre beneficios	-3.183.819,61	-2.919.982,05
Subvenciones públicas recibidas	-	-
Patrimonio Neto	40.188.884,61	35.310.339,24
Total Activo	88.005.955,04	72.646.505,78
Total Pasivo	47.817.070,43	37.336.166,54

Los beneficios por país en 2023 y 2022 han sido:

País	Total (€) 2023 (*)	Total (€) 2022 (*)	Variación (*)
España	8.317.612,09	9.935.966,21	-1.618.354,12
Portugal	660.528,99	531.003,99	129.525,00
Argentina	-66.228,07	-55.270,93	-10.957,14
Brasil	-400.695,60	67.053,92	-467.749,52
Colombia	664.882,70	600.321,36	64.561,34
Rep. Dominicana	154.920,16	136.956,02	17.964,14
Ecuador	108.606,06	100.782,15	7.823,91
Perú	-14.274,69	625.686,73	-639.961,42
México	984.221,89	570.561,55	413.660,34
Panamá	304.877,21	239.852,50	65.024,71
Estados Unidos	2.041.104,33	488.397,41	1.552.706,92
Chile	-32.192,00	-308.373,01	276.181,01

(*) Se trata de datos agregado

El gasto devengado por impuesto sobre beneficios por país en 2023 y 2022 han sido:

País	Total (€) 2023 (*)	Total (€) 2022 (*)	Variación (*)
España	1.347.232,49	1.354.115,00	-6.882,51
Portugal	196.500,73	151.617,82	44.882,91
Argentina	-18.368,92	-61.174,42	42.805,50
Brasil	188.818,52	348.927,85	-160.109,33
Colombia	388.295,24	403.846,31	-15.551,07
Rep. Dominicana	92.111,28	88.544,42	3.566,86
Ecuador	124.661,92	84.300,92	40.361,00
Perú	11.441,39	306.652,55	-295.211,16
México	699.680,91	136.316,50	563.364,41
Panamá	101.625,75	152.433,55	-50.807,80
Estados Unidos	25.431,00	0	25.431,00
Chile	26.389,30	-45.598,45	71.987,75

(*) Se trata de datos agregados

5.7 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 una referencia 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. 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), las actividades económicas del grupo consolidado no están contempladas entre las actividades identificadas como elegibles por la Taxonomía de la Unión Europea (UE) como contribuyente sustancial a los objetivos ambientales especificados en el Reglamento y, por lo tanto, no se han elaborado criterios para la misma.

Además, LLYC no presta servicios de tecnologías de la información y la comunicación como tales, ni comercializa servicios de alojamiento de datos, ni herramientas informáticas, ni aplicaciones. LLYC presta sus servicios de consultoría de marketing y corporate affairs con herramientas adquiridas a proveedores externos y no posee centros de datos propios. La actividad del grupo consolidado se encuadra en su conjunto en el NACE M70.2.1 (Relaciones públicas y actividades de comunicación), que no está contemplado como actividad elegible en el Reglamento de taxonomía.

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.

Específicamente, se califica como elegible la actividad de tratamiento de datos, que LLYC realiza a través del área de Deep Learning. La facturación del área de Deep Learning supuso en 2023 un 2,8% del total de la facturación de LLYC.

2. 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. Respecto a la actividad de tratamiento de datos desarrollada por el área de Deep Learning, si bien no representa una parte significativa de la facturación, se ha considerado su elegibilidad y se ha evaluado su grado de alineamiento. El análisis no ha permitido detectar si los centros de datos - que no son propiedad de LLYC - utilizados para las actividades indicadas cumplen los criterios de contribución sustancial a los objetivos recogidos en la regulación, según lo establecido en el Reglamento delegado 2021/2139 de la Comisión.

Por tanto, se ha determinado que la actividad de proceso de datos que forma parte de los servicios de LLYC no está alineada al cierre de 2023 con los criterios de la taxonomía.

Aunque las actividades significativas de LLYC se califican como no elegibles según el Reglamento de Taxonomía mencionado y sus desarrollos al cierre de 2023, la compañía está plenamente alineada con el objetivo de minimizar el impacto medioambiental de acuerdo a sus posibilidades, así como de impulsar el alineamiento de las actividades elegibles, tal y como se pone de manifiesto a lo largo del presente documento.

6. INNOVACIÓN

En LLYC Invertimos en innovar y poner la tecnología al servicio del negocio, generando analítica avanzada y datos para nuestros clientes, con el objetivo de implementar ventajas competitivas en sus comunicaciones y marketing. Buscamos crear soluciones y desarrollar servicios que puedan transformar nuestro modelo de negocio como consultoría de comunicación, marketing y asuntos públicos. Aportamos con ello a nuestros clientes conocimiento y servicios desarrollados tanto in-house como en las más novedosas startups.

6.1. APOSTAMOS POR LAS TECNOLOGÍAS EXPONENCIALES

En 2021, LLYC dio un paso significativo en la evolución digital al crear Deep Digital, una división diseñada para impulsar el desarrollo de soluciones en el sector del marketing. Esta área se enfoca en tecnologías exponenciales para transformar modelos de negocio y alcanzar nuevos horizontes en la era digital.

El área de Deep Digital, donde se incluye el área de Innovación, tiene como meta que sus servicios representen casi la mitad de los ingresos operacionales de la compañía para 2025, superando los 60 millones de euros. Esta proyección se alinea con un crecimiento esperado del sector (un CAGR del 7,2% para 2022-2032), con un enfoque en la publicidad en Internet y la venta de servicios creativos y tecnológicos. La integración completa de tecnologías exponenciales en nuestra oferta de servicios es un objetivo clave.

El área de Innovación es un epicentro de avance tecnológico donde la inteligencia de datos y el desarrollo de software no son solo herramientas, sino pilares fundamentales para la transformación del marketing y la comunicación. Este equipo de vanguardia focaliza sus esfuerzos en forjar el futuro de las comunicaciones digitales, implementando tecnologías exponenciales para revolucionar cómo interactuamos y comprendemos el mundo digital. Mediante la implementación de IA, estamos dotando a estas disciplinas de capacidades analíticas y predictivas avanzadas, marcando una diferencia significativa en cómo se entienden y gestionan las interacciones digitales.

A través de la combinación sinérgica de expertos en datos y en desarrollo software, nos embarcamos en una misión para transformar radicalmente los procesos internos de las organizaciones. Nos esforzamos en incorporar inteligencia de datos en modelos de análisis, elevando la toma de decisiones a los más exigentes niveles de precisión y eficacia. Pero no nos detenemos ahí: la implementación de IA generativa en el dominio de las redes sociales representa una revolución en la creación de contenido, la interacción con los usuarios y el análisis del comportamiento del consumidor. Estas soluciones avanzadas no solo reflejan nuestra maestría en tecnologías exponenciales, sino que también marcan un nuevo estándar en la innovación digital, poniendo a LLYC a la vanguardia de la transformación en el mundo del marketing y la comunicación digital.

Además de integrar las soluciones y servicios innovadores desarrollados por el área de Innovación en la oferta de LLYC a sus clientes, la compañía tiene planeada una inversión de 3 millones de euros entre 2023 y 2025 para investigación, desarrollo e innovación. Estos recursos estarán enfocados principalmente en el desarrollo de soluciones basadas en datos para anticipación, diseño de estrategias y medición de resultados en marketing, comunicación y asuntos públicos.

El uso de IA está marcando una revolución en nuestro negocio, y la compañía continuará aprovechando los avances en esta área para mejorar su eficacia y eficiencia. Se espera que para finales de 2025, hasta el 30% de nuestros procesos estén automatizados, gracias a las innovaciones impulsadas por esta área.

En 2023 se han abordado en esta área catorce proyectos, entre los que cabe destacar los siguientes:

- **Proyecto GEA:** primera Inteligencia Artificial entrenada por expertos en comunicación que ofrece una visión confiable sobre el sentimiento. Este avance es un claro ejemplo de cómo nuestro enfoque innovador en Deep Learning está marcando una diferencia real y tangible en el mercado.
- **Proyecto AIGent:** agente conversacional autónomo que puede analizar grandes volúmenes de información de diversas fuentes de datos, creando un asistente virtual capaz de responder en base a esta información analizada. Este logro no solo mejora nuestra oferta de servicios, sino que también establece un nuevo estándar en la industria.

Las inversiones en innovación han ascendido a 1.296,855,71 euros en 2023

En 2023, los ingresos producidos gracias a los trabajos de innovación supusieron un 11,4% respecto al total de Deep Digital

6.2. ABSORBEMOS INNOVACIÓN DEL MERCADO

A través de LLYC VENTURING, invertimos en proyectos y startups disruptivas en marketing, comunicación y asuntos públicos, con una dotación prevista de 5 millones de euros para nuevas inversiones en el periodo 2023-2025. LLYC Venturing contempla destinar 5 millones de euros en 15 proyectos hasta 2026, invirtiendo entre 50.000 y 500.000 euros en cada uno de ellos.

Las empresas en las que quiere invertir LLYC Venturing se distribuyen de forma matricial: en un eje están la comunicación, el marketing y los asuntos públicos, y en el otro las nuevas tecnologías entre las que hoy destacan la inteligencia artificial, el blockchain, o los nuevos modelos de negocio basados en software.

En 2023 hemos entrado en las startup de origen español Epinium y Vottun. Epinium es líder en optimización de Amazon Marketplace y ofrece a marcas y agencias las herramientas y recursos necesarios para incrementar sus ventas mediante herramientas de Inteligencia Artificial. Vottun facilita el desarrollo de proyectos Web3 de forma escalable, con una solución multiblockchain que permite a los desarrolladores y empresas utilizar las blockchains públicas de forma escalable y con una implementación sencilla.

Junto con Erudit y Digital audience, cuya participación fue adquirida en 2022, ambas completan la relación de empresas apoyadas por LLYC VENTURING a cierre de 2023. La participación financiera de LLYC en cada una de ellas - que puede consultarse en las cuentas anuales - se completa con un acuerdo de alianza que articula la comercialización conjunta de las soluciones.

LLYC Venturing en cifras

	2022	2023
Nuevas empresas apoyadas cada año	2	2
Inversiones anuales (€)	300.000	400.000

7. 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 políticas del grupo 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

Asuntos Ley 11/2018

Localización de la respuesta

Contenidos GRI de referencia

Principales riesgos relacionados vinculados a las actividades de la compañía			
Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos		2.Gobierno corporativo: principales riesgos y oportunidades VER TAMBIÉN “Informe sobre la política de gestión de riesgos”	GRI 2-22 GRI 2-25 GRI 3-3
Cómo el grupo gestiona dichos riesgos			
Procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos		No se han identificado efectos negativos asociados a los servicios la compañía	
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 2023, 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.	

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
			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 ruido y la contaminación lumínica.	No es un tema material para la compañía, dada la naturaleza de su actividad.	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	3.3. Economía Circular, compra 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	305-1 305-2 305-3
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.		

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.		
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	Las actividades de LLYC no generan impactos significativos sobre la biodiversidad LLYC no cuenta con instalaciones en áreas protegidas	

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo		4.1. Empleo	GRI 2-7 GRI 3-3
	<p>Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.</p> <p>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.</p> <p>Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.</p> <p>Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.</p> <p>Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.</p> <p>Brecha salarial.</p> <p>La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.</p> <p>La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución</p>		

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
	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
	Empleados con discapacidad.	4.1. Empleo	GRI 3-3
Organización del trabajo	<p>Organización del tiempo de trabajo.</p> <p>Número de horas de absentismo.</p> <p>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.</p>	4.2.Organización del trabajo	GRI 3-2 GRI 3-3
Salud y seguridad	<p>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.</p> <p>Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</p>	4.3.Salud y seguridad	GRI 3-2 403-1 403-9
Relaciones laborales	<p>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.</p> <p>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.</p> <p>El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.</p>	4.4.Relaciones sociales	GRI 3-2 GRI 3-3
Formación	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	4.5.Formación	GRI 3-2 404-1

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
	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	<p>Medidas adoptadas para promover la igualdad de 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>4.7. Igualdad</p> <p>4.8. Gestión de la diversidad</p> <p>4.9. Acciones y resultados concretos 2023</p>	GRI 3-2
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	<p>GRI 2-23</p> <p>GRI 2-26</p> <p>GRI 3-2</p> <p>406-1</p> <p>414-1</p>
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			

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
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			
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		5.6. Información fiscal	GRI 3-3
Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<p>El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.</p> <p>El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.</p> <p>Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.</p>	<p>5.3. Activos en la sociedad.</p> <p>En el apartado 5.4. Fundación LLYC se informa sobre las iniciativas de acción social</p>	<p>GRI 3-3</p> <p>413-1</p>

Asuntos Ley 11/2018		Localización de la respuesta	Contenidos GRI de referencia
	Las acciones de asociación o patrocinio.	5.6. Información fiscal	
Subcontratación y proveedores	<p>La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.</p> <p>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.</p> <p>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.</p>	5.4.Subcontratación y proveedores	GRI 3-3 308-1 416-1
Consumidores	<p>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.</p> <p>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.</p>	5.5.Consumidores	GRI 3-2 GRI 3-3 416-1
Información fiscal	<p>Los beneficios obtenidos país por país.</p> <p>Los impuestos sobre beneficios pagados.</p> <p>Las subvenciones públicas recibidas.</p>	5.6. Información fiscal	207-4 201-1
Información relativa al Reglamento (UE) 2020/852		5.6 Información fiscal	No procede
Información relativa a la Ley 7/2021		2.Gobierno corporativo: principales riesgos y oportunidades	No procede

