

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información  
No Financiera y Diversidad Consolidado correspondiente al ejercicio  
anual finalizado el 31 de diciembre de 2022**

**FUNDACIÓN ONCE PARA LA COOPERACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ENTIDADES DEPENDIENTES**

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD CONSOLIDADO

Al Patronato de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad:

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 y Diversidad consolidado adjunto (en adelante EINFD) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes, que forma parte del Informe de Gestión consolidado de dicha Entidad.

El contenido del EINFD 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 apartado 2.8 "Anexo II: Índice de contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad" referente a Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedia S.A. (Unipersonal) y en el apartado 3.11. Anexo I "Índice de contenidos exigidos por la regulación (capítulo 3)" referente a Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes, incluido en el EINFD adjunto.

---

### Responsabilidad del Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad dominante

La formulación del EINFD incluido en el Informe de Gestión consolidado de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad dominante de Fundación ONCE. El EINFD 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 apartado 2.8 "Anexo II: Índice de contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad" referente a Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedia S.A. (Unipersonal) y en el apartado 3.11. Anexo I "Índice de contenidos exigidos por la regulación (capítulo 3)" referente a Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes 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 EINFD esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

El Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad dominante es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINFD.

---

## Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

---

## Nuestra responsabilidad

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad 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 EINFD del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes y descrito en el apartado "Análisis de Materialidad de Fundación ONCE", y del análisis de materialidad realizado por Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes y descrito en el apartado 3.3 "Materialidad", del EINFD adjunto, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINFD del ejercicio 2022.

- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF D del ejercicio 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF D del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones del Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad dominante y la Dirección.

---

### **Párrafo de énfasis**

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece las condiciones en las que reportar la información sobre la manera y la medida en que las actividades de la Entidad se asocian a actividades económicas alineadas en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2022, adicional a la información referida a actividades elegibles exigida en el ejercicio 2021. En consecuencia, en el EINF D adjunto no se ha incluido información comparativa sobre alineamiento. Adicionalmente, cabe señalar que el Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad dominante ha incorporado información sobre los criterios que, en su opinión, mejor permiten alinear la divulgación a las condiciones establecidas y que están definidos en los apartados 2.1.7 "Taxonomía de la Unión Europea" y 2.7. Anexo I "Información adicional sobre taxonomía de la UE" para Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedia S.A. (Unipersonal) y en el apartado 3.9. "Taxonomía de la Unión Europea" para el Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes, del EINF D consolidado adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

---

### **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 D de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 2.8. "Anexo II: Índice de contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad" referente a Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedia, S.A. (Unipersonal) y en el apartado 3.11. Anexo I "Índice de contenidos exigidos por la regulación (capítulo 3)" referente a Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes del citado Estado.

---

## Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.



ERNST & YOUNG, S.L.

Elena Fernández García

2023 Núm. 01/23/06071

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones

25 de mayo de 2023



## Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes del ejercicio 2022

### CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>ESTRUCTURA</b> .....	<b>3</b>
<b>ANÁLISIS DE MATERIALIDAD DE FUNDACIÓN ONCE</b> .....	<b>4</b>
<b>1. DESCRIPCIÓN DE FUNDACIÓN ONCE</b> .....	<b>6</b>
1.1. MODELO DE CREACIÓN DE VALOR.....	6
1.2. PRINCIPALES RIESGOS Y PRINCIPALES IMPACTOS IDENTIFICADOS.....	14
<b>2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES ESPECÍFICAS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD RELATIVAS A FUNDACIÓN ONCE, ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO, ASOCIACIÓN INSERTA INNOVACIÓN Y SERVIMEDIA</b> .....	<b>17</b>
2.1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	17
2.2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	41
2.3. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	63
2.4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	65
2.5. SOCIEDAD.....	69
2.6. CONTRIBUCIÓN DE LAS ENTIDADES DEL ÁREA EJECUTIVA DE FUNDACIÓN ONCE A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).....	85
2.7. ANEXO I: INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE TAXONOMÍA DE LA UE.....	91
2.8. ANEXO II: ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD (capítulos 1 y 2).....	95
2.9. ANEXO III: ÍNDICE DE CONTENIDOS GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (capítulos 1 y 2).....	108
2.10. ANEXO IV: ÍNDICE DE TABLAS (capítulos 1 y 2).....	110

<b>3. ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD CONSOLIDADO – GRUPO ILUNION Y SOCIEDADES DEPENDIENTES</b> .....	<b>112</b>
3.1. INTRODUCCIÓN .....	112
3.2. MODELO DE NEGOCIO .....	112
3.3. MATERIALIDAD.....	120
3.4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL .....	121
3.5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS .....	144
3.6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....	146
3.7. SOCIEDAD .....	148
3.8. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES .....	154
3.9. TAXONOMÍA DE LA UNIÓN EUROPEA .....	168
3.10. CONTRIBUCIÓN DE ILUNION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).....	185
3.11.	
ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA REGULACIÓN (capítulo 3)	197
3.12. ANEXO II: PERÍMETRO EMPRESARIAL (capítulo 3) .....	208
3.13. ANEXO III: LISTADO DE CERTIFICACIONES (capítulo 3) .....	211
3.14. ANEXO IV: ÍNDICE DE TABLAS (capítulo 3).....	214

## INTRODUCCIÓN

El presente informe, denominado Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión de Personas con Discapacidad (en adelante, Fundación ONCE o la Fundación) y Entidades Dependientes del ejercicio 2022 ha sido elaborado en respuesta a 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.

Este informe acompaña a las Cuentas Anuales Consolidadas y la información que contiene forma parte del Informe de Gestión Consolidado de la Fundación ONCE del ejercicio 2022, aunque se presenta de forma separada, abordando la información no financiera y de diversidad de carácter significativo para la Fundación ONCE y sus Entidades Dependientes, establecida por la citada Ley.

Por tanto, el presente informe ofrece información sobre la Fundación ONCE, la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación (mencionadas en adelante como “las Asociaciones”), Servimedia y Grupo ILUNION y Sociedades Dependientes, excepto en aquellos casos en que se indique expresamente un alcance diferente.

Para la confección del Informe se han tenido en cuenta los **Estándares GRI seleccionados** (*Global Reporting Initiative*) para la elaboración de informes de sostenibilidad, como marco internacional de referencia que facilita la comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad de la información.

## ESTRUCTURA

El presente informe se divide en tres partes, que vienen precedidas por esta introducción y una referencia al análisis de materialidad en relación con Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

El **capítulo 1** está destinado a describir el modelo de actividad (o modelo de creación de valor) de la Fundación ONCE, las Asociaciones y la sociedad Servimedia, e incluye información sobre la identificación de riesgos e impactos en los términos referidos por la normativa. Esto es, lo referido al artículo Primero de la Ley 11/2018, apartado Dos, punto 6 a) y d).

El **capítulo 2** aborda las principales políticas, resultados e indicadores clave sobre cuestiones específicas de carácter no financiero de la Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia, en los términos requeridos por la Ley 11/2018. Esto es, lo referido al artículo Primero de la Ley, apartado Dos, punto 6 b), c) y e).

Por último, el **capítulo 3** reproduce de manera literal el Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de Grupo ILUNION S.L. y sus Sociedades Dependientes, participado y gestionado conjuntamente por la Fundación ONCE, junto con la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

Cabe señalar que en 2022 no se han producido cambios significativos en los criterios de reporte de información no financiera respecto de ejercicios anteriores, a excepción de la inclusión voluntaria en

el Informe de la información relativa al Reglamento (UE) 2020/852 de Taxonomía, que en el EINF 2021 incluyó el ejercicio de elegibilidad, al que se suma en este EINF 2022 el de alineamiento. Esta información se ubica en los capítulos 2 y 3, haciendo referencia en el primer caso a Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia y, en el segundo, a Grupo ILUNION y Sociedades Dependientes.

### ANÁLISIS DE MATERIALIDAD DE FUNDACIÓN ONCE<sup>1</sup>

La Fundación ONCE actualizó entre 2020 y 2021 su análisis de materialidad, con el objetivo de reflejar adecuadamente el impacto de la pandemia de COVID-19 en el contexto y prioridades de la organización. Esta revisión se llevó a cabo en dos fases:

- Análisis para identificar aquellos asuntos que mejor reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la entidad, y/o que influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de sus grupos de interés.
- Contraste y priorización del listado de asuntos identificados con la Alta Dirección.

Este ejercicio sirvió para consolidar el conjunto de asuntos materiales de Fundación ONCE en materia de información no financiera y diversidad, resultado que se considera vigente en relación con el ejercicio 2022 y que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Asuntos materiales para F. ONCE		DIMENSIÓN		
		GOBERNANZA Y MODELO DE GESTIÓN	SOCIAL	AMBIENTAL
ASUNTOS MATERIALES	ASUNTOS CRÍTICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buen gobierno, ética e integridad.</li> <li>Transparencia y rendición de cuentas.</li> <li>Sostenibilidad económica y eficiencia.</li> <li>Reputación y marca.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación, educación e inclusión social y laboral de personas con discapacidad.</li> <li>Accesibilidad Universal y diseño para todas las personas.</li> <li>Dinamización y apoyo al sector de la discapacidad.</li> <li>Igualdad, diversidad y lucha contra la violencia de género.</li> <li>Transformación digital y futuro del trabajo.</li> <li>Sensibilización social e incidencia pública.</li> <li>Promoción del talento y liderazgo.</li> <li>Seguridad, salud y bienestar laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Control y reducción del impacto ambiental directo.</li> <li>Transición ecológica y empleo verde.</li> </ul>
	OTROS ASUNTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Excelencia en la gestión y prestación de servicios.</li> <li>Colaboración y alianzas.</li> <li>Internacionalización de la actividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Defensa de derechos.</li> <li>Innovación e I+D.</li> <li>Solidaridad, voluntariado y compromiso interno.</li> <li>Comunicación y cultura interna.</li> </ul>	

Las conclusiones de este análisis aplican al ejercicio 2022, habiéndose iniciado a comienzos de 2023 el proceso para su actualización, que tendrá en cuenta expresamente el enfoque de doble materialidad.

<sup>1</sup> Análisis de materialidad en relación con los capítulos 1 y 2 de este informe, cuyo alcance incluye a la Fundación ONCE, la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación y Servimedia.

Los resultados del análisis de materialidad definen, junto con los requisitos de la normativa sobre información no financiera y de diversidad, la información contenida en los capítulos 1 y 2 de este informe sobre Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

Cabe señalar que algunos de los contenidos que requiere la Ley de Información No Financiera y Diversidad, Ley 11/2018, no están vinculados a aspectos materiales para la Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia, dada la naturaleza de su actividad, motivo por el cual no se ha incluido información sobre ellos. Estos son, por ejemplo, Desperdicio de alimentos o Protección de la biodiversidad.

## 1. DESCRIPCIÓN DE FUNDACIÓN ONCE<sup>2</sup>

### 1.1. MODELO DE CREACIÓN DE VALOR

La Fundación ONCE nace en febrero de 1988, por acuerdo del Consejo General de la ONCE, y se presenta como un instrumento de cooperación y solidaridad de las personas ciegas españolas hacia otros colectivos de personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida. Su foco principal es impulsar el empleo y la formación de las personas con discapacidad, así como fomentar la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas.

La Fundación ONCE, fundada por la ONCE, forma parte del Grupo Social ONCE, que integra, principalmente, a la ONCE, Fundación ONCE e ILUNION. En el marco de la estructuración básica del Grupo Social ONCE, contemplado en los vigentes Estatutos de la ONCE, el **Área Ejecutiva de Fundación ONCE** comprende a la Fundación ONCE, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y la sociedad Servimedia.

- La **Asociación Inserta Empleo** fue constituida en 2008 como entidad sin ánimo de lucro. Se crea *ex profeso* por la Fundación ONCE con el fin de garantizar la eficiencia en el control y en la ejecución de Programas Operativos (financiación europea), teniendo la consideración de Beneficiario para la ejecución de determinadas operaciones. En febrero de 2016 fue declarada asociación de utilidad pública por el Ministerio del Interior.
- La **Asociación Inserta Innovación** se constituyó en 1998 y en octubre de 2015 fue declarada asociación de utilidad pública por el Ministerio del Interior. Sus fines son el impulso de la integración laboral y la promoción del empleo de las personas con discapacidad, y de aquellas otras pertenecientes a otros colectivos en situación de vulnerabilidad y/o en especial exclusión social, promoviendo la innovación, el conocimiento y la investigación; y pudiendo extender su acción a la información, orientación y búsqueda de empleo, al servicio integrado de promoción de empleo, a la actividad propia de una Agencia de Colocación y a cualquier otro instrumento o fórmula de intermediación y orientación laboral, así como a la realización de actividades formativas y actuaciones en materia de accesibilidad universal, necesarias para la plena inclusión social y laboral.
- La sociedad **Servimedia, S.A.** (participada en un 100% por la Fundación) fue constituida en noviembre de 1988 y su actividad consiste fundamentalmente en la promoción laboral de las personas con discapacidad mediante la creación y explotación de una agencia informativa que proporciona de manera habitual noticias, colaboraciones, fotografías y otros elementos informativos especialmente sobre aspectos sociales y sobre el sector de la discapacidad.

Por otra parte, Fundación ONCE es propietaria (al 52,49%), junto con la ONCE (al 47,51%), de Grupo ILUNION S.L. La ONCE y la Fundación ONCE gestionan la sociedad en régimen de cogestión y administración consensuada, nombrando cada una de ellas a seis miembros del Consejo de Administración.

<sup>2</sup> La información de los capítulos 1 y 2 se refiere a Fundación ONCE, la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación y Servimedia, tratándose todo lo referente al Grupo ILUNION y Sociedades Dependientes en el capítulo 3.

### 1.1.1. ENTORNO DE ACTUACIÓN<sup>3</sup>

El **ámbito de actuación** de la Fundación es estatal, tal y como recogen sus Estatutos, sin perjuicio de su participación o cooperación con entidades u organismos internacionales, públicos o privados, dependientes de Gobiernos extranjeros o no gubernamentales.

La Fundación es una de las entidades más relevantes del **sector de la discapacidad** en España. Según los últimos datos disponibles<sup>4</sup>, se calcula que en nuestro país hay 4,4 millones de personas con discapacidad, lo que supone aproximadamente un 9,5% de la población (47,4 millones de personas en 2020). También según los últimos datos disponibles<sup>5</sup>, en España había 1.929.400 personas con discapacidad en edad activa (16-64 años) en 2021. La tasa de empleo de este colectivo se sitúa en el 26,9%, frente al 66,3% de la población sin discapacidad, y la tasa de paro es del 22,5%, frente al 14,7% de la población general. En este sentido, el principal foco de la Fundación es el impulso del empleo de las personas con discapacidad, entendiendo que el empleo es un pilar esencial de inclusión social, junto con la accesibilidad.

Por otra parte, la Fundación ONCE se encuadra dentro del **sector fundacional** español, representando a una de las fundaciones más relevantes del país. Este es un sector dinámico y en crecimiento, cuya actividad e impacto social se han multiplicado en los últimos años (pasando de una cobertura de 17,8 millones de personas en 2008 a una cobertura de 43,7 millones en 2019<sup>6</sup>) y que ha continuado ampliándose a raíz de la pandemia por COVID-19, las crisis posteriores y el consiguiente aumento de las desigualdades. Según un estudio reciente<sup>7</sup>, el sector fundacional generó más de 8.500 millones de euros de valor añadido en 2020 de forma directa (0,8% del PIB de ese año), y dio empleo a 238.000 puestos de trabajo EJC<sup>8</sup> (1,4% del total en España). Un ejercicio hipotético recogido en el mencionado estudio plantea que en una España sin fundaciones el PIB nacional podría verse reducido en hasta un 2,4%, mientras que la ocupación lo haría en un 3,4%.

Además, la Fundación se integra en el **sector de la Economía Social**, que representa el 10% del PIB en España y genera 2.184.234 empleos directos e indirectos<sup>9</sup>. Por último, también se encuadra en el **Tercer Sector de Acción Social** español, que cuenta con alrededor de 28.000 entidades activas que trabajan para garantizar los derechos sociales y cubrir las necesidades de las personas más vulnerables<sup>10</sup>.

<sup>3</sup> Los epígrafes 1.1.1. a 1.1.4. se centran en la Fundación ONCE como entidad principal del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, considerando que el contenido reflejado en los mencionados epígrafes determina y representa al conjunto de entidades que integran el Área Ejecutiva.

<sup>4</sup> Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2020 (Instituto Nacional de Estadística), publicada en abril de 2022.

<sup>5</sup> Estadística “El empleo de las Personas con Discapacidad” (2021) elaborada y publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en diciembre de 2022, a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de registros administrativos.

<sup>6</sup> Informe “El sector fundacional en España: Atributos fundamentales (2008-2019)”, Asociación Española de Fundaciones, 2020.

<sup>7</sup> Informe “Análisis de la contribución económica y social de las fundaciones españolas”, Asociación Española de Fundaciones, febrero de 2023.

<sup>8</sup> EJC: personal en equivalencia a jornada completa.

<sup>9</sup> Informe “Las empresas más relevantes de la Economía Social 2021-2022”, Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), 2022.

<sup>10</sup> “El Tercer Sector de Acción Social en España 2021”. Plataforma de ONG de Acción Social, 2022.

La Fundación ONCE se sitúa entre las tres empresas/entidades con mejor reputación corporativa de España, según el ranking *Merco Empresas 2022 España*, y lidera el ranking *Merco Responsabilidad ESG 2022*, que reconoce a las organizaciones con mejor reputación social, ética y ambiental (ambos reconocimientos otorgados al conjunto del Grupo Social ONCE, al que pertenece la Fundación). El Grupo Social ONCE se ha situado en la primera posición en las áreas social y de gobernanza, y en sexto lugar en el ámbito medioambiental.

### 1.1.2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

La misión y fines fundacionales de la entidad se definen de manera formal en sus Estatutos, disponibles en su página web. La **misión** de la Fundación ONCE es promover la plena inclusión social de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Durante 2022, en el marco de la actualización del Plan Estratégico de la Fundación y aplicando una de las recomendaciones del Modelo EFQM 2020, se ha abordado adicionalmente la definición del **propósito** de la organización. El propósito describe la razón de ser de la Fundación y por qué su actividad es importante para su ecosistema, habiendo quedado definido como sigue: “Desde la discapacidad, transformando vidas, alcanzando sueños”. El propósito hace referencia por tanto a la capacidad de transformación e impacto que la acción de la Fundación y resto de entidades del Área Ejecutiva tiene en la vida de las personas con discapacidad.

Para alcanzar su misión y propósito, la Fundación ONCE determina como sus **objetivos o fines principales** los siguientes:

- La promoción de la **plena integración laboral** de las personas con discapacidad.
- La promoción de la **calificación profesional**, las **competencias laborales** y las **habilidades personales y profesionales**, como factores determinantes del nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad y, por tanto, en el proceso de integración laboral.
- La promoción de la **accesibilidad universal** y el diseño para todas las personas.

La principal fuente de financiación de la Fundación ONCE es la **aportación anual de la ONCE, equivalente al 3% de sus ventas de productos de lotería responsable** realizadas en cada ejercicio económico.

El **Acuerdo General de la ONCE con el Gobierno de la Nación** indica que al menos un 60% de estos recursos deben ser dedicados al Plan de Empleo y Formación de la Fundación ONCE, destinándose el resto a las actuaciones en el ámbito de la accesibilidad universal. Dicho Acuerdo, renovado para el período 2022-2031<sup>11</sup>, establece objetivos concretos de creación de empleo por parte del Grupo Social ONCE en dicho horizonte temporal, lo que se denomina el Plan 25.000/100.000. Según el mismo, el Grupo Social ONCE se compromete a generar 25.000 empleos y plazas ocupacionales (5.000 de ellos en áreas relacionadas con la ciencia, la sostenibilidad y en aquellos puestos en cuyo desempeño la tecnología tenga un papel relevante) y a impulsar y desarrollar 100.000 acciones formativas para personas con discapacidad (incluyéndose la promoción de 3.000 becas para jóvenes con discapacidad).

<sup>11</sup> En noviembre de 2021 se aprobó el Acuerdo entre el Gobierno y la ONCE en materia de cooperación, solidaridad y competitividad para la estabilidad de futuro de la Organización en el período 2022-2031.

Los objetivos específicos para el Área Ejecutiva de Fundación ONCE dentro del Plan 25.000/100.000 son los siguientes: creación de 15.600 puestos de trabajo para personas con discapacidad (de ellos, 3.550 puestos de trabajo en áreas relacionadas con la ciencia, la sostenibilidad y la tecnología) y de 2.400 plazas ocupacionales; formación ocupacional para 40.000 personas con discapacidad beneficiarias (entre ellas 3.000 becas para jóvenes con discapacidad) y formación continua para otras 2.000 personas con discapacidad beneficiarias.

La segunda fuente de financiación es el **Fondo Social Europeo (FSE)**. La Fundación ONCE mantiene una importante alianza con el Fondo Social Europeo desde el año 1998, lo que le permite multiplicar su impacto social. En el periodo de programación del FSE 2014-2020 (a ejecutar en los años 2016 a 2023), la Fundación es gestora, con el doble estatus de Entidad Beneficiaria y de Organismo Intermedio, de los Programas Operativos de Inclusión Social y Economía Social – POISES – y de Empleo Juvenil – POEJ-. Para la ejecución de estos Programas en su estatus de Beneficiaria, la Fundación ONCE actúa de la mano de la Asociación Inserta Empleo, que es también Beneficiaria de los mismos. De cara al siguiente periodo de programación de fondos europeos (2021-2027), cabe mencionar que a finales de 2022 se aprobaron todos los Programas del FSE+ para España, entre ellos, el de Inclusión Social, Lucha contra la Pobreza y Garantía Infantil y el de Empleo Juvenil, en los que la Fundación ONCE participará como Organismo Intermedio, con una dotación financiera que asciende a un total de 61,75 millones de euros, con una ayuda de 43 millones de euros del FSE+. Esta dotación se ejecutará por medio de convocatorias para entidades de la discapacidad, Universidades y ayudas individuales para el emprendimiento y la formación superior, hasta finales de 2029. En 2023 se espera obtener además el estatus de entidad Beneficiaria, pudiendo así continuar con el desarrollo de actuaciones de la mano de Inserta Empleo.

Las **estrategias** de la Fundación en 2022 para alcanzar sus fines principales y los objetivos detallados se recogen en el **Programa de Gobierno del Grupo Social ONCE para el XI Mandato (2019-2022)** y su **Plan de Desarrollo y Ejecución**, aprobados ambos por el Consejo General de la ONCE, a propuesta de la Fundación y del resto de Áreas Ejecutivas del Grupo Social ONCE. La Parte VI, titulada “Fundación ONCE: comprometidos con la discapacidad, vertebrando el tercer sector y la economía social” recoge un total de 9 compromisos o líneas estratégicas vinculadas de manera específica a la Fundación, así como las correspondientes medidas dirigidas a garantizar su cumplimiento. Entre ellos, el compromiso 62 está relacionado con la Responsabilidad social, la transparencia y la innovación social.

El 1 de diciembre de 2022, ejerciendo su naturaleza de organización democrática y como cada cuatro años, la ONCE celebró su 12ª cita con las urnas, en la que los afiliados y afiliadas de la organización eligen a los miembros de los órganos internos de representación. Unidad Progresista, la asociación ganadora, presentó su programa electoral, incluyendo su programa específico sobre la Fundación ONCE, con una serie de compromisos para los próximos años (2023-2026), que se articularán en un próximo Plan de Desarrollo y Ejecución.

La Fundación ONCE dispone asimismo del **Plan Estratégico 2020-2023 (Horizonte 2022-2025)**, que incluye once líneas estratégicas que señalan el camino a seguir por la organización en dicho periodo para hacer realidad su propósito. Dichas líneas estratégicas se relacionan con los siguientes asuntos:

- Evolución constante
- Formación y competencias

- Inclusión laboral
- Accesibilidad Universal
- Alianzas
- Talento y cuidado de las personas
- Fuentes de recursos
- Sostenibilidad y desempeño ASG
- Generación de conocimiento
- Educación y sistemas de enseñanza
- Relaciones sociales e internacionales

Cabe destacar que una de las once líneas está vinculada con los aspectos ASG (Ambientales, Sociales y de Gobierno), lo que subraya la integración por parte de la organización de una visión estratégica de creación de valor también a medio y largo plazo. Todas las líneas -y los objetivos que se despliegan bajo cada una de ellas- están estrechamente relacionadas con los compromisos fijados en el Plan de Desarrollo y Ejecución del Programa de Gobierno ya mencionados.

A partir de las prioridades estratégicas, dentro de los tres últimos meses de cada año el Patronato elabora el **Plan de Actuación Anual**, en el que quedan reflejados los objetivos y las actividades concretas que se prevé desarrollar durante el ejercicio siguiente.

Por último, en relación con los aspectos ASG, cabe destacar que en 2022 finalizó la vigencia del primer **Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad 2019-2022**, que contemplaba 7 líneas de actuación (entre ellas por ejemplo Gobernanza; Transparencia y reputación; Personas y talento; o Medio Ambiente) y un total de 42 medidas, y que estaba alineado con el Plan de Desarrollo y Ejecución del Programa de Gobierno para el XI Mandato y con el Plan Estratégico de la Fundación ONCE. A finales de año se procedió a su evaluación, habiéndose abordado la totalidad de las medidas.

### 1.1.3. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DE LA FUNDACIÓN ONCE

El máximo órgano de representación y gobierno de la Fundación es su **Patronato**, compuesto por 42 personas a finales de 2022, en el que están presentes, además de la propia ONCE como entidad fundadora, las principales organizaciones del movimiento asociativo de la discapacidad en España, así como la Administración General del Estado y el mundo empresarial.

Las entidades representadas en el Patronato de la Fundación en 2022 fueron las siguientes:

- ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles)
- CNSE (Confederación Estatal de Personas Sordas)
- COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica)
- Confederación Plena Inclusión España
- FIAPAS (Confederación Española de Familias de Personas Sordas)
- Confederación Salud Mental España
- Confederación ASPACE (Confederación Española de Organizaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral y Afines)
- CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad)
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Organización empresarial, pendiente de designación a finales de 2022.

La Fundación ONCE elabora y publica en su web el Informe Anual de Gobierno Corporativo y periódicamente lleva a cabo ejercicios de evaluación del funcionamiento de su Patronato, habiéndose desarrollado el último a durante 2022.

Otros órganos colegiados relevantes de la estructura de gobierno de la Fundación son:

- la **Comisión Permanente**, órgano delegado del Patronato;
- el **Comité Directivo**, órgano colegiado de dirección, gestión, administración y asesoramiento, que actúa con subordinación jerárquica a la Vicepresidencia Ejecutiva y a la Dirección General;
- el **Comité de Retribuciones**, órgano colegiado de gestión, dependiente del Patronato, encargado de fijar las condiciones económicas, y de cualquier otra índole, que han de regir en lo referido al desempeño de cargos directivos en el ámbito de Fundación ONCE y de las entidades dependientes;
- el **Comité de Auditoría**, órgano colegiado de deliberación, análisis y valoración de la dirección de la Fundación ONCE;
- el **Órgano de Prevención Penal**, que tiene atribuidas las funciones de prevención penal en la Fundación ONCE y sus entidades dependientes, y se encarga de dotar de efectividad a la Política *Compliance* Penal;
- el **Órgano de Compliance Tributario**, máximo garante de la supervisión, vigilancia y control de la Política de *Compliance* Tributario, tanto hacia dentro como hacia fuera de Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia;
- y el **Comité de Inversiones Financieras y Financiación** con el fin de asesorar a la dirección en la gestión de inversiones Financieras adscritas al Fondo de Estabilidad Patrimonial, inversiones Financieras temporales y operaciones de Endeudamiento Bancario y similar.

Asimismo, la entidad también cuenta con un Comité Delegado de Protección de Datos, y distintos subcomités como los de Riesgos, Convenios, Programas Europeos, Captación de Fondos y el subcomité de Transformación. Cabe destacar igualmente la existencia del **Observatorio de Transparencia y Ética** del Consejo General de la ONCE, cuyo Grupo de Ética es responsable de la gestión del Canal Ético de las Entidades del Grupo Social ONCE.

Por último, la **estructura orgánico-funcional** de la Fundación en 2022 ha sido la siguiente:



La imagen muestra el organigrama de la Fundación ONCE. Presidencia de la Fundación ONCE, de la que dependen la Vicepresidencia Ejecutiva y, de esta, la Dirección General. De las mismas dependen la Dirección de Auditoría Interna y Control de Gestión, la Dirección de Programas Europeos y la Dirección de Alianzas y Relaciones Sociales e Internacionales. Asimismo, conforman parte del organigrama: la Secretaría General, Dirección de Transformación y Excelencia, la Dirección de Accesibilidad Universal e Innovación; la Dirección de Formación, Empleo, Operaciones y Convenios; la Dirección de Programas con Universidades y Promoción del Talento Joven; y la Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa<sup>12</sup>.

Gráfica 1. Estructura orgánico-funcional de la Fundación ONCE 2022.

Existen otra serie de Direcciones de ILUNION que son también órganos de apoyo a la gestión de la Fundación ONCE, como es el caso de la Dirección Económico-Financiera, Presupuestaria y Fiscal; la de Asesoría Jurídica y Cumplimiento normativo; la de Compras y Patrimonio; o el Departamento de Sistemas, Seguridad y Tecnología. La Dirección de Relaciones Institucionales y Sostenibilidad, por su parte, es común para todo el Grupo Social ONCE.

### 1.1.4. EXCELENCIA Y TRANSPARENCIA

La Fundación ONCE desarrolla un modelo de gestión basado en la **excelencia**, cuyo pilar central es el Sistema Integrado de Gestión, y que cuenta con el reconocimiento del Sello de Excelencia Europea EFQM 500+<sup>13</sup> desde 2019, concedido por el Club Excelencia en Gestión como representante oficial en España de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM). A finales de 2022 se superó el proceso de certificación correspondiente, obteniéndose el **Sello EFQM 600+** con vigencia hasta el 2025 (para Fundación ONCE y Asociación Inserta Empleo).

<sup>12</sup> A comienzos de 2023 se aprueba un nuevo organigrama para Fundación ONCE. Las principales novedades que introduce respecto a la estructura vigente en 2022 son la creación de dos nuevas direcciones: la de Marketing Social y Convenios, y la de Desarrollo de Programas y Recursos Públicos, así como el cambio de denominación y funciones de la Dirección de Formación y Empleo, Operaciones y Convenios (que pasa a ser Dirección de Formación y Empleo, Operaciones y Estudios). Igualmente, la Secretaría General y Dirección de Transformación y Excelencia pasa a integrar también la Igualdad en su denominación. El organigrama vigente en 2023 se puede consultar aquí:

<https://www.fundaciononce.es/es/quienes-somos/directorio>

<sup>13</sup> Alcance: Fundación ONCE y Asociación Inserta Empleo.

La siguiente tabla recoge las certificaciones, sellos y distintivos con que contaban las entidades del Área Ejecutiva en 2022<sup>14</sup>:

Tabla 2. Mapa de certificaciones y distintivos 2022	Fundación ONCE	Inserta Empleo	Inserta Innovación	Servimedia
EFQM 600+	•	•		
UNE-EN-ISO 9001:2015 de Calidad	•	•	•	•
UNE-EN-ISO 14001:2015 de Gestión Ambiental	•	•		•
UNE-EN-ISO 45001:2018 de Seguridad y Salud en el Trabajo	•	•		•
Sello Bequal Premium	•			
Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)	•			
Sello Empresa Familiarmente Responsable (EFR)	•			
Sello EMIDIS (Empresas comprometidas con la diversidad LGTBI)	•			
Carta de la Diversidad	•			

En el marco de su apuesta por la excelencia, la organización pone en práctica su compromiso con la **transparencia**, ofreciendo de manera periódica a sus distintos grupos de interés información relevante sobre su desempeño y el desarrollo de su actividad. Anualmente se elaboran y publican, entre otros, los siguientes informes:

- Cuentas anuales e informe de gestión individuales y consolidados, junto con sus informes de auditoría (accesible a través de la web de la Fundación).
- Estado de Información no Financiera y Diversidad Consolidado de Fundación ONCE (accesible a través de la web de la Fundación).
- Informe de Sostenibilidad de Fundación ONCE e Informe de Valor Compartido del Grupo Social ONCE (accesibles a través de las páginas web de Fundación ONCE y ONCE, respectivamente).
- Informe anual de gobierno corporativo (accesible a través de la web de la Fundación).
- Memoria de Actuaciones Sociales de la Fundación ONCE (vinculada al Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la ONCE).
- Plan de actuación anual de la Fundación ONCE (accesible a través de la web de la Fundación).

### 1.1.5. FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR LA FUTURA EVOLUCIÓN DE FUNDACIÓN ONCE

La Fundación ONCE no es ajena a los importantes cambios y transformaciones en que está inmersa la sociedad en la que opera. En este sentido, los principales factores y tendencias globales identificados en 2022 con mayor impacto sobre el futuro de la Fundación son los siguientes:

<sup>14</sup> Tanto el Sello EFQM 600+ (Fundación ONCE e Inserta Empleo), como los certificados relativos a la ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 de Inserta Empleo, se obtuvieron formalmente a comienzos de 2023, si bien fue durante 2022 cuando se desarrollaron los trabajos de renovación y certificación.

- a. Recuperación económica y social tras la pandemia de COVID-19, en un entorno multi-crisis que tiene como consecuencia un aumento significativo del coste de la vida.
- b. Continuidad del papel clave de los Fondos Europeos para la Fundación ONCE hasta 2029 (más información en el apartado 1.1.2. *Objetivos y estrategias*).
- c. Transición digital y verde justa, como oportunidad para seguir profundizando en la inclusión social y laboral de personas con discapacidad.
- d. Revalidación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como hoja de ruta global para avanzar hacia sociedades más inclusivas y ambientalmente sostenibles.
- e. Consolidación de un entorno de riesgos ampliado para las organizaciones, integrando entre otros los riesgos en materia climática y de derechos humanos, así como la consideración de toda la cadena de valor.
- f. Crecimiento del sector de las finanzas sostenibles e inversión de impacto, con nuevas oportunidades y marcos de financiación del sector social.
- g. Ampliación del marco de necesidades y demandas de las personas con discapacidad, en un contexto de creciente diversidad del colectivo y de confluencia con otros colectivos organizados, como el de pacientes o personas mayores.
- h. Configuración de un marco laboral que permita elevar la tasa de actividad de las personas con discapacidad.
- i. Necesario fortalecimiento del enfoque de derechos en materia de discapacidad, en el marco que proporciona la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como aspecto crucial para mejorar la calidad de vida, la inclusión y la participación activa en la sociedad de este colectivo.
- j. Fortalecimiento de la presencia de personas con discapacidad jóvenes, de su talento y liderazgo, en todos los ámbitos sociales.
- k. Visibilización de las necesidades específicas de las personas con discapacidad en el entorno de la *España vaciada*, y rural, como colectivo especialmente vulnerable en ese contexto.
- l. Defensa del modelo de juego social, responsable y solidario de la ONCE como principal fuente de financiación.

## 1.2. PRINCIPALES RIESGOS Y PRINCIPALES IMPACTOS IDENTIFICADOS

### 1.2.1. GESTIÓN DE RIESGOS EN FUNDACIÓN ONCE

El **Sistema Integrado de Gestión de Riesgos (SIGR)** del Área Ejecutiva de Fundación ONCE está alineado con los principales estándares en materia de gestión de riesgos, en particular con el estándar internacional **ISO 31000**, como estándar de referencia específico sobre gestión de riesgos, y el **modelo COSO**, uno de los marcos de gestión de riesgos más acreditados. El Sistema tiene dos componentes, ambos actualizados en noviembre de 2022:

- A. La **Política de Gestión de Riesgos**, con las actividades propias de gestión de riesgos (identificación y evaluación de riesgos, actividades de respuesta y control) y la

estructura organizativa y de roles y responsabilidades que da soporte al funcionamiento del SIGR.

B. El **Modelo de Seguimiento** (información y reporting) del mismo.

El proceso continuo de gestión de riesgos engloba los siguientes componentes:

1. Identificar y evaluar los riesgos que pueden afectar al Área Ejecutiva de Fundación ONCE.
2. Identificación de controles.
3. Identificación de los procesos en los que se producen dichos riesgos y controles.
4. Evaluación de los controles.
5. Diseño de planes de acción como respuesta a los riesgos.

Si bien el Sistema Integrado de Gestión de Riesgos afecta e involucra a todo el personal, destaca la figura del **Subcomité de Riesgos**. Éste es un órgano ejecutivo y consultivo dependiente del Comité Directivo, y que colabora con él en la ejecución de la política de control y gestión de riesgos del Área Ejecutiva de Fundación ONCE. Está formado por representantes de las distintas áreas de las entidades que conforman el Área Ejecutiva de Fundación ONCE.

De manera adicional, y en lo que respecta a la gestión de programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo, la Fundación ONCE, en calidad de Organismo Intermedio, aplica un enfoque de gestión de riesgos en base a unas matrices específicas vinculadas a las distintas modalidades de ejecución (subvenciones, contratación y gestión por medios propios), que se actualizaron en 2021. El enfoque de riesgos incluye la vigilancia ex ante y ex post de asuntos como la limitación de la concurrencia o la existencia de posibles conflictos de interés. Se dispone de herramientas para el control de estos riesgos, como las matrices ya referidas, así como para su mitigación, que se han plasmado en un manual que recoge la política de lucha contra el fraude de Fundación ONCE en la gestión del FSE.

Por último, cabe resaltar que en 2022 la Fundación ONCE ha elaborado y aprobado un Plan de Continuidad de negocio, como una herramienta adicional para la mitigación de riesgos, identificando procesos críticos vinculados a la gestión de Fondos Europeos, y a la aprobación de proyectos y ayudas a las entidades del sector de la discapacidad. De este modo se refuerza la capacidad de reacción en el caso de que se produjeran situaciones que pusieran en riesgo asegurar la actividad de la entidad.

### 1.2.2. ANÁLISIS DE RIESGOS E IMPACTOS RELACIONADOS CON CUESTIONES CLAVE

El actual Modelo de Riesgos del Área Ejecutiva de Fundación ONCE surge de una evaluación efectuada entre los meses de febrero y septiembre de 2022. Contempla un universo de **54 riesgos**, **15 de ellos críticos** y que por tanto reciben un seguimiento continuo por parte de la organización.

A continuación, se destacan los principales asuntos relacionados con los riesgos críticos identificados por la organización que tienen una mayor vinculación con los ámbitos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera y de Diversidad<sup>15</sup>:

<sup>15</sup> Cuestiones medioambientales, Respeto de los derechos humanos, Lucha contra la corrupción y el soborno, Cuestiones sociales y relativas al personal, Sociedad.

- Información clave compartida con terceros.
- *Compliance*, ética y lucha contra la corrupción.
- Liderazgo global en el ámbito de la discapacidad.
- Continuidad del negocio.
- Relaciones con las Administraciones Públicas y otros organismos nacionales e internacionales y cumplimiento de la normativa asociada.
- Aspectos clave de Sostenibilidad.
- Coherencia de las actuaciones internas.
- Conflictos de interés.
- Retención del talento.

En relación con los **impactos** identificados vinculados a las cuestiones que señala la Ley 11/2018, los principales impactos potencialmente negativos están relacionados con cuestiones ambientales y de seguridad y salud, que en ningún caso se consideran de carácter significativo. Para su gestión, la Fundación ONCE, Inserta Empleo<sup>16</sup> y Servimedia disponen de Sistemas Integrados de Gestión (SIG) certificados con los requisitos exigidos por las normas UNE-EN-ISO 9001:2015 de Calidad, UNE-EN-ISO 14001:2015 de Gestión Ambiental e ISO 45001:2018 de Seguridad y Salud en el Trabajo. En ese marco se determina cómo las organizaciones identifican y evalúan los aspectos ambientales y los riesgos y cómo determinan controles en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

Más información sobre estos aspectos en los apartados 2.1.1. *Gestión ambiental* y 2.2.3. *Salud y seguridad*.

En relación con los impactos positivos, éstos están asociados principalmente a la actividad fundamental de la entidad, la que responde a los fines fundacionales descritos (creación de empleo, formación, educación, accesibilidad). Más información en el apartado 2.5.1. *Compromisos con el desarrollo sostenible*.

<sup>16</sup> Inserta Innovación dispone de un Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma ISO 9001.

## 2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES ESPECÍFICAS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD RELATIVAS A FUNDACIÓN ONCE, ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO, ASOCIACIÓN INSERTA INNOVACIÓN Y SERVIMEDIA

### 2.1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Si bien por la naturaleza de su actividad el **impacto ambiental directo** de Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia no resulta especialmente significativo, las cuatro entidades están comprometidas con su minimización y la lucha contra el cambio climático, en línea con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como con la **Política de Sostenibilidad** del Área Ejecutiva y el **Plan Director de Sostenibilidad 2019-2022**. En este marco, desarrollan diversas acciones que se describen a lo largo de este capítulo.

Adicionalmente, y en relación con el propósito y los fines de la Fundación, destacan las siguientes líneas de acción en el ámbito de la Sostenibilidad ambiental:

- Compromisos de **creación de empleo** para personas con discapacidad vinculado a sectores y actividades relacionados con la Sostenibilidad (más información en el apartado 1.1.2. *Objetivos y estrategias*).
- Fortalecimiento de **alianzas** con otras organizaciones en el ámbito de la sostenibilidad ambiental, pudiéndose destacar, por ejemplo, la participación de la Fundación ONCE en la iniciativa Fundaciones por el Clima<sup>17</sup>, en *Jobs 2030: Futuro del trabajo*<sup>18</sup> de Forética, o en la Alianza para la Transición Energética Inclusiva<sup>19</sup>. El objetivo es doble: por un lado, visibilizar el compromiso ambiental de la Fundación ONCE y, por otro, contribuir a integrar la cuestión de la discapacidad en la agenda verde, desde una óptica de Transición Justa.

Por último, cabe destacar también el reporte de la **Taxonomía de la Unión Europea**, ejercicio que se desarrolla por segunda vez en este EINFD 2022, de manera voluntaria, y por coherencia con la obligatoriedad que aplica a nuestro fundador, la ONCE, reportándose la elegibilidad y el alineamiento (como novedad) respecto a las actividades que recoge la Taxonomía para los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático (más información y resultados en el apartado 2.1.7.).

#### 2.1.1. GESTIÓN AMBIENTAL

Dentro de sus respectivos Sistemas Integrados de Gestión (SIG), la Fundación ONCE, Inserta Empleo y Servimedia cuentan con **Sistemas de Gestión Ambiental** certificados con la norma UNE-EN-ISO 14001:2015 de Gestión Ambiental (habiendo obtenido Inserta Empleo la certificación a

<sup>17</sup> Iniciativa impulsada por la Asociación Española de Fundaciones (AEF).

<sup>18</sup> Iniciativa orientada a apoyar y visibilizar la acción empresarial hacia un Futuro de Trabajo más sostenible y ético. En 2022 la iniciativa puso el foco en analizar y visibilizar las implicaciones, retos y oportunidades que la transición ecológica tiene en relación con el futuro del trabajo, promoviendo la Transición Justa.

<sup>19</sup> Iniciativa impulsada por Fundación Repsol y por la Fundación Santa María la Real.

inicios de 2023, tras implementar durante todo 2022 las actuaciones necesarias)<sup>20</sup>. Así pues, el 75% de las entidades que componen el Área Ejecutiva de Fundación ONCE están certificadas conforme a UNE-EN ISO 14001:2015 (lo que implica al 85,2% de la plantilla total del Área Ejecutiva). En el marco de los correspondientes SIG se establecen periódicamente los objetivos ambientales a alcanzar y se seleccionan indicadores a través de los que detectar áreas de mejora.

Los principales **efectos actuales y previsibles de las actividades en el medio ambiente** se recogen en el siguiente cuadro, que refleja los aspectos ambientales identificados en el desarrollo de las actividades de la Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia y los principales impactos en el medio ambiente. Estos impactos están directamente vinculados a la actividad desarrollada en las distintas sedes y oficinas que las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE tienen en toda España<sup>21</sup>.

**Tabla 3. Aspectos ambientales e impactos ambientales Área Ejecutiva Fundación ONCE**

Aspecto ambiental	Impacto ambiental
Generación de residuos	Contaminación de suelo, agua y aire
Consumo de energía y agua	Reducción de recursos naturales
Emisiones atmosféricas	Contaminación ambiental
Vertidos de aguas sanitarias y productos químicos	Contaminación de suelo, agua y aire
Ruido	Contaminación ambiental (acústica) en el exterior de los centros

Sobre los efectos de la actividad respecto a la salud y la seguridad puede encontrarse información en el apartado 2.2.3. *Salud y seguridad*.

Por otra parte, los **procedimientos para la evaluación y certificación ambiental**, de aplicación en Fundación ONCE y Servimedia, son los siguientes:

- Identificación y evaluación de aspectos ambientales.
- Control operacional, seguimiento y medición ambiental.
- Identificación y evaluación de requisitos legales ambientales.
- Planes de emergencia ambiental.
- Comunicación ambiental.

En cuanto a Inserta Empleo, cabe destacar los siguientes procedimientos:

- Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales.
- Gestión de Residuos.
- Plan de Control Ambiental.

<sup>20</sup> La Asociación Inserta Innovación no cuenta con un sistema de gestión ambiental certificado, si bien su comportamiento ambiental se rige bajo pautas de conducta encaminadas a hacer un uso responsable de los recursos, estando prevista su certificación para los próximos ejercicios.

<sup>21</sup> Fundación ONCE dispone de una única sede, en el centro de Madrid (en la que también está ubicada la delegación de Inserta Madrid). Inserta Empleo e Inserta Innovación despliegan su actividad en todo el territorio español, contando en 2022 con más de 50 centros de trabajo activos en las distintas regiones. Por su parte, Servimedia cuenta con una única sede, que está ubicada en Torre ILUNION, también en Madrid.

- Control Buenas Prácticas Ambientales.
- Control de Consumos.
- Control Productos Químicos.

En relación con la evaluación, cabe destacar que las auditorías externas (AENOR) llevadas a cabo en 2022 en el marco de la certificación del Sistema de Gestión Ambiental según UNE-EN ISO 14001:2015 se han resuelto de forma favorable tanto en Fundación ONCE como en Servimedia, manteniéndose la certificación en ambos casos, y habiéndose obtenido por primera vez, como se ha mencionado anteriormente, en el caso de Inserta Empleo<sup>22</sup>.

Los **recursos** destinados en 2022 a la **prevención de riesgos ambientales** se concretaron, en Fundación ONCE, en el personal propio dedicado a asegurar un mantenimiento adecuado de las instalaciones, así como en el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015. En el caso de Inserta Empleo e Inserta Innovación también se dedicaron recursos al mantenimiento adecuado de las instalaciones (si bien al actuar Inserta como arrendataria, en muchas de las sedes el mantenimiento corre a cargo de la entidad propietaria de la instalación, en muchos casos la ONCE), así como a reparaciones de los sistemas de climatización y sustitución de luminarias. También en Inserta Empleo se destinaron recursos en 2022 a la certificación del Sistema de Gestión Ambiental. Por último, con respecto a Servimedia, sus recursos han ido orientados fundamentalmente al mantenimiento de su Sistema de Gestión Ambiental.

En el marco de sus sistemas certificados, la Fundación ONCE y Servimedia adoptan el **principio de precaución** en su gestión ambiental. Este enfoque se refleja en la Política de Calidad, Gestión Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se recoge el principio de sostenibilidad y respeto al medio ambiente en el desarrollo de todas las actividades que acometen para la consecución de sus fines.

Además, este principio también está presente en la metodología de identificación de riesgos ambientales. Dado que ciertas actuaciones pueden conllevar riesgos para el medio ambiente, en los Sistemas de Gestión Ambiental se cuenta con una metodología de identificación y evaluación de riesgos conforme a la metodología AMFE, analizando la gravedad de los posibles daños, así como la probabilidad y la posibilidad de ocurrencia. Para cada riesgo se asocian controles que permiten su detección y el desarrollo de seguimientos periódicos de su evolución. Casi todos los riesgos ambientales detectados están dentro de la categoría de “riesgo bajo” y solamente uno de ellos se considera un “riesgo medio”.

Inserta Empleo, dentro de su Sistema Integrado de Gestión, identifica y evalúa sus aspectos ambientales, lo que permite su control y seguimiento, para minimizar el impacto ambiental. Además, cuando se detecte un nuevo aspecto ambiental, se realice una nueva actividad o se produzca un cambio significativo en alguna de las existentes que requieran control operacional, se determinará si se modifican los métodos de control existentes para esas nuevas condiciones, o deben desarrollarse otros nuevos. Asimismo, a través de los procedimientos de Gestión de Residuos, Control de Buenas Prácticas Ambientales, Control de Consumos y Control de Productos Químicos, Inserta Empleo aplica el principio de precaución, evitando o minimizando todo lo posible cualquier riesgo ambiental que pueda darse en el entorno.

<sup>22</sup> La certificación se obtuvo finalmente a inicios de 2023, como se ha señalado previamente.

Por su parte, Inserta Innovación adopta también un enfoque de precaución en su gestión ambiental, sin disponer esta entidad por el momento de sistema de gestión ambiental certificado.

Por otro lado, ninguna de las entidades del Área Ejecutiva ha recibido ninguna multa ni sanción de carácter medioambiental durante el año.

En cuanto a las **provisiones y garantías para riesgos ambientales**, cabe destacar que las pólizas de seguros de Responsabilidad Civil de Fundación ONCE, Inserta Empleo y Servimedia recogen la responsabilidad civil por contaminación accidental, y en concreto la de Inserta Empleo también la responsabilidad medioambiental<sup>23</sup>.

En 2022 se ha continuado trabajando en materia de **sensibilización interna**, destacando el proyecto *Green Makers* del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, y en la incorporación del componente de sostenibilidad ambiental en la cultura de la organización. Se organizó, por ejemplo, una actividad de voluntariado ambiental para la recogida de residuos en un entorno natural, así como encuentros con personas y entidades inspiradoras dirigidos a promover estilos de vida más sostenibles entre la plantilla. También se distribuyeron comunicados internos con ocasión de fechas relevantes como el Día Mundial del Medio Ambiente, el Día Internacional de la Lucha contra el Cambio Climático o la Semana Europea de Movilidad Sostenible. Con motivo de este último evento, se compartió además una encuesta de movilidad para conocer los hábitos de las personas trabajadoras en sus desplazamientos al centro de trabajo, así como recoger sugerencias.

### 2.1.2. CONTAMINACIÓN

Entre las **medidas que se implementan para prevenir y reducir la contaminación** cabe destacar la correcta gestión de los residuos (ver apartado 2.1.3.), la mejora continua en relación con la eficiencia de equipos e instalaciones, así como la sensibilización a las distintas plantillas en materia, entre otras, de eficiencia energética (optimización en el uso de los equipos de climatización o apagado de los equipos al concluir la jornada laboral, por ejemplo), y prevención y segregación de residuos o vertidos.

Por otra parte, las iniciativas impulsadas para favorecer una movilidad más sostenible (ver apartado 2.1.5. para más información) también inciden en la reducción de la contaminación. En cuanto a los vehículos diésel que forman parte de la flota de Fundación ONCE, cabe destacar el uso habitual de productos químicos para el control de la contaminación emitida. Esta medida disminuye los gases nocivos emitidos a la atmósfera, concretamente los óxidos de nitrógeno, transformándolos en sustancias inocuas como agua y nitrógeno.

### 2.1.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

La Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia trabajan por favorecer la reducción de residuos, así como la reutilización y el reciclaje. En 2022 cabe destacar que Inserta Empleo ha incidido en la segregación y reciclaje de sus residuos, así como en la sistematización de este aspecto, en el marco de la certificación de su sistema de gestión ambiental bajo la norma ISO 14001, habiendo definido dicha entidad un procedimiento con los criterios generales para la gestión de residuos.

<sup>23</sup> El seguro de responsabilidad civil de Inserta Innovación no cubre aspectos vinculados con la contaminación accidental o responsabilidad medioambiental.

Las principales **medidas** que se llevan a cabo en las entidades del Área Ejecutiva en materia de **prevención y gestión de residuos** se destacan a continuación:

- Iniciativas para minimizar la generación de residuos, contribuyendo a ello -en el caso del papel- la progresiva digitalización de la actividad o iniciativas singulares como el proyecto NPI (“No Papel Impreso”<sup>24</sup>) que impulsa la ONCE en varios de sus centros, algunos con presencia también de Inserta. Asimismo, en la sede de la Fundación ONCE no hay máquinas de *vending*, poniéndose a disposición de la plantilla tazas y vasos, cubiertos, cafeteras, etc., así como fuentes de agua, con objeto de minimizar la generación de residuos. Igualmente se evita el uso de botellas de plástico en reuniones y actos, sustituyéndose por opciones más sostenibles.
- Uso de materiales reciclados, pudiendo destacarse el uso generalizado de papel reciclado y, en Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia, la adquisición de tóner remanufacturado para sus máquinas multifunción, contribuyendo de este modo a un menor consumo de materiales nuevos. Igualmente cabe citar que en la sede central del proyecto Por Talento Digital se ha optado por mobiliario de materiales de origen reciclado.
- Donación habitual del mobiliario que se sustituye en la sede central de Fundación ONCE a organizaciones sociales, ampliando así su vida útil y evitando la generación de residuos.
- Sensibilización a las plantillas para que hagan un buen uso de los materiales que tienen a su disposición y colaboren en la adecuada segregación y gestión de los residuos, mediante manuales de buenas prácticas ambientales, la instalación de “puntos limpios” en las zonas de paso y descanso de algunos centros, o la eliminación de papeleras de los despachos (estas dos últimas medidas aplicadas en centros de la ONCE con presencia de Inserta). También en 2022 se puede destacar la organización de charlas dirigidas a la plantilla sobre el problema de los residuos y cómo llevar una vida más sostenible evitando la generación de residuos y especialmente de plásticos. Se organizó asimismo una actividad de voluntariado ambiental en Madrid para la recogida de residuos en un espacio natural, como se ha mencionado anteriormente.

En cuanto a los residuos finalmente generados, las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE realizan una correcta gestión de los mismos, cumpliendo con la normativa vigente al respecto y facilitando la recogida y reciclaje de, entre otros, papel y cartón, tóner y máquinas obsoletas, entregando cada residuo a entidades homologadas para su gestión.

Respecto al desperdicio de alimentos, por la actividad de las entidades, esta cuestión no supone un aspecto relevante.

<sup>24</sup> Iniciativa que consiste en obtener semestralmente los datos de impresiones por centro y departamento, elaborando un ranking y haciendo un análisis de las causas que han motivado el volumen de impresiones, para determinar las acciones a llevar a cabo para disminuirlas, buscando implicar y motivar a todo el personal. Desde su inicio se ha conseguido reducir el volumen de impresiones en más de un 40%.

Tabla 4. Residuos: indicadores clave	2022	2021	2020
<b>Peso total residuos (t)</b>	<b>72,38<sup>25</sup></b>	<b>47,32<sup>26</sup></b>	<b>35,28<sup>27</sup></b>
<i>Peso total de residuos peligrosos (t)</i>	0,82	0,03	0,03
<i>Peso total de residuos no peligrosos (t)</i>	71,56	47,29	35,25
<i>Residuos por empleado/a<sup>28</sup> (kg)</i>	106,29	76,44	65,8

El indicador de residuos totales generados ha aumentado en 2022 en un 53% respecto a 2021, principalmente a causa del crecimiento en número de centros abiertos y número de empleados/as entre 2021 y 2022 (2021: 49 centros y 619 personas, 2022: 52 centros y 681 personas); del aumento de la presencialidad respecto a 2021<sup>29</sup>; así como de la mejora progresiva en el alcance del reporte mediante la identificación en 2022 de nuevas categorías de residuos no contempladas en años anteriores. En cualquier caso, cabe señalar que la mayor parte de los residuos reportados se basan en estimaciones, siendo la mejora de los sistemas de seguimiento, control y reducción de residuos un espacio de mejora de cara a los siguientes años, especialmente tras la certificación del sistema de gestión ambiental de Inserta Empleo.

Al igual que en 2021 y 2020, en 2022 la práctica totalidad de los residuos generados (98,9%) son no peligrosos.

#### 2.1.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

La utilización eficiente de los recursos está recogida entre los principios específicos de las Políticas de los Sistemas Integrados de Gestión de aplicación en Fundación ONCE, Inserta Empleo y Servimedia. En Inserta Innovación se sigue un comportamiento sostenible en el uso de los recursos.

En relación con el **uso de materias primas**, cabe destacar el consumo de papel y tóner como materiales más importantes en el desarrollo de la actividad, utilizándose generalmente papel reciclado y proveniente de bosques gestionados de manera sostenible, así como tóner remanufacturado. Para promover el consumo eficiente y responsable de estos materiales, las

<sup>25</sup> Alcance datos 2022: Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia. Tipología de residuos no peligrosos incluidos: papel y cartón (real para Fundación ONCE, estimado para Asociaciones Inserta y Servimedia); orgánico (estimado para todas las entidades); envases (estimado para todas las entidades); residuo higiénico femenino (estimado para todas las entidades); residuos RAEEs de Inserta (datos reales) y residuos de tóner de Inserta (datos reales). Tipología de residuos peligrosos incluidos: residuos biosanitarios de la consulta médica en la sede de Fundación ONCE (datos reales); residuos RAEEs de Inserta (datos reales).

<sup>26</sup> Alcance datos 2021: Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia. Tipología de residuos no peligrosos incluidos: papel y cartón (real para Fundación ONCE, estimado para Asociaciones Inserta y Servimedia); orgánico (estimado para todas las entidades); envases (estimado para todas las entidades); residuo higiénico femenino (estimado para todas las entidades). Tipología de residuos peligrosos incluidos: residuos biosanitarios de la consulta médica en la sede de Fundación ONCE (estimación, en función del dato de 2020).

<sup>27</sup> Alcance datos 2020: Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia. Tipología de residuos no peligrosos incluidos: papel y cartón (real para Fundación ONCE, estimado para Asociaciones Inserta y Servimedia); orgánico (estimado para todas las entidades); envases (estimado para todas las entidades). Tipología de residuos peligrosos incluidos: residuos biosanitarios de la consulta médica en la sede de Fundación ONCE (real). Los datos reportados difieren levemente de los incluidos en el EINFD 2020, al haberse incorporado información sobre residuos peligrosos.

<sup>28</sup> Empleados/as a cierre de año.

<sup>29</sup> A consecuencia de la pandemia de COVID-19, en 2021 se establecieron grupos burbuja con el objetivo de no superar la ocupación del 50% en los centros de trabajo durante los primeros meses del año.

entidades del Área Ejecutiva trasladan distintas pautas a sus plantillas e impulsan iniciativas para minimizar la impresión como las citadas en el apartado 2.1.3.).

Asimismo, entre las pautas y buenas prácticas ambientales internas mencionadas se encuentran referencias al **consumo responsable de agua** por parte del personal, recordando mediante cartelería el cierre de grifos cuando no se utilizan. Igualmente cabe destacar que la sede de Fundación ONCE cuenta con difusores instalados en los grifos, y la de Servimedia (ubicada en Torre ILUNION) cuenta con grifos con apertura por sensores de proximidad, por lo que el riesgo de dejar grifos abiertos es mínimo. El adecuado mantenimiento de las instalaciones permite además detectar posibles averías que potencialmente pudieran conllevar fugas de agua.

A continuación, se reflejan los datos relativos al consumo de agua, papel y tóner durante 2020, 2021 y 2022, habiéndose producido una mejora progresiva en términos de alcance de la información aportada, derivada de un mayor control y seguimiento de los indicadores clave en este terreno.

Tabla 5. Uso sostenible recursos: indicadores clave	2022	2021	2020
<b>Consumo de agua (ML)<sup>30</sup></b>	<b>3,70<sup>31</sup></b>	<b>2,94<sup>32</sup></b>	<b>2,21<sup>33</sup></b>
<i>Consumo medio de agua por empleado/a<sup>34</sup> (litros)</i>	5.436	4.751	4.126
<b>Consumo de papel (t)<sup>35</sup></b>	<b>3,88<sup>36</sup></b>	<b>4,25<sup>37</sup></b>	<b>2,67<sup>38</sup></b>
<i>Consumo medio de papel por empleado/a<sup>39</sup> (kg)</i>	5,70	6,87	4,99
<i>% papel consumido que es reciclado</i>	81%	84%	97%
<b>Consumo de tóner (t)<sup>40</sup></b>	<b>0,16</b>	<b>0,15</b>	<b>0,10</b>
<i>Consumo medio de tóner por empleado/a<sup>41</sup> (kg)</i>	0,23	0,24	0,19
<i>% tóner consumido que es remanufacturado (reciclado)</i>	44,7%	56%	41%

<sup>30</sup> El 100% del agua consumida se obtiene de la red pública (por tanto, se considera “agua de terceros”). No hay consumo de agua reutilizada.

<sup>31</sup> Alcance consumo agua 2022: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (incluye estimaciones) y Servimedia (estimación). Del total de agua consumida, un 69% procede de zonas con riesgo extremadamente alto de estrés hídrico (según clasificación de *Aqueduct 3.0 Country and Province Rankings, 2019*, del *World Resources Institute (WRI)*).

<sup>32</sup> Alcance consumo agua 2021: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (incluye estimaciones) y Servimedia (estimación). Del total de agua consumida, un 74% procede de zonas con riesgo extremadamente alto de estrés hídrico (según clasificación de *Aqueduct 3.0 Country and Province Rankings, 2019*, del *World Resources Institute (WRI)*).

<sup>33</sup> Alcance consumo agua 2020: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (incluye estimaciones) y Servimedia (estimación). Del total de agua consumida, un 70% procede de zonas con riesgo extremadamente alto de estrés hídrico (según clasificación de *Aqueduct 3.0 Country and Province Rankings, 2019*, del *World Resources Institute (WRI)*).

<sup>34</sup> Empleados/as a cierre de año.

<sup>35</sup> El papel se considera un material renovable.

<sup>36</sup> Alcance consumo papel 2022: datos reales. El 81% del papel consumido en 2022 era reciclado y la práctica totalidad del papel consumido contaba con sellos de mínimo impacto ambiental (etiquetas Ángel Azul y EU Ecolabel).

<sup>37</sup> Alcance consumo papel 2021: datos reales. El 84% del papel consumido en 2021 era reciclado y la práctica totalidad del papel consumido contaba con sellos de mínimo impacto ambiental (etiquetas Ángel Azul y EU Ecolabel).

<sup>38</sup> Alcance consumo papel 2020: datos reales. La práctica totalidad (97%) del papel consumido en 2020 era 100% reciclado y con mínimo impacto ambiental (etiquetas Ángel Azul y EU Ecolabel).

<sup>39</sup> Empleados/as a cierre de año.

<sup>40</sup> Datos reales. El tóner se considera un material no renovable.

<sup>41</sup> Empleados/as a cierre de año.

Los datos sobre consumo de recursos, al igual que los de residuos generados, están directamente vinculados al uso de las instalaciones y centros de trabajo. Como ya se ha mencionado, en 2022 se produjo un mayor uso de las instalaciones frente a 2021 y 2020. Por otra parte, en el análisis de los datos absolutos (consumo total de agua, papel y tóner) debe tenerse en cuenta la ya referida ampliación progresiva del número de centros de trabajo activos a lo largo de los distintos años, que responde a la voluntad de lograr una mayor proximidad y cercanía con las personas con discapacidad en los distintos puntos de la geografía española (la mayor parte de centros corresponden a las asociaciones Inserta, y desde ellos se llevan a cabo los servicios de atención y orientación laboral y en materia de formación). Así, se ha pasado de 44 centros abiertos/activos en 2020, a 49 en 2021 y a 52 en 2022.

Dicho lo anterior, el consumo total de agua se ha incrementado en 2022 en un 25,9% respecto a 2021. En cuanto al consumo total de papel, en 2022 ha disminuido ligeramente respecto a 2021 (-8,7% consumo total y -17% consumo medio por empleado/a); y en el caso del tóner se registra un leve incremento (3%) respecto a 2021 en el consumo total, y una ligera reducción (-6,4%) en el consumo medio por empleado/a. La proporción de papel y tóner reciclados sobre el total consumido se mantiene relativamente estable en ambos casos, si bien con una ligera disminución en el caso del tóner remanufacturado.

### 2.1.5. ENERGÍA Y CAMBIO CLIMÁTICO

Las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE están comprometidas con la optimización de su consumo energético y la lucha contra el cambio climático, destacando las siguientes líneas de actuación:

- **Eficiencia energética:** partiendo de una situación ya optimizada en muchas de las instalaciones donde desarrollan su actividad las entidades del Área Ejecutiva (por ejemplo: iluminación LED o ventanas aislantes en la sede de Fundación ONCE, así como sensores de presencia en la sede de Servimedia en Torre ILUNION, entre otras), se lleva a cabo un mantenimiento adecuado de las instalaciones, aplicándose un criterio de vigilancia dirigido a la optimización del uso de las instalaciones de climatización. En 2022 se han sustituido luminarias por sistemas más eficientes en algunas sedes de las Asociaciones Inserta, y en varias de las que están ubicadas en instalaciones de la ONCE se han aplicado medidas de eficiencia energética impulsadas por la ONCE, como la renovación de luminarias y otras dirigidas a optimizar la climatización y el consumo energético (por ejemplo limitación de la temperatura en los centros, apagado del alumbrado, instalación de detectores de presencia o colocación de carteles informativos), en línea con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 14/2022, de 1 de agosto<sup>42</sup>.
- **Adquisición de electricidad con certificado de garantía de origen renovable:** en 2022 la sede de Fundación ONCE (que incluye también la delegación de Inserta Madrid) y la de Servimedia (ubicada en Torre ILUNION) han adquirido energía procedente de fuentes de origen renovable, continuando una práctica iniciada en 2020. Así, el 44,1% del total de

<sup>42</sup> Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural.

electricidad consumida en 2022 procedía de fuentes de origen renovable (43,4% en 2021), lo que supone el 37,5% del consumo energético total durante el año.

- **Sensibilización interna y pautas ambientales a las plantillas:** se trasladan pautas ambientales a las plantillas también en el ámbito de la eficiencia energética (por ejemplo, optimización en el uso del aire acondicionado y apagado de los equipos y luminarias al concluir la jornada laboral). Con la publicación y entrada en vigor del mencionado Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, se hizo hincapié en la difusión interna de pautas de actuación relacionadas con el consumo responsable y ahorro energético en los centros de trabajo, en los ámbitos de iluminación, climatización y uso de equipos informáticos.
- **Movilidad sostenible:** en un proceso que se vio acelerado con la pandemia de coronavirus, la organización ha venido trabajando en la puesta a disposición de opciones de teletrabajo para las plantillas, así como de equipos y soluciones para facilitar y fomentar el trabajo en remoto, lo que impacta positivamente en la reducción del impacto ambiental asociado a la movilidad de las plantillas, limitando viajes y desplazamientos por motivos laborales. Además, se han venido incorporando vehículos menos contaminantes a la flota de Fundación ONCE y se dispone de dos puntos de recarga para vehículos eléctricos y/o híbridos enchufables en la sede de la Fundación. Por otra parte, al hilo de la Semana Europea de la Movilidad, en 2022 se llevó a cabo una encuesta interna de movilidad dirigida a conocer los hábitos de las personas trabajadoras en sus desplazamientos al centro de trabajo, que sirvió asimismo para recopilar sugerencias y generar concienciación y cuyos resultados están en proceso de análisis. La tasa de respuesta alcanzó el 58%.
- **Control del consumo energético y cálculo de emisiones:** anualmente se calcula el consumo energético directo e indirecto, así como las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero, mostrándose los resultados en la *Tabla 6*<sup>43</sup>.
- **Fijación de objetivos voluntarios de reducción de emisiones de efecto invernadero:** a comienzos de 2022 se aprobó el Plan de descarbonización del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, que establece como meta la reducción de la práctica totalidad de la huella de carbono<sup>44</sup> para 2029 (año base 2019), comprometiéndose para ello a continuar adquiriendo, cada vez en mayor volumen, energía de origen renovable y a la sustitución progresiva de la flota de vehículos por opciones más sostenibles.
- **Compensación de emisiones y negatividad en carbono:** el Plan de descarbonización establece además que, mientras se avanza en la reducción completa de las emisiones para 2029, se optará por compensar más emisiones de las producidas cada año, apostando así por la negatividad en carbono. Así, en 2022 se compensó la huella de carbono de 2019 y 2020, y se iniciaron los trámites para compensar también la huella de 2021 y 100 toneladas adicionales, para alcanzar la negatividad en carbono recogida en el Plan de Descarbonización (la operación se cerró finalmente en 2023). Estas compensaciones se realizan mediante la

<sup>43</sup> Actualmente se publican las emisiones de alcances 1 y 2, si bien internamente se avanza hacia el cálculo de las emisiones de alcance 3, en aquellas categorías relevantes para la organización.

<sup>44</sup> Emisiones de alcances 1 y 2.

adquisición de créditos de carbono derivados de proyectos de reforestación y recuperación de suelos degradados y/o terrenos incendiados en Pontevedra (Galicia).

<b>Tabla 6. Energía y cambio climático: indicadores clave</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Consumo de energía (GJ)</b>	<b>4.424,28<sup>45</sup></b>	<b>3.982,49<sup>46</sup></b>	<b>3.383,10<sup>47</sup></b>
<i>Consumo directo (GJ)<sup>48</sup></i>	1.810,61 <sup>49</sup>	1.868,44	1.655,90
<i>Consumo indirecto (GJ)<sup>50</sup></i>	2.613,67 <sup>51</sup>	2.114,05	1.727,20 <sup>52</sup>
<i>Consumo medio de energía por empleado/a<sup>53</sup> (GJ)</i>	6,50	6,43	6,31
<b>Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO<sub>2</sub> eq)<sup>54</sup></b>			
<i>Emisiones directas (alcance 1)</i>	43,83	54,75	52,63
<i>Emisiones indirectas (alcance 2)</i>	158,91	100,64	69,93

El consumo total de energía aumentó un 11,1% en 2022 respecto a 2021, fundamentalmente como consecuencia del crecimiento de la actividad de las entidades del Área Ejecutiva (habiéndose pasado de 49 centros abiertos/activos en 2021 y 619 personas en plantilla, a 52 centros en 2022 y 681 personas), así como de un mayor uso de las instalaciones respecto a 2021, cuando en los primeros meses del año todavía se aplicaron algunas medidas anti-covid que implicaron un menor uso de los centros de trabajo. El consumo directo disminuye respecto a 2021 debido a un menor consumo de combustibles en la flota. El consumo indirecto por su parte aumenta, debido fundamentalmente al

<sup>45</sup> Alcance consumo de energía 2022: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones a partir de datos reales) y Servimedia (estimación a partir de datos reales).

<sup>46</sup> Alcance consumo de energía 2021: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones a partir de datos reales) y Servimedia (estimación a partir de datos reales).

<sup>47</sup> Alcance consumo de energía 2020: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones a partir de datos reales) y Servimedia (estimación a partir de datos reales).

<sup>48</sup> Consumo directo: Consumo energético de ubicaciones con control operacional.

<sup>49</sup> Consumo directo 2022, por fuentes de energía:

Consumo eléctrico de instalaciones (el 100% procedente de fuentes renovables): 1.294,79 GJ.

Consumo gasóleo B7 para flota vehículos (procedente de fuentes no renovables): 235,49 GJ.

Consumo gasolina E10 para flota vehículos (procedente de fuentes no renovables): 280,15 GJ.

Consumo gas licuado del petróleo (GLP) para flota de vehículos (procedente de fuentes no renovables): 0,17 GJ.

Fuentes factores conversión: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y Agencia Internacional de la Energía IEA.

<sup>50</sup> Consumo indirecto: Consumo energético de ubicaciones sin control operacional.

<sup>51</sup> Consumo indirecto 2022, por fuentes de energía

Consumo eléctrico instalaciones: 364,99 GJ procedente de fuentes renovables y 2.102,03 GJ procedente de fuentes no renovables.

Consumo gas natural instalaciones (procedente de fuentes no renovables): 146,65 GJ.

Fuentes factores conversión: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y Agencia Internacional de la Energía IEA.

<sup>52</sup> El dato de consumo indirecto de energía 2020 varía ligeramente respecto al publicado en el EINFD 2020, como resultado de la revisión llevada a cabo para la elaboración del Plan de descarbonización en 2021, al igual que ocurre con los datos sobre emisiones generadas.

<sup>53</sup> Empleados/as a cierre de año.

<sup>54</sup> GEI incluidos: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, R-22, R-407A, R-407C, R-410A, R-438A, R-453A. Fuente de factores de emisión: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

crecimiento del consumo eléctrico al incrementarse el número de centros de trabajo activos. No obstante, el dato de consumo energético medio por empleado/a se mantiene estable respecto a los años anteriores.

En cuanto al indicador de emisiones de gases de efecto invernadero generadas, disminuyen las emisiones directas (alcance 1) respecto a 2021 debido al menor consumo de combustibles en la flota de vehículos ya mencionado. Las emisiones indirectas (alcance 2), derivadas del consumo de electricidad en las instalaciones, aumentan por el contrario respecto al año anterior, como consecuencia del incremento en el número de centros de trabajo activos durante el año. Cabe recordar que el dato de emisiones indirectas (alcance 2) evidencia el impacto positivo de la adquisición de un porcentaje importante (44,1% en 2022) de electricidad procedente de fuentes renovables, siendo el volumen potencial de emisiones derivadas del consumo de electricidad mucho mayor de no llevarse a cabo esta iniciativa<sup>55</sup>.

En cuanto al desarrollo de **medidas específicas de adaptación** a las consecuencias del cambio climático, cabe destacar que a comienzos de 2023 se ha iniciado un proyecto para el análisis de riesgos climáticos de las entidades del Área Ejecutiva, que incluirá la determinación de medidas de adaptación para los riesgos considerados relevantes. Por el momento, la ampliación de las opciones de teletrabajo en la organización y la existente infraestructura de equipos y sistemas para ello (congruente con el cambio en las modalidades de trabajo acelerado al hilo de la pandemia), sienta las bases de un modelo compatible con posibles restricciones a futuro vinculadas al cambio climático, especialmente en el ámbito de la movilidad, haciendo a la organización más resiliente en este sentido.

Cabe señalar por otra parte que las actividades que se reportan elegibles y alineadas respecto a la Taxonomía de la UE (8.3 Actividades de programación y emisión de radio y televisión y 11 Educación) contribuyen al objetivo de adaptación al cambio climático, siendo además actividades facilitadoras (es decir, se considera que en determinada medida aumentan el nivel de resiliencia o contribuyen a los esfuerzos de adaptación a los riesgos climáticos físicos de otras personas, de la naturaleza, del patrimonio cultural, de los bienes y de otras actividades económicas). Ver apartado 2.1.7. para más información.

### 2.1.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La actividad de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE no produce efectos significativos en términos de biodiversidad, por lo que no se llevan a cabo medidas relevantes en este ámbito.

<sup>55</sup> La adquisición de electricidad procedente de renovables se comienza a implementar en 2020.

## 2.1.7. TAXONOMÍA DE LA UNIÓN EUROPEA

### 2.1.7.1. Contexto normativo

En el marco del Plan de Finanzas Sostenibles de la Unión Europea, el 22 de junio de 2020 se publicó el **Reglamento (UE) 2020/852 de la Unión Europea, en adelante Reglamento de Taxonomía**, cuyo objetivo es facilitar la reorientación de flujos de capital hacia actividades más sostenibles medioambientalmente, en función de su contribución a seis objetivos: 1) mitigación del cambio climático; 2) adaptación al cambio climático; 3) uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos; 4) transición hacia una economía circular; 5) prevención y control de la contaminación; y 6) protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.

Posteriormente, en 2021, la Comisión publicó dos actos delegados para desarrollar el Reglamento de Taxonomía. En primer lugar, el **Reglamento Delegado (UE) 2021/2139, en adelante Acto Delegado Climático**, establece el listado de actividades sujetas a los objetivos 1 (mitigación del cambio climático) y 2 (adaptación al cambio climático) -*actividades elegibles*- y los criterios técnicos de selección<sup>56</sup> -criterios que determinan el *alineamiento* con la Taxonomía, y que por tanto indican que una actividad puede ser considerada medioambientalmente sostenible-. En segundo lugar, el **Reglamento Delegado (UE) 2021/2178, en adelante Acto Delegado de Divulgación**, especifica el contenido, la presentación de la información y la metodología que deben divulgar las empresas sujetas a la normativa de Taxonomía<sup>57</sup>.

En el EINFDF del ejercicio 2021, la Fundación ONCE y entidades dependientes reportaron por primera vez **de manera voluntaria** las **actividades elegibles**, es decir, la correspondencia de las actividades propias con el listado de actividades taxonómicas definidas hasta el momento, en términos de los indicadores requeridos, a saber: porcentaje de volumen de negocios / ingresos, CapEx y OpEx elegibles.

En el presente **EINFDF 2022**, e igualmente de **manera voluntaria** -y tal y como establece la normativa para el segundo año-, se reportan tanto las **actividades elegibles**, como las **actividades alineadas**, es decir, aquellas que, además de ser elegibles, cumplen con los criterios técnicos de selección establecidos para determinar su alineamiento, igualmente en base a los indicadores requeridos y mencionados en el párrafo anterior.

Cabe señalar que, al tratarse la Taxonomía Verde de una regulación aún en desarrollo, existe incertidumbre respecto a la aplicación e interpretación de determinados aspectos de la normativa. En este sentido, las organizaciones que reportan deben tomar decisiones y adoptar criterios que podrían ser objeto de revisión en los siguientes ejercicios, a la luz de desarrollos posteriores o aclaraciones emitidas por la Unión Europea.

### 2.1.7.2. Alcance

El alcance del reporte sobre Taxonomía incluido en este capítulo incluye a la Fundación ONCE, Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia (organizaciones que constituyen el

<sup>56</sup> Los otros cuatro objetivos de la Taxonomía (3, 4, 5 y 6) se regularán en otro acto delegado, pendiente aún de adopción.

<sup>57</sup> Según el art. 1.2.c) del Reglamento de Taxonomía, todas las empresas que estén sujetas a la obligación de publicar estados no financieros o estados no financieros consolidados de conformidad con los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, respectivamente.

Área Ejecutiva de Fundación ONCE<sup>58</sup>). El reporte sobre Taxonomía para el caso de Grupo ILUNION se incorpora en la sección de este informe relativa a dicha entidad, con el alcance correspondiente.

Los objetivos de las entidades que componen el Área Ejecutiva de Fundación ONCE se describen de manera detallada en el apartado 1.1. *Modelo de creación de valor* de este informe. Conjuntamente, producen un **impacto social positivo significativo**, dirigido a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación y centrado en mejorar la inclusión y calidad de vida de las personas con discapacidad en España, aproximadamente un 9,5% de la población. Los principales resultados e impactos alcanzados por estas entidades se pueden consultar en el apartado 2.5.1. *Compromisos con el desarrollo sostenible*. A este respecto, el **futuro desarrollo del marco regulatorio de la Taxonomía**, especialmente en lo relativo a la **Taxonomía Social**, tendrá una relevancia central para la organización.

Aunque su naturaleza y razón de ser es social, el Área Ejecutiva de Fundación ONCE también está comprometida con la **medición y reducción progresiva de su impacto ambiental**, que ya de inicio es reducido. El detalle se puede consultar a lo largo de este capítulo 2.1. *Cuestiones medioambientales*, en apartados anteriores.

Por otra parte, en relación con los riesgos y oportunidades que genera el cambio climático y la transición ecológica en términos de empleo y formación, se tiene un **compromiso con la creación de empleo para personas con discapacidad en el ámbito de la Sostenibilidad**, fijado en 2022 (ver 1.1.2. *Objetivos y estrategias*), que implicará el desarrollo de líneas de actuación específicas en los próximos años.

Por último, cabe resaltar que varias de las actividades que desarrollan las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE tienen potencial para ser consideradas *actividades facilitadoras* en los términos que reconoce la Taxonomía<sup>59</sup>. Esto, siempre que cumplan con determinados criterios técnicos, tal y como se explica más adelante en el apartado 2.1.7.4. *Cumplimiento de los criterios técnicos de selección*.

Teniendo en cuenta el marco normativo existente (como se ha dicho anteriormente, desarrollado exclusivamente para los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático), y tras el análisis interno realizado, para el ejercicio 2022<sup>60</sup>, se han detectado las siguientes *actividades elegibles* en términos de Taxonomía:

**Tabla 7. Actividades elegibles según Taxonomía de la UE para el ejercicio 2022. Área Ejecutiva de Fundación ONCE.**

Actividad taxonómica	Objetivo ambiental al que puede contribuir <sup>61</sup>	Susceptible de ser actividad <i>facilitadora</i>	Actividad del Área Ejecutiva de Fundación ONCE relacionada	Entidad/es
<b>7.7. Adquisición y propiedad de edificios</b>	Adaptación al cambio climático <sup>62</sup>	No	Adquisición de edificios en 2022, usados finalmente por entidades del movimiento asociativo de la discapacidad para el desarrollo de sus actividades.	Fundación ONCE

<sup>61</sup> Si se cumplen una serie de criterios (*criterios técnicos de selección*), tal y como se explica más adelante.

<b>8.3. Actividades de programación, emisión de radio y televisión</b>	Adaptación al cambio climático	Sí	Actividad de agencia de noticias dedicada a crear y emitir o difundir contenidos, entre los que se encuentran noticias y debates.	Servimedia
<b>11. Educación</b>	Adaptación al cambio climático	Sí	Desarrollo de programas e iniciativas de formación ocupacional y educación inclusiva dirigidas a facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Fundación ONCE Asoc. Inserta Empleo Asoc. Inserta Innovación

### 2.1.7.3. Entendimiento de requisitos derivados de la Taxonomía

Según el artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, las empresas no financieras a las que resulta de aplicación la Taxonomía Europea deben divulgar en sus EINF de 2022, considerando lo especificado en el Anexo I del Acto Delegado de Divulgación, la siguiente información:

- Porcentaje de elegibilidad y alineamiento del volumen de negocios.
- Porcentaje de elegibilidad y alineamiento de las inversiones en activos fijos (CapEx).
- Porcentaje de elegibilidad y alineamiento de los gastos operativos (OpEx).
- Información sobre la política contable, evaluación del cumplimiento del Reglamento (UE) 2020/852 e información cualitativa y de contexto que facilite la comprensión de los resultados de estos indicadores.

La metodología seguida para el desarrollo del ejercicio de elegibilidad y alineamiento, y cálculo de los indicadores clave o KPI<sup>63</sup> (volumen de negocios, CapEx y OpEx), se resume a continuación:

1. Entendimiento de los requisitos e indicadores clave que establece la normativa de Taxonomía.
2. Análisis de elegibilidad:

<sup>59</sup> Una actividad es facilitadora si se demuestra que proporciona una tecnología, producto, servicio, información o práctica, o promueve su uso, con uno de los siguientes objetivos principales: a) aumentar el nivel de resiliencia a los riesgos climáticos físicos de otras personas, de la naturaleza, del patrimonio cultural, de los bienes y de otras actividades económicas; b) contribuir a los esfuerzos de adaptación de otras personas, de la naturaleza, del patrimonio cultural, de los bienes y de otras actividades económicas.

<sup>60</sup> En el ejercicio 2021 las actividades elegibles fueron cuatro: 7.2. Renovación de edificios existentes; 7.4. Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios; 8.3. Actividades de programación, emisión de radio y televisión; 11. Educación.

<sup>61</sup> Si se cumplen una serie de criterios (*criterios técnicos de selección*), tal y como se explica más adelante.

<sup>62</sup> La actividad 7.7. Adquisición y propiedad de edificios puede contribuir potencialmente tanto al objetivo de mitigación del cambio climático, como al objetivo de adaptación al cambio climático, si bien en el caso del Área Ejecutiva de Fundación ONCE se reporta exclusivamente vinculada al objetivo de adaptación, evitando de este modo doble contabilidad.

<sup>63</sup> *Key Performance Indicators* o indicadores clave.

- a) Extracción de la información necesaria de cada una de las entidades (Fundación ONCE, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia) de los correspondientes ERP<sup>64</sup> de gestión.
  - b) Cálculo de los denominadores de cada uno de los tres indicadores clave, en base a las especificaciones de la normativa de Taxonomía, eliminando las operaciones *intercompany*<sup>65</sup> para poder facilitar un consolidado de las cuatro entidades y evitar la doble contabilidad.
  - c) Identificación de las *actividades elegibles* en función del desarrollo actual de la Taxonomía (mediante el análisis en profundidad de los Anexos I y II del Acto Delegado Climático) y considerando las actividades llevadas a cabo por las cuatro entidades objeto del reporte durante el ejercicio.
  - d) Cálculo de los numeradores de cada uno de los tres indicadores clave, para determinar el volumen y porcentaje de *elegibilidad* en cada caso.
3. Análisis de alineamiento, de cada actividad elegible, en función de los criterios técnicos de selección establecidos en la Taxonomía:
- a) Análisis del cumplimiento de los criterios de *contribución sustancial* al objetivo de adaptación al cambio climático.
  - b) Análisis del cumplimiento de los criterios de “*No causar un perjuicio significativo*” al resto de objetivos ambientales definidos en la Taxonomía (criterios “Do Not Significant Harm” o DNSH).
  - c) Análisis del cumplimiento de los criterios de las *salvaguardas mínimas sociales*.

#### 2.1.7.4. Cumplimiento de los criterios técnicos de selección

##### a. Criterios de cumplimiento de contribución sustancial

En primer lugar, para poder considerar que las *actividades elegibles* del Área Ejecutiva de Fundación ONCE en el ejercicio 2022 (7.7. *Adquisición y propiedad de edificios*, 8.3. *Actividades de programación, emisión de radio y televisión* y 11. *Educación*) contribuyen sustancialmente a la adaptación al cambio climático, debe demostrarse mediante un **análisis de riesgos climáticos físicos** que se han identificado aquellos que son materiales para el desarrollo de dichas actividades. En caso de identificarse riesgos materiales, deben haberse implementado las medidas de adaptación necesarias.

A estos efectos, las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE han evaluado el potencial impacto de los riesgos físicos del cambio climático de acuerdo con las exigencias de la Taxonomía, considerando los activos necesarios para el desarrollo de las *actividades elegibles*: instalaciones y equipo humano, entre otros. Para ello, se han tomado en consideración los escenarios climáticos SSP2-4.5 (escenario tendencial) y SSP5-8.5

<sup>64</sup> *Enterprise Resource Planning*, término genérico que hace referencia a un software de gestión interna organizacional.

<sup>65</sup> También se han eliminado las operaciones *intercompany* con Grupo ILUNION.

(escenario más pesimista, de desarrollo alto en emisiones) definidos por el IPCC<sup>66</sup>, así como dos horizontes temporales distintos: corto plazo 2020-2039 y medio plazo 2040-2059.

Como resultado, se ha determinado que los principales peligros relacionados con el clima que pueden afectar a las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, y por tanto derivar en algún riesgo, son las **variaciones de temperatura, olas de calor, heladas y precipitaciones fuertes**. No obstante, tras el análisis de materialidad de los riesgos se ha concluido que **no existen riesgos con potencial de afectar de manera significativa (riesgos materiales)** al desarrollo de las *actividades elegibles*. Ello es debido a que en la actualidad se cuenta con medidas de adaptación ante los posibles efectos que estos riesgos climáticos físicos pudieran tener en las plantillas, personas beneficiarias, equipos e infraestructuras, entre otros. De este modo, se logra minimizar el riesgo a través de la prevención y capacidad de respuesta oportuna ante la potencial materialización de alguno de ellos.

Al tratarse de variables climáticas que pueden cambiar en el tiempo, las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE podrán revisar estos potenciales riesgos, implementando medidas de adaptación adicionales si se considera necesario.

En segundo lugar, las *actividades elegibles* que son susceptibles de ser *actividades facilitadoras* según la Taxonomía (en el caso del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, las actividades 8.3. *Actividades de programación, emisión de radio y televisión* y 11. *Educación*), deben proporcionar, para ser consideradas dentro de esta categoría, una tecnología, producto, servicio, información práctica que contribuya a aumentar el nivel de resiliencia a los riesgos climáticos físicos de terceros. Así:

- En relación con la actividad 8.3. *Actividades de programación, emisión de radio y televisión*, se considera que, por su naturaleza y actividad, la agencia de noticias Servimedia genera y difunde contenidos que informan y sensibilizan respecto a los efectos del cambio climático, contribuyendo así a mejorar la resiliencia de su audiencia (potencialmente, el conjunto de la sociedad española). Para determinar la proporción que suponen estos contenidos respecto al total de contenidos generados y divulgados por Servimedia, se han identificado las noticias emitidas en 2022 vinculadas a conceptos clave asociados al cambio climático y sus consecuencias, como “calentamiento”, “olas de calor”, “sequía” o “inundación”, entre otros.
- En relación con la actividad 11. *Educación*, se considera que:
  - Fundación ONCE: mediante el apoyo y financiación de determinadas actividades de formación desarrolladas por terceros (universidades y entidad del sector social de la discapacidad) y vinculadas con contenidos sobre cambio climático, está contribuyendo en cierta medida a aumentar la resiliencia y capacidad de adaptación de las personas con discapacidad frente a las consecuencias del cambio climático, teniendo en cuenta

<sup>66</sup> Panel Intergubernamental del Cambio Climático.

que las personas con discapacidad constituyen un colectivo especialmente vulnerable a los efectos del mismo<sup>67</sup>.

- Asociación Inserta Innovación: el desarrollo por parte de esta entidad del Programa Por Talento Digital, centrado en la formación en competencias digitales para facilitar el acceso a profesiones de futuro a las personas con discapacidad, favorece mayores y mejores oportunidades laborales en sectores con más posibilidades de trabajo en remoto. Por ello, teniendo en cuenta las previsibles limitaciones a la movilidad que traerán consigo los efectos del cambio climático, así como la especial vulnerabilidad de este colectivo, se considera que el Programa proporciona conocimientos y herramientas que permiten aumentar la resiliencia y adaptación del alumnado (personas con discapacidad) al cambio climático.
- Asociación Inserta Empleo: si bien también desarrolla actividades de formación dirigidas a personas con discapacidad (que son elegibles en términos de la actividad 11. *Educación*), no se ha podido determinar que a través de esta actividad contribuya a aumentar la resiliencia de terceros ante el cambio climático (los contenidos específicos sobre cambio climático en las acciones de formación impulsadas no resultan significativos).

#### **b. Criterios de “No causar un perjuicio significativo” (DNSH) al resto de objetivos ambientales**

En relación con la actividad 7.7. *Adquisición y propiedad de edificios*, la Taxonomía determina que para no causar perjuicio significativo al objetivo de mitigación del cambio climático deben cumplirse determinados criterios vinculados con la eficiencia energética de los inmuebles<sup>68</sup>. Los sistemas de información actuales no han permitido evaluar el cumplimiento de estos criterios en relación con los edificios adquiridos en 2022, por lo que la actividad no está alineada<sup>69</sup>.

En cuanto a las actividades 8.3. *Actividades de programación, emisión de radio y televisión* y 11. *Educación*, la Taxonomía considera que no son susceptibles de causar un daño significativo al resto de objetivos ambientales, por tanto no aplica el análisis del cumplimiento de criterios DNSH en este caso.

<sup>67</sup> Entre las razones que explican esta especial vulnerabilidad se pueden destacar una mayor incidencia y afectación de los riesgos para la salud derivados del cambio climático en las personas con discapacidad, así como nuevas situaciones de discriminación y mayores barreras para las personas con discapacidad derivadas de los impactos del cambio climático (ej: evacuaciones en situaciones de emergencia derivadas de fenómenos climáticos extremos, dificultades y limitaciones para la movilidad y desplazamientos, etc.).

<sup>68</sup> “(...) el edificio o los edificios no deben estar destinado/s a la extracción, el almacenamiento, el transporte o la fabricación de combustibles fósiles.”. “(...) en el caso de los edificios construidos antes del 31 de diciembre de 2020, el/los edificio/s tiene/n un certificado de eficiencia energética de clase A como mínimo. Como alternativa, el/los edificio/s forma/n parte del 30 % de los edificios más energéticamente eficientes del parque inmobiliario nacional o regional en términos de demanda de energía primaria operativa, lo que se demuestra con pruebas adecuadas, comparando al menos la eficiencia del bien pertinente con la eficiencia del parque inmobiliario nacional o regional construido antes del 31 de diciembre de 2020 y estableciendo una diferencia al menos entre edificios residenciales y no residenciales”.

<sup>69</sup> Si bien se han cumplido el resto de los criterios técnicos de selección para esta actividad, como son la realización del análisis de riesgos climáticos físicos -criterio de contribución sustancial al objetivo de adaptación-, y las salvaguardas mínimas sociales.

### c. Criterios de las salvaguardas mínimas sociales

Por último, para que una actividad pueda considerarse alineada con la Taxonomía, debe respetar las salvaguardas mínimas sociales. Así tras los análisis correspondientes, se considera que las políticas y procedimientos de gestión de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE están alineados con los principios y buenas prácticas en materia de Derechos Humanos, anticorrupción, intereses de los consumidores (o beneficiarios/as), competencia e impuestos. Como se describe en los apartados 2.3. *Respeto de los Derechos Humanos*, 2.4. *Lucha contra la corrupción y el soborno* y 2.5. *Sociedad* de este EINF, se dispone de herramientas éticas sólidas que definen pautas de comportamiento concretas para todas las personas que forman parte de la organización y actúan en su nombre, destacando el Código Ético de Conducta de los Consejeros, Directivos, Mandos Intermedios y Otros Responsables de Gestión del Grupo Social ONCE (y su canal de denuncias) y, en el ámbito de la cadena de suministro, el Código de Conducta de Proveedores y Socios de Negocio del Grupo Social ONCE, así como herramientas que facilitan la diligencia debida analizando el riesgo de los proveedores y socios de negocio sobre criterios financieros, de compliance y ESG. Igualmente se dispone de políticas y sistemas de gestión robustos en los ámbitos de gestión de riesgos, compliance penal y tributario, así como en el ámbito de lucha contra el fraude en la gestión el Fondo Social Europeo (FSE), facilitando la evaluación de riesgos e impactos a lo largo de la cadena de valor.

#### 2.1.7.5. Metodología y resultados

La presente información relativa a la Taxonomía se ha elaborado tomando como referencia las cuentas anuales 2022 de Fundación ONCE, Asociación Inserta Empleo, Asociación Inserta Innovación y Servimedia de acuerdo con el marco normativo de información financiera aplicable, que es el establecido en:

- Código de Comercio y la restante legislación mercantil.
- Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones y la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, así como por los Reglamentos que las desarrollan.
- Plan General de Contabilidad aprobado por el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, el cual ha sido modificado en 2021 por el Real Decreto 1/2021, de 12 de enero, así como con el resto de la legislación mercantil vigente, así como sus adaptaciones sectoriales, en particular, la Adaptación Sectorial del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos aprobada por Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre.
- Las normas de obligado cumplimiento aprobadas por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas en desarrollo del Plan General de Contabilidad y sus normas complementarias.
- El resto de la normativa contable española que resulte de aplicación.

Toda la información incluida en este epígrafe se ha preparado a partir de los registros contables de Fundación ONCE, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia, habiéndose

aplicado las disposiciones legales vigentes en materia contable con la finalidad de mostrar la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera a 31 de diciembre de 2022.

**a. Volumen de negocios / ingresos: porcentajes de elegibilidad y alineamiento**

Este indicador muestra: la proporción del volumen de negocios o de los ingresos que puede asociarse a actividades económicas contempladas por la Taxonomía (% *elegibilidad*); y la proporción del volumen de negocios o de los ingresos que puede asociarse a actividades económicas contempladas por la Taxonomía que, además, cumple con los criterios técnicos de selección (% *alineamiento*).

• **Cálculo del denominador**

Tanto en el caso de **Fundación ONCE** como de las **Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación** -dada su naturaleza de entidades no lucrativas- se han considerado como denominador (común para las actividades *elegibles* y *alineadas*) los importes bajo el epígrafe “ingresos de la entidad por la actividad propia” de las respectivas cuentas anuales de 2022, aplicando las particularidades técnicas de la Taxonomía en relación con los conceptos contables.

En el caso de **Servimedia**, se ha incluido el “importe neto de la cifra de negocios” recogido asimismo en sus cuentas anuales de 2022.

Posteriormente se han eliminado todas las operaciones *intercompany* para facilitar un consolidado de las cuatro entidades.

• **Cálculo del numerador**

A partir del denominador definido, se han considerado *elegibles* aquellos ingresos relacionados con las actividades ya identificadas: *8.3 Actividades de programación, emisión de radio y televisión* y *11 Educación*. No se han identificado ingresos relativos a la actividad *7.7 Adquisición y propiedad de edificios*.

En el anexo I (apartado 2.7.1) se aporta el detalle de los criterios de cálculo adoptados para la determinación de la *elegibilidad* y del *alineamiento*, en lo que respecta a las dos primeras actividades.

• **Resultados**

El **37,2%** del volumen de negocios / ingresos 2022 del Área Ejecutiva de Fundación ONCE es elegible en términos de Taxonomía (36,4% en 2021), estando alineado el **0,4%** del volumen total de negocios / ingresos.

Tabla 8. Proporción del volumen de negocios / ingresos vinculado a actividades que se ajustan a la Taxonomía – Año 2022				Criterios de contribución sustancial								Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)								
				Códigos	Vol. negocios / Ingresos absoluto	Proporción del vol. negocios / Ingresos	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Recursos hídricos y marinos	Economía circular	Contaminación	Biodiversidad y ecosistemas	Garantías mínimas	Biodiversidad y ecosistemas	Contaminación	Economía circular	Recursos hídricos y marinos	Adaptación al cambio climático	Mitigación del cambio climático	Proporción del vol. negocios / ingresos que se ajusta a la Taxonomía 2022
				ME	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	F	T
<b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																				
<b>A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la Taxonomía) - alineadas</b>																				
- Actividades de programación y emisión de radio y televisión	8.3	0,11	0,1%	0%	100%	P	P	P	P	NP	NA	NP	NP	NP	NP	NP	S	0,1%	NA	F
- Educación	11	0,27	0,3%	0%	100%	P	P	P	P	NP	NA	NP	NP	NP	NP	NP	S	0,3%	NA	F
Vol. negocios / ingresos de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la Taxonomía) (A.1)	-	0,38	0,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,4%	NA	
<b>A.2. Actividades elegibles según la Taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la Taxonomía)</b>																				
- Actividades de programación y emisión de radio y televisión	8.3	1,39	1,3%																	
- Educación	11	36,73	35,5%																	
Vol. negocios / ingresos de las actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la Taxonomía) (A.2)	-	38,12	36,9%																	
Total (A.1 + A.2)	-	38,49	37,2%															37,2%	NA	
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																				
Vol. negocios / ingresos de las actividades no elegibles según la Taxonomía (B)	-	64,89	62,8%																	
Total (A + B)	-	103,38	100,0%																	

P: Pendiente la publicación del detalle de los criterios técnicos asociados al resto de objetivos ambientales. NP: No procede según el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 (Acto Delegado Climático). NA: No aplica.

Clasificación: Interna

## b. CapEx: porcentajes de elegibilidad y alineamiento

Este indicador muestra la proporción del CapEx (inversiones en activos fijos) que corresponde a activos asociados a actividades económicas contempladas por la Taxonomía (% *elegibilidad*); y la proporción del CapEx que correspondo a activos asociados a actividades económicas contempladas por la Taxonomía que, además, cumple con los criterios técnicos de selección (% *alineamiento*).

- **Cálculo del denominador**

En **Fundación ONCE** y **Asociaciones Inserta**, se han incluido en el denominador (común para las actividades *elegibles* y *alineadas*) todas las altas en activos materiales e intangibles registradas durante 2022. En el caso de **Servimedia**, no se ha registrado ningún alta de activo en 2022, siendo por tanto nula la contribución de esta entidad al denominador de las cuatro entidades (como se ha mencionado con anterioridad, los indicadores clave se facilitan para el conjunto de las entidades, es decir, para el Área Ejecutiva). Se han eliminado todas las operaciones *intercompany* para facilitar un consolidado de las cuatro entidades.

- **Cálculo del numerador**

A partir del denominador definido, se han considerado *elegibles* aquellas altas de activos relacionadas con las actividades *7.7 Adquisición y propiedad de edificios* y *11 Educación*. No se han identificado altas vinculadas a la actividad *8.3 Actividades de programación, emisión de radio y televisión*.

En el anexo I (apartado 2.7.2) se aporta el detalle de los criterios de cálculo adoptados para la determinación de la *elegibilidad* y del *alineamiento*, en lo que respecta a las dos primeras actividades.

- **Resultados**

El **79,1%** del CapEx 2022 del Área Ejecutiva de Fundación ONCE es elegible en términos de Taxonomía (91% en 2021), estando alineado el **0,6%** del CapEx total.

Tabla 9. Proporción del CapEx vinculado a actividades que se ajustan a la Taxonomía – Año 2022				Criterios de contribución sustancial							Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)									
				Códigos	CapEx absoluto ME	Proporción del CapEx %	Mitigación del cambio climático %	Adaptación al cambio climático %	Recursos hídricos y marinos %	Economía circular %	Contaminación %	Biodiversidad y ecosistemas %	Mitigación del cambio climático S/N	Adaptación al cambio climático S/N	Recursos hídricos y marinos S/N	Economía circular S/N	Contaminación S/N	Biodiversidad y ecosistemas S/N	Garantías mínimas S/N	Proporción del CapEx que se ajusta a la Taxonomía 2022 %
<b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																				
<b>A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la Taxonomía) - alineadas</b>																				
- Adquisición y propiedad de edificios	7.7	0,00	0,0%	0%	100%	P	P	P	P	N	NA	NP	NP	NP	NP	S	0,0%	NA		
- Educación	11	0,02	0,6%	0%	100%	P	P	P	P	NP	NA	NP	NP	NP	NP	S	0,6%	NA	F	
CapEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la Taxonomía) (A.1)	-	<b>0,02</b>	<b>0,6%</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,6%	NA		
<b>A.2. Actividades elegibles según la Taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la Taxonomía)</b>																				
- Adquisición y propiedad de edificios	7.7	2,11	69,4%																	
- Educación	11	0,28	9,1%																	
CapEx de las actividades elegibles según la Taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la Taxonomía) (A.2)	-	<b>2,39</b>	<b>78,5%</b>																	
<b>Total (A.1 + A.2)</b>	-	<b>2,40</b>	<b>79,1%</b>														<b>79,1%</b>	<b>NA</b>		
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																				
CapEx de las actividades no elegibles según la Taxonomía (B)	-	<b>0,64</b>	<b>20,9%</b>																	
<b>Total (A + B)</b>	-	<b>3,04</b>	<b>100,0%</b>																	

P: Pendiente la publicación del detalle de los criterios técnicos asociados al resto de objetivos ambientales.

NP: No procede según el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 (Acto Delegado Climático).

NA: No aplica.

Clasificación: Interna

### c. OpEx: porcentajes de elegibilidad y alineamiento

Este indicador muestra la proporción del OpEx (gastos operativos, según la tipología de gastos considerados “taxonómicos”) que corresponde a actividades económicas contempladas por la Taxonomía (% *elegibilidad*); y la proporción del OpEx que corresponde a actividades económicas contempladas por la Taxonomía que, además, cumple con los criterios técnicos de selección (% *alineamiento*).

- **Cálculo del denominador**

En base a las especificaciones recogidas en la normativa de Taxonomía, como denominador (común para las actividades *elegibles* y *alineadas*) se consideran los costes directos relacionados con los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones en **Fundación ONCE, Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación** y **Servimedia**. En cuanto a investigación y desarrollo, las inversiones se incluyen en el denominador del CapEx y los gastos quedan fuera del alcance del denominador de OpEx por contabilizarse como aprovisionamientos (también según la normativa de Taxonomía). Se han eliminado todas las operaciones *intercompany* para facilitar un consolidado de las cuatro entidades.

- **Cálculo del numerador**

A partir del denominador definido, se han considerado *elegibles* aquellos gastos operativos en arrendamientos a corto plazo, mantenimiento y reparaciones (gastos operativos “taxonómicos”) relacionados con las actividades **8.3 Actividades de programación, emisión de radio y televisión** y **11 Educación**. No se han identificado este tipo de gastos operativos en relación con la actividad **7.7 Adquisición y propiedad de edificios**.

En el anexo I (apartado 2.7.3) se aporta el detalle de los criterios de cálculo adoptados para la determinación de la *elegibilidad* y del *alineamiento*, en lo que respecta a las dos primeras actividades.

- **Resultados**

El **53,4%** del OpEx 2022 del Área Ejecutiva de Fundación ONCE es elegible en términos de Taxonomía (45,4% en 2021), estando alineado el **20,7%** del OpEx total.

Tabla 10. Proporción del OpEx vinculado a actividades que se ajustan a la Taxonomía – Año 2022			Criterios de contribución sustancial							Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)							Garantías mínimas	Proporción del OpEx que se ajusta a la Taxonomía 2022	Proporción del OpEx que se ajusta a la Taxonomía 2021	Categoría (actividad facilitadora)	Categoría (actividad de transición)	
			Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Recursos hídricos y marinos	Economía circular	Contaminación	Biodiversidad y ecosistemas	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Recursos hídricos y marinos	Economía circular	Contaminación	Biodiversidad y ecosistemas	S/N	S/N						S/N
Actividades económicas	Códigos	OpEx absoluto M€	Proporción del OpEx %	%	%	%	%	%	%	%	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	%	F	T	
<b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																						
<b>A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la Taxonomía) - alineadas</b>																						
- Actividades de programación y emisión de radio y televisión	8.3	0,01	0,3%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	NP	NA	NP	NP	NP	NP	NP	S	0,3%	NA	F	
- Educación	11	0,63	20,4%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	NP	NA	NP	NP	NP	NP	NP	S	20,4%	NA	F	
OpEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la Taxonomía) (A.1)	-	<b>0,64</b>	<b>20,7%</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,7%	NA		
<b>A.2. Actividades elegibles según la Taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la Taxonomía)</b>																						
- Actividades de programación y emisión de radio y televisión	8.3	0,11	3,4%																			
- Educación	11	0,90	29,3%																			
OpEx de las actividades elegibles según la Taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)	-	<b>1,01</b>	<b>32,8%</b>																			
<b>Total (A.1 + A.2)</b>	-	<b>1,65</b>	<b>53,4%</b>																<b>53,4%</b>	<b>NA</b>		
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																						
OpEx de las actividades no elegibles según la Taxonomía (B)	-	<b>1,44</b>	<b>46,6%</b>																			
<b>Total (A + B)</b>	-	<b>3,09</b>	<b>100,0%</b>																			

P: Pendiente la publicación del detalle de los criterios técnicos asociados al resto de objetivos ambientales.

NP: No procede según el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 (Acto Delegado Climático).

NA: No aplica

## 2.2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

La misión y fines principales de la Fundación ONCE se reflejan fielmente en las políticas internas de gestión de recursos humanos. Así, el modelo de gestión de Personas de la Fundación ONCE parte del compromiso con su equipo humano para conseguir “un empleo de calidad y calidad en el empleo”.

Las políticas de recursos humanos de la Fundación ONCE, que se señalan en cada epígrafe de este apartado, se basan en los siguientes principios, a cada uno de los cuales tratan de dar respuesta: Cultura institucional fuerte y compartida; Empleo sostenible y estable; Atracción y selección de talento diverso; Desarrollo y formación continua, incrementando la empleabilidad; Mejorar la conciliación y la igualdad; Diálogo y participación; Transformación e innovación en los sistemas y procesos; y Seguridad y salud en el trabajo.

Las políticas de recursos humanos que impactan en las plantillas de Inserta Empleo e Inserta Innovación son compartidas con las de Fundación ONCE, si bien su despliegue precisa de diferentes procesos de adaptación al modelo de actuación, volumen de plantilla y dispersión geográfica. En el caso de Servimedia, se continúa avanzando paulatinamente en la consolidación de criterios comunes a los del resto de entidades del Área Ejecutiva, especialmente en lo relativo a los procesos de selección y comunicación interna.

La Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa es responsable de impulsar las políticas de recursos humanos y de gestionar todos los aspectos relacionados con el equipo humano del Área Ejecutiva de Fundación ONCE. Este modelo ha facilitado la capacidad de actuación y comunicación conjunta en 2022, año en el que ha podido normalizarse la actividad ordinaria de los centros y plantilla tras el impacto de la pandemia de coronavirus en años anteriores.

### 2.2.1. EMPLEO

La Fundación ONCE y las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación cuentan con distintas políticas que rigen el modo en que captan y gestionan talento, destacando los procedimientos de Reclutamiento y selección de candidaturas para la cobertura de puestos; Acogida y Contratación. Servimedia comparte con las entidades citadas el procedimiento de Reclutamiento y selección para el personal de estructura.

La aplicación de estos procedimientos y de los principios que rigen la gestión de recursos humanos, ya mencionados, ha producido en 2022 los resultados que se reflejan a continuación. Se incluyen además datos de los dos ejercicios anteriores para facilitar el análisis comparativo.

#### 2.2.1.1. Perfil del equipo de Fundación ONCE, Asociaciones y Servimedia

A finales de 2022 la plantilla del Área Ejecutiva de Fundación ONCE estaba compuesta por **681 personas**<sup>70</sup>. De ellas, el **75,6%** eran **personas con discapacidad**, el **71,2%** eran **mujeres** y el **59,9%** tenían **45 años o más** (ver *Tabla 11*Tabla 11). La totalidad de la plantilla estaba ubicada en **España**, lugar donde se desarrolla el grueso de la actividad.

<sup>70</sup> De las cuales el 15,1% (103) pertenecía a Fundación ONCE, el 64,8% (441) a la Asociación Inserta Empleo, el 14,8% (101) a la Asociación Inserta Innovación, y el 5,3% (36) a Servimedia. No se registran trabajadores/as no empleados/as, así como tampoco ningún/a trabajador/a por horas no garantizadas.

Tabla 11. Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.)		2022			2021			2020		
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Total		681	515	166	619	479	140	536	427	109
Sexo	Hombres	196	148	48	185	143	42	170	137	33
	Mujeres	485	367	118	434	336	98	366	290	76
Edad	<30 años	45	37	8	36	26	10	30	22	8
	Entre 30 y 44 años	228	191	37	216	182	34	193	172	21
	>= 45 años	408	287	121	367	271	96	313	233	80
Clasificación profesional	Directivos/as	18	10	8	18	10	8	17	12	5
	Mandos intermedios	36	18	18	31	15	16	29	15	14
	Resto de categorías	627	487	140	570	454	116	490	400	90

(Nota: PCD = Personas con discapacidad; PSD = Personas sin discapacidad)

El crecimiento del 10% en el tamaño de la plantilla a cierre de 2022 (681 personas) respecto a cierre de 2021 (619), está principalmente motivado por el aumento progresivo del equipo de las Asociaciones Inserta, necesario para cumplir los objetivos de acción fijados en el marco de la participación como entidad beneficiaria del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). Respecto a 2021, las principales magnitudes relativas se mantienen estables, con un ligero descenso en la proporción de personas con discapacidad (pasando del 77,4% en 2021 al 75,6% en 2022), y un ligero aumento en la de mujeres sobre el total de plantilla (pasando del 70,1% al 71,2%). En cuanto a la distribución por edad, se observa también un muy leve incremento en la proporción de personas con 45 años o más respecto al total de la plantilla (pasando del 59,3% al 59,9%), y un ligero descenso en el tramo de 30 a 44 años (34,9% en 2021 y 33,5% en 2022). Las cifras muestran resultados positivos en la captación de talento joven, suponiendo las personas de 30 años o menos casi un 7% de la plantilla (5,6% en 2020, 5,8% en 2021 y 6,6% en 2022).

En lo relativo a la diversidad de la plantilla y órganos de gobierno de las entidades del Área Ejecutiva, y tal y como muestran la *Tabla 12* y la *Tabla 13*, la composición del equipo directivo en 2022 fue paritaria (50% de hombres y 50% de mujeres), como lo fue también en 2021, alcanzándose un 69,4% de mujeres en la categoría de mandos intermedios (frente al 61,3% del año anterior). Respecto al Patronato, máximo órgano de gobierno de la Fundación ONCE, la distribución por sexo fue de 58,5% hombres y 41,5% mujeres (40,5% en 2021) (*Tabla 13*).

Por su parte, las personas con discapacidad representaban el 55,6% del equipo directivo (misma proporción que en 2021) y el 78% del Patronato (76,2% en 2021) (*Tabla 13*). Igualmente, el 27,8% del equipo directivo estaba compuesto por mujeres con discapacidad, proporción que ascendía al 31,7% en el caso del Patronato.

Tabla 12. Indicadores de diversidad: composición de la plantilla por clasificación profesional y sexo (a 31 dic.)		2022			2021			2020		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Clasificación profesional	Directivos/as	18	9	9	18	9	9	17	9	8
	Mandos intermedios	36	11	25	31	12	19	29	11	18
	Resto de categorías	627	176	451	570	164	406	490	150	340

Tabla 13. Indicadores de diversidad: composición de órganos de gobierno y toma de decisiones por sexo, edad y discapacidad (a 31 dic.)			2022			2021			2020		
			Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Patronato de Fundación ONCE	Total	41 <sup>71</sup>	32	9	42	32	10	42 <sup>72</sup>	31	11	
	Sexo	Hombres	24	19	5	25	18	7	26	17	9
		Mujeres	17	13	4	17	14	3	16	14	2
	Edad	<30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Entre 30 y 44 años	2	2	0	3	2	1	6	4	2
		>= 45 años	39	30	9	39	30	9	36	27	9
Equipo directivo Área Ejecutiva	Total	18	10	8	18	10	8	17	12	5	
	Sexo	Hombres	9	5	4	9	5	4	9	6	3
		Mujeres	9	5	4	9	5	4	8	6	2
	Edad	<30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Entre 30 y 44 años	1	0	1	1	0	1	0	0	0
		>= 45 años	17	10	7	17	10	7	17	12	5

La distribución de la plantilla con discapacidad por tipologías de discapacidad fue similar respecto a la del año anterior, representando las personas con discapacidad física el 68% del total de personas con discapacidad en la plantilla (66,4% en 2021, ver *Tabla 14*).

Tabla 14. Indicadores de diversidad: composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad (a 31 dic.)		2022	2021	2020
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad)		515	479	427
Nº Empleados/as Afiliados/as a la ONCE		68	65	61
Nº Empleados/as con otra Discapacidad Visual		38	40	39
Nº Empleados/as Discapacidad Física		350	318	288
Nº Empleados/as Discapacidad Sensorial Auditiva		44	42	33
Nº Empleados/as Discapacidad Intelectual		1	1	0
Nº Empleados/as Discapacidad Psicosocial <sup>73</sup>		14	13	6

<sup>71</sup> 41 personas físicas y adicionalmente una persona jurídica.

<sup>72</sup> Dato revisado respecto al publicado en el EINF 2020, por ajuste en el criterio de reporte.

<sup>73</sup> Anteriormente, empleados/as con enfermedad mental.

**2.2.1.2. Modalidades de contrato de trabajo**

El **68% de la plantilla** del conjunto de las entidades del Área Ejecutiva a cierre del año tenía un **contrato indefinido**, frente al 32% que disponía de uno temporal.

Tabla 15. Desglose de plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.)		2022			2021			2020			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Empleados/as con contrato indefinido	Total	463	326	137	372	280	92	347	262	85	
	Sexo	Hombres	142	104	38	118	89	29	112	87	25
		Mujeres	321	222	99	254	191	63	235	175	60
	Edad	<30 años	8	4	4	2	0	2	3	1	2
		Entre 30 y 44 años	115	91	24	91	76	15	87	75	12
		>= 45 años	340	231	109	279	204	72	257	186	71
	Clasif. profesional	Directivos/as	18	10	8	18	10	8	17	12	5
		Mandos intermedios	35	18	17	29	14	15	29	15	14
		Resto de categorías	410	298	112	325	256	69	301	235	66
Empleados/as con contrato temporal	Total	218	189	29	247	199	48	189	165	24	
	Sexo	Hombres	54	44	10	67	54	13	58	50	8
		Mujeres	164	145	19	180	145	35	131	115	16
	Edad	<30 años	37	33	4	34	26	8	27	21	6
		Entre 30 y 44 años	112	99	13	125	106	19	106	97	9
		>= 45 años	69	57	12	88	67	21	56	47	9
	Clasif. profesional	Directivos/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mandos intermedios	1	0	1	2	1	1	0	0	0
		Resto de categorías	217	189	28	245	198	47	189	165	24

Según las magnitudes reflejadas en la *Tabla 15*, la proporción de empleados/as con contrato indefinido se incrementa respecto al año anterior (60,1% en 2021 y 68% en 2022).

En cuanto a los contratos por tipo de jornada, el **97,9% de la plantilla** a cierre de 2022 estaba **contratada a jornada completa** (*Tabla 16*). Del total de plantilla contratada a tiempo parcial (14), el 71,4% eran mujeres.

Tabla 16. Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.)		2022			2021			2020			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Empleados/as con jornada completa	Total	667	506	161	606	470	136	522	418	104	
	Sexo	Hombres	192	147	45	181	142	39	167	136	31
		Mujeres	475	359	116	425	328	97	355	282	73
	Edad	<30 años	45	37	8	35	25	10	29	21	8
		Entre 30 y 44 años	223	186	37	212	178	34	188	67	21
		>= 45 años	399	283	116	359	267	92	305	230	75
	Clasif. profesional	Directivos/as	18	10	8	18	10	8	16	11	5
		Mandos intermedios	36	18	18	31	15	16	29	15	14
		Resto de categorías	613	478	135	557	445	112	477	392	85
	Empleados/as a tiempo parcial	Total	14	9	5	13	9	4	14	9	5
Sexo		Hombres	4	1	3	4	1	3	3	1	2
		Mujeres	10	8	2	9	8	1	11	8	3
Edad		<30 años	0	0	0	1	1	0	1	1	0
		Entre 30 y 44 años	4	4	0	4	4	0	5	5	0
		>= 45 años	10	5	5	8	4	4	8	3	5
Clasif. profesional		Directivos/as	0	0	0	0	0	0	1	1	0
		Mandos intermedios	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Resto de categorías	14	9	5	13	9	4	13	8	5

La contratación a tiempo parcial en 2022 (2,1% sobre el total) no fue significativa en comparación con la contratación a jornada completa, tal y como venía sucediendo en años anteriores (2,6% en 2020 y 2,1% en 2021).

Por su parte, los datos relativos a **promedio anual de contratos** (Tabla 17 y Tabla 18 que se incluyen a continuación) y los de composición de plantilla y modalidades de contrato a 31 de diciembre (Tabla 11, Tabla 15 y Tabla 16 anteriores), reflejan cifras similares, reflejando que no existe estacionalidad significativa en las entidades del Área Ejecutiva.

Tabla 17. Promedio anual de contratos por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad <sup>74</sup>			2022			2021			2020		
			Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Promedio anual de contratos	Sexo	Hombres	183	142	41	186	148	39	164	133	31
		Mujeres	439	338	102	421	328	93	366	287	79
Promedio de empleados/as con contrato indefinido	Sexo	Total	409	299	110	364	274	91	350	265	85
		Hombres	124	94	30	117	89	28	112	87	25
		Mujeres	285	205	80	247	185	63	237	177	60
	Edad	<30 años	4	1	3	2	0	2	4	2	2
		Entre 30 y 44 años	95	77	18	91	77	14	93	81	13
		> = 45 años	309	220	89	271	196	75	252	182	70
	Clasif. profesional	Directivos/as	18	10	8	17	11	6	17	12	5
		Mandos intermedios	33	17	16	28	14	14	28	14	14
		Resto de categorías	358	272	86	319	249	70	304	238	66
Promedio de empleados/as con contrato temporal	Sexo	Total	213	181	33	243	202	41	180	156	25
		Hombres	59	48	11	69	59	11	52	46	6
		Mujeres	155	133	22	174	143	31	128	110	19
	Edad	<30 años	30	25	5	37	30	7	20	15	5
		Entre 30 y 44 años	109	95	14	123	106	17	101	90	11
		> = 45 años	74	61	13	83	66	17	59	50	9
	Clasif. profesional	Directivos/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mandos intermedios	2	1	1	1	0	0	0	0	0
		Resto de categorías	212	180	32	242	202	41	180	155	25

<sup>74</sup> Promedios calculados a partir de datos de plantillas medias.

Tabla 18. Promedio anual de contratos por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad <sup>75</sup>			2022			2021			2020		
			Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Promedio anual de contratos	Sexo	Hombres	183	142	41	186	148	39	164	133	31
		Mujeres	439	338	102	421	328	93	366	287	79
Promedio de empleados/as con jornada completa	Total		614	474	140	594	466	128	518	411	107
	Sexo	Hombres	181	141	40	183	147	36	162	132	31
		Mujeres	433	333	100	411	319	92	355	279	76
	Edad	<30 años	35	26	8	37	28	9	22	16	7
		Entre 30 y 44 años	202	169	32	210	178	31	189	165	24
		>= 45 años	378	278	100	347	259	88	307	230	77
	Clasif. profesional	Directivos/as	18	10	8	17	11	6	16	11	5
		Mandos intermedios	34	18	17	29	14	15	29	15	14
		Resto de categorías	562	446	115	548	441	107	473	385	88
Promedio de empleados/as a tiempo parcial	Total		8	6	2	14	9	4	12	9	3
	Sexo	Hombres	2	1	1	4	1	3	2	1	1
		Mujeres	6	5	1	10	9	1	10	8	3
	Edad	<30 años	0	0	0	2	2	0	1	1	0
		Entre 30 y 44 años	3	3	0	5	5	0	5	5	0
		>= 45 años	5	2	2	7	3	4	7	4	3
	Clasif. profesional	Directivos/as	0	0	0	1	1	0	1	1	0
		Mandos intermedios	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Resto de categorías	8	6	2	13	9	4	11	8	3

Durante 2022 se suscribieron **191 contratos laborales nuevos** en las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, de los que **72** (un 37,7%) fueron de carácter indefinido (Tabla 19).

<sup>75</sup> Promedios calculados a partir de datos de plantillas medias.

Tabla 19. Nuevas contrataciones en el año y tasa de rotación, por sexo, edad y discapacidad			2022	2021	2020
Nº total nuevas contrataciones <sup>76</sup>	Total		191	211	136
	Sexo	Hombres	56	53	42
		Mujeres	135	158	94
	Edad	<30 años	32	34	29
		Entre 30 y 44 años	71	94	63
		> = 45 años	88	83	44
	Discapacidad	PCD	135	162	118
PSD		56	49	18	
Nº total nuevas contrataciones que son contratos indefinidos	Total		72	22	9
	Sexo	Hombres	23	8	4
		Mujeres	49	14	5
Nº total nuevas contrataciones que son contratos temporales	Total		119	189	127
	Sexo	Hombres	33	45	38
		Mujeres	86	144	89
Tasa de rotación media <sup>77</sup>	Total		16,30	4,43	5,89
	Sexo	Hombres	19,95	5,63	4,76
		Mujeres	14,58	4,00	3,51
	Edad	<30 años	88,89	21,54	7,27
		Entre 30 y 44 años	22,52	3,41	6,55
		> = 45 años	4,90	3,53	5,33
	Discapacidad	PCD	16,30	4,86	6,69
PSD		15,69	3,21	2,79	

Aunque con una ligera reducción, el número total de nuevas contrataciones se mantiene en cifras significativas (211 en 2021 y 191 en 2022). Las nuevas contrataciones que son de carácter indefinido han supuesto el 37,7% del total en 2022, frente al 10,4% en 2021. La tasa de rotación, por su parte, se eleva respecto al año anterior en un contexto de recuperación del mercado laboral y movilidad en las plantillas, así como de reorganización interna de programas para el cumplimiento de objetivos y finalización de proyectos interanuales.

<sup>76</sup> Se recogen todas las modalidades de contrato cuya medida de alta sea: baja/alta el mismo día, cambio de situación, contratación, prórroga de contrato y reingreso. En cuanto al motivo de la medida se han tenido en cuenta: alta inicial, nuevo contrato, prórroga, reincorporación excedencia, reincorporación fijo discontinuo, reingreso, subrogación interna y transformación en indefinido.

<sup>77</sup> Tasa de rotación:  $n^{\circ}$  de personas que causan baja en el periodo / ( $n^{\circ}$  personas al inicio del periodo +  $n^{\circ}$  personas al final del periodo) / 2 \* 100. Se tienen en cuenta las jubilaciones ordinarias, jubilaciones anticipadas, jubilación de personas con discapacidad, fallecidos, gran invalidez, IPT (Incapacidad Permanente Total), IPA (Incapacidad Permanente Absoluta), despidos individuales, dimisión tácita, baja por no superar el periodo de prueba, término de contrato, bajas voluntarias y extinción por causas objetivas. No se incluye: finalización de contrato interino, cambios de tipos de contrato, personas de baja y sucesiva alta, excedencias.

### 2.2.1.3. Despidos

En 2022 se contabilizaron 5 **despidos** en una plantilla de 681 empleados/as (a cierre de ejercicio), manteniéndose esta cifra en niveles similares a los de años anteriores.

Tabla 20. Despidos, por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad		2022			2021			2020		
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Total		5	4	1	5	5	0	4	3	1
Sexo	Hombres	2	2	0	3	3	0	2	2	0
	Mujeres	3	2	1	2	2	0	2	1	1
Edad	<30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Entre 30 y 44 años	2	1	1	1	1	0	0	0	0
	>= 45 años	3	3	0	4	4	0	4	3	1
Clasificación profesional	Directivos/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mandos intermedios	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	Resto de categorías	5	4	1	4	4	0	4	3	1

### 2.2.1.4. Remuneraciones

La **remuneración media** en el Área Ejecutiva de Fundación ONCE en 2022 fue de **33.489€**<sup>78</sup>, un 3,8% más que en 2021. Asimismo, la **brecha salarial** de género fue del **12,3%**, más de dos puntos por encima de la registrada en 2021 (ver *Tabla 21*).

<sup>78</sup> En el cálculo de las remuneraciones medias se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).

Tabla 21. Indicadores clave de remuneraciones <sup>79</sup>			2022	2021	2020
Remuneración media anual (€)	Total		33.489	32.275	31.877
	Sexo	Hombres	36.679	34.625	33.964
		Mujeres	32.163	31.213	30.934
	Edad	<30 años	23.212	19.469	18.802
		Entre 30 y 44 años	26.931	25.618	25.498
		> = 45 años	37.144	37.297	36.848
	Clasificación profesional	Directivos/as	106.016	106.314	98.485
		Mandos intermedios	58.140	58.617	53.664
		Resto de categorías	29.707	28.339	28.252
Remuneración media anual de Directivos/as (€)	Hombres	116.329	110.646	103.597	
	Mujeres	95.704	102.150	93.216	
Brecha salarial <sup>80</sup>	Total (%)		12,3	9,9	8,9

El incremento se produce en las categorías que no son directivos/as ni mandos intermedios (“resto de categorías”, con un +4,8% respecto a 2021), mientras que en las de directivos/as y mandos intermedios se da una muy ligera reducción de la remuneración media (-0,3% y -0,8% respectivamente). En la categoría directiva, por sexo, se observa un incremento de la remuneración media en el caso de los hombres, y una reducción en el caso de las mujeres, producto principalmente de cambios organizativos, jubilación y reasignaciones.

En cuanto al incremento de la brecha salarial respecto al año anterior, se explica por el ya mencionado crecimiento de la plantilla mediante nuevas incorporaciones en Inserta Empleo con salarios en tramos iniciales que continúa produciéndose (principalmente protagonizadas por mujeres). Asimismo, en 2022 se aplicó una mejora salarial lineal al conjunto del personal, lo que también contribuye a explicar el aumento interanual registrado en este indicador (así como al evolutivo de la remuneración media por sexo referido arriba sobre la categoría directiva).

## 2.2.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En relación con la **jornada de trabajo**, cada año se establece un calendario anual que se difunde entre toda la plantilla y en cada una de las entidades del ámbito de la Fundación ONCE. Además, hay una disposición horaria específica para cada una de las entidades:

- Fundación ONCE: flexibilidad horaria de dos horas en la entrada y salida, junto con la medida de oficina flexible por la que, durante un día a la semana, se puede trabajar a distancia. En diciembre de 2022 se acordó con la representación legal de los y las trabajadores/as ampliar la medida de oficina flexible en un día adicional al mes, a excepción de los meses de julio y agosto, ampliación que se hará efectiva en 2023.
- Asociación Inserta Empleo y Asociación Inserta Innovación: flexibilidad horaria de una hora en la entrada y una hora en la salida, así como dos tardes libres a la semana, reorganizando

<sup>79</sup> La remuneración media de Consejeros/as en 2020, 2021 y 2022 fue igual a 0 € (se considera Patrono/a como la figura asimilable a Consejero/a).

<sup>80</sup> *Gender Wage Gap* (OCDE): (Remuneración media hombres - Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres. En el cálculo de las remuneraciones medias se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).

el tiempo de dedicación para el cumplimiento de las horas anuales. Desde mayo de 2022 se incorpora también la medida de oficina flexible, por la que cada trabajador/a puede optar por trabajar a distancia un día a la semana, si bien ese día no podrá coincidir con los días de libranza de tarde, con objeto de garantizar la atención a usuarios/as en horario de tarde.

- Servimedia: respeto de los acuerdos del Convenio Colectivo e igualmente desde diciembre de 2022 se regula e implanta la medida de oficina flexible para un día a la semana.

Las horas de **absentismo** totales fueron 72.338 en 2022.

Tabla 22. Horas de absentismo	2022	2021	2020
Nº total horas de absentismo <sup>81</sup>	72.338	69.136	54.214

Esta cifra supone un incremento de un 4,6% respecto a 2021, motivado principalmente por el aumento de la plantilla media de las entidades que conforman el Área Ejecutiva de Fundación ONCE.

En cuanto al **fomento de la conciliación y la corresponsabilidad**, las plantillas de Fundación ONCE, Inserta Empleo e Inserta Innovación tienen a su disposición, entre otras, las medidas de horario flexible ya mencionadas, vacaciones anuales superiores a las reguladas por convenio, jornada continua en periodos superiores a los regulados por convenio, complemento hasta el 100% de salario en las pagas extras por situaciones de maternidad o paternidad, permiso retribuido por lactancia, ayuda económica para guardería, servicio médico y de fisioterapia y seguro de vida e invalidez gratuito.

Adicionalmente, la plantilla de Fundación ONCE tiene a su disposición la medida ya mencionada de oficina flexible/teletrabajo, acceder a vacaciones fraccionadas y optar a jornada continuada en caso de familiares dependientes a cargo. Por su parte, las plantillas de las Asociaciones Inserta pueden acceder a vacaciones fraccionadas (distribución en periodos horarios superiores a dos horas, el equivalente a dos días de vacaciones)<sup>82</sup>.

Fundación ONCE dispone del certificado de **Empresa Familiarmente Responsable (EFR)**, otorgado por la Fundación Másfamilia, y que se ha renovado en mayo de 2022. Este distintivo acredita el compromiso de la entidad con la conciliación de la vida personal y laboral de trabajadores y trabajadoras. La Fundación está también adherida al **Chárter de Teletrabajo**, iniciativa impulsada igualmente por la Fundación Másfamilia.

A finales de año se llevó a cabo una encuesta on line a la plantilla de Fundación ONCE sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral vigentes, para conocer su percepción y detectar posibles áreas de mejora. El 92% de las personas participantes manifestaron conocer el Catálogo de medidas de conciliación. La valoración de conocimiento y utilización de las medidas osciló entre un 50% para el servicio de fisioterapia y médico, hasta un 76% para la flexibilidad horaria y días de asuntos propios.

Por su parte, Servimedia también recoge en su convenio colectivo diversas medidas encaminadas a facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad, entre las que cabe destacar el permiso por lactancia, la reducción de la jornada por motivos familiares o la posibilidad de excedencia por cuidado

<sup>81</sup> Se consideran las horas de absentismo derivadas de enfermedad común, enfermedad laboral, accidentes de trabajo con baja (incluidos *in itinere* y recaídas) y riesgo de embarazo.

<sup>82</sup> Todas estas medidas quedan definidas en el Catálogo de Medidas de Conciliación de la Fundación ONCE y en el Catálogo de Medidas de Conciliación de Inserta Empleo e Inserta Innovación.

de hijos/as o familiares. Además, la modalidad de teletrabajo está también implantada como ya se ha referido.

Durante 2022, un total de 14 empleados/as de Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia tuvieron derecho a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor (permiso parental en la siguiente tabla), habiéndose acogido a él todos/as ellos/as.

Tabla 23. Indicadores clave de permisos parentales		2022	2021	2020	
A. N° de empleados/as que han tenido derecho a permiso parental <sup>83</sup>	Total	14	11	5	
	Sexo	Hombres	5	4	0
		Mujeres	9	7	5
B. N° de empleados/as que se han acogido al permiso parental	Total	14	11	5	
	Sexo	Hombres	5	4	0
		Mujeres	9	7	5
C. N° de empleados/as que han regresado al trabajo durante el año, después de terminar el permiso parental <sup>84</sup>	Total	10	9	4	
	Sexo	Hombres	4	3	0
		Mujeres	6	6	4
D. N° de empleados/as que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados/as 12 meses después <sup>85</sup>	Total	9	4	9	
	Sexo	Hombres	2	0	4
		Mujeres	7	4	5
E. Tasa de regreso al trabajo de empleados/as que se acogieron al permiso parental <sup>86</sup>	Total	71%	82%	80%	
	Sexo	Hombres	80%	75%	-
		Mujeres	67%	86%	80%
F. Tasa de retención de empleados/as que se acogieron al permiso parental <sup>87</sup>	Total	82%	80%	90%	
	Sexo	Hombres	50%	-	80%
		Mujeres	100%	80%	100%

En relación con la **política de desconexión digital**, aprobada a comienzos de 2022 para Fundación ONCE y las Asociaciones Inserta<sup>88</sup>, durante el año 2022 se ha trabajado en su comunicación a las plantillas, y en el despliegue de distintas sesiones formativas dirigidas a favorecer una relación saludable con los medios digitales (por ejemplo, las sesiones “Bienestar digital” y “Desconexión digital” o las píldoras formativas “Consejos Tecnosaludables”).

<sup>83</sup> A. Se incluyen los/as empleados/as que han generado el derecho durante el año de referencia.

<sup>84</sup> C. Se incluyen los/as empleados/as que han generado y se han acogido al derecho durante el año de referencia y habían regresado al trabajo a cierre del año.

<sup>85</sup> D. Se incluyen los/as empleados/as que, habiéndose acogido a permiso parental durante el año anterior, habían regresado al trabajo a cierre del año de referencia.

<sup>86</sup> E. Tasa de regreso = (N° empleados/as que han regresado al trabajo después del permiso parental / N° de empleados/as que se han acogido al permiso parental durante el año de referencia) \* 100. Es decir, C dividido entre B.

<sup>87</sup> F. Tasa de retención = (N° empleados/as retenidos/as 12 meses después de regresar al trabajo después de un permiso parental / N° de empleados/as que se acogieron al permiso parental en el año anterior) \* 100. Es decir, D (año de referencia) dividido entre B (año anterior).

<sup>88</sup> Por su singularidad respecto al resto de entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, Servimedia no está incluida en el alcance de la política mencionada, estando previsto abordar en el futuro una política específica para esta entidad.

La política establece derechos y obligaciones en este ámbito tanto para las organizaciones como para las personas trabajadoras, identificando medidas concretas para garantizar el derecho de las personas trabajadoras a poder disfrutar de forma efectiva de su tiempo de descanso y preservar su intimidad personal y familiar, limitando la intromisión de los dispositivos digitales proporcionados por la empresa y sus funcionalidades en la esfera personal.

### 2.2.3. SALUD Y SEGURIDAD

La **Política de Calidad, Gestión Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo** de la Fundación ONCE establece que la organización ha de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables a las y los trabajadores, que prevengan las lesiones y el deterioro de su salud laboral; fomentar hábitos de vida saludable como medio fundamental para la promoción de la salud; promover una cultura de la seguridad vial laboral, estableciendo actividades para la prevención de accidentes en vía pública; favorecer la movilidad segura en los desplazamientos de su personal; cumplir con los requisitos legales, reglamentarios y otros requisitos propios de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo aquellos que se decida suscribir voluntariamente; garantizar la formación e información de las plantillas en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, así como disponer los mecanismos necesarios para favorecer su consulta y participación, y difundir entre el personal buenas prácticas en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

En 2020 la Fundación ONCE y Servimedia obtuvieron la certificación en la norma internacional ISO 45001:2018 “Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”. Tras su adaptación y actualización a ISO 45001, los Sistema Integrados de Gestión (SIG) se reorientaron a la gestión por procesos, y sus fichas de proceso e instrucciones técnicas regulan la actividad en este ámbito<sup>89</sup>. El SIG es auditado anualmente, habiéndose realizado en 2022 la segunda auditoría de seguimiento conforme a la norma ISO 45001 de manera satisfactoria, con cero no conformidades.

A las certificaciones de Fundación ONCE y Servimedia se suma además en 2022 la obtención de la certificación ISO 45001 en la Asociación Inserta Empleo para todos sus centros de trabajo. La Asociación Inserta Innovación, por su parte, gestiona su actividad preventiva de acuerdo con la política, objetivos y estructura establecidos en su plan de prevención y con el apoyo del servicio de prevención ajeno, cumpliendo con todos los requisitos legales aplicables.

Así pues, el 100% de las y los trabajadores de las entidades del Área Ejecutiva estaban cubiertos/as por sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en 2022, y el 85,2%<sup>90</sup> estaban cubiertos/as por un sistema sujeto a auditoría o certificación por parte de terceros.

En relación con los **impactos** detectados en este ámbito, cabe señalar que el procedimiento “Evaluación de riesgos y planificación preventiva” sirve para identificar y evaluar los riesgos laborales derivados de la actividad de la organización, de modo que puedan determinarse las medidas preventivas que los eviten o minimicen. Asimismo, derivado del proceso de evaluación de riesgos laborales se establecen las consideraciones generales para elaborar el plan de controles periódicos.

<sup>89</sup> Dichos procesos e instrucciones son los siguientes: “Evaluación de riesgos y planificación preventiva”; “Vigilancia de la salud de los trabajadores”; “Gestión de trabajadores especialmente sensibles”; “Comunicación, consulta y participación”; “Control de equipos de protección”; “Formación e información”; “Coordinación de actividades empresariales”; “Investigación de accidentes e incidentes”; “Requisitos legales”; “Planes de Emergencia” y “Controles Periódicos”.

<sup>90</sup> Porcentaje que representan los/las empleados/as de Fundación ONCE, Asociación Inserta Empleo y Servimedia sobre el total de la plantilla del Área Ejecutiva de Fundación ONCE en 2022 (cifras de plantilla a cierre de ejercicio).

Los resultados obtenidos en las evaluaciones de riesgos son tenidos en cuenta en el establecimiento de los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema Integrado de Gestión. Además, en cada ejercicio las medidas preventivas y correctoras derivadas de las evaluaciones son acometidas con la prioridad propuesta por los servicios de prevención, dotándose los medios y recursos necesarios para su ejecución.

En general, las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo de las entidades del Área Ejecutiva son aceptables y no se objetivan riesgos significativos para la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras.

Como principales iniciativas en materia de seguridad, salud y bienestar en 2022 cabe destacar las relativas al fomento de hábitos de vida saludables y a la promoción de la salud mental de los empleados y empleadas y sus familias.

Así, se ha lanzado el Programa de Ayuda al Empleado/a (PAE), un servicio de asesoramiento psicológico para mejorar el bienestar emocional de empleados/as y sus familiares a través de consultas de psicología y mediante talleres y webinars de sensibilización. Igualmente, se impulsaron otras iniciativas relevantes en este ámbito como talleres prácticos sobre neurociencia, para conocer cómo mantener el equilibrio emocional o cómo mejorar la capacidad de concentración, o conferencias virtuales sobre hábitos saludables para combatir el sedentarismo y mejorar el bienestar emocional.

Por último, es reseñable también la participación de Fundación ONCE en el proyecto MentallyPro, una iniciativa de la asociación / foro sectorial PRL Innovación para el diseño de una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales inclusiva, que permitirá evaluar los riesgos psicosociales de las personas con o sin discapacidad en distintos sectores de actividad.

En 2022 no se produjo ningún accidente grave en las entidades del Área Ejecutiva, registrándose cinco accidentes leves (uno *in itinere*, otro en desplazamiento dentro de la jornada de trabajo, y el resto en centro de trabajo). Tampoco se registraron casos de enfermedades profesionales<sup>91</sup> (ver *Tabla 24*).

<sup>91</sup> Por tanto, no se registraron fallecimientos resultantes de lesiones por accidente laboral ni accidentes laborales con grandes consecuencias. Tampoco hubo fallecimientos resultantes de dolencias o enfermedades laborales.

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

Tabla 24. Indicadores clave de salud y seguridad laboral, por sexo		2022	2021	2020	
Nº de accidentes ocurridos <sup>92</sup>	Total	5	2	4	
	Sexo	Hombres	1	0	0
		Mujeres	4	2	4
Índice de frecuencia <sup>93</sup>	Total	3,91	1,25	1,27	
	Sexo	Hombres	0	0	0
		Mujeres	5,75	1,81	1,84
Índice de gravedad <sup>94</sup>	Total	0,15	0,10	0,19	
	Sexo	Hombres	0,07	0	0
		Mujeres	0,18	0,14	0,28
Nº de casos de enfermedades profesionales <sup>95</sup>	Total	0	0	0	
	Sexo	Hombres	0	0	0
		Mujeres	0	0	0

Así pues, la accidentabilidad ha continuado siendo mínima en 2022, con cinco accidentes leves en una plantilla de cerca de 700 personas. La situación en esta materia se califica como satisfactoria, con la previsión de continuar trabajando en medidas preventivas y en materia de seguridad vial.

Por otra parte, tras el esfuerzo formativo en años anteriores en relación con la COVID-19, la actividad formativa en materia de salud y seguridad laboral (ver *Tabla 25*) se orientó en 2022 -además de al ámbito de la salud mental y bienestar emocional- a cursos sobre seguridad y salud en oficinas, riesgos y medidas sobre pantallas de visualización de datos y dispositivos TIC portátiles, y sobre medidas de emergencia.

Tabla 25. Indicadores clave de formación en salud y seguridad laboral, por sexo		2022	2021	2020	
Nº de horas de formación en salud y seguridad laboral	Total	638	678	106,5	
	Sexo	Hombres	220	188	39
		Mujeres	418	490	67,5
Nº de empleados/as formados/as en salud y seguridad laboral	Total	209	258	36	
	Sexo	Hombres	74	65	13
		Mujeres	135	193	23

Las cifras muestran una estabilización de los indicadores clave de formación en salud y seguridad laboral en 2022, tras el importante crecimiento en 2021 respecto a 2020 (año en el que la mayor parte de los esfuerzos estuvieron centrados en la gestión asociada al COVID-19).

<sup>92</sup> Nº total de accidentes de trabajo con baja, incluidos los accidentes *in itinere*.

<sup>93</sup> Índice de frecuencia: (Nº total accidentes con baja/Total horas trabajadas) x10<sup>6</sup>. No se incluyen accidentes *in itinere* ni recaídas. Horas trabajadas: horas efectivas trabajadas por trabajador/a en el año por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste salarial del INE (nº total horas trabajadas en 2022:600.110,1).

<sup>94</sup> Índice de gravedad: (Nº total jornadas perdidas por accidente con baja/Total horas trabajadas) x10<sup>3</sup>. Se incluyen accidentes *in itinere* y recaídas. Horas trabajadas: horas efectivas trabajadas por trabajador/a en el año por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste salarial del INE (nº total horas trabajadas en 2022: 600.110,1).

<sup>95</sup> Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional (con baja y sin baja), excluyéndose las enfermedades profesionales en estudio.

## 2.2.4. RELACIONES SOCIALES

En lo que respecta a la Fundación ONCE y tras la constitución del Comité de Empresa en mayo de 2021, durante el año se ha continuado trabajando en un clima de diálogo constructivo avanzando en la implementación de iniciativas saludables (pilates y gimnasio), comunicación interna y ampliación de la medida de oficina flexible, todo ello de cara al 2023. En el caso de la Asociación Inserta Empleo (Central) se produjeron elecciones sindicales en abril de 2022, y han seguido renovándose y ampliándose las figuras de delegados/as de personal en nueve de sus oficinas territoriales. Por último, en Servimedia existen delegados/as de personal.

A continuación, se destacan algunas iniciativas singulares que han tenido lugar en 2022 en el ámbito de la consulta y el diálogo con las personas trabajadoras:

- En el marco del proyecto “Viaje a la transformación, camino a la Excelencia”, en el mes de abril se lanzó una encuesta a las plantillas de Fundación ONCE y asociaciones Inserta para analizar su percepción sobre comportamientos, valores, relaciones o hábitos en el entorno laboral. Esta encuesta y sus resultados se integraron en el diseño de un modelo de cultura inclusiva de alto rendimiento, cuyo producto final tiene impacto en un conjunto de acciones que se desplegarán a partir de 2023.
- En el caso de Fundación ONCE, en el marco de la certificación EFR se lanzó además una encuesta sobre medidas de conciliación, cuyos principales resultados se han expuesto con anterioridad.
- Durante el mes de octubre y dentro del programa de bienestar emocional “Activa-T”, se lanzó un cuestionario interno para caracterizar el estado del bienestar emocional organizacional de las plantillas. Los resultados se compartieron con las personas trabajadoras, a través de un repositorio que aglutinó otros productos y resultados de una jornada en la que se trabajó el bienestar físico, emocional y social.
- Por último y dentro del programa sobre transformación tecnológica, digital y conceptual denominado “Transforves” (<https://www.transforves.net/>), se lanzó una encuesta inicial para conocer la evolución del conocimiento previo y post programa. A finales de 2022 el programa todavía está en curso.

Las entidades del Área Ejecutiva comparten además el canal de comunicación “Personas Informa”, mediante el que se despliegan de manera común las actuaciones correspondientes de comunicación interna. En total se han lanzado durante 2022 más de 600 comunicados por esta vía, acercando a la plantilla los eventos y contenidos más relevantes de la actividad de la organización.

Por otra parte, la totalidad de las y los empleados del Área Ejecutiva están cubiertos/as por un convenio colectivo (*Tabla 26*).

Tabla 26. Empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo	2022	2021	2020
% de empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo	100%	100%	100%

El Convenio Colectivo de aplicación en la Fundación ONCE es el de Oficinas y Despachos de Madrid. Tanto las condiciones económicas como las de desempeño están mejoradas sustancialmente respecto a las marcadas por el Convenio. En cuanto a la Asociación Inserta Empleo y la Asociación Inserta Innovación el Convenio Colectivo es el de Empresas de Consultoría, habiéndose actualizado las tablas salariales sobre el mismo en 2018 y estando en aplicación en ultraactividad el último convenio en vigor hasta 2019. Por último, Servimedia tiene convenio de empresa, negociado en 2020 y cuya vigencia es 2020-2023.

Los acuerdos formales con los sindicatos en el caso de la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación y Servimedia cubren el 100% de los asuntos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. En el caso de la Fundación ONCE se constituyó el Comité de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo en julio de 2021 tras la celebración de elecciones sindicales y la designación de Comité de Empresa<sup>96</sup>, habiendo mantenido diferentes reuniones durante 2022 con periodicidad trimestral. En las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación existe un Comité de Seguridad y Salud a nivel Central, habiéndose hecho una propuesta, en el marco de la implantación de la norma ISO 45001, para constituir un Comité de Seguridad y Salud de Empresa. Servimedia, por su parte, cuenta con un Delegado/a de Prevención.

### 2.2.5. FORMACIÓN

El **Procedimiento del Plan de Formación** de la Fundación ONCE, que aplica a todas las direcciones y departamentos de la organización, establece cómo se articula el Plan General de Formación, cuál es su alcance, cómo se mide su impacto en los resultados y su coordinación con el resto de las actividades. Su objetivo es permitir la permanente cualificación de la plantilla, a través del desarrollo e implantación de proyectos de formación con altos estándares de calidad. El Procedimiento se ubica dentro del marco de las Políticas de Igualdad de la Fundación ONCE, garantizando que el acceso al empleo, al desarrollo y a la promoción no genere discriminación de ningún tipo. Además, la entidad también dispone de un **Procedimiento de Becas y Prácticas** y de un **Procedimiento de Planes de Desarrollo**. Respecto al apoyo en la gestión del final de las carreras profesionales, en los casos de despido y cuando se trata de personas con discapacidad, se ofrece apoyo de Inserta en la búsqueda de nuevos empleos. Asimismo, en el caso de Inserta se llevan a cabo encuestas de desvinculación cuando es la persona trabajadora quien decide cambiar de situación.

En 2022 se llevaron a cabo los **planes de formación anuales** definidos en las distintas entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, continuando, en gran medida, con los formatos virtuales y on line que se implantaron durante 2020 y 2021. Los planes de formación se estructuran en torno a objetivos institucionales, estratégicos y de negocio.

Asimismo, se dio continuidad a la formación en cultura institucional, diversidad y ciberseguridad, y se continuó apostando por la formación en materia de **transformación digital**, como soporte a la necesaria digitalización de la actividad. En esta línea, se desarrollaron nuevos webinars dentro del proyecto Digital Workplace y se puso en marcha la iniciativa “Keep Transforming”, para reforzar conocimientos sobre evolución tecnológica y entornos transformadores que facilitan la transformación de las organizaciones.

Por otra parte, el equipo directivo ha podido continuar asistiendo al ciclo de conferencias “Liderar para transformar” que se realiza en formato híbrido, lo que ha permitido extender la formación a un número mayor de beneficiarios/as.

En 2022 se ha continuado poniendo a disposición de la plantilla la plataforma de formación LinkedIn Learning, que permite a las y los empleados establecer su propio itinerario formativo, personalizando contenidos y permitiendo una flexibilidad absoluta en cuanto al lugar y el momento en que formarse. Desde el mes de mayo además se ha implementado la iniciativa “ViLearning” (o “los viernes de LinkedIn”), consistente en aportar cada quince días una selección de acciones formativas de LinkedIn

<sup>96</sup> Cuenta con la participación paritaria de dos miembros en representación de la Fundación y de dos delegados de personal en representación de los trabajadores y trabajadoras.

Learning de carácter temático y transversal, sobre aspectos de interés general (por ejemplo: resolución de conflictos, gestión del tiempo o gestión de proyectos, entre otros).

Por último, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación continuaron desarrollando la actividad formativa prevista para la mejora de la capacitación de sus profesionales en la ejecución de los Programas Operativos cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

En 2022, tal y como refleja la *Tabla 27*, las horas totales de formación se acercaron a las 6.000, correspondiendo 8,6 horas de media a cada persona empleada. El 65,5% de la plantilla participó a lo largo de 2022 en alguna de las 1.352 acciones de formación desarrolladas.

Tabla 27. Indicadores clave de formación interna por sexo, clasificación profesional y discapacidad		2022			2021			2020			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Horas de formación	Total	5.824	4.442	1.382	940	508	432	1.445	1.001	444	
	Sexo	Hombres	1.724	1.392	333	255	189	66	419	297	122
		Mujeres	4.099	3.050	1.049	685	319	366	1.026	704	322
	Clasif. profesional	Directivos/as	58	38	20	24	3	21	113	60	53
		Mandos intermedios	463	312	152	72	30	42	70	3	67
Resto de categorías		5.303	4.093	1.211	844	475	369	1.262	938	324	
Nº empleados/as formados/as	Total	446	-	-	90	-	-	136	-	-	
	Sexo	Hombres	130	-	-	28	-	-	34	-	-
		Mujeres	316	-	-	62	-	-	102	-	-
Nº acciones formativas realizadas	Total	1.352	-	-	135	-	-	266	-	-	
	Sexo	Hombres	408	-	-	48	-	-	70	-	-
		Mujeres	944	-	-	87	-	-	196	-	-
Media de horas de formación al año por empleado/a	Total	8,6	-	-	1,5	-	-	2,7	-	-	
	Sexo	Hombres	8,8	-	-	1,4	-	-	2,5	-	-
		Mujeres	8,5	-	-	1,6	-	-	2,8	-	-
	Clasif. profesional	Directivos/as	3,2	-	-	1,3	-	-	6,6	-	-
		Mandos intermedios	12,9	-	-	2,3	-	-	2,4	-	-
Resto de categorías		8,5	-	-	1,5	-	-	2,6	-	-	

Los indicadores clave de formación<sup>97</sup> muestran un importante incremento de la actividad formativa respecto a años anteriores, debiendo considerarse que en 2022 se ha producido una mejora en los sistemas de registro de la formación.

## 2.2.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La promoción de la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas de productos, servicios y entornos es uno de los fines de la Fundación ONCE, lo que deriva en la importancia de este asunto también para el conjunto de las entidades que componen el Área Ejecutiva. En este sentido, la accesibilidad universal de las personas con discapacidad tiene una doble perspectiva: externa e interna.

Desde la perspectiva externa, se concibe la accesibilidad como una condición para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Desde la Dirección de Accesibilidad e Innovación de Fundación ONCE, se promueve el progreso, la formación y la sensibilización en este ámbito, colaborando con agentes públicos y privados, así como financiando actuaciones de accesibilidad de terceros. Asimismo, la Fundación ONCE colabora con el CERMI en el ámbito de la accesibilidad, entre otros, en la defensa de los derechos del colectivo. Los principales resultados e indicadores de impacto al respecto pueden verse en el apartado 2.5.1. *Compromisos con el desarrollo sostenible*.

Desde la perspectiva interna, en relación a su plantilla y en el marco de las Políticas de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollan en las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE diversas medidas para garantizar la plena accesibilidad de entornos y servicios, de forma continua e inherente a la actividad, aplicando los principios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas, lo que incluye entre otras cuestiones la adaptación de puestos de trabajo cuando la situación lo requiere. Entre las medidas cabe destacar las siguientes: Circulación horizontal libre de obstáculos; Circulación vertical dotada de sistemas accesibles alternativos a las escaleras; Mobiliario de dimensiones óptimas, con colores contrastados con el entorno y diseño ergonómico; Procedimientos de evacuación adaptados a personas con discapacidad; Señalización fácilmente comprensible, de dimensiones óptimas y con contraste entre figura y fondo; Centros y puestos de trabajo accesibles, de modo que no limiten la incorporación ni la presencia de trabajadores/as y usuarios/as con discapacidad; Cuartos de baño accesibles; Página web, intranet y herramientas informáticas accesibles, siguiendo los criterios que la WAI (*Web Accessibility Initiative*) establece para tal fin. Todas estas medidas se actualizan periódicamente en caso de reubicaciones, obras o nuevas incorporaciones. Asimismo, todos los eventos y sesiones que se organizan desde las entidades del Área de Fundación ONCE responden a criterios de accesibilidad, ya sean presenciales o virtuales.

La sede de Fundación ONCE en Madrid cuenta además con la Sala EspaciA, un espacio de referencia abierto y colaborativo dedicado a la innovación, la accesibilidad y el impulso del diseño para todas las personas. Asimismo, la Fundación ONCE dispone de un salón de actos referente en accesibilidad, que es utilizado para múltiples actos propios y de terceros.

Por otra parte, en 2021 se abrió un nuevo y moderno espacio emblemático en la C/ Fray Luis de León (Madrid), como sede del proyecto Por Talento Digital, un entorno accesible, innovador e inspirador centrado en impulsar la formación de calidad en competencias digitales para las personas con discapacidad. Este espacio ha acogido durante 2022 un número relevante de actos, eventos,

<sup>97</sup> Cabe destacar adicionalmente que, de manera bianual, se lleva a cabo una iniciativa de evaluación del desempeño del modelo de liderazgo, en la que participan directivos/as y mandos intermedios, habiéndose desarrollado la última edición en 2020.

iniciativas y foros, siendo un lugar de encuentro destacado para empresas, instituciones y personas del ecosistema de Fundación ONCE.

### 2.2.7. IGUALDAD

La Fundación ONCE, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia mantienen un importante compromiso con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la gestión de la diversidad, tanto en el seno de su plantilla (vertiente interna) como a través de los programas y actuaciones que desarrolla en el marco de sus fines fundacionales (vertiente externa), todo ello en alineamiento con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente con el ODS 5 sobre Igualdad de Género.

**Desde una perspectiva interna**, el **Procedimiento Documento Marco de Políticas de Igualdad** recoge las pautas por las que se rigen las actuaciones para garantizar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Igualmente, el **Marco de compromiso con la igualdad de género**, documento aprobado en 2021 por el Comité Directivo de Fundación ONCE y de aplicación a todo el Área Ejecutiva, establece el enfoque general y las líneas de compromiso y acción de la organización en esta materia.

La **Comisión Coordinadora de Diversidad e Igualdad** de la Fundación ONCE y su Área Ejecutiva centraliza en un único órgano los esfuerzos en materia de igualdad y diversidad, buscando así la generación de sinergias y la optimización de recursos en el conjunto del Área Ejecutiva. A lo largo del año la Comisión se reunió en dos ocasiones.

Durante el año se han implementado diversas acciones dirigidas a la **sensibilización y formación** de la plantilla en materia de igualdad de género, pudiéndose destacar las siguientes:

- Iniciativas en el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer, destacando la jornada “La Mujer, parte del tejido empresarial”, organizada por el Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Grupo Social ONCE<sup>98</sup>, y trasladándose mensajes y cartelería a la plantilla con el mismo lema.
- Iniciativas en el marco de la celebración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, participando en el acto institucional “Nos sobran brechas” promovido por la ONCE y dirigido a todo el Grupo Social ONCE, así como difundiendo un Manifiesto y otros materiales de sensibilización dirigidos a las plantillas.
- Elaboración y difusión del documento interno “Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en actos y eventos”, aprobado por el Comité Directivo en mayo de 2022.
- Participación en la jornada formativa contra la violencia de género en el marco del Convenio suscrito entre Consejo General de la ONCE y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género; así como formación en materia de igualdad dirigida a los miembros del Comité de Empresa y del Comité Negociador del Plan de Igualdad de Fundación ONCE.
- Celebración del Mes Europeo por la Diversidad, tal y como se detalla más adelante en este apartado.

<sup>98</sup> Órgano centrado en promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres ciegos/as o con discapacidad visual afiliados/as a la ONCE, que extiende además su ámbito de estudio y análisis a toda la plantilla del Grupo Social ONCE (al que pertenece el Área Ejecutiva de la Fundación ONCE) y funciona como órgano de referencia en materia de igualdad de género para toda la organización.

Más allá de la sensibilización y formación interna, también cabe mencionar el conjunto de medidas para el fomento de la **conciliación laboral y personal**, el impulso de la **corresponsabilidad** y la mejora de la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras, ya recogidas en los apartados 2.2.2 y 2.2.3 de este informe.

Por otra parte, los **Planes de Igualdad** vigentes durante 2022 para cada entidad se recogen en la siguiente tabla:

Tabla 28. Planes de Igualdad	
<b>Fundación ONCE</b>	En 2022 se constituyó la Comisión Negociadora para la elaboración del nuevo (IV) Plan de Igualdad de Fundación ONCE conforme al marco normativo vigente <sup>99</sup> , habiéndose elaborado dicho Plan durante el año y registrándose en enero de 2023.
<b>Asociación Inserta Empleo y Asociación Inserta Innovación</b>	En diciembre de 2021 se cerró la negociación del IV Plan de Igualdad de empresa (común para Inserta Empleo e Inserta Innovación), conforme al marco normativo vigente <sup>100</sup> y para una duración de cuatro años. En enero de 2022 se solicitó al REGCON la inscripción del Plan de Igualdad, consiguiéndose su inscripción definitiva durante el mes de agosto y desplegándose ya durante todo el año 2022 las acciones comprometidas en el plan, conforme al calendario establecido.
<b>Servimedia</b>	No cuenta con Plan de Igualdad (ausencia de obligación legal, aunque se prevé elaborar y mantener a partir de 2023).

Tanto la Fundación ONCE como la Asociación Inserta Empleo y la Asociación Inserta Innovación disponen de **Comisiones de Igualdad**, establecidas en el marco de las negociaciones de los planes de igualdad.

En cuanto a las **medidas adoptadas para promover el empleo**, el IV Plan de Igualdad de la Fundación ONCE recoge distintas actuaciones para fomentar la igualdad en el empleo, entre las que cabe destacar el acceso en igualdad de condiciones para el género menos representado, dentro de los procesos de selección de nuevas incorporaciones. Por su parte, el IV Plan de Igualdad de la Asociación Inserta Empleo y de la Asociación Inserta Innovación también refleja distintas acciones para garantizar el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación, como por ejemplo dar preferencia a las candidaturas de mujeres en la contratación en áreas o departamentos con infrarrepresentación femenina (analizando y detallando el motivo cuando esto no sea posible).

A cierre de 2022, el **71,2% de la plantilla total** de la Fundación ONCE, Asociación Inserta Empleo, Asociación Inserta Innovación y Servimedia eran **mujeres**, siendo el porcentaje de directivas sobre el total del equipo directivo del 50% y del 69,4% en el caso de mandos intermedios. Este informe recoge en páginas anteriores un desglose por sexo de los principales indicadores relativos a la plantilla.

<sup>99</sup> Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

<sup>100</sup> Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por otra parte, en relación con los **protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo**, la Fundación cuenta con un *Procedimiento para la atención y resolución de reclamaciones de acoso y discriminación*, de aplicación tanto a la propia Fundación como a sus entidades dependientes, mediante el que se establece el protocolo de actuación ante las reclamaciones por motivos de acoso y discriminación, con el fin de conseguir un entorno laboral donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El propio Procedimiento prevé la constitución y define las funciones de la **Comisión Antiacoso**.

Cabe destacar que el protocolo se ha actualizado conforme a la normativa vigente, en el marco de las Comisiones Negociadoras de los Planes de Igualdad. En el caso de Inserta, además, se ha definido un protocolo para la gestión de situaciones de violencia de género entre las mujeres de la plantilla.

Durante 2022 se analizó en la Asociación Inserta Empleo una presunta situación de acoso laboral. Tras el estudio correspondiente por la Comisión Antiacoso, se determinó que no se trataba de una situación de acoso, sino de un conflicto laboral entre compañeros/as. No se produjeron denuncias por razón de acoso laboral en el resto de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE. En relación con la **integración y la accesibilidad de universal de las personas con discapacidad**, se ha reportado información en los apartados 2.2.1 y 2.2.6.

Igualmente, cabe señalar que Fundación ONCE y el resto de las entidades del Área Ejecutiva también desarrollan distintas actuaciones dirigidas a la **eliminación de todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad**, desde un punto de vista amplio. En 2022 destaca a este respecto que la Fundación ONCE se unió por segundo año consecutivo, junto con ILUNION, a la celebración del Mes Europeo por la Diversidad organizado por la Comisión Europea, con un comunicado dirigido a toda la plantilla y el desarrollo de un intenso programa con múltiples iniciativas y sesiones formativas e informativas, poniendo el foco específicamente sobre la diversidad generacional y la diversidad LGTBI. Asimismo, en relación a este asunto es destacable también la adhesión en 2022 al Pacto Social y de Estado frente a los Discursos de Odio contra Grupos Vulnerables.

En materia de diversidad LGTBI, cabe resaltar la participación y organización de diversas iniciativas en el marco de la celebración del Día Internacional del Orgullo LGTBI+, de la mano de la FELGTB<sup>101</sup>, incluyendo un comunicado a los trabajadores/as. También en colaboración con la FELGTB, se celebró en septiembre la jornada “Diversidad Transversal: Empleo, Discapacidad y LGTBI”, dirigida a la plantilla, contando con las experiencias de empresas líderes en esta materia, y se participó en el programa “Yes, We Trans”, en el marco del Congreso Empresa y Derechos Humanos de dicha federación. Igualmente cabe destacar la pertenencia de Fundación ONCE a la Comisión Diversidad Sexual LGTBI y Discapacidad del CERMI, y la colaboración con otras entidades como la Fundación Pedro Zerolo.

La organización cuenta con diferentes reconocimientos y distintivos relevantes en el ámbito de la igualdad y la diversidad, como el sello de **Empresa familiarmente responsable (EFR)** y el **Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)**<sup>102</sup>, ambos con alcance Fundación ONCE y renovados en 2022. La Fundación está adherida además al **Chárter del Teletrabajo**, iniciativa impulsada por la Fundación Más Familia en el marco de EFR. Igualmente, pertenece también al **Chárter de la Diversidad**, así como a **REDI, Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI**. Por último, cabe destacar

<sup>101</sup> Federación Estatal Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales.

<sup>102</sup> Marca de excelencia otorgada por el Ministerio de Igualdad que reconoce a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. A finales de 2020 el Ministerio concedió la 2ª prórroga de este reconocimiento a Fundación ONCE, que cuenta con el Distintivo desde 2012.

también la renovación del **Sello EMIDIS** (tras un proceso de auditoría, en el que se obtuvo la puntuación más alta entre todas las organizaciones que cuentan con el sello), promovido por la FELGTB, como empresa responsable con la diversidad de sus empleados/as.

Por otra parte, **desde una perspectiva externa**, y en el marco de los fines fundacionales, se llevan a cabo también distintas actuaciones con enfoque de género y encaminadas a promover la igualdad y empoderamiento de las mujeres. Entre ellas, las dirigidas a promover el empleo entre las mujeres con discapacidad, teniendo en cuenta una perspectiva interseccional, como el proyecto *Mujeres en Modo “ON-VG”* dentro del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) para el periodo 2020-2023 (concretamente entre mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, habiéndose atendido a cierre de 2022 a más de 1.600 mujeres desde el inicio del proyecto), o el *Programa Radia*, cuya III edición se ha lanzado en 2022, centrado en la formación en tecnologías digitales y cuyo objetivo es favorecer la inclusión de mujeres con discapacidad en entornos de trabajo tecnológicos (44 becas concedidas en 2022). También en el marco del programa *Por Talento Digital* se han puesto en marcha distintas iniciativas para fomentar la presencia de mujeres en formaciones tecnológicas especializadas, destacando en 2022 el lanzamiento de ‘Por Talento Talks’, una serie de diez webinars en los que personas expertas en distintas materias han analizado la diversidad en las organizaciones, especialmente en lo referido a discapacidad y mujer. Por último, en la convocatoria anual de ayudas económicas para fomentar el emprendimiento entre personas con discapacidad que lanza Fundación ONCE, cofinanciada por el FSE, se prevén ayudas adicionales para mujeres y para mujeres víctimas de violencia de género.

Destaca también en 2022 la organización de diversas acciones de comunicación y sensibilización externa con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con especial atención a las mujeres con discapacidad. Cabe destacar en este punto la inauguración de la VIII Bienal de Arte Contemporáneo de la Fundación ONCE, titulada en esta ocasión “Mujer artista con discapacidad”, siendo por tanto la mujer con discapacidad la protagonista y eje central de la exposición; así como también la presentación del documental “AVA”, en cuya financiación ha participado la Fundación ONCE, sobre mujer, trata y discapacidad.

Es importante señalar además la participación de Fundación ONCE en múltiples actos y jornadas sobre igualdad de género organizadas por terceros, a través principalmente de su Secretaría General, así como la participación en diversos actos e iniciativas de manera conjunta con el resto de las áreas del Grupo Social ONCE mediante el Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Grupo Social ONCE.

Toda la labor en el campo de la igualdad de género se lleva a cabo en colaboración con distintas iniciativas y entidades fundamentales para lograr el impacto deseado.

Por último, muestra del compromiso con la igualdad es la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista a lo largo de los textos relativos al Área Ejecutiva de Fundación ONCE de este informe.

### 2.3. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

La misión de la Fundación ONCE es promover la plena inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Por tanto, su actividad, así como la de las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación, y Servimedia, tiene una clara conexión con la defensa de los Derechos Humanos. En particular, con los derechos recogidos en la **Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** ratificada por España en 2008. La defensa de la igualdad y la lucha

contra la discriminación en el acceso al empleo, a la formación, la educación, la accesibilidad de bienes, servicios y entornos, incluidas las tecnologías de la información, la participación en el deporte y la cultura o el acceso a la justicia, son algunos de los ámbitos de trabajo de la Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia, alineados con la citada Convención.

En cuanto a su gestión operativa a lo largo de toda la cadena de valor (actividad de aprovisionamiento, gestión de recursos humanos e intervención social, fundamentalmente), la entidad adopta un enfoque preventivo, dotándose de **herramientas éticas sólidas** que definen pautas de comportamiento concretas para todas las personas que forman parte de la organización y actúan en su nombre.

#### Principales herramientas éticas de la Fundación ONCE:

- Código Ético de Conducta de los Consejeros, Directivos, Mandos Intermedios y Otros Responsables de Gestión del Grupo Social ONCE para el XI Mandato.<sup>103</sup>
- Manual de Pautas de conducta ética para Consejeros y Directivos del Grupo Social ONCE.
- Manual de Pautas de conducta ética para mandos intermedios y responsables de gestión sin rango directivo del Grupo Social ONCE.
- Código ético y guía de conducta de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Fundación ONCE y Asociaciones Dependientes.
- Código Ético y de Buena Conducta de Gestión de Programas del Fondo Social Europeo de Fundación ONCE y de Asociación Inserta Empleo.
- Estatuto de los Auditores.
- Código de Conducta de las Entidades sin Ánimo de Lucro para la Realización de Inversiones Financieras Temporales.
- Código de Conducta de Proveedores y Socios de Negocio del Grupo Social ONCE.

El órgano responsable del cumplimiento de estos códigos y manuales de comportamiento es el **Grupo de Trabajo de Ética, dependiente del Observatorio de Transparencia y Ética del Consejo General de la ONCE**<sup>104</sup>, y la principal herramienta para el seguimiento de su cumplimiento es el **Canal Ético o Canal de denuncias**. Tanto el Grupo de Trabajo de Ética como el Canal Ético son instrumentos compartidos por todas las entidades que forman el Grupo Social ONCE. El Canal Ético está habilitado tanto para las plantillas como también para personas ajenas al Grupo Social ONCE, pudiéndose plantear comentarios, consultas, quejas y denuncias. En el ámbito de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE periódicamente se envían comunicaciones a la plantilla para facilitar el conocimiento y uso de este canal.

El Grupo de Trabajo de Ética es responsable de analizar las denuncias y sugerencias recibidas por el Canal, así como de disponer las medidas a tomar en caso de corroborar la veracidad de las denuncias recibidas. **En 2022 no ha habido ninguna denuncia relativa a vulneración de Derechos Humanos en las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE.**

<sup>103</sup> Este código, que también se aplica a los Patronos y Patronas de la Fundación ONCE, fue actualizado a comienzos de 2023, incorporándose como novedades relevantes los conceptos de transparencia, integridad, innovación y sostenibilidad.

<sup>104</sup> En el caso del Estatuto de los Auditores el órgano responsable es el Comité de Auditoría.

<b>Tabla 29. Respeto de los Derechos Humanos: indicadores clave<sup>105</sup></b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Nº de denuncias recibidas en el Canal Ético relativas a vulneración de Derechos Humanos<sup>106</sup></b>	0	0	0
<b>Nº de Directivos/as, mandos intermedios y responsables de gestión que han suscrito Códigos Éticos al cierre del año<sup>107</sup></b>	54	51	48

En el ámbito de los **derechos laborales**, las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE cumplen estrictamente la legislación laboral vigente en España, cumpliendo 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 del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Y lo hacen con especial incidencia en la promoción de este último aspecto en defensa de los derechos laborales de las personas con discapacidad, ya que esta tarea forma parte de su misión social.

Las políticas, herramientas de control y seguimiento y resultados en el ámbito de la gestión de recursos humanos y respeto de los derechos laborales pueden consultarse en el apartado 2.2 *Cuestiones sociales y relativas al personal*. Asimismo, las herramientas de control y seguimiento de los riesgos asociados al cumplimiento de los Derechos Humanos y laborales en la cadena de suministro pueden consultarse en el apartado 2.5.2 *Subcontratación y proveedores*.

Por su parte, en el ámbito de la intervención social, cabe destacar la existencia y aplicación de un procedimiento de análisis reputacional de contrapartes, que se aplica a entidades socias ajenas al Grupo Social ONCE con las que se colabora mediante convenios, proyectos, patrocinios o donaciones, entre otros, y que consiste en buscar, identificar y analizar noticias sobre la entidad potencialmente colaboradora que pudieran perjudicar o poner en riesgo a la Fundación ONCE, de manera previa al establecimiento de la colaboración, analizándose entre ellas cuestiones vinculadas con el respeto a los Derechos Humanos. En función de los hallazgos encontrados, se valora a la entidad como “apta”, “con reservas” o “no apta”.

#### **2.4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO**

La **Política de Compliance Penal** de Fundación ONCE y sus entidades dependientes, desarrolla lo establecido en el **Código Ético de Fundación ONCE** y es de aplicación a los miembros de la organización. También puede hacerse extensiva a socios de negocio a los efectos de cumplir con los procesos de diligencia debida de la organización en su selección de terceros.

<sup>105</sup> Alcance: Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

<sup>106</sup> Si bien en 2022 se recibió en el Canal Ético una denuncia relativa a las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, ésta no estaba relacionada con vulneraciones de Derechos Humanos sino con cuestiones relativas a la prestación de servicio. En 2020 y 2021 no se recibieron denuncias relativas a las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE.

<sup>107</sup> Los datos de 2020, 2021 y 2022 relativos a este indicador suponen el 100% de los/as directivos/as, mandos intermedios y responsables de gestión sujetos/os a firma en la Fundación, Asociaciones y Servimedia.

La política contiene un **Catálogo de conductas prohibidas y parámetros de comportamiento esperados** en el que no sólo se resumen los diferentes delitos, sino que se describen, para cada uno de ellos, las principales actividades que podrían conllevar **riesgos penales**, de conformidad con lo previsto en el artículo 31 bis del Código Penal español<sup>108</sup>. Igualmente, se hace referencia a los parámetros de conducta que Fundación ONCE espera de los sujetos afectados.

La Política de Compliance Penal se desarrolla a través del **Sistema de Gestión de Compliance Penal**, que describe de manera estructurada los elementos que Fundación ONCE ha dispuesto en materia de prevención, detección y gestión de riesgos penales, para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa penal española y alcanzar los objetivos estratégicos y operativos de Compliance penal de la organización.

El **Órgano de Prevención Penal** se encarga de dotar de efectividad la Política de Compliance Penal a través de la implementación de las diferentes medidas previstas en el Sistema de Gestión de Compliance Penal que le da soporte.

Mediante el **Canal Ético** del Grupo Social ONCE, que a los efectos de prevención penal actúa como canal de denuncias, cualquier miembro de la Fundación ONCE o cualquier tercero puede comunicar de manera inmediata al Órgano de Prevención Penal cualquier acción para evitar o remediar la eventual comisión de un delito o potencial delito del que se tenga conocimiento, y/o que se esté gestionando sin la intervención aparente del Órgano de Prevención Penal.

Desde la aprobación de la Política de Compliance Penal en 2018, se han emprendido distintas actuaciones encaminadas a robustecer la supervisión de aquellas actividades que desarrolla la entidad que pudieran suponer un riesgo penal, fortaleciendo así el entorno de control en esta materia. En este sentido, el Órgano de Prevención Penal de Fundación ONCE aprobó en 2020 el **Procedimiento de Debida Diligencia Interna**, cuyo objeto es establecer los procesos de debida diligencia interna adecuados en la contratación de candidatos/as y en la evaluación del desempeño de los miembros de la organización, y el **Procedimiento de Gestión e Investigación de Denuncias**, cuyo objeto es establecer las normas de funcionamiento para la gestión e investigación de notificaciones recibidas a través del Canal de Denuncias (Canal Ético).

Asimismo, durante 2022 se ha implantado internamente la herramienta *Compliance Catalyst* de Moody's, plataforma que facilita la evaluación y diligencia debida basada en datos de proveedores y en general entidades con las que se quiere establecer colaboración comercial (más información en el apartado 2.5.2. *Subcontratación y proveedores*); se ha continuado facilitando formación interna en materia de Compliance, destacando la impartida durante las sesiones de reevaluación de riesgos penales en Fundación ONCE y entidades dependientes; y se ha creado un repositorio web interno compilando todos los documentos e información relevantes a efectos de Compliance en la organización y mediante el cual se puede asimismo intercambiar información clave.

Por otra parte, **durante 2022 no se detectó ningún incumplimiento de la Política de Compliance Penal, así como tampoco ningún caso de corrupción.**

<sup>108</sup> El Código penal español prevé la responsabilidad penal de las personas jurídicas por la comisión de un listado cerrado de delitos (*numerus clausus*), sin perjuicio de la responsabilidad penal personal que puedan tener los Miembros de la Organización o los Socios de negocio que hayan cometido el delito o que hayan cooperado o sido partícipes del mismo.

La Fundación ONCE ha llevado a cabo una reevaluación de sus riesgos penales en el ejercicio 2022, involucrando para ello a las distintas entidades del Área Ejecutiva. En paralelo se ha efectuado también la revisión de los principales documentos que componen el Sistema de Gestión de Compliance Penal (Política de Compliance Penal, Catálogo de Conductas Prohibidas y Parámetros de Conducta Esperados y Documento Vertebrador del Sistema de Gestión de Compliance Penal), previéndose la aprobación de las versiones actualizadas de estos documentos para el ejercicio 2023.

La Fundación ONCE cuenta también con un **sistema de Compliance tributario**, que le permite estar en disposición de demostrar no sólo que se dispone de dicho sistema sino que este es eficaz. Los elementos clave del sistema se recogen en los siguientes documentos:

- 1) **Política de Compliance Tributario**, que refleja el compromiso de cumplimiento en materia tributaria del Patronato y de la Alta Dirección de Fundación, así como los objetivos estratégicos en dicha materia.
- 2) **Documento Vertebrador del Compliance**, que incluye las medidas diseñadas para evaluar, prevenir, detectar y gestionar de manera temprana los riesgos tributarios.

En 2021 se constituyó el **Órgano de Compliance Tributario** de la Fundación, sus Asociaciones y Servimedia, que se concibe como un órgano colegiado de carácter transversal, y está compuesto por las personas que ocupen las siguientes Direcciones: Asesoría Jurídica (Presidencia del Órgano de Prevención Penal), Económico-Financiera, Personas, Auditoría Interna y Departamento Fiscal, actuando como secretario/a un/a abogado/a de la Dirección de Asesoría Jurídica.

El Órgano de Compliance Tributario se configura como el máximo garante de la supervisión, vigilancia y control de la Política de Compliance Tributario, tanto hacia dentro como hacia fuera del Grupo (Fundación, sus Asociaciones y Servimedia). En este sentido, desempeña sus cometidos de manera autónoma y está facultado para acceder libremente tanto a los documentos como a los Miembros del Grupo que precise para el desarrollo de sus cometidos. Los Miembros del Grupo tienen la obligación de facilitarle de manera inmediata los documentos e informaciones que se solicite. La independencia del Órgano de Compliance Tributario garantiza la neutralidad en la toma de decisiones, independencia que está respaldada por su relación funcional y acceso directo al Comité de Auditoría y al Patronato. Adicionalmente la evaluación del desempeño del Comité de Cumplimiento corresponde en última instancia al Comité de Auditoría y al Patronato.

- 3) **Estrategia Fiscal** de Fundación ONCE, Asociaciones y Servimedia. Se definen los principios en los que se basa su gestión fiscal: transparencia, prudencia, ética y máxima colaboración con las autoridades fiscales.

Cabe destacar además que en noviembre de 2022 tuvo lugar una primera sesión formativa relativa a Compliance tributario, de forma conjunta para Fundación ONCE e ILUNION.

Por otra parte, Fundación ONCE ha desarrollado una **Política de Lucha contra el Fraude en la gestión del Fondo Social Europeo (FSE)**, en línea con las recomendaciones de la Comisión Europea a los organismos que gestionan fondos europeos. Para ello, ha elaborado el **Manual de Lucha contra el Fraude** en las actuaciones que desarrolla con la ayuda financiera del FSE, y se ha

puesto en marcha una dirección de correo electrónico (misdenunciasfraude@gen.fundaciononce.es), exclusiva para la comunicación directa en el ámbito de los riesgos detectados y el fraude. Al Manual le acompaña el **Código ético y de buena conducta** de Fundación ONCE e Inserta Empleo como gestores de programas del FSE, subrayando el compromiso de la organización en este ámbito y su adhesión a los más estrictos principios de integridad, objetividad y honestidad.

En cuanto a las **medidas para luchar contra el blanqueo de capitales**, cabe destacar el procedimiento interno de donaciones y otras formas de mecenazgo de la Fundación ONCE y sus Asociaciones, que establece los protocolos necesarios de recepción y gestión de donaciones, garantiza la trazabilidad de las cantidades donadas y contempla el cumplimiento de la Ley de Blanqueo de Capitales. Por su actividad, a Servimedia no le aplica este asunto.

En relación a las **aportaciones de la organización a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**, cabe destacar que la Fundación ONCE lanza anualmente distintas **convocatorias para cofinanciar iniciativas propuestas por otras organizaciones del sector de la discapacidad** que contribuyan a sus objetivos prioritarios: la formación para el empleo y la generación de empleo para las personas con discapacidad, así como la promoción de la Accesibilidad Universal.

Estas aportaciones canalizadas a través de convocatorias están dirigidas a entidades españolas que desarrollen una actividad coincidente con la que lleva a cabo la Fundación ONCE; a cualquier persona de nacionalidad española con alguna discapacidad y, excepcionalmente, a personas naturales o jurídicas de nacionalidad distinta a la española. Para elegir los proyectos Fundación ONCE aplica un sistema diseñado para maximizar el impacto de las ayudas aprobadas, orientar a las entidades participantes y ofrecer la mayor transparencia.

La información sobre los resultados de estas convocatorias en 2022 puede consultarse en el apartado 2.5.1. *Compromisos con el desarrollo sostenible*.

En el marco de estas convocatorias, el **importe de ayudas aprobadas durante el ejercicio 2022 por parte de la Fundación ONCE a entidades sin ánimo de lucro asciende a 44,3 millones de euros** (38,9 millones en 2021 y 28,6 millones en 2020).

Por otra parte, en cuanto a **otro tipo de aportaciones a entidades sin ánimo de lucro**, cabe destacar el proyecto **GRACIAS A TI** que se inició en 2018 y que ha ido ampliando progresivamente su alcance hasta consolidarse como un programa compartido para toda la plantilla del Grupo Social ONCE. GRACIAS A TI es un proyecto colaborativo solidario que financia proyectos sociales a través del redondeo voluntario de nómina de las y los empleados participantes, aportando una cantidad similar posteriormente la Fundación ONCE. Las organizaciones sin ánimo de lucro y los proyectos finalmente apoyados son elegidos de manera directa por las y los empleados.

En la edición 2022 participaron un total de 151 empleados y empleadas (137 en 2021 y 139 en 2020), y se recaudaron un total de 6.977 euros gracias al redondeo de nóminas, a los que la Fundación ONCE añadió 7.747 euros. En total se acumularon **14.724 euros** (12.566 en 2021 y 12.790 en 2020). El citado importe se donó finalmente a la Fundación Atrofia Muscular Espinal (53% del total) y a la Asociación Infantil Oncológica de Madrid (47%).

## 2.5. SOCIEDAD

### 2.5.1. COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La Fundación ONCE, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia mantienen un activo compromiso con el desarrollo sostenible desde el cumplimiento de su misión social, como muestra el claro alineamiento de la actividad con la **Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. A través de múltiples programas y acciones, la organización contribuye de manera prioritaria a los ODS 4 (“Educación de calidad”), 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), 10 (“Reducción de las desigualdades”), 11 (“Ciudades y comunidades sostenibles”) y 17 (“Alianzas para lograr los objetivos”). En todos estos objetivos la propia Agenda 2030 reconoce expresamente y de manera específica a las personas con discapacidad. Además, se puede destacar también la contribución al ODS 5<sup>109</sup> (“Igualdad de género”). En el apartado 2.6 se puede consultar más información sobre la contribución de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE a los ODS.

Así, a partir de su naturaleza de entidad social, y estando comprometida con contribuir de manera significativa al cumplimiento de los ODS, la Fundación ONCE integra la Sostenibilidad como elemento para apuntalar su misión, su gestión excelente, y maximizar su capacidad para generar valor a sus diferentes grupos de interés. Este planteamiento queda recogido en la **Política de Sostenibilidad** de la Fundación ONCE<sup>110</sup>, que refleja los compromisos y líneas de actuación de la organización para contribuir a un futuro inclusivo y sostenible.

Como muestra del **impacto positivo generado por la organización en su contribución a un desarrollo más sostenible**, en los siguientes epígrafes se reflejan una serie de resultados clave obtenidos en 2022. Estos resultados están sujetos a los principales hitos del **Plan de Auditoría Anual del Área Ejecutiva de Fundación ONCE**, que incluye, entre otros:

- Auditoría de las cuentas anuales individuales de las entidades del Área y de las cuentas anuales consolidadas de la Fundación ONCE.
- Informe de Procedimientos Acordados del cumplimiento del Acuerdo con el Gobierno de la Nación.
- Informe de Revisión Independiente sobre el Estado de Información no Financiera y Diversidad consolidado.
- Revisión de la memoria sobre actuaciones sociales de Fundación ONCE.
- Informe de Auditoría de empleo, plazas ocupacionales y formación.
- Informes de Auditoría relativos a los resultados sociales del Plan 15.000-30.000.
- Auditoría sobre los resultados sociales de los Programas Operativos y controles financieros e in situ de las operaciones certificadas al FSE.
- Auditorías efectuadas por entidades externas sobre los Programas Operativos (UAFSE, IGAE, etc.).
- Informe de resultados sociales del Área de Accesibilidad Universal.
- Auditoría de las acciones realizadas en favor del deporte paralímpico.

<sup>109</sup> Aunque en este caso la Agenda 2030 no hace una referencia expresa a la discapacidad, ésta sí está incluida entre los denominados “grupos vulnerables” trasversales a toda la Agenda.

<sup>110</sup> Aplica al conjunto de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE.

- Auditoria de las acciones de acompañamiento, mejora de la empleabilidad y acceso al empleo para mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.
- Auditorías, tanto desde la sede de la Fundación como in situ, sobre el resultado social de proyectos apoyados por la Fundación ONCE.

El Plan de Auditoría considera para su elaboración la información derivada del mapa de riesgos, así como la vinculación de los riesgos monitorizados con el mapa de procesos de la organización.

### 2.5.1.1. Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local

La Fundación ONCE, en línea con su misión, promueve el empleo, la formación y la educación de las personas con discapacidad, uno de los colectivos vulnerables de nuestra sociedad, contando para ello también con la labor de las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación. En esta tarea presta especial atención a la juventud con discapacidad, buscando mejorar su nivel educativo y participación en el ámbito universitario.

De esta forma, a través de su actividad, la Fundación ONCE y sus Asociaciones inciden de forma directa y positiva en una parte importante de la población española, impulsando el desarrollo local. A continuación, se reflejan algunos indicadores relevantes sobre los resultados obtenidos en 2022 en estos ámbitos: creación de empleo, intermediación laboral, formación ocupacional<sup>111</sup> y becas educativas<sup>112</sup>.

Tabla 30. Creación de empleo: indicadores clave	2022	2021	2020
<b>Empleo generado</b>	<b>11.916</b>	<b>11.001</b>	<b>7.929</b>
Nº de personas con discapacidad	11.824 <sup>113</sup>	10.956	7.918
% hombres	53,6%	55,4%	56,3%
% mujeres	46,4%	44,6%	43,7%
<b>Plazas ocupacionales</b>	<b>447</b>	<b>353</b>	<b>270</b>

Tabla 31. Intermediación laboral (bolsa de empleo Inserta): indicadores clave	2022	2021	2020
<b>Nº personas con discapacidad en bolsa de empleo</b>	<b>323.645</b>	<b>306.177</b>	<b>292.797</b>
<b>Nº personas con discapacidad atendidas</b>	<b>30.947</b>	<b>33.370</b>	<b>34.293</b>
<b>Nº ofertas a empresas</b>	<b>12.250</b>	<b>10.904</b>	<b>8.198</b>
<b>Nº puestos de trabajo ofertados por las empresas</b>	<b>28.367</b>	<b>27.010</b>	<b>22.926</b>
<b>Nº candidaturas presentadas a ofertas de trabajo</b>	<b>53.682</b>	<b>53.505</b>	<b>39.540</b>

<sup>111</sup> Tanto los resultados de empleo como de formación son obtenidos a través de la acción conjunta de la Fundación ONCE y sus Asociaciones.

<sup>112</sup> Por su parte, los resultados de becas a estudiantes con discapacidad son alcanzados mediante la acción de Fundación ONCE, que es quien implementa este tipo de actuaciones.

<sup>113</sup> De esta cifra, el 99,7% (99,5% en 2021 y 99,8% en 2020) se corresponde con empleo creado para entidades externas al Grupo Social ONCE. El 0,3% (0,5% en 2021 y 0,2% en 2020) corresponde a empleo interno de Fundación ONCE, las Asociaciones o Servimedia. Adicionalmente, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación han generado 4.345 empleos (4.626 en 2021 y 2.507 en 2020) para personas con discapacidad en el Grupo Social ONCE.

<b>Tabla 32. Formación ocupacional para personas con discapacidad: indicadores clave</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Personas con discapacidad beneficiarias de formación ocupacional<sup>114</sup></b>	<b>19.283</b>	<b>17.621</b>	<b>13.251</b>
% hombres	52,4%	54,1%	50,7%
% mujeres	47,6%	45,9%	49,3%

Los datos de creación de empleo reflejan la recuperación del mercado de trabajo en España, una vez superada la pandemia. El resultado de 2022 en cuanto a empleo generado para personas con discapacidad supera las cifras de 2021 en un 7,9%. Se aprecia, además, un aumento del porcentaje de mujeres empleadas de casi 2 puntos porcentuales. Igualmente cabe destacar que por primera vez se han contabilizado los empleos generados en los ámbitos de Ciencia, Tecnología y Sostenibilidad<sup>115</sup>; así, del total de empleo creado en el año para personas con discapacidad, el 2,1% tiene fueron empleos en las áreas científica y tecnológica, y el 0,9% fueron empleos en el ámbito de la Sostenibilidad.

En cuanto a los indicadores asociados al proceso de intermediación laboral (bolsa de empleo Inserta), los datos de 2022 han superado de nuevo los indicadores del año anterior, a excepción del número de personas atendidas, que ha experimentado una disminución del 7,3% debido en gran medida a estar finalizando el programa de fondos europeos, lo que impacta directamente en la dificultad de activación de personas que no hayan sido ya previamente atendidas en años anteriores.

En el caso de la formación, los datos de alumnado formado en 2022 suponen un incremento del 9,4% respecto a 2021. Es destacable, asimismo, el aumento en la proporción de mujeres respecto al total de personas beneficiarias de formación ocupacional, pasando de 45,9% en 2021 a 47,6% en 2022.

En este ámbito cabe destacar la apuesta por la formación permanente en competencias digitales y profesiones tecnológicas para personas con discapacidad a través del programa Por Talento Digital. Bajo este programa se llevaron a cabo un total de 887 acciones formativas en 2022 (un 10% más que en 2021), en las que participaron 5.558 personas con discapacidad (el 48% mujeres y el 57% personas mayores de 45 años), lo que supone un crecimiento del 4,6% respecto a 2021. Los contenidos impartidos van desde las competencias digitales básicas hasta otras más específicas como programación web, marketing digital, e-commerce, desarrollo de aplicaciones móviles, Big Data o QA y testing de videojuegos, entre otras. Cerca de la mitad de las acciones formativas de 2022 se impartieron de manera presencial en la sede de Por Talento Digital, un espacio emblemático, abierto e innovador en el centro de Madrid, que refleja la apuesta de Fundación ONCE por el impulso del talento digital de las personas con discapacidad.

<sup>114</sup> No incluye la formación recibida por trabajadores/as de la Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

<sup>115</sup> Puestos de trabajo en Áreas relacionadas con la Sostenibilidad, de conformidad con la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es decir, que ayudan a reducir el impacto ambiental negativo, y por tanto permiten aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas, limitar las emisiones de gases de efecto invernadero, minimizar los residuos y la contaminación, proteger y restaurar los ecosistemas, y/o contribuir a la adaptación al cambio climático.

<b>Tabla 33. Educación (becas): indicadores clave</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Número de becas concedidas</b>	<b>977</b>	<b>799</b>	<b>804</b>
% hombres	47%	45%	48%
% mujeres	53%	55%	52%
Por tipología:			
Número de becas para prácticas en empresas, en colaboración con la CRUE	255	286	296
Número de becas para jóvenes con discapacidad intelectual (becas "Unidiversidad")	409	326	345
Número de becas de excelencia (Campus inclusivos, campamentos científicos (Educalab), Alumni Navarra, IESE, Colegios del Mundo Unido, Alumni Carlos III) e idiomas	159	35 <sup>116</sup>	16
Número de becas "Oportunidad al Talento" para estudios de posgrado, movilidad internacional y estudio y deporte, Doctorado e Investigación	110	102	97
Número de becas del Programa Radia <sup>117</sup>	44	50	50

Respecto a la actividad de promoción de la educación inclusiva y educación superior entre personas con discapacidad, y superado el impacto generado por la pandemia, en 2022 se han podido reanudar ya todos los programas, incluyendo *Campus Inclusivos*, *Campus sin Límites*, lo que ha posibilitado que el número total de becas concedidas se haya incrementado un 22,3% en comparación con 2021.

Por otra parte, durante el año se alcanzaron las **181 becas concedidas en el marco del Programa Por Talento Digital desde su lanzamiento en 2020**, finalizando su formación dentro de 2022 67 personas del total de becadas (21 mujeres y 46 hombres). Adicionalmente, cabe señalar que en el marco del Programa de Ayudas Reina Letizia para la Inclusión se concedieron en 2022 un total de 944 becas, el 46% para mujeres, dirigidas a hacer realidad el derecho a la educación inclusiva, poniendo a disposición de las personas con discapacidad y sus familias recursos económicos y de apoyo suficientes para el desarrollo de su actividad educativa y formativa. El Programa Reina Letizia es una iniciativa impulsada por el Real Patronato sobre Discapacidad del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, que para su gestión cuenta con el apoyo de Fundación ONCE como entidad colaboradora.

Por último, es reseñable también que en 2022 dio inicio el nuevo **Programa de Ayudas para Promover el Acceso al Empleo Público de las Personas con Discapacidad**, impulsado por Fundación ONCE, mediante el que se conceden ayudas para sufragar parte del coste económico que supone la preparación de unas oposiciones, garantizando así la igualdad de oportunidades de todas las personas en el acceso al empleo público. Esta edición concluirá en 2023, habiéndose concedido en 2022 un total de 27 becas.

<sup>116</sup> En 2021 no se concedieron becas de Campus inclusivos, Educalab (campamentos científicos) ni IESE. De las 35 becas en esta categoría, 27 corresponden a becas de idiomas.

<sup>117</sup> Programa de formación en tecnologías digitales dirigido a favorecer la inclusión de mujeres con discapacidad en entornos de trabajo digital y aumentar así el número de mujeres profesionales en los ámbitos tecnológicos. La iniciativa está liderada conjuntamente por la Fundación ONCE, la Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades Españolas y la Fundación CEOE.

Finalmente, Servimedia, como agencia de noticias líder en información social, desarrolla una importante labor de incidencia y sensibilización en materia social, con secciones de noticias sobre Sociedad, Economía, RSC, Discapacidad, Salud y -como novedad en 2022- Medio ambiente, entre otras. De este modo, apuntala la misión de la Fundación ONCE contribuyendo a crear un ecosistema positivo en favor de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en nuestro país.

#### **2.5.1.2. Impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio**

La accesibilidad universal de bienes, servicios y entornos es una condición que permite la participación en igualdad de condiciones en la sociedad y la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, y de aquí que su promoción también sea uno de los fines de la Fundación ONCE. Pero, además, la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas resulta especialmente beneficiosa en una sociedad como la española, en proceso de envejecimiento.

Durante 2022 la Fundación ONCE ha invertido **12,7 millones de euros en proyectos de ayuda para actuaciones accesibles** a favor de entidades gestoras de centros para personas con discapacidad y de particulares con discapacidad. En total, se ha contribuido a **1.209 actuaciones accesibles**.

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.recsara.es>)  
Firma válida.

<b>Tabla 34. Promoción Accesibilidad Universal: indicadores clave</b>									
Tipo de proyecto	2022			2021			2020		
	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)
<b>Elementos de transporte</b>	178 <sup>118</sup>	77%	1.033.482	154 <sup>119</sup>	74%	834.508	159 <sup>120</sup>	75%	604.192
<b>Productos de apoyo</b>	322	66%	460.153	294	75%	422.478	273	72%	360.879
<b>Ayudas a centros: Adecuación física de centros y viviendas tuteladas</b>	255	83%	3.990.119	260	86%	4.209.908	237	88%	2.803.066
<b>Ayudas a centros: Servicios para la autonomía personal</b>	449	92%	7.116.580	415	88%	6.948.416	383	85%	6.364.766
<b>Entornos virtuales</b>	5	83%	59.622	4	67%	31.109	5	71%	55.420
<b>TOTAL</b>	<b>1.209</b>		<b>12.659.955</b>	<b>1.127</b>		<b>12.446.419</b>	<b>1.057</b>		<b>10.188.323</b>

Los indicadores clave muestran el crecimiento en la actividad de financiación y ayudas para el impulso de la Accesibilidad Universal, tras el impacto de la pandemia. Así, el número de proyectos aprobados ha crecido en un 7,3% respecto a 2021 y un 14,4% respecto a 2020, e igualmente los recursos totales invertidos, con un 1,7% más que en 2021 y 24,3% más que en 2020. Durante 2022 se muestra un importante aumento (+23,8% respecto a 2021 y +71,1% respecto a 2020) en el importe de la ayuda económica destinada a financiar elementos de transporte accesibles para personas con discapacidad. Asimismo, es destacable también que se ha mantenido una tendencia creciente en el importe destinado a financiar productos de apoyo, que registra además un aumento en el número de solicitudes.

Como una de las líneas de acción relevantes en materia de Accesibilidad Universal, cabe destacar la actividad de I+D+i y el apoyo a la innovación que desarrolla Fundación ONCE, todo ello dirigido a favorecer el diseño para todas las personas y garantizar que la tecnología supone una oportunidad para lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad. En 2022 se han desarrollado 37

<sup>118</sup> Se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (48) y vehículos particulares (130).

<sup>119</sup> Se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (26) y vehículos particulares (128).

<sup>120</sup> Se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (28) y vehículos particulares (131).

proyectos de innovación, destacando diferentes iniciativas en torno a los Videojuegos Accesibles, así como los proyectos *AccessJobs* y *AccessRobots*. *AccessJobs* tiene como objetivo crear una plataforma de reuniones y formación online accesible para todas las personas. *AccessRobots* por su parte tiene como objetivo el desarrollo de soluciones robóticas móviles y autónomas que asisten a personas con distintos perfiles de discapacidad en espacios complejos, tanto públicos como privados.

Igualmente, desde Fundación ONCE se ha apoyado el emprendimiento en materia de accesibilidad universal. Se cuenta con una Aceleradora de proyectos propia, habiendo finalizado cuatro proyectos el ciclo completo de aceleración durante el año, y se apoyaron además distintos proyectos de innovación social de alto impacto de la mano de entidades reconocidas como Ship2B.

Todas estas actuaciones son desarrolladas por la Fundación ONCE, que es quien promueve la accesibilidad universal de entornos, productos y servicios.

Por su parte, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación tuvieron activas en 2022 alrededor de 50 sedes para la atención directa a personas con discapacidad demandantes de empleo en toda España. Esta implantación tiene efectos de dinamización territorial e impulso del ecosistema de la discapacidad en los entornos en los que se tiene presencia. Asimismo, Servimedia, a través de su sección de noticias de Autonomías, genera contenidos sobre actualidad local y autonómica, promoviendo así el conocimiento de los temas que atañen a los distintos territorios y ampliando el foco para dar cabida a noticias no solo de ámbito nacional.

### **2.5.1.3. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos**

Las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE desarrollan distintos tipos de relaciones con los actores de las comunidades locales, así como diferentes modalidades de diálogo. A continuación, se destacan las más relevantes.

#### **a. Relación con el movimiento asociativo de la discapacidad y sus entidades**

En colaboración con el **Comité Español de Representantes de las Personas con Discapacidad (CERMI)**, la Fundación ONCE impulsa y contribuye a la articulación del movimiento de la discapacidad en España.

La estrecha colaboración con las distintas organizaciones del sector de la discapacidad se materializa, por un lado, a través de la presencia de sus principales organizaciones en el Patronato de la Fundación ONCE y, por el otro, con la Fundación ONCE como miembro de los órganos de gobierno y decisión del CERMI.

Además, cada año la Fundación ONCE destina una parte muy importante de sus fondos a financiar numerosas iniciativas de las entidades del sector de la discapacidad a través de sus **convocatorias de proyectos**, dirigidas a entidades españolas que desarrollen una actividad coincidente con la que lleva a cabo la organización, a cualquier persona de nacionalidad española con alguna discapacidad, y, excepcionalmente, a personas naturales o jurídicas de nacionalidad distinta a la española.

Tabla 35. Convocatorias de proyectos: indicadores clave <sup>121</sup>	2022		2021		2020	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Número de proyectos recibidos</b>	<b>3.434</b>	-	<b>2.729</b>	-	<b>2.677</b>	-
<b>Número de proyectos aprobados</b>	<b>2.584</b>	-	<b>2.192</b>	-	<b>2.010</b>	-
Para entidades de la discapacidad	1.651	63,9%	1.378	62,9%	1.291	64,2%
Para personas físicas	709	27,4%	607	27,7%	528	26,2%
Para programas de iniciativa propia en favor del colectivo de personas con discapacidad	224	8,7%	207	9,4%	191	9,6%
	<b>Cuantía (Millones €)</b>	<b>%</b>	<b>Cuantía (Millones €)</b>	<b>%</b>	<b>Cuantía (Millones €)</b>	<b>%</b>
<b>Cuantía aprobada asignada</b>	<b>83,6</b>	-	<b>78,3</b>	-	<b>57,2</b>	-
Cuantía aprobada Plan Empleo y formación	58,7	70,3%	53,2	67,9%	37,8	66,0%
Cuantía aprobada Plan Accesibilidad	24,9	29,7%	25,1	32,1%	19,4	34,0%

2022 ha sido un año especialmente positivo en términos de volumen de proyectos aprobados, habiéndose registrado una cifra récord de iniciativas admitidas y financiadas (+17,9% respecto a 2021 y +28,6% respecto a 2020).

En cuanto a la cuantía aprobada y asignada en 2022 mediante las convocatorias de proyectos, los datos muestran un importante aumento interanual (+6,8% respecto a 2021), en consonancia con un mayor volumen de ingresos de la entidad. Además, en relación con 2020 el incremento se eleva al 46,2%, pues la cuantía aprobada ese año resultó inferior a lo habitual por la irrupción de la pandemia. Cabe destacar también en 2022 el incremento interanual de la proporción de la cuantía aprobada asignada al Plan de Empleo y formación, en línea con el objetivo principal de la organización.

En total se ha apoyado durante el año a 1.017 entidades distintas, superando por primera vez el millar de entidades, 63 más que en 2021 y 112 más respecto a 2020. Este dato es especialmente relevante pues a través de las entidades de la discapacidad el impacto de la Fundación ONCE llega a la práctica totalidad del territorio español, asignando recursos allí donde se necesitan para abordar la mejora de la calidad de vida de las personas con algún tipo de discapacidad.

## b. Convenios

Trabajar en alianza con otros actores es un rasgo distintivo de la Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia y, en este contexto, el establecimiento de convenios es la vía habitual para desarrollar colaboraciones con todo tipo de entidades.

En 2022 las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE firmaron un total de **200 convenios**. Desde Fundación ONCE se gestionaron 171, de diversas tipologías, y desde las Asociaciones Inserta Empleo e Innovación un total de 29, todos ellos relacionados con formación y empleo. Servimedia, por su parte, no suscribió ningún convenio.

<sup>121</sup> Alcance: Fundación ONCE (al ser la entidad que concede este tipo de ayudas).

<b>Tabla 36. Convenios: indicadores clave</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Convenios Fundación ONCE</b>	<b>171</b>	<b>161</b>	<b>165</b>
Convenios accesibilidad	34	38	58
Convenios empleo	86	92 <sup>122</sup>	69 <sup>123</sup>
Convenios institucionales	51	31	38
<b>Convenios Inserta Empleo e Inserta Innovación</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>12</b>
<b>Convenios Servimedia</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total convenios</b>	<b>200</b>	<b>185</b>	<b>177</b>

La evolución interanual del dato de convenios ha sido positiva en 2022, con un 8,1% más de convenios firmados que en 2021, lo que continúa demostrando la relevancia que tiene la colaboración en el camino hacia el cumplimiento del propósito y los fines institucionales de las entidades del Área Ejecutiva.

### c. Voluntariado

La Fundación ONCE tiene un Plan de Voluntariado con vigencia 2020-2023, como otro modo de colaboración con la comunidad, mediante el que se promueve la participación de personas voluntarias (internas y externas) en distintas actividades cuyo fin último está alineado con la misión principal de la Fundación ONCE, y entre las que se encuentran por ejemplo actividades de acompañamiento individual a personas con discapacidad.

A cierre de 2022 el número de personas voluntarias inscritas era de 950 (el 59,5% mujeres), frente a las 470 de finales de 2021, y retomando cifras similares a las del 2020 (año con cifras extraordinarias hasta ese momento, generadas por la solidaridad ante la pandemia). Aproximadamente un 7% del total de personas voluntarias movilizadas en 2022 eran empleados/as de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE<sup>124</sup>.

<b>Tabla 37. Voluntariado: indicadores clave</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Nº personas voluntarias totales inscritas (a cierre de año)</b>	<b>950</b>	<b>470</b>	<b>1.072</b>
Hombres	385	-	-
Mujeres	565	-	-
<b>Personas voluntarias que son empleados/as de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE</b>	<b>65</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

<sup>122</sup> 16 de ellos fueron convenios de adhesión al Programa Inserta.

<sup>123</sup> 6 de ellos fueron convenios de adhesión al Programa Inserta.

<sup>124</sup> Este indicador se reporta por primera vez para el año 2022, por lo que no es posible la comparativa interanual.

**d. Promoción de la dimensión de la discapacidad en la RSC/Sostenibilidad de otras organizaciones**

La Fundación ONCE promueve iniciativas que están orientadas a fomentar la dimensión de la discapacidad en las estrategias y acciones de Sostenibilidad de otras organizaciones, como pueden ser las empresas o las administraciones públicas, con el fin último de promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. En este sentido, cabe destacar el Foro Inserta Responsable, plataforma de trabajo en red e innovación social que posibilita compartir prácticas, herramientas y experiencias dirigidas a favorecer el desarrollo de políticas de RSC vinculadas a la discapacidad. Otras iniciativas relevantes en este ámbito son el Foro de la Contratación Socialmente Responsable (Foro CONR), el Sello Bequal, así como la iniciativa europea *Disability Hub Europe*, cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

**e. Entrevistas y mesas redondas organizadas por Servimedia**

Por último, como otro modo de diálogo y relación con la comunidad, cabe señalar también la línea de actividad de Servimedia centrada en el desarrollo de entrevistas a personalidades destacadas del ámbito político, económico y social, así como la organización de mesas redondas o debates televisados (Servimedia TV) para abordar temas sociales.

**2.5.1.4. Acciones de asociación o patrocinio**

En 2022 se puede destacar la **participación de las organizaciones del Área Ejecutiva de Fundación ONCE<sup>125</sup> en las siguientes plataformas o entidades**, tanto nacionales como europeas e internacionales, diferenciando entre membresías directas o indirectas (participación a través de otras entidades).

<sup>125</sup> La Asociación Inserta Innovación no participa en plataformas o entidades a resaltar, quedando en cualquier caso representados sus intereses en las organizaciones en las que participa la Fundación ONCE e Inserta Empleo.

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

Tabla 38. Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE	
Membresía directa	Membresía indirecta
<b>Ámbito nacional</b>	
<b>FUNDACIÓN ONCE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comité Español de Representantes de las Personas con Discapacidad (CERMI).</li> <li>Foro Justicia y Discapacidad.</li> <li>Real Patronato sobre Discapacidad.</li> <li>Asociación Española de Fundaciones (AEF) e Instituto de Análisis Estratégico de Fundaciones (INAEF).</li> <li><b>SpainNAB (Consejo Nacional Asesor sobre Inversión de Impacto).</b></li> <li>Spainsif (Plataforma de inversión sostenible y responsable en España).</li> <li>Forética.</li> </ul> <b>INSERTA EMPLEO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).</li> <li>Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH).</li> </ul> <b>SERVIMEDIA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Asociación de la Prensa de Madrid (APM).</li> <li>Club Abierto de Editores (Clabe).</li> <li>Fundación de la Comisión de Arbitraje, Quejas y Deontología del Periodismo de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE).</li> <li>Comisión de Comunicación de la Asociación Española de Fundaciones (AEF).</li> </ul>	<b>FUNDACIÓN ONCE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Confederación Empresarial Española para la Economía Social (CEPES) - en representación de ILUNION.</li> <li>Sección Española de Empresas de Servicios de Interés General - en representación de ILUNION.</li> </ul>
<b>Ámbito europeo</b>	
<b>FUNDACIÓN ONCE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Asociación Europea de Filantropía (Philanthropy Europe Association, PHILEA).</li> <li>Asociación Europea de Filantropía Estratégica (European Venture Philanthropy Association, EVPA).</li> <li>Foro Europeo de la Discapacidad (European Disability Forum, EDF).</li> <li>Plataforma Europea para la Rehabilitación y la Formación Profesional de Personas con Discapacidad (European Platform for Rehabilitation, EPR).</li> <li>Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas Con Discapacidad (EASPD).</li> <li>Instituto Europeo de Diseño Para Todos (Design For All Europe, EIDD).</li> <li>Red Europea para el Turismo Accesible (ENAT).</li> </ul>	<b>FUNDACIÓN ONCE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comité Económico y Social Europeo (CESE) -en representación de la Confederación Empresarial Española para la Economía Social (CEPES).</li> <li>Plataforma Europea de la Economía Social (Social Economy Europe, SEE) - en representación de PHILEA.</li> <li>SGI Europe - en representación de la Sección española.</li> <li>Red Global de Acción por la Discapacidad (GLAD) - en representación del Grupo Social ONCE.</li> </ul>
<b>Ámbito internacional</b>	
<b>FUNDACIÓN ONCE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Council On Foundations (COF).</li> <li>Programa Miembros Afiliados de la Organización Mundial del Turismo (OMT).</li> <li>International Standard Organization (ISO).</li> <li>Global Reporting Initiative (GRI).</li> <li>Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).</li> </ul>	

Por otro lado, en cuanto a **patrocinios**, en 2022 la Fundación ha destinado 290.645 euros a patrocinar distintas entidades y actividades. Cabe subrayar la colaboración en el Plan de Ayuda al Deporte Objetivo Paralímpico (Plan ADOP), así como el patrocinio de diferentes eventos y congresos relacionados con los fines de la organización, destacando principalmente el South Summit Madrid edición 2022 (evento de referencia en materia de emprendimiento en el sur de Europa), StartupOlé 2022, el patrocinio de dos programas en colaboración con Ship2B (denominados BValue y Lab Health and Care, dirigidos a detectar y asesorar entidades que diseñen y desarrollen proyectos con impacto

social) y el evento Impact Forum organizado por Ship2B. También se ha continuado apoyando al equipo de baloncesto en silla de ruedas CD ILUNION.

Tabla 39. Patrocinios: indicadores clave <sup>126</sup>	2022	2021	2020
Importe destinado a patrocinios (€)	290.645	105.830	340.000

Los recursos destinados a patrocinios han aumentado considerablemente respecto a 2021, cuando se produjo un descenso importante en relación con 2020 al no haberse destinado recursos en 2021 al Comité Paralímpico Español (Plan ADOP). En 2022 sí se produce este apoyo y por tanto el dato se mantiene en niveles similares al de 2020.

## 2.5.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

La gestión de compras se desarrolla de manera diferenciada en las distintas entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE. En el caso de Fundación ONCE y Servimedia, el marco de gestión está determinado por el **procedimiento de Gestión de Compras** y la **Política de Homologación y Evaluación de Proveedores**. Además, ambas entidades comparten las herramientas de gestión necesarias para desarrollar la actividad de compras, que a su vez se gestionan desde ILUNION, como son el Centro de Servicios Compartidos (CSC) y la plataforma de gestión SAP. La Dirección de Compras es el órgano responsable de la ejecución, control y seguimiento de la actividad de compras en relación con Fundación ONCE<sup>127</sup> y Servimedia. Por su parte, Inserta Empleo e Inserta Innovación disponen de sus propios procedimientos de contratación y herramientas de gestión interna de compras.

El procedimiento de Gestión de Compras establece que, en relación a **cuestiones sociales**, se debe otorgar preferencia a aquellas propuestas promovidas desde empresas que hayan asumido criterios de inclusión laboral de las personas con discapacidad y/o Accesibilidad Universal y Diseño para todas las personas, como pueden ser el cumplimiento de la cuota de reserva de empleo del 2% o superior; Medidas Alternativas a la contratación de personas con discapacidad; disposición de entornos accesibles incluyendo la/s página/s web; diseño de productos y/o servicios accesibles; política de compras responsables que incluyan a Centros Especiales de Empleo, etc. En cuanto a las **cuestiones ambientales**, se establece que se deberá optar, siempre que sea posible, por productos y envases reciclables y reutilizables, así como por productos cuyas composiciones sean menos agresivas para el medio ambiente, con una mayor facilidad de uso y/o con menor riesgo para la salud laboral de las y los trabajadores y el medio ambiente. Además, se da preferencia a equipos con un menor consumo y mayor rendimiento energético, mayor facilidad para el mantenimiento, y a los que generen menor ruido en su funcionamiento.

Respecto a la **consideración de la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en las relaciones con ellos**, la Política de Homologación y Evaluación de Proveedores vela por una adecuada gestión y seguimiento de los riesgos asociados a la cadena de suministro. Con este objetivo, durante el proceso de homologación de proveedores se solicita, además de información y certificados que faciliten la valoración técnica y garanticen la solvencia financiera, información y

<sup>126</sup> Alcance: Fundación ONCE (las Asociaciones y Servimedia no realizan patrocinios).

<sup>127</sup> Las contrataciones de Fundación ONCE vinculadas a proyectos cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE) responden a los requerimientos establecidos por dicho fondo.

certificados sobre aspectos sociales y de Derechos Humanos (aceptación del código de conducta de Fundación ONCE, envío de códigos éticos propios, adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, etc.), ambientales (sistema de gestión ambiental implantado), salud y seguridad laboral (servicio de prevención, sistemas de gestión y certificados en vigor, etc.) y sostenibilidad (informe de sostenibilidad si se dispone)<sup>128</sup>.

Desde el CSC Compras se ha trabajado durante 2022 en reforzar y potenciar el proceso de homologación, mejorando los procesos y herramientas ya existentes e implantando una nueva herramienta basada en inteligencia artificial (*Compliance Catalyst* de Moody's), que facilita la diligencia debida analizando el riesgo de los proveedores y socios de negocio sobre criterios financieros, de *compliance* y ESG<sup>129</sup> existentes. Esta herramienta permite además analizar los riesgos de manera homogénea en las tres áreas ejecutivas del Grupo Social ONCE, facilitando una operativa sinérgica y eficiente a nivel de Grupo. Adicionalmente, en determinados casos y valorando las particularidades del supuesto, se encarga a equipos de *forensic* externos la comprobación de la debida diligencia de determinados socios de negocio.

Tras la pandemia, en 2021 se relanzó el proyecto de homologación centrando los esfuerzos en homologar a aquellos proveedores con facturación superior a 100.000 euros anuales, así como a los definidos como estratégicos y todos los participantes en procesos de licitación<sup>130</sup>. A cierre de 2022 se habían homologado de manera global para todo el Área Ejecutiva de Fundación ONCE un total de 50 proveedores, que representaban cerca de un 30% del volumen de compras.

Tabla 40. Compras y proveedores: indicadores clave <sup>131</sup>	2022	2021
Nº total proveedores durante el año	996	945
% proveedores locales sobre el total de proveedores	97,2%	96,9%
Nº total proveedores homologados <sup>132</sup>	50	67
% volumen de compras que representan los proveedores homologados	32,0%	26,8%

Por último, también cabe destacar, como un elemento relevante en el ámbito de las relaciones con proveedores y subcontratistas, el **Código de conducta de proveedores y socios de negocio**, de aplicación a todas las entidades del Grupo Social ONCE. Esta herramienta establece principios éticos y de conducta dirigidos a las personas y empresas proveedoras, así como a las entidades socias de negocio. Dichos principios y pautas están alineados con los diez principios universales del Pacto

<sup>128</sup> Considerando que Inserta Empleo e Inserta Innovación disponen de sus propios procedimientos de contratación, se puede destacar que el Pliego de Condiciones Generales de Inserta Empleo para las contrataciones a realizar en el marco de los Programas Operativos de Inclusión Social y Economía Social (POISES), y de Empleo Juvenil (POEJ), incluye entre los requisitos para contratistas: que es necesario acreditar que al menos del 2% de la plantilla está compuesta por personas con discapacidad -en los casos de aquellos que cuenten con 50 o más trabajadores/as- o, en su defecto, acreditar la declaración de excepcionalidad si se ha optado por el cumplimiento de las medidas alternativas.

<sup>129</sup> Acrónimo de *Environmental, Social, Governance* (criterios Ambientales, Sociales y Buen Gobierno, o ASG, en castellano).

<sup>130</sup> Estos criterios se aplican de manera conjunta con ILUNION, es decir, se considera por ejemplo la facturación global de cada proveedor a ILUNION y Área Ejecutiva de Fundación ONCE.

<sup>131</sup> Estos indicadores se incorporan por vez primera en el EINF 2021, motivo por el que no se puede ofrecer comparativa respecto a los dos años anteriores.

<sup>132</sup> Del total de proveedores homologados para 2022, el 24% contaban con certificados ISO.

Mundial de Naciones Unidas, así como con los valores del Grupo Social ONCE que están plasmados en las políticas de *compliance* de las entidades que lo conforman.

El Código establece compromisos para los proveedores y socios de negocio en distintas áreas, como Derechos Humanos y condiciones laborales, Salud y seguridad, Comportamiento ético, Medidas contra la corrupción, el fraude y el soborno, y Protección del medio ambiente. Asimismo, se establece que el Grupo Social ONCE podrá exigir a determinados proveedores y socios de negocio de mayor riesgo controles adicionales para verificar el cumplimiento del Código, incluyendo en su caso el derecho a solicitar documentación relativa al cumplimiento de las obligaciones contempladas en él y el derecho a realizar auditorías o revisiones que pueden ser *in situ*.

En el ámbito de los **sistemas de supervisión y auditorías a proveedores**, cabe destacar que durante 2022 se han auditado la totalidad de las compras realizadas por la Fundación ONCE bajo el rol de Organismo Intermedio de POISES y POEJ, revisadas por una entidad externa (Deloitte), por requerimiento del FSE. Además, también fueron auditadas en su totalidad las compras efectuadas por la Fundación ONCE en el ámbito del POISES bajo el rol de Beneficiario.

Por otro lado, al margen de los Programas Operativos, desde el área de Auditoría Interna se seleccionaron una serie de proyectos al azar a iniciativa propia de la Fundación ONCE, que implican compras, auditando todo su proceso.

En cuanto a la actividad de las Asociaciones Inserta, la totalidad de las compras directas realizadas por Inserta Empleo en 2021 fueron auditadas por una entidad externa (EY), por requerimiento del FSE. Adicionalmente, el área de Auditoría Interna desarrolló durante 2022 auditorías de compras (salvo la formación) en varias delegaciones de Inserta Empleo<sup>133</sup>. Asimismo, para las compras de formación se revisaron las contrataciones a proveedores de tres cursos al azar<sup>134</sup>.

En cuanto a Servimedia, durante 2022 no se desarrollaron auditorías de compras o proveedores.

### 2.5.3. CONSUMIDORES

En el marco del Sistema Integrado de Gestión, **Fundación ONCE** dispone de un sistema de encuesta anónima que permite, mediante un cuestionario online, recoger la valoración de las entidades y personas beneficiarias sobre la tramitación de las convocatorias de ayudas, así como sobre el trato otorgado, o cualquier sugerencia o queja. Se remite la encuesta tanto si se aprueba como si se deniega la solicitud de ayudas. En el caso de querer remitir una queja o comentario de manera nominal, en la encuesta se ofrece una dirección de correo electrónico. Una vez recibida se le da respuesta, escrita e individualizada. Los resultados de la encuesta anónima se tratan de manera agregada en una revisión anual de resultados.

Asimismo, la Fundación cuenta con un Departamento de Atención Externa (DAE), localizado en la sede de la Fundación ONCE, desde el que se reciben consultas vía email, teléfono, presencial y a través de las redes sociales.

El Sistema de Gestión de Calidad de las **Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación** también contempla la sistemática para la recogida, el tratamiento y la resolución de quejas y

<sup>133</sup> Baleares y Asturias.

<sup>134</sup> Pertenecientes a las delegaciones de Inserta en Asturias, Valencia y Madrid.

sugerencias, tanto de empresas como de personas con discapacidad (demandantes de empleo), los dos colectivos con los que se trabaja principalmente. Para ello, se consideran diferentes vías, entre las que se encuentran un enlace de atención al cliente disponible en el área privada de las personas y empresas ya registradas en la Plataforma Por Talento (Inserta Empleo) o en la web de Inserta Innovación; presencialmente, cumplimentando el formato correspondiente disponible en los centros de trabajo de Inserta; por correo electrónico y por correo postal.

Tras la recepción de la sugerencia o queja se analiza su contenido para llevar a cabo un tratamiento y resolución singularizado, teniendo en cuenta el aspecto al que esté vinculada la sugerencia o queja, así como el alcance o impacto de la misma. Desde las diferentes Direcciones regionales de Inserta Empleo e Inserta Innovación se da respuesta a la entidad o persona interesada por escrito en un plazo máximo de 15 días desde la recepción de la sugerencia o queja.

A su vez, en Inserta Empleo se realiza un seguimiento de comentarios y opiniones que las personas con discapacidad a las que se presta el servicio emiten a través de las redes sociales, como vía cada vez más utilizada para manifestar quejas.

Por otro lado, Inserta Empleo realiza anualmente una encuesta de satisfacción destinada a personas con discapacidad demandantes de empleo y a empresas, considerando los diferentes servicios y programas de empleo y formación y sus fases.

En cuanto a **Servimedia**, en el marco de su Sistema Integrado de Gestión la entidad dispone de un sistema de encuesta anónima que permite recoger la valoración de entidades y empresas sobre la calidad del servicio prestado, así como cualquier sugerencia o queja que quieran plantear. En el caso de querer remitir una queja o comentario de manera nominal, la organización pone a disposición de las personas y entidades interesadas distintos canales, como el teléfono, correo postal, correo electrónico o, para la plantilla, las encuestas de satisfacción. Una vez recibida la sugerencia o la queja se le da respuesta escrita e individualizada. Los resultados de la encuesta anónima se tratan de manera agregada en una revisión anual de resultados.

<b>Tabla 41. Consumidores (quejas y resolución de las mismas): indicadores clave</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Nº total de quejas recibidas</b>	<b>192</b>	<b>142</b>	<b>180</b>
Fundación ONCE	20	10	18
Asociación Inserta Empleo	168 <sup>135</sup>	130 <sup>136</sup>	157 <sup>137</sup>
Asociación Inserta Innovación	1	0	1
Servimedia	3	2	4
<b>% quejas resueltas (respondidas)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<sup>135</sup> Quejas recibidas en la totalidad de las Direcciones Regionales de Inserta Empleo, correspondiendo 165 de ellas a personas con discapacidad demandantes de empleo y 3 a empresas.

<sup>136</sup> Quejas recibidas en la totalidad de las Direcciones Regionales de Inserta Empleo, correspondiendo 124 de ellas a personas con discapacidad demandantes de empleo y 6 a empresas.

<sup>137</sup> Quejas recibidas en la totalidad de las Direcciones Regionales de Inserta Empleo, todas ellas asociadas a demandantes de empleo (en el periodo 2018-2020 no recibieron quejas por parte de empresas o entidades).

El volumen total de quejas recibidas aumenta un 35,2% en 2022 respecto de 2021 y un 6,7% respecto de 2020, en gran medida como consecuencia de la recuperación de los volúmenes globales de actividad en relación con la prestación de los diferentes servicios. Igualmente, en la evolución del indicador también incide que en Inserta Empleo se ha intensificado la atención y seguimiento de las opiniones y/o comentarios de las personas con discapacidad demandantes de empleo en las redes sociales (representando un 20% del total de quejas recibidas y gestionadas procedentes de personas con discapacidad demandantes de empleo).

#### 2.5.4. INFORMACIÓN FISCAL

Al igual que en los dos años anteriores, en 2022 la Fundación ONCE y sus Asociaciones no obtuvieron beneficios, ya que **todos los excedentes que obtienen los reinvierten en sus fines**, que consisten en la inclusión social de las personas con discapacidad. Consecuentemente, los impuestos sobre beneficios pagados en 2022 por la Fundación ONCE y sus Asociaciones son nulos (también en 2021 y 2020).

En 2022 Servimedia ha obtenido un beneficio de 35.590 euros (en 2021 ascendió a 94.126 euros y en 2020 a 150.644 euros), si bien **todos los excedentes que obtiene los reinvierte en su labor como agencia de noticias de información social**. Servimedia no ha pagado impuestos sobre beneficios en 2022 (al igual que en 2021 y 2020), por contar con bases imponibles negativas de ejercicios anteriores pendientes de compensar.

Las **subvenciones públicas recibidas** se recogen en la siguiente tabla. En el caso de Fundación ONCE las más significativas provienen del Fondo Social Europeo (Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social –POISES- y Programa Operativo de Empleo Juvenil -POEJ) para el periodo 2014-2020, del Real Patronato sobre Discapacidad y de la Comisión Europea. En el caso de Inserta Empleo, las subvenciones provienen también del Fondo Social Europeo (POEJ y POISES) y de distintas Comunidades Autónomas, allí donde la entidad cuenta con centros de trabajo calificados como Centros Especiales de Empleo. Inserta Innovación, por su parte, recibe también subvenciones públicas de distintas Comunidades Autónomas, dirigidas principalmente a promover la inserción laboral de personas con discapacidad. Por último, Servimedia recibe una subvención de la Comunidad de Madrid por la creación de puestos trabajo indefinido para personas con discapacidad.

Tabla 42. Subvenciones públicas recibidas <sup>138</sup>	2022	2021	2020
<b>Total subvenciones públicas recibidas (€)</b>	<b>23.790.322</b>	<b>22.088.475</b>	<b>26.486.864</b>
Fundación ONCE	1.770.330	1.528.392	7.153.710
Asociación Inserta Empleo	20.486.442	19.419.213	18.361.526
Asociación Inserta Innovación	1.488.305	1.127.007	945.640
Servimedia	45.245	13.863	25.988

<sup>138</sup> Las subvenciones recogidas en esta tabla suponen el 100% de la asistencia financiera recibida por parte de organismos públicos.

## 2.6. CONTRIBUCIÓN DE LAS ENTIDADES DEL ÁREA EJECUTIVA DE FUNDACIÓN ONCE A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

El propósito y fines institucionales de la Fundación ONCE están unidos a la **Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, a los cuales contribuyen las entidades del Área Ejecutiva a través de su actividad diaria. Este marco internacional, además, reconoce expresamente a las personas con discapacidad como un grupo vulnerable y diversos ODS hacen mención expresa a este colectivo, que representa 1.000 millones de personas en el mundo, 100 millones de personas en Europa y 4,4 millones de personas en nuestro país.

La siguiente tabla recoge de manera resumida cuáles son las principales líneas de actuación y resultados a través de los que las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE contribuyen al cumplimiento de los ODS, así como mediante qué contenidos del presente informe se puede ampliar la información.

**Tabla 43. Contribución a los ODS**

Objetivo/s	Contribución
	<p><b>Desarrollo de múltiples programas de <u>formación y empleo para personas con discapacidad</u>, impulsando su talento -con una fuerte apuesta por el desarrollo de competencias digitales-, creando oportunidades, fomentando la contratación en las empresas, el empleo de calidad y el emprendimiento.</b></p> <p>Gracias a todo ello, en 2022 se crearon <b>11.824 empleos para personas con discapacidad</b>, con foco especial en la generación de empleo para personas con discapacidad con mayores dificultades, así como 447 plazas ocupacionales. Asimismo, <b>mediante Inserta Empleo se atendió a 30.947 personas con discapacidad</b> a través de entrevistas de orientación, tutorización, evaluación o desarrollo competencial, y se presentaron hasta 53.765 candidaturas a ofertas de empleo solicitadas por empresas. Por otra parte, un total de <b>19.283 personas con discapacidad recibieron formación ocupacional</b>.</p> <p>Asimismo, mediante el programa Por Talento Digital se apuesta por el desarrollo de <b>competencias en el ámbito digital y tecnológico</b> para las personas con discapacidad, en materias como programación, marketing digital, pilotaje de drones o analítica de datos, entre otras. En 2022 se desarrollaron <b>887 acciones formativas</b> en el marco del programa, en las que participaron <b>5.558 alumnos/as</b> con discapacidad de todo el país.</p> <p>Más información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Epígrafe 2.5.1.1. Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local (pág. 70): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tabla 30. Creación de empleo: indicadores clave (pág. 70).</li> <li>○ Tabla 31. Intermediación laboral (bolsa de empleo Inserta): indicadores clave (pág. 70).</li> <li>○ Tabla 32. Formación ocupacional para personas con discapacidad: indicadores clave (pág. 71).</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>Impulso de diversas actuaciones para que la <u>juventud con discapacidad</u> participe en el mundo educativo en igualdad de condiciones, promoviendo una <u>universidad inclusiva</u>, así como favoreciendo un entorno educativo accesible.</b></p>

	<p>Durante el 2022 se concedieron <b>977 becas a alumnado con discapacidad</b>, incluyendo entre otras 409 becas para jóvenes estudiantes con discapacidad intelectual, en colaboración con distintas universidades; 255 becas para prácticas en empresas, en colaboración con la CRUE; 110 becas “Oportunidad al Talento” para estudios de posgrado, movilidad internacional y estudio y deporte, Doctorado e Investigación; y 159 becas de excelencia e idiomas.</p> <p>Más información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Epígrafe 2.5.1.1. Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local (pág. 70): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tabla 33. Educación (becas): indicadores clave (pág. 72).</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>Promoción de la <u>accesibilidad universal</u> de entornos, productos y servicios, incluido el transporte, los espacios públicos y las zonas verdes, contribuyendo a una urbanización sostenible e inclusiva, sin olvidar los entornos rurales.</b></p> <p>Durante 2022 la <b>Fundación ONCE</b> invirtió <b>12,7 millones de euros en proyectos de ayuda para actuaciones accesibles</b> a favor de entidades gestoras de centros para personas con discapacidad y de particulares con discapacidad.</p> <p>En total, se contribuyó la realización de <b>1.209 actuaciones accesibles</b>: 449 relacionadas con servicios para la autonomía personal en centros, 322 para la adquisición de productos de apoyo, 255 para la adecuación física de centros y viviendas tuteladas, 178 para la adquisición de vehículos accesibles y 5 para la mejora de entornos virtuales.</p> <p>Más información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Epígrafe 2.5.1.2. Impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio (pág. 73): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tabla 34. Promoción Accesibilidad Universal: indicadores clave (pág. 74).</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>Impulso de la participación de las personas con discapacidad en una sociedad cada vez más digital e inteligente, y apuesta por la <u>I+D+i para encontrar nuevas soluciones en materia de accesibilidad de entornos, productos, servicios, con el objetivo último de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.</u></b></p> <p>En 2022 se ha continuado trabajando en I+D+i en materia de accesibilidad para el impulso del diseño para todas las personas y de la tecnología como oportunidad para lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad. Se han desarrollado <b>37 proyectos de innovación</b> entre los que cabe destacar <b>AccessJobs</b>, <b>AccessRobots</b>, así como las diferentes iniciativas en torno a los <b>Videojuegos Accesibles</b>.</p> <p>Igualmente, desde Fundación ONCE se ha apoyado el <b>emprendimiento</b> en materia de accesibilidad universal, contando con una Aceleradora de proyectos propia, en la que hasta cuatro proyectos han finalizado el ciclo completo de aceleración durante el año. También se apoyaron distintos <b>proyectos de innovación social de alto impacto</b> de la mano de entidades reconocidas como Ship2B.</p> <p>Más información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Epígrafe 2.5.1.2. Impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio (pág. 73).</li> </ul>



**Fuerte compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, aplicando la perspectiva de género y el enfoque interseccional en los distintos programas, y desarrollando acciones específicas para favorecer la inclusión laboral de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.**

Así, el **46,4% del empleo generado** para personas con discapacidad en 2022 (del total de 11.824 empleos) fue para mujeres, e igualmente eran mujeres el **47,6% de las personas con discapacidad que recibieron formación ocupacional** (19.283 en total) y el **53% del alumnado con discapacidad becado** (977 en total) durante el pasado año, incluyendo aquí las **44 becas concedidas a mujeres en 2022 en el marco del Programa Radia** para la formación en tecnologías digitales y la inclusión de mujeres con discapacidad en entornos de trabajo tecnológicos. Asimismo, el **48% del alumnado del Programa Por Talento Digital** en 2022 (5.558 personas) fueron mujeres.

Por otra parte, a través del **proyecto Mujeres en Modo “ON-VG”**, impulsado dentro del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) para el periodo 2020-2023 a través de Inserta Empleo, se orienta laboralmente a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, con el objetivo último de que logren un empleo.

En la vertiente de **gestión interna**, se dispone de Planes de igualdad y sus correspondientes comisiones de seguimiento; así como de otros órganos y herramientas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, como la Comisión Coordinadora de Diversidad e Igualdad, el Procedimiento Antiacoso y la Comisión Antiacoso (Fundación ONCE), o el Marco de compromiso con la igualdad de género. Cabe destacar además que el 50% del equipo directivo del Área Ejecutiva de Fundación ONCE en 2022 eran mujeres.

Más información:

- Distribución por sexo de los principales indicadores de creación de empleo (Tabla 30, pág. 70), formación ocupacional (Tabla 32, pág. 71) y educación/becas (Tabla 33, pág. 72).
- Epígrafe 2.2.7. Igualdad (pág. 60).



Misión vinculada a la inclusión social de las personas con discapacidad, canalizando recursos para apoyar al movimiento asociativo de la discapacidad, y promoviendo la participación del colectivo en múltiples ámbitos como la cultura, el deporte o el voluntariado. Asimismo, desarrollo de una importante labor de sensibilización social, contribuyendo con todo ello a la reducción de desigualdades.

En 2022 un total de **2.584 proyectos del sector de la discapacidad recibieron financiación** de la Fundación ONCE (el 75,2% del total de proyectos recibidos, que fueron 3.434). El 63,9% de ellos eran proyectos de entidades del sector de la discapacidad (atendiéndose en total a 1.017 entidades distintas), el 27,4% de personas físicas, y el 8,7% programas de iniciativa propia en favor del colectivo de personas con discapacidad. La cuantía total aprobada para financiar la totalidad de los proyectos fue de **83,6 millones de euros**.

En relación con la apuesta por el voluntariado, cabe destacar que en 2022 se movilizó a un total de **950 personas voluntarias** en el marco del Plan de Voluntariado de Fundación ONCE.

Más información:

- Epígrafe 2.5.1.3. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos (pág. 75):

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tabla 35. Convocatorias de proyectos: indicadores clave (pág. 76).</li> <li>○ Sub-epígrafe 2.5.1.3.c. Voluntariado (pág. 77).</li> </ul>
	<p>Desarrollo de acciones en favor del <b>acceso a la justicia</b> de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. Promoción de la <b>adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas</b> del sector de la discapacidad, sumando así esfuerzos por la no discriminación y el <b>ejercicio efectivo de los derechos</b>.</p> <p>Mediante estrecha colaboración con el <b>Comité Español de Representantes de las Personas con Discapacidad (CERMI)</b>, la Fundación ONCE contribuye a la articulación del movimiento de la discapacidad en España, así como a la defensa de derechos de las personas con discapacidad.</p> <p>Más información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Epígrafe 2.5.1.3. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos (pág. 75).</li> </ul>
	<p><b>Múltiples alianzas con la administración pública, el mundo empresarial, el académico, la sociedad civil, el sector de la discapacidad y todo tipo de organizaciones para alcanzar los objetivos fijados y generar un mayor impacto.</b></p> <p>La Fundación mantiene una sólida <b>alianza con el Fondo Social Europeo (FSE)</b>, sumando más de dos décadas de estrecha colaboración para multiplicar el impacto, en particular en el ámbito del empleo y la formación.</p> <p>Por otra parte, en 2022 se firmaron <b>200 convenios de colaboración</b> con entidades públicas y privadas de diferentes ámbitos. También cabe destacar que la Fundación y resto de entidades del Área Ejecutiva están presentes y participan en las <b>principales plataformas españolas y europeas del sector fundacional, de la Economía Social y de la Discapacidad</b>, sumando más de 30 alianzas en estos ámbitos en 2022.</p> <p>La Fundación ONCE promueve también distintas <b>iniciativas orientadas a fomentar la dimensión de la discapacidad en las estrategias de Sostenibilidad de otras organizaciones</b>, como empresas o administraciones públicas, con el fin último de impulsar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. En este sentido cabe destacar el Programa Inserta y el Foro Inserta Responsable, el sello Bequal, el Foro CON R o la iniciativa colaborativa multi-agente de ámbito europeo Disability Hub Europe, cofinanciada por el FSE.</p> <p>Más información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Epígrafe 2.5.1.3. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos (pág. 75):             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tabla 36. Convenios: indicadores clave (pág. 77).</li> <li>○ Sub-epígrafe 2.5.1.3.d. Promoción de la dimensión de la discapacidad en la RSC/Sostenibilidad de otras organizaciones (pág. 78).</li> </ul> </li> <li>• Epígrafe 2.5.1.4. Acciones de asociación o patrocinio (pág. 78).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Tabla 38. Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE (pág. 79).</li> </ul>
	<p><b>Consolidación de entornos de trabajo accesibles, seguros y saludables.</b></p> <p>En 2022 no se produjo <b>ningún accidente grave ni ningún caso de enfermedad profesional</b> en las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE.</p> <p>Las distintas entidades cuentan con sistemas de gestión de seguridad y salud laboral, incluyendo procedimientos específicos para identificar y gestionar las <b>necesidades de las personas con discapacidad en materia de seguridad y salud</b>, y estando certificados los sistemas de gestión de Fundación ONCE, Inserta Empleo y Servimedia según la norma <b>UNE ISO 45001:2018</b>. Durante el pasado año, y mediante diversas iniciativas, se incidió especialmente en el fomento de hábitos de vida saludables y en la promoción del bienestar y la salud mental de los empleados y empleadas y sus familias.</p> <p>Más información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Epígrafe 2.2.3 Salud y seguridad (pág.53).</li> </ul>
 	<p><b>Avance progresivo hacia un uso eficiente de los recursos y apuesta por la reducción del uso de plásticos y la prevención de residuos, gestionando apropiadamente los residuos finalmente generados.</b></p> <p>Tanto Fundación ONCE como Inserta Empleo y Servimedia disponen de <b>Sistemas de gestión ambiental</b> certificados según la norma UNE ISO 14001:2015, mientras que Inserta Innovación desarrolla un comportamiento ambiental bajo pautas de conducta encaminadas a hacer un uso responsable de los recursos.</p> <p>En 2022 se consumieron un total de <b>3,9 t de papel</b>, siendo el 81% <b>reciclado</b> y el 97,3% con <b>mínimo impacto ambiental</b> –etiquetas Ángel Azul y EU Ecolabel-. También se consumieron <b>0,16 t de tóner</b>, el 44,7% tóner remanufacturado. En cuanto al <b>consumo de agua</b>, se alcanzaron los <b>3,7 ML</b>, el 100% procedente de la red pública. Por último, se produjeron <b>72,4 t de residuos</b> en los más de 50 centros de trabajo de las entidades del Área Ejecutiva, el 98,9% de ellos residuos no peligrosos.</p> <p>Por último, a través de la iniciativa interna <i>Green Makers</i>, se trabaja en el ámbito de la <b>sensibilización y la cultura interna sostenible</b> en todas las entidades del Área Ejecutiva.</p> <p>Más información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Epígrafe 2.1.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos (pág. 20).</li> <li>• Epígrafe 2.1.4 Uso sostenible de los recursos (pág. 22).</li> </ul>
 	<p><b>Pasos firmes en materia de eficiencia energética y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero vinculadas a la actividad, así como apoyo a proyectos de reforestación para minimizar la huella climática. Refuerzo en el seno de la organización de la importancia de la sostenibilidad ambiental y la urgencia por la actuación frente al cambio climático.</b></p> <p>En 2022 el <b>consumo energético</b> total ascendió a 4.421,19 GJ, correspondiendo el 85% al consumo de electricidad y el 15% al consumo de combustibles (flota e instalaciones).</p>

Igualmente cabe destacar que el 44,1% del consumo eléctrico total procedió de **fuentes de origen renovable**.

En cuanto a **emisiones de gases de efecto invernadero**, cuyo cálculo se desarrolla desde 2016, durante el pasado año se emitieron de manera directa un total de 43,8 t CO2 eq. (alcance 1) y 158,9 t CO2 eq. de manera indirecta (alcance 2).

A comienzos de 2022 se aprobó el **Plan de descarbonización** del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, que establece como meta la **reducción de la práctica totalidad de la huella de carbono (alcances 1 y 2) para 2029** (año base 2019), para lo cual se continuará adquiriendo energía de origen renovable -cada vez en mayor proporción respecto al total de energía consumida- y se sustituirá de manera progresiva la flota de vehículos por opciones más sostenibles.

El Plan establece además que, mientras se avanza en la reducción completa de las emisiones para 2029, se compensarán más emisiones de las producidas cada año, apostando así por la **negatividad en carbono**.

Las principales **actuaciones dirigidas a reducir la huella climática** en 2022 fueron, además de la ya mencionada adquisición de electricidad procedente de fuentes de origen renovable (el 44,1% del total), el impulso de medidas de eficiencia energética en los distintos centros, así como la compensación del 100% de las emisiones producidas en 2019 y 2020 mediante el apoyo a proyectos de reforestación en Galicia, iniciándose además los trámites para compensar también la huella de 2021 (la operación se cerró finalmente en 2023).

Más información:

- Epígrafe 2.1.5 Energía y cambio climático (pág. 24).

## 2.7. ANEXO I: INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE TAXONOMÍA DE LA UE

### 2.7.1. Volumen de negocios / ingresos: información adicional relativa al cálculo del numerador

Numerador: 8.3 Actividades de programación, emisión de radio y televisión	
Servimedia	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Se considera que el 100% de los ingresos de Servimedia están vinculados con esta actividad y son por tanto <i>elegibles</i> .	Siendo la actividad 8.3 susceptible de ser <i>facilitadora</i> según la Taxonomía <sup>139</sup> , se ha determinado qué porcentaje del total de noticias producidas y emitidas en 2022 por Servimedia estuvieron relacionadas con los conceptos clave seleccionados, que pueden vincularse a la adaptación al cambio climático. El resultado fue un 7,43% sobre el total de noticias (3.554 de un total de 47.814). Este porcentaje se ha aplicado al volumen de negocios <i>elegible</i> , obteniendo así el volumen de negocios <i>alineado</i> para Servimedia.
Numerador: 11. Educación	
Fundación ONCE	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Para determinar los ingresos vinculados a esta actividad se ha calculado el porcentaje que supone el importe destinado a formación sobre el total de los gastos 2022 de Fundación ONCE dedicados al cumplimiento de los fines. El porcentaje obtenido (35,8% <sup>140</sup> ), se ha aplicado sobre el total de ingresos consolidado de la entidad, obteniendo así el volumen de ingresos <i>elegible</i> .	Para el alineamiento, siendo esta una actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> según la Taxonomía <sup>141</sup> , se ha determinado el importe de financiación mediante el que se apoyaron determinadas iniciativas de formación para personas con discapacidad desarrolladas por terceros (Universidades y entidades del sector social de la discapacidad) y que recogían contenidos vinculados al cambio climático, que supuso en 2022 un 0,94% respecto al total de gasto en la actividad de formación. Este porcentaje se ha aplicado al volumen de ingresos <i>elegible</i> , obteniéndose así el volumen de ingresos <i>alineado</i> .
Inserta Empleo	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Para determinar los ingresos vinculados a esta actividad se ha calculado el porcentaje que suponen	Como se ha explicado en el apartado <i>Cumplimiento de los criterios técnicos de selección</i>

<sup>139</sup> Tal y como se ha indicado en el apartado Cumplimiento de los criterios técnicos de selección (a. Criterios de cumplimiento de contribución sustancial).

<sup>140</sup> 35,6% en 2021.

<sup>141</sup> Tal y como se ha indicado en el apartado Cumplimiento de los criterios técnicos de selección (a. Criterios de cumplimiento de contribución sustancial).

las aportaciones del Fondo Social Europeo (FSE) a programas específicamente dedicados a la actividad de formación de personas con discapacidad, sobre el total de los importes aportados por el FSE a Inserta Empleo. El resultado obtenido (40,9% <sup>142</sup> ) indica el volumen de ingresos <i>elegible</i> .	(a. <i>Criterios de cumplimiento de contribución sustancial</i> ), no se ha podido determinar volumen de ingresos <i>alineado</i> para esta actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> en el caso de Inserta Empleo.
<b>Inserta Innovación</b>	
<b>Elegibilidad</b> Para determinar los ingresos vinculados a esta actividad, se ha identificado qué ingresos de Inserta Innovación en 2022 tuvieron como fin específico la actividad de formación para personas con discapacidad respecto del total de ingresos consolidados. De esta forma se considera exclusivamente la ayuda recibida del Gobierno de Cantabria, representando su importe el volumen de ingresos <i>elegible</i> .	<b>Alineamiento</b> Para el alineamiento, dado que entre los ingresos elegibles no se pueden trazar ingresos directamente vinculados al Programa Por Talento Digital, se considera que no se puede determinar volumen de ingresos <i>alineado</i> para esta actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> en el caso de Inserta Innovación <sup>143</sup> .

### 2.7.2. CapEx: información adicional relativa al cálculo del numerador

<b>Numerador: 7.7 Adquisición y propiedad de edificios</b>	
<b>Fundación ONCE</b>	
<b>Elegibilidad</b> El CapEx <i>elegible</i> lo constituyen las altas de activos vinculadas con adquisición de edificios por parte de Fundación ONCE en 2022.	<b>Alineamiento</b> Tal y como se ha indicado en el apartado <i>Cumplimiento de los criterios técnicos de selección (b. Criterios de “No causar un perjuicio significativo” al resto de objetivos ambientales)</i> , no se ha podido determinar el cumplimiento de los criterios de <i>contribución sustancial</i> al objetivo de adaptación al cambio climático. Por tanto, no hay CapEx <i>alineado</i> en relación con esta actividad.
<b>Numerador: 11. Educación</b>	
<b>Fundación ONCE</b>	
<b>Elegibilidad</b> Para determinar el CapEx vinculado a esta actividad (CapEx <i>elegible</i> ), se han tenido en cuenta la totalidad de las inversiones en activos fijos vinculadas directamente con la actividad de formación para personas con discapacidad.	<b>Alineamiento</b> Para el alineamiento, siendo esta una actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> según la Taxonomía <sup>145</sup> , se ha determinado el porcentaje que supone la financiación de actividades de formación para personas con discapacidad que

<sup>142</sup> 36,1% en 2021.

<sup>143</sup> Los ingresos recibidos por Inserta Innovación para el desarrollo del Programa Por Talento Digital proceden de la Fundación ONCE, por lo que al usarse cifras consolidadas como Área Ejecutiva para el cálculo de los KPI, estas aportaciones no se pueden tener en cuenta como ingresos elegibles.

<sup>145</sup> Tal y como se ha indicado en el apartado *Cumplimiento de los criterios técnicos de selección (a. Criterios de cumplimiento de contribución sustancial)*.

Igualmente, se incluye también el 35,8% <sup>144</sup> del resto de inversiones en otros activos fijos (excepto las vinculadas a la actividad 7.7 <i>Adquisición y propiedad de edificios</i> ), considerando que pueden vincularse igualmente a la actividad 11. <i>Educación</i> .	incluyen contenidos sobre cambio climático sobre el total de actividades de formación para personas con discapacidad financiadas (que supuso un 0,94% en 2022). Este resultado se ha aplicado al CapEx <i>elegible</i> , obteniéndose así el CapEx <i>alineado</i> .
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Inserta Empleo**

<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Para determinar el CapEx vinculado a esta actividad (CapEx <i>elegible</i> ) se ha aplicado el porcentaje 40,9% <sup>146</sup> a las altas de activos 2022 de esta entidad, obteniendo así aquellas altas que se pueden considerar vinculadas a la actividad de <i>Educación</i> .	Como se ha explicado en el apartado <i>Cumplimiento de los criterios técnicos de selección (a. Criterios de cumplimiento de contribución sustancial)</i> , no se ha podido determinar CapEx <i>alineado</i> para esta actividad -susceptible de ser <i>facilitadora</i> - en el caso de Inserta Empleo.

**Inserta Innovación**

<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Para determinar el CapEx vinculado a esta actividad (CapEx <i>elegible</i> ), se han contabilizado todas aquellas altas de activos vinculadas al programa Por Talento Digital en 2022.	Para el alineamiento, siendo esta una actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> , y en base al argumento señalado en el apartado <i>Cumplimiento de los criterios técnicos de selección (a. Criterios de cumplimiento de contribución sustancial)</i> , se considera que la totalidad del CapEx <i>elegible</i> está <i>alineado</i> , al estar vinculado al programa Por Talento Digital.

**2.7.3. OpEx: información adicional relativa al cálculo del numerador**

**Numerador: 8.3 Actividades de programación, emisión de radio y televisión**

**Servimedia**

<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Dada su actividad de agencia de noticias dedicada a crear y emitir o difundir contenidos por distintos medios, se considera que el 100% de los gastos operativos definidos según Taxonomía están vinculados con la actividad 8.3 <i>Actividades de programación, emisión de radio y televisión</i> , y son por tanto <i>elegibles</i> .	Siendo esta una actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> según la Taxonomía <sup>147</sup> , se ha determinado qué porcentaje del total de noticias producidas y emitidas en 2022 por Servimedia estuvieron relacionadas con los conceptos clave seleccionados, que pueden vincularse a la adaptación al cambio climático. El resultado fue un 7,43% sobre el total de noticias (3.554 de un total

<sup>144</sup> Proporción que supone el importe de gastos destinados a formación sobre el total de los gastos de la entidad dedicado al cumplimiento de sus fines (excluyendo los gastos de administración).

<sup>146</sup> Proporción que suponen las aportaciones del Fondo Social Europeo (FSE) a los programas de formación de personas con discapacidad sobre el total de los importes aportados por el FSE.

<sup>147</sup> Tal y como se ha indicado en el apartado *Cumplimiento de los criterios técnicos de selección (a. Criterios de cumplimiento de contribución sustancial)*.

	de 47.814). Este porcentaje se ha aplicado al OpEx <i>elegible</i> , obteniendo así el OpEx <i>alineado</i> .
<b>Numerador: 11. Educación</b>	
<b>Fundación ONCE</b>	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Para determinar el OpEx vinculado a esta actividad (OpEx <i>elegible</i> ), se ha considerado el 35,8% <sup>148</sup> del total de gastos operativos “taxonómicos”.	Para el <i>alineamiento</i> , siendo esta una actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> según la Taxonomía <sup>149</sup> , se ha determinado el importe de financiación mediante el que se apoyaron determinadas iniciativas de formación para personas con discapacidad desarrolladas por terceros (Universidades y entidades del sector social de la discapacidad) y que recogían contenidos vinculados al cambio climático, que supuso en 2022 un 0,94% respecto al total de gasto en la actividad de formación. Este resultado se ha aplicado al OpEx <i>elegible</i> , obteniéndose así el OpEx <i>alineado</i> .
<b>Inserta Empleo</b>	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Para determinar el OpEx vinculado a esta actividad (OpEx <i>elegible</i> ) se ha considerado el 40,9% <sup>150</sup> del total de gastos operativos “taxonómicos”.	Como se ha explicado en el apartado <i>Cumplimiento de los criterios técnicos de selección (a. Criterios de cumplimiento de contribución sustancial)</i> , no se ha podido determinar OpEx <i>alineado</i> para esta actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> en el caso de Inserta Empleo.
<b>Inserta Innovación</b>	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Para determinar el OpEx vinculado a esta actividad (OpEx <i>elegible</i> ) se han contabilizado la totalidad de los gastos operativos “taxonómicos” asociados al Programa Por Talento Digital.	Para el <i>alineamiento</i> , siendo esta una actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> según la Taxonomía <sup>151</sup> , se considera que la totalidad del OpEx <i>elegible</i> , al estar vinculado al programa Por Talento Digital, está <i>alineado</i> .

<sup>148</sup> Proporción que supone el importe de gastos destinados a formación sobre el total de los gastos de la entidad dedicado al cumplimiento de sus fines (excluyendo los gastos de administración).

<sup>149</sup> Tal y como se ha indicado en el apartado Cumplimiento de los criterios técnicos de selección (a. Criterios de cumplimiento de contribución sustancial).

<sup>150</sup> Proporción que suponen las aportaciones del Fondo Social Europeo (FSE) a los programas de formación de personas con discapacidad sobre el total de los importes aportados por el FSE.

<sup>151</sup> Tal y como se ha indicado en el apartado Cumplimiento de los criterios técnicos de selección (a. Criterios de cumplimiento de contribución sustancial).

## 2.8. ANEXO II: ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD (capítulos 1 y 2)

### 2.8.1. CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA LEY 11/2018

#### 2.8.1.1. ÁMBITOS GENERALES

Tabla 44. Indicadores de ámbito general Ley 11/2018

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentario /Razón de la omisión
<b>Modelo de negocio</b> Descripción del modelo de negocio: <hr/> Entorno empresarial <hr/> Organización y estructura <hr/> Mercados en los que opera <hr/> Objetivos y estrategias <hr/> Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	Pág. 6-14	
<b>Principales riesgos e impactos identificados</b> <hr/> Gestión de riesgos <hr/> Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	Marco interno: descripción de sistemas y herramientas para la gestión de riesgos e impactos	Pág. 14-16	

### 2.8.1.2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Tabla 45. Indicadores ambientales Ley 11/2018				
	Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Gestión medioambiental</b>	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales aspectos e impactos ambientales	Pág. 18	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los procedimientos internos para la evaluación y certificación ambiental GRI 2-23 Compromisos y políticas	Pág. 18-19	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los principales recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Pág. 19	
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación con el principio de precaución	Pág. 19	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Pág. 20	
<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cualitativa de medidas relativas a la prevención y reducción de la contaminación	Pág. 20	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, la Asociación Inserta Innovación y Servimedia, no existe un impacto significativo en materia de contaminación generada por el ruido o de contaminación lumínica. En el caso de la Asociación Inserta Empleo en 2022 se ha determinado como un potencial impacto ambiental la contaminación acústica en el exterior de los centros.
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación (parcial)	Pág. 20-22	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	-	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia el desperdicio

Tabla 45. Indicadores ambientales Ley 11/2018

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
			de alimentos no supone un aspecto relevante, por lo que no se aporta información al respecto.
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3 Extracción de agua GRI 303-5 Consumo de agua	Pág. 22-24 Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (incluye estimaciones) y Servimedia (estimación).
	Consumo de materias primas	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Pág. 22-24 Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (real) y Servimedia (estimación).
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del consumo de materias primas	Marco interno: descripción de las medidas cualitativas para mejorar la eficiencia del consumo de materias primas	Pág. 22-24
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización GRI 302-2 Consumo de energía fuera de la organización GRI 302-3 Intensidad energética	Pág. 24-26 Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones) y Servimedia (estimación).
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	Pág. 24-25
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 24, 26
<b>Cambio climático</b>	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Pág. 24-27
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Pág. 27
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Marco interno: descripción cualitativa de las metas de reducción establecidas voluntariamente GRI 2-23 Compromisos y políticas	Pág. 25

**Tabla 45. Indicadores ambientales Ley 11/2018**

	Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	-	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia, no se produce un impacto significativo en la biodiversidad, por lo que no se aporta información al respecto.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	-	

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
**Firma válida.**

## 2.8.1.3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Tabla 46. Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal Ley 11/2018

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Empleados</b> Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág. 41-43	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág. 44-45	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág. 45-47	
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa sobre despidos.	Pág. 49	
Brecha salarial	<i>Gender Wage Gap</i> (OCDE) = (Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres. Se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable). GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres (parcial)	Pág. 50	
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa relativa a la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional. Se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).	Pág. 50	
Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: información cuantitativa relativa a la remuneración media de consejeros/as por sexo. Se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).	Pág. 50	
Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: información cuantitativa relativa a la remuneración media de directivos/as por sexo. Se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).	Pág. 50	

**Tabla 46. Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal Ley 11/2018**

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág. 41-49	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: información cualitativa relativa a la implantación de políticas de desconexión laboral.	Pág. 52-53	
<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo.	Pág. 50-53
	Número de horas de absentismo	Marco interno: Nº horas de absentismo. Se consideran las horas de absentismo derivadas de enfermedad común, enfermedad laboral, accidentes de trabajo con baja (incluidos <i>in itinere</i> y recaídas) y riesgo de embarazo.	Pág. 51
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para fomentar la conciliación y corresponsabilidad GRI 401-3 Permiso parental	Pág. 51-52; 56-57
<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (parcial) GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 53-55
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	Marco interno: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) - Nº total de accidentes de trabajo con baja, incluidos los accidentes <i>in itinere</i> . - Índice de frecuencia: (Nº total accidentes con baja/Total horas trabajadas) x10 <sup>6</sup> . No se incluyen	Pág. 55

Tabla 46. Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal Ley 11/2018

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
	accidentes <i>in itinere</i> ni recaídas. - Horas trabajadas: horas efectivas trabajadas por trabajador/a en el año por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste salarial del INE. - Índice de gravedad: (Nº total jornadas perdidas por accidente con baja/Total horas trabajadas) x10 <sup>3</sup> . Se incluyen accidentes <i>in itinere</i> y recaídas. - Nº enfermedades profesionales: se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional (con baja y sin baja), excluyéndose las enfermedades profesionales en estudio. GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales		
<b>Relaciones sociales</b>	Organización del diálogo social	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del diálogo social	Pág. 56-57
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	Pág. 56
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 57
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	Marco interno: descripción cualitativa de los mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores/as en la gestión de la organización, en términos de información, consulta y participación	Pág. 56-57
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Pág. 57-59
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 58

**Tabla 46. Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal Ley 11/2018**

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	Marco interno: descripción cualitativa de las principales actuaciones implementadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Pág. 59-60	
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para promover la igualdad.	Pág. 60-61
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa de planes de igualdad, medidas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. GRI 2-23 Compromisos y políticas	Pág. 61-62
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Pág. 62
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: descripción de políticas contra discriminación y de gestión de la diversidad. GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág. 62-63

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
**Firma válida.**

### 2.8.1.4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

**Tabla 47. Indicadores sobre el respeto de los Derechos Humanos Ley 11/2018**

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos</b>	GRI 2-23 Compromisos y políticas		
<b>Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos</b>	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 63-65	
<b>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos</b>	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	Pág. 65	
<b>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil</b>	Marco interno: descripción cualitativa sobre el enfoque de la organización en relación con la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT.	Pág. 65	El respeto de los derechos de las y los trabajadores está amparado por el cumplimiento de la legislación vigente y los convenios colectivos vigentes. En el ámbito de la cadena de suministro, las políticas para la selección y homologación de proveedores establecen las medidas necesarias para minimizar el riesgo de incumplimiento. Debido a la naturaleza de las actividades que desarrollan la Fundación, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia, así como a su ubicación y la de su cadena de suministro en España, no se identifica un riesgo significativo en materia de vulneración de determinados derechos humanos, como trabajo infantil/forzoso.

### 2.8.1.5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

**Tabla 48. Indicadores relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno Ley 11/2018**

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</b>	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pág. 65-68	
<b>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</b>	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 68	Alcance: Fundación ONCE y Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación. Por la actividad de Servimedia, no le aplica.
<b>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</b>	Marco interno: cuantía (€) de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Pág. 68	

**2.8.1.6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD****Tabla 49. Indicadores sobre la sociedad Ley 11/2018**

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión	
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: empleo generado, plazas ocupacionales, intermediación laboral, personas con discapacidad beneficiarias de formación ocupacional y becas concedidas. Descripción cualitativa del impacto de la actividad de Servimedia en este ámbito.	Pág. 69-73	Alcance: los resultados de empleo y de formación son obtenidos a través de la acción conjunta de la Fundación ONCE y las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación. Los resultados de becas a estudiantes con discapacidad son obtenidos a través de la acción de Fundación ONCE, que es quien implementa este tipo de actuaciones.
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: proyectos aprobados e importe financiado en el ámbito de la promoción de la Accesibilidad Universal (Fundación ONCE). Descripción cualitativa de la contribución de las Asociaciones y Servimedia a la dinamización territorial.	Pág. 73-75	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: - Descripción de la relación con el movimiento asociativo de la discapacidad y sus entidades e indicadores clave relativos a las convocatorias de proyectos de la Fundación. - Nº convenios firmados. - Mención cualitativa al Plan de Voluntariado y nº personas voluntarias movilizadas - Descripción cualitativa de las iniciativas para promover la dimensión de la discapacidad en la RSC/Sostenibilidad de otras organizaciones. - Descripción cualitativa del impacto de la actividad de Servimedia en términos de diálogo con la comunidad local.	Pág. 75-78	Alcance de indicadores clave relativos a las convocatorias de proyectos: Fundación ONCE, al ser la entidad que concede este tipo de ayudas. Alcance Plan Voluntariado e iniciativas para promover la discapacidad en la RSC/Sostenibilidad de otras organizaciones: Fundación ONCE. Alcance actividad entrevistas y mesas redondas: Servimedia.
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: - Membresías directas e indirectas. - Importe (€) y descripción cualitativa de principales patrocinios. GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	Pág. 78-80	
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones	Marco interno: descripción cualitativa de la inclusión en la política de compras de	Pág. 80-82	

	sociales, de igualdad de género y ambientales	cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. GRI 2-23 Compromisos y políticas	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de la consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág. 80-82
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas (% compras auditadas).	Pág. 82
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para la salud y seguridad de los consumidores y sistemas de gestión de calidad vigentes.	Pág. 82-84
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación. GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos.	Pág. 82-84
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cuantitativa sobre quejas recibidas y su resolución. GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos.	Pág. 82-84
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: descripción cualitativa (Fundación ONCE y las Asociaciones) y cuantía (Servimedia) en relación con los beneficios obtenidos.	Pág. 84
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: cuantía de beneficios pagados.	Pág. 84
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: cuantía (€) y descripción cualitativa de las subvenciones recibidas. GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Pág. 84

## 2.8.2. CONTENIDOS EXIGIDOS POR EL REGLAMENTO (UE) 2020/852 DE LA UNIÓN EUROPEA (REGLAMENTO DE TAXONOMÍA)

**Tabla 50. Información sobre Taxonomía de la Unión Europea**

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Proporción de actividades económicas elegibles (alineadas y no alineadas) y no elegibles en el volumen total de negocios/ingresos, de inversiones en activos fijos (CapEx) y gastos operativos (OpEx)</b>	Reglamento (UE) 2020/852 y Reglamentos Delegados RD (UE) 2021/2139 y RD (UE) 2021/2178	Pág. 28-40	
<b>Divulgaciones que acompañan a los indicadores clave de resultados</b>	Reglamento (UE) 2020/852 y Reglamentos Delegados RD (UE) 2021/2139 y RD (UE) 2021/2178	Pág. 28-40	

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.recsara.es>)  
 Firma válida.

## 2.9. ANEXO III: ÍNDICE DE CONTENIDOS GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (capítulos 1 y 2)

<b>Declaración de uso</b>	La Fundación ONCE ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.
<b>GRI 1 usado</b>	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Ubicación en el EINF D (página/s)
<b>GRI 2: Contenidos generales 2021</b>	2-1 Detalles organizacionales	6-14
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	6-14
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6-14; 80-82
	2-7 Empleados	41-47
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	6-14
	2-23 Compromisos y políticas	6-14; 18-19; 25; 61-68; 80-82
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	65-68; 82-84
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	63-68
	2-28 Afiliación a asociaciones	78-80
2-30 Convenios de negociación colectiva	56	
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	84
<b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	65-68
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	65-68
<b>GRI 301: Materiales 2016</b>	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	22-24
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	24-26
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	24-26
	302-3 Intensidad energética	24-26
<b>GRI 303: Agua y efluentes 2018</b>	303-3 Extracción de agua	22-24
	303-5 Consumo de agua	22-24
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	24-27
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	24-27
<b>GRI 306: Efluentes y residuos 2016</b>	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación (parcial)	20-22
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	44-47

	401-3 Permiso parental	52
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	53-55
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (parcial)	53-55
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	53-55
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	53-55
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	53-55
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	53-55
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	53-55
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	55
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	55
	<b>GRI 404: Formación y educación 2016</b>	404-1 Media de horas de formación al año por empleado
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		57-59
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		57-59
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b>	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	41-49
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres (parcial)	50
<b>GRI 406: No discriminación 2016</b>	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	62-63

**2.10. ANEXO IV: ÍNDICE DE TABLAS (capítulos 1 y 2)**

Tabla 1. Asuntos materiales para F. ONCE .....	4
Tabla 2. Mapa de certificaciones y distintivos 2022 .....	13
Tabla 3. Aspectos ambientales e impactos ambientales Área Ejecutiva Fundación ONCE.....	18
Tabla 4. Residuos: indicadores clave.....	22
Tabla 5. Uso sostenible recursos: indicadores clave.....	23
Tabla 6. Energía y cambio climático: indicadores clave .....	26
Tabla 7. Actividades elegibles según Taxonomía de la UE para el ejercicio 2022. Área Ejecutiva de Fundación ONCE.....	29
Tabla 8. Proporción del volumen de negocios / ingresos vinculado a actividades que se ajustan a la Taxonomía – Año 2022.....	36
Tabla 9. Proporción del CapEx vinculado a actividades que se ajustan a la Taxonomía – Año 2022 .....	38
Tabla 10. Proporción del OpEx vinculado a actividades que se ajustan a la Taxonomía – Año 2022 .....	40
Tabla 11. Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.).....	42
Tabla 12. Indicadores de diversidad: composición de la plantilla por clasificación profesional y sexo (a 31 dic.).....	43
Tabla 13. Indicadores de diversidad: composición de órganos de gobierno y toma de decisiones por sexo, edad y discapacidad (a 31 dic.) .....	43
Tabla 14. Indicadores de diversidad: composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad (a 31 dic.).....	43
Tabla 15. Desglose de plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.).....	44
Tabla 16. Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.).....	45
Tabla 17. Promedio anual de contratos por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad.....	46
Tabla 18. Promedio anual de contratos por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad.....	47
Tabla 19. Nuevas contrataciones en el año y tasa de rotación, por sexo, edad y discapacidad.....	48
Tabla 20. Despidos, por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad .....	49
Tabla 21. Indicadores clave de remuneraciones.....	50
Tabla 22. Horas de absentismo .....	51
Tabla 23. Indicadores clave de permisos parentales .....	52
Tabla 24. Indicadores clave de salud y seguridad laboral, por sexo.....	55
Tabla 25. Indicadores clave de formación en salud y seguridad laboral, por sexo .....	55
Tabla 26. Empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo .....	56
Tabla 27. Indicadores clave de formación interna por sexo, clasificación profesional y discapacidad .....	58
Tabla 28. Planes de Igualdad .....	61
Tabla 29. Respeto de los Derechos Humanos: indicadores clave.....	65
Tabla 30. Creación de empleo: indicadores clave.....	70
Tabla 31. Intermediación laboral (bolsa de empleo Inserta): indicadores clave.....	70
Tabla 32. Formación ocupacional para personas con discapacidad: indicadores clave .....	71

Tabla 33. Educación (becas): indicadores clave .....	72
Tabla 34. Promoción Accesibilidad Universal: indicadores clave .....	74
Tabla 35. Convocatorias de proyectos: indicadores clave.....	76
Tabla 36. Convenios: indicadores clave.....	77
Tabla 37. Voluntariado: indicadores clave.....	77
Tabla 38. Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE .....	79
Tabla 39. Patrocinios: indicadores clave.....	80
Tabla 40. Compras y proveedores: indicadores clave.....	81
Tabla 41. Consumidores (quejas y resolución de las mismas): indicadores clave.....	83
Tabla 42. Subvenciones públicas recibidas .....	84
Tabla 43. Contribución a los ODS.....	85
Tabla 44. Indicadores de ámbito general Ley 11/2018.....	95
Tabla 45. Indicadores ambientales Ley 11/2018.....	96
Tabla 46. Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal Ley 11/2018 .....	99
Tabla 47. Indicadores sobre el respeto de los Derechos Humanos Ley 11/2018 .....	103
Tabla 48. Indicadores relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno Ley 11/2018.....	104
Tabla 49. Indicadores sobre la sociedad Ley 11/2018 .....	105
Tabla 50. Información sobre Taxonomía de la Unión Europea.....	107

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
**Firma válida.**

### 3. ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD CONSOLIDADO – GRUPO ILUNION Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

#### 3.1. INTRODUCCIÓN

El presente Estado de Información No Financiera y Diversidad consolidado se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de información no financiera y diversidad por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

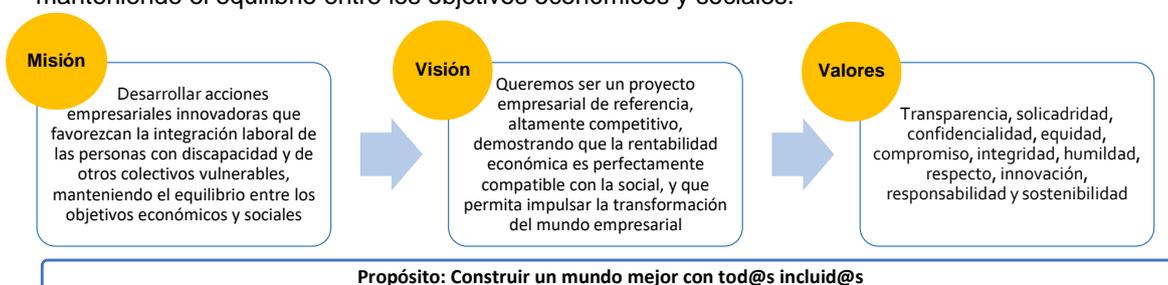
El alcance de la información contenida en este Estado hace referencia a GRUPO ILUNION, S.L. y sociedades dependientes, en adelante ILUNION. En el Anexo II se clarifica el perímetro empresarial de ILUNION, así como la relación de compañías por grupos de sociedades.

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera y Diversidad consolidado, ILUNION tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. En su elaboración, se ha tenido en cuenta lo establecido en la “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI Seleccionado)”, los resultados del análisis de materialidad de ILUNION (Apartado 3) así como procedimientos de trabajo internos.

El presente capítulo forma parte del Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes del ejercicio 2022 y del Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de la Organización Nacional de Ciegos Españoles y Sociedades Dependientes del ejercicio 2022, que han sido sometidos a un proceso de revisión externa independiente, incluyendo el presente Estado en el alcance de dicha revisión.

#### 3.2. MODELO DE NEGOCIO

ILUNION tiene como objetivo principal desarrollar acciones empresariales innovadoras que favorezcan la integración laboral de las personas con discapacidad y de otros colectivos vulnerables, manteniendo el equilibrio entre los objetivos económicos y sociales.



Gráfica 1. Propósito, misión y valores de ILUNION

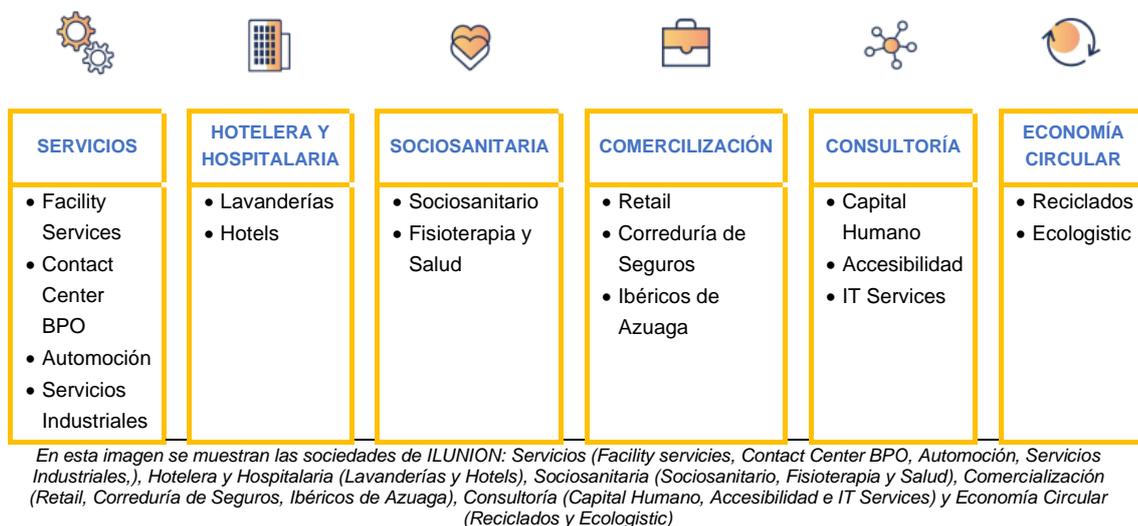
ILUNION es el proyecto empresarial social del Grupo Social ONCE, que surge en 2015 como resultado de la fusión de las entidades empresariales pertenecientes a la ONCE y a Fundación ONCE (CEOSA y Grupo Fundosa, respectivamente). Desde su lanzamiento, ILUNION ha logrado consolidar un modelo empresarial único, diferente y de referencia en la economía social, basado en las personas y en la excelencia y con un gran impacto social.



Gráfica 2. Estructura Grupo Social ONCE

• **Modelo de negocio**

ILUNION es un grupo empresarial social formado por seis divisiones (Servicios, Hotelera y Hospitalaria, Sociosanitaria, Comercialización y Consultoría), y una empresa inmobiliaria, que desarrollan más de 50 líneas de negocio. Esta diversificación permite que ILUNION sea capaz de ofrecer soluciones integrales a medida para empresas de muy diferentes sectores tales como el hotelero, retail, servicios, energético, consultoría, transporte, logística, hospitalario, industrial, sociosanitario, farmacéutico, educación, bancario, seguros y telecomunicaciones. En el Anexo II se indica el perímetro empresarial de ILUNION.



Gráfica 3. Divisiones de ILUNION

ILUNION es la primera empresa social proveedora de servicios en España por volumen de facturación y además es un empleador de referencia en el mercado laboral del país. A 31 de diciembre de 2022 trabajaban en ILUNION 36.770 personas, un 2,8% más que a finales del año anterior y el 42,8% de la plantilla tenía algún tipo de discapacidad.

•  **Mercados en los que opera**



ILUNION está presente en toda la geografía española y existe una clara vocación internacional como palanca clave para exportar el modelo de empresa social y generar empleo para personas con discapacidad. Prueba de ello es la presencia de ILUNION en Andorra, Portugal y Colombia.

Esta imagen muestra un mapa del mundo con los mercados en los que opera ILUNION (España, Portugal, Colombia y Andorra)

Gráfica 4.. Distribución geográfica

ILUNION cuenta con 480 centros de trabajo repartidos por toda España de los cuales el 49,6% son Centros Especiales de Empleo. En 2017, ILUNION inició su proceso de internacionalización en Latinoamérica, y más concretamente en Colombia, con la apertura de dos lavanderías industriales en Medellín y Bogotá.

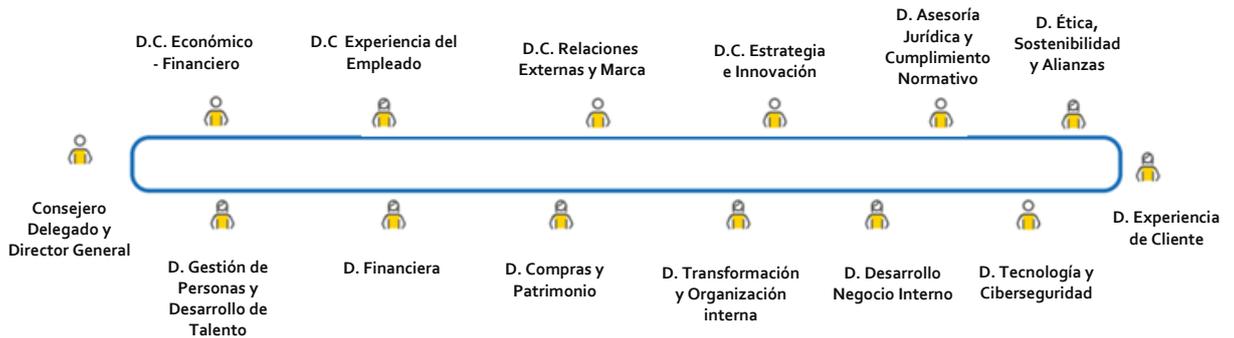
•  **Estructura y organización**

El Consejo de Administración de ILUNION constituye el máximo órgano de gobierno. Está formado por 12 miembros, 6 a propuesta de ONCE y 6 a propuesta de la Fundación ONCE. De estos últimos, 5 son representantes del sector asociativo de la discapacidad en España. El 83,3% de los miembros son personas con discapacidad y el 33,3% son mujeres.



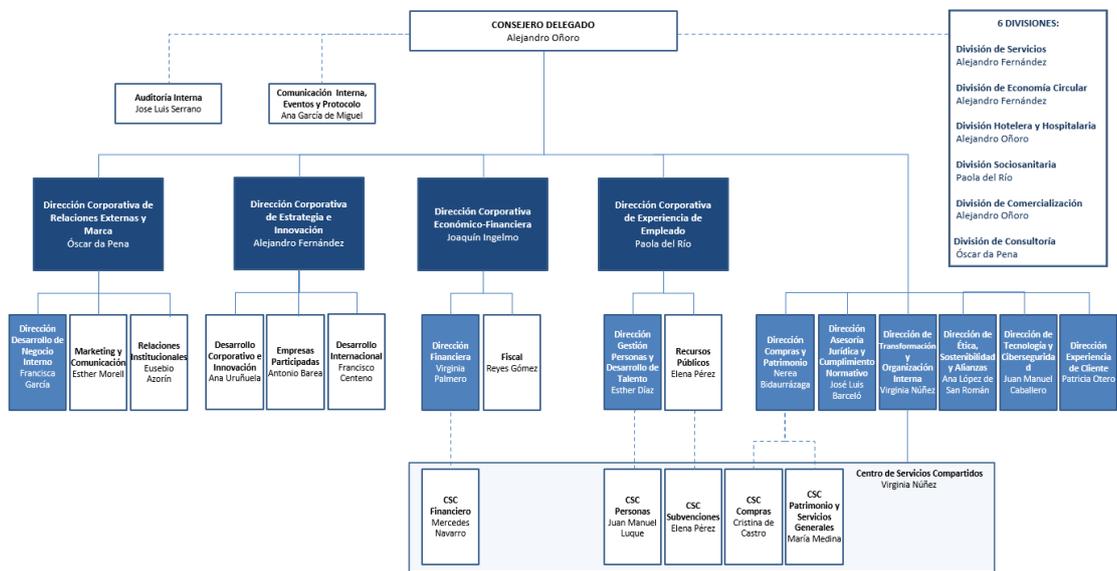
Gráfica 5. Comité Directivo de ILUNION

En enero de 2023 se aprobó una reestructuración del Comité Directivo, el órgano de gestión interna, dirección y análisis para la toma de decisiones, para adaptarlo a la realidad del momento y visualizar la estrategia en el propio organigrama.



Gráfica 6. Comité Directivo de ILUNION

En el siguiente esquema se muestra el organigrama de ILUNION:



Esta imagen muestra el organigrama de ILUNION: Consejero Delegado: Alejandro Oñoro del que dependen la Dirección Corporativa de Relaciones Externas y Marca (Óscar Da Pena, del que depende a su vez la Dirección de Desarrollo de Negocio Interno: Francisca García, el área de Marketing y Comunicación: Esther Morell y el área de Relaciones Institucionales: Eusebio Azorín), la Dirección Corporativa de Estrategia e Innovación (Alejandro Fernández, del que dependen las áreas de Desarrollo Corporativo e Innovación: Ana Uruñuela, el área de Empresas Participadas: Antonio Barea, el área de Desarrollo Internacional: Francisco Centeno), la Dirección Corporativa Económico – Financiera (Joaquín Ingelmo, del que depende a su vez la Dirección Financiera: Virginia Palmero -de la que depende el Centro de Servicios Compartidos Financiero, con Mercedes Navarro a la cabeza-, y el área Fiscal: Reyes Gómez), la Dirección Corporativa de Experiencia de Empleado (Paola del Río, de la que depende la Dirección de Gestión de Personas y Desarrollo de Talento: Esther Díaz – de la depende el Centro de Servicios Compartidos Personas, con Juan Manuel Luque en la dirección- y el área de Recursos Públicos: Elena Pérez, quien a su vez está a cargo del Centro de Servicios Compartidos Subvenciones) la Dirección de Compras, Patrimonio y Servicios Generales(Nerea Bidaurrázaga: de la que depende el Centro de Servicios Compartidos Compras, a cargo de Cristina de Castro y el Centro de Servicios Compartidos Patrimonio y Servicios Generales, liderado por María Medina), así como la Dirección de Asesoría Jurídica y Cumplimiento Normativo (José Luis Barceló), la Dirección de Transformación y Organización Interna (Virginia Nuñez, igualmente encargada de supervisar todos los Centros de Servicios Compartidos), la Dirección de Ética, Sostenibilidad y Alianzas (Ana López de San Román), la Dirección de Tecnología y Ciberseguridad (Juan Manuel Caballero), la Dirección de Experiencia de Cliente (Patricia Otero) y las 6 Divisiones (División de Servicios: Alejandro Fernández, División de Economía Circular: Alejandro Fernández, División Hotelera y Hospitalaria: Alejandro Oñoro, División Sociosanitaria: Paola del Río, División de Comercialización: Alejandro Oñoro y la División de Consultoría: Óscar da Pena).

Gráfica 7. Organigrama de ILUNION

ILUNION se gestiona a través de un Comité Directivo y los siguientes Comités Colegiados que permiten una mayor independencia de los órganos en la toma de decisiones: Retribuciones,

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDE (<http://valide.reidsara.es>)  
 Firma válida.

Inversiones, Auditoría, Estrategia Económica, Inversiones Financieras y Financiación, Sostenibilidad, Riesgos y Proyectos. Asimismo, en febrero de 2023 se creó el Comité de Ciberseguridad cuyo objetivo es velar por la seguridad en el ámbito digital y tecnológico de todas las compañías que componen ILUNION.

- **Objetivos y estrategias**

ILUNION cuenta con un Plan Estratégico 2022-2025 en el que describe la estrategia a seguir por ILUNION y sus compañías en el medio plazo y se establecen las directrices para alcanzar sus aspiraciones y objetivos tanto en materia económica como de creación de empleo. Dicho plan se diseña con un alcance de cuatro ejercicios, realizándose una actualización por el Comité Directivo al término del primer bienio.

Los grandes retos de ILUNION para el próximo plan estratégico son crecer e incrementar la rentabilidad, así como crear empleo de calidad para personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables. La estrategia de ILUNION se basa en cuatro pilares: Personas, Transformación, Excelencia y Sostenibilidad, que servirán como palanca para el cumplimiento del propósito de ILUNION “Construir un mundo mejor con Tod@s incluid@s”. Además, se impulsarán la experiencia de cliente y la experiencia del empleado como ejes de actuación transversales. A continuación, se indican las 9 líneas estratégicas que marcarán el rumbo de ILUNION los próximos cuatro años:

1. Generación de empleo de calidad.
2. Liderazgo en valor de marca.
3. Liderazgo, talento y compromiso.
4. Atracción de talento y marca empleadora.
5. Crecimiento sostenible.
6. Transformación organizacional.
7. La Excelencia es nuestro único camino
8. Sostenibilidad.
9. Innovación.

- **Contribución al Desarrollo Inclusivo y Sostenible**

En 2018, ILUNION aprobó la Estrategia Más ILUNION de Responsabilidad Social Corporativa. De este modo, ILUNION quiere poner de manifiesto su compromiso con los grandes retos globales que apelan a la implicación de las organizaciones empresariales (los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la lucha contra el cambio climático y la protección de los Derechos Humanos, en particular, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

El Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2021 (ampliado al año 2022) detalla cómo se desarrollará la Estrategia Más ILUNION en los próximos años. Este plan contempla nueve grandes proyectos y 40 medidas, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos económicos y sociales de ILUNION, y a la vez, al esfuerzo colectivo que representan los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.



Esta gráfica muestra que el Plan Estratégico 2020-2023 ha servido como referencia para el desarrollo de la Estrategia Más ILUNION (describe las prioridades de ILUNION a la hora de trabajar por una Economía Inclusiva en un marco de desarrollo sostenible) de la que emana a su vez el Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-202. Dicho documento describe cómo se desarrollará la Estrategia Más ILUNION a través de 3 objetivos, 16 líneas de actuación y 9 proyectos (Gobernanza en RSC, Derechos Humanos, Compromiso Ambiental, Liderando Más ILUNION, Yo soy ILUNION, ILUNION Lab, Promoción de la Economía Inclusiva, Reporting y Acción Social).

Para poner en marcha el Plan Director ha sido necesaria la creación de un Comité de RSC en marzo de 2018 (depende del Comité de Dirección y cuyas funciones son supervisar el cumplimiento de los objetivos del Plan Director y las metas de la estrategia Más ILUNION) así como la creación de una Oficina Técnica de RSC. Además, el 23 de noviembre de 2018 el Comité de RSC aprobó la política de RSC que establece un marco común de actuación que orienta la gestión de la RSC y enmarca el compromiso con la Economía Inclusiva y el Desarrollo Sostenible.

Este Plan Director contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): ODS 5 (Igualdad de Género), ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), ODS10 Reducción de Desigualdades), ODS 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles), ODS 12 (Producción y consumo Responsables), ODS 13 (Acción por el clima), ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones) y ODS 17 (Alianzas para Lograr los Objetivos).

Gráfica 8. Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2021

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
 Firma válida.

La actualización del plan estratégico, con el nuevo horizonte 2022-2025, servirá como punto de partida para la formulación del nuevo Plan Director de Sostenibilidad de ILUNION 2023-2026 que se comenzará a desarrollar en el segundo semestre del año 2023. Los avances en relación al Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa han sido los siguientes:

- **Proyecto Derechos Humanos:** el objetivo del proyecto es poner en marcha un itinerario de gestión en este ámbito que garantice que las distintas actividades de negocio se lleven a cabo sin menoscabar, directa o indirectamente, los Derechos Humanos. La puesta en marcha de este proyecto tuvo lugar en abril de 2019 con la celebración de dos sesiones formativas, una sesión para los miembros del Comité de Sostenibilidad y otra para los miembros de la Oficina Técnica de Sostenibilidad.

Durante 2020, se llevó a cabo la identificación de las áreas de impacto potencial en los Derechos Humanos y se definió un modelo de debida diligencia. Por otro lado, en 2020 se inició un análisis de los riesgos en la cadena de suministro que ha continuado a lo largo de todo el año 2021. En esta primera fase, el ejercicio se ha realizado para ILUNION Lavanderías y más concretamente para aquellos proveedores con un volumen de contratación superior a 100.000€.

En 2021, se aprobó la política de Derechos Humanos de ILUNION, se realizó una priorización de las acciones contempladas en el plan de trabajo mediante una encuesta a los miembros del Comité de Sostenibilidad y se trabajó igualmente con el Área de Recursos Humanos para llevar a cabo la corrección de los GAPs detectados en la evaluación de riesgos de Derechos Humanos asociados a la gestión de personas.

En 2022 se ha puesto en marcha un proyecto de formación cuyo objetivo es capacitar y sensibilizar a toda la plantilla de ILUNION en cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos.

- **Proyecto Compromiso Ambiental:** este proyecto reúne una serie de medidas dirigidas a definir el alcance y establecer los objetivos de la gestión ambiental de ILUNION como grupo empresarial y a dar los primeros pasos en su desarrollo. En septiembre de 2019 se creó el del Grupo de trabajo de Medio Ambiente del Grupo Social ONCE (GSO), dependiente del Subcomité de RSC del GSO cuyo objetivo es realizar un análisis técnico de las medidas contenidas en el proyecto y la detección de oportunidades de mejora.

En 2020, y en el marco del Grupo de trabajo de Medio Ambiente del Grupo Social ONCE (GSO), se llevó a cabo la elaboración de un inventario de instalaciones que incluye información sobre energía, agua y mantenimiento de instalaciones. Asimismo, ILUNION elaboró una herramienta para el cálculo de la huella de carbono (Alcance 1, 2 y 3) con objeto de calcular este indicador para todo el grupo empresarial.

En 2021, se aprobó la Política de Medio Ambiente y Cambio Climático y se llevó a cabo la cuantificación y verificación de las emisiones de GEI de ILUNION en base a los referenciales ISO 14064:2012 o GHG Protocol en función de la empresa.

En 2022, ILUNION ha llevado a cabo la elaboración de un plan de descarbonización, que engloba todas las sociedades del Grupo y se ha establecido como objetivo reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 30% para 2025 y alcanzar la neutralidad en carbono en 2040. Por otro lado, la compañía puso en marcha Bosque ILUNION, una iniciativa de compensación de emisiones de CO<sub>2</sub>, centrada en la reforestación y la regeneración de bosques. El bosque se sitúa en la sierra de Caminomorisco (Cáceres) y permitirá la absorción de 13.514 toneladas de CO<sub>2</sub> en una superficie aproximada de 35 ha.

- **Proyecto Reporting:** a finales de 2022 se ha realizado un nuevo análisis de materialidad cuyos resultados se indican en el apartado 1.3 Materialidad del presente documento.

ILUNION es miembro activo de las principales plataformas impulsoras de la sostenibilidad en nuestro país: Pacto Mundial, Forética, Fundación SERES y Club de Excelencia en Gestión.

- **Gestión de riesgos**

ILUNION dispone de un sistema de gestión integral de riesgos (SIGR o ERM) diseñado para identificar eventos potenciales que le puedan afectar, gestionar sus riesgos dentro del nivel de riesgo aceptado y proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de objetivos. Dicho sistema cuenta con una política que está alineada con los principales estándares en materia de gestión de riesgos, en particular con los establecidos en el estándar internacional ISO 31000, como estándar de referencia específico sobre Gestión de Riesgos, y el modelo COSO, uno de los Marcos de Gestión de Riesgos más extendidos en esta materia mundialmente. Los principales riesgos identificados actualmente por ILUNION son:

**Tabla 51. Riesgos de ILUNION**

Estratégicos	Operativos	De cumplimiento	Financieros
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambios en el marco jurídico.</li> <li>- Evolución negativa de la coyuntura económica.</li> <li>- Riesgo reputacional y de imagen corporativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riesgos asociados a los sistemas de información y la ciberseguridad.</li> <li>- Riesgos vinculados a la retención del talento y la captación de personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riesgo de incumplimiento por parte de terceros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riesgo de tipo de interés y estructura de financiación.</li> </ul>

Para gestionar y mitigar los riesgos ILUNION ha llevado a cabo medidas como la aprobación de un plan de contingencia, la elaboración de un presupuesto con diferentes escenarios, así como la revisión de los planes estratégicos.

### 3.3. MATERIALIDAD

Durante el año 2022 ILUNION ha desarrollado un análisis de materialidad estratégica bajo el concepto de doble materialidad con el objetivo de conocer la notoriedad de los asuntos relacionados con la estrategia de negocio, identificar las expectativas y necesidades de las partes interesadas y focalizar la nueva estrategia de sostenibilidad. Los grupos de interés considerados han sido: accionistas, clientes, proveedores, Directivos, empleados y mandos intermedios, plataformas sociales, movimientos asociativos, alianzas, Administración Pública y sociedad.

El estudio combina la visión interna de los diferentes negocios y la visión externa de los grupos de interés, dando respuesta a los requerimientos de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD).

Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 52. Asuntos materialidad de ILUNION**

Asuntos estratégicos	Asuntos emergentes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con la inclusión económica y social</li> <li>• Transición digital e innovación</li> <li>• Respeto a los derechos humanos</li> <li>• Compromiso y gestión de la diversidad</li> <li>• Empleo de calidad</li> <li>• Compromiso con el desarrollo sostenible</li> <li>• Transparencia</li> <li>• Cultura y valores corporativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alianzas y diálogo con otros grupos de interés</li> <li>• Confidencialidad y protección de datos</li> <li>• Sensibilización para impulsar la sostenibilidad y la inclusión social</li> <li>• Uso eficiente de los recursos</li> <li>• Economía circular y gestión de residuos</li> <li>• Cambio climático</li> <li>• Logística y movilidad sostenible</li> <li>• Biodiversidad</li> </ul>

### 3.4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

ILUNION es un grupo empresarial social competitivo e innovador que, apuesta por la diversificación de sus actividades, fundamentalmente en sectores generadores de empleo para personas con discapacidad. Por su vocación social favorece la visibilidad e inclusión laboral de otros colectivos además de las personas con discapacidad.

El objetivo de ILUNION es convertirse en un empleador de referencia y aspira a llegar a ser una de las mejores empresas para trabajar de nuestro país. Para ello, ILUNION apuesta por un entorno laboral de respeto, tolerante e inclusivo en el que los procesos de recursos humanos y la gestión de la diversidad son los instrumentos utilizados para contar con el mejor talento.

La estrategia de negocio está orientada a la doble rentabilidad, económica y social y descansa sobre la forma de entender el empleo de las personas con discapacidad, convirtiendo en oportunidad el valor diferencial de la discapacidad.

El alcance de los indicadores incluidos en este apartado, salvo en aquellos casos en los que se indique en una nota expresa en el documento, hace referencia a todo el perímetro empresarial de ILUNION (Anexo II).

#### 3.4.1. EMPLEO

- **Distribución empleados por edad, país, sexo y clasificación profesional**

A 31 de diciembre de 2022 la plantilla total de ILUNION estaba compuesta por 36.770 personas, de las que el 42,8% eran personas con discapacidad (PCD). Por grupos de edad, el 60,3% de los empleados tenía entre 45-64 años. En cuanto a la distribución por sexo, el 50,5% de la plantilla eran mujeres. Prácticamente la totalidad de la plantilla, concretamente el 99,1% de los empleados, se ubica en España.

Tabla 53. Distribución del número de empleados por tipo de discapacidad, sexo, edad y clasificación profesional desglosado por países– ILUNION		2022			2021			2020		
		España	<sup>152</sup> Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
<b>Total</b>	Nº personas	36.421	349	36.770	35.479	281	35.760	35.463	227	35.690
<b>Discapacidad</b>	Personas con discapacidad (PCD)	15.559	193	15.752	14.669	166	14.835	14.291	130	14.421
	Personas sin discapacidad (PSD)	20.862	156	21.018	20.810	115	20.925	21.172	97	21.269
<b>Tipo de discapacidad</b>	PCD discapacidad física	8.596	38	8.634	8.292	27	8.319	8.333	130	8.463
	PCD enfermedad psicosocial	2.534	9	2.543	2.188	1	2.189	1.979	0	1.979
	PCD discapacidad intelectual	1.744	30	1.774	1.523	23	1.546	1.366	0	1.366
	PCD discapacidad sensorial auditiva	1.674	102	1.776	1.642	103	1.745	1.596	0	1.596
	PCD discapacidad visual	1.011	14	1.025	1.024	12	1.036	1.017	0	1.017
<b>Sexo</b>	Hombres	18.010	185	18.195	17.832	144	17.976	17.967	140	18.107
	Mujeres	18.411	164	18.575	17.647	137	17.784	17.496	87	17.583
<b>Edad</b>	<30 años	2.991	120	3.111	3.028	95	3.123	2.822	78	2.900
	30-44 años	10.861	170	11.031	11.097	143	11.240	11.778	115	11.893
	45-64 años	22.117	59	22.176	20.988	43	21.031	20.534	34	20.568
	>=65 años	452	0	452	366	0	366	329	0	329
<b>Categoría profesional</b>	Directivos (PCD)	20	0	20	19	0	19	21	0	21
	Directivos (PSD)	45	0	45	35	0	35	44	0	44
	Mandos intermedios (PCD)	79	0	79	75	1	76	72	0	72
	Mandos intermedios (PSD)	214	3	217	196	3	199	183	3	186
	Resto categorías (PCD)	15.460	193	15.653	14.575	165	14.740	14.198	130	14.328
Resto categorías (PSD)	20.603	153	20.756	20.579	112	20.691	20.945	94	21.039	
<b>Categoría profesional y sexo</b>	Hombres Directivos	38	0	38	33	0	33	41	0	41
	Mujeres Directivas	27	0	27	21	0	21	24	0	24
	Hombres Mandos intermedios	181	3	184	166	4	170	151	2	153
	Mujeres Mandos intermedios	112	0	112	105	0	105	104	1	105
	Hombres Resto categorías	17.791	182	17.973	17.633	140	17.773	17.775	138	17.913
	Mujeres Resto categorías	18.272	164	18.436	17.521	137	17.658	17.368	86	17.454

En 2022, ILUNION ha contado con 321 becarios cuyo trabajo ha consistido en prácticas relacionadas con los acuerdos marco de las distintas universidades o centros de formación en los que cursan estudios. La jornada de trabajo es a tiempo parcial puesto que se trata de una formación que tiene que ser compatible con la titulación o grado cursado.

<sup>152</sup> En "Resto de países" se incluyen Colombia, Portugal y Andorra.

- **Número total y distribución de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional**

En 2022, el 79% de la plantilla tenía un contrato indefinido frente al 21% de contratos temporales. Por sexo, el 77,9% de las mujeres en plantilla tenían contrato indefinido, frente al 22,1% de contratos temporales. En el caso de los hombres, el 78,6% tenía contrato indefinido y el 21,4% temporal. Por otro lado, el 64,5% y el 45,1% de los contratos indefinidos y temporales, respectivamente, corresponde a los empleados entre 45 y 64 años.

Tabla 54. Número de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION		2022			2021			2020		
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Nº de contratos por tipo	Indefinidos	28.769	9	28.778	24.318	1	24.319	23.832	2	23.834
	Temporales	7.652	340	7.992	11.161	280	11.441	11.631	225	11.856
Nº de contratos indefinidos	PCD	10.900	0	10.900	9.080	1	9.081	8.256	0	8.256
	PSD	17.869	9	17.878	15.238	0	15.238	15.576	2	15.578
Nº de contratos temporales	PCD	4.659	193	4.852	5.589	165	5.754	6.035	130	6.165
	PSD	2.993	147	3.140	5.572	115	5.687	5.596	95	5.691
Nº de contratos indefinidos por sexo	Hombres (PCD)	6.246	0	6.246	5.238	1	5.239	4.736	0	4.736
	Hombres (PSD)	8.046	9	8.055	7.086	0	7.086	7.527	1	7.528
	Mujeres (PCD)	4.654	0	4.654	3.842	0	3.842	3.520	0	3.520
	Mujeres (PSD)	9.823	0	9.823	8.152	0	8.152	8.049	1	8.050
Nº de contratos temporales por sexo	Hombres (PCD)	2.504	113	2.617	3.146	89	3.235	3.432	84	3.516
	Hombres (PSD)	1.214	63	1.277	2.362	54	2.416	2.272	55	2.327
	Mujeres (PCD)	2.155	80	2.235	2.443	76	2.519	2.603	46	2.649
	Mujeres (PSD)	1.779	84	1.863	3.210	61	3.271	3.324	40	3.364
Nº de contratos indefinidos por edad	<30 años	1.614	1	1.615	895	0	895	810	0	810
	30-44 años	8.176	5	8.181	7.037	1	7.038	7.322	2	7.324
	45-64 años	18.571	3	18.574	16.082	0	16.082	15.391	0	15.391
	>=65 años	408	0	408	304	0	304	309	0	309
Nº de contratos temporales por edad	<30 años	1.377	119	1.496	2.133	95	2.228	2.012	78	2.090
	30-44 años	2.685	165	2.850	4.060	142	4.202	4.456	113	4.569
	45-64 años	3.546	56	3.602	4.906	43	4.949	5.143	34	5.177
	>=65 años	44	0	44	62	0	62	20	0	20
Nº de contratos indefinidos por categoría profesional	Directivos	65	0	65	54	0	54	65	0	65
	Mandos intermedios	282	3	285	261	1	262	250	2	252
	Resto categorías	28.422	6	28.428	24.003	0	24.003	23.517	0	23.517
Nº de contratos temporales por categoría profesional	Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mandos intermedios	11	0	11	10	3	13	5	1	6
	Resto categorías	7.641	340	7.981	11.151	277	11.428	11.626	224	11.850

Tabla 55 Distribución contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION		2022			2021			2020		
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Distribución de contratos	Indefinidos	79,0%	2,6%	79,0%	68,5%	0,4%	68,5%	67,2%	0,9%	66,8%
	Temporales	21,0%	97,4%	21,0%	31,5%	99,6%	31,5%	32,8%	99,1%	33,2%
Distribución contratos indefinidos por sexo	Hombres	49,7%	100,0%	49,7%	50,7%	100,0%	50,7%	51,5%	50,0%	51,5%
	Mujer	50,3%	0,0%	50,3%	49,3%	0,0%	49,3%	48,5%	50,0%	48,5%
Distribución contratos temporales por sexo	Hombres	48,6%	51,8%	48,6%	49,4%	51,1%	49,4%	49,0%	61,8%	49,3%
	Mujer	51,4%	48,2%	51,4%	50,6%	48,9%	50,6%	51,0%	38,2%	50,7%
Distribución contratos indefinidos por edad	<30 años	5,6%	11,1%	5,6%	3,7%	0,0%	3,7%	3,4%	0,0%	3,4%
	30-44 años	28,4%	55,6%	28,4%	28,9%	100,0%	28,9%	30,7%	100,0%	30,7%
	45-64 años	64,6%	33,3%	64,6%	66,1%	0,0%	66,1%	64,6%	0,0%	64,6%
	>=65 años	1,4%	0,0%	1,4%	1,3%	0,0%	1,3%	1,3%	0,0%	1,3%
Distribución contratos temporales por edad	<30 años	18,0%	35,0%	18,0%	19,1%	33,9%	19,1%	17,3%	34,7%	17,6%
	30-44 años	35,1%	48,5%	35,1%	36,4%	50,7%	36,4%	38,3%	50,2%	38,5%
	45-64 años	46,3%	16,5%	46,3%	44,0%	15,4%	44,0%	44,2%	15,1%	43,7%
	>=65 años	0,6%	0,0%	0,6%	0,6%	0,0%	0,6%	0,2%	0,0%	0,2%
Distribución contratos indefinidos por categoría profesional	Directivos	0,2%	0,0%	0,2%	0,2%	0,0%	0,2%	0,3%	0,0%	0,3%
	Mandos intermedios	1,0%	33,3%	1,0%	1,1%	100,0%	1,1%	1,0%	100,0%	1,1%
	Resto de categorías	98,8%	66,7%	98,8%	98,7%	0,0%	98,7%	98,7%	0,0%	98,7%
Distribución contratos temporales por categoría profesional	Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Mandos intermedios	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	1,1%	0,1%	0,0%	0,4%	0,1%
	Resto de categorías	99,9%	100,0%	99,9%	99,9%	98,9%	99,9%	100,0%	99,6%	99,9%

A continuación, se muestra el número y distribución de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial (incluidos tanto contratos indefinidos como contratos temporales) desagregados por edad, sexo y clasificación profesional:

Tabla 56 Número de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION		2022			2021			2020		
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Nº de contratos por tipo de jornada	A tiempo completo	25.539	349	25.888	24.513	281	24.794	24.530	227	24.757
	A tiempo parcial	10.882	0	10.882	10.966	0	10.966	10.933	0	10.933
Nº de contratos a tiempo completo	PCD	11.631	193	11.824	10.921	166	11.087	10.489	130	10.619
	PSD	13.908	156	14.064	13.592	115	13.707	14.041	97	14.138
Nº de contratos a tiempo parcial	PCD	3.928	0	3.928	3.748	0	3.748	3.802	0	3.802
	PSD	6.954	0	6.954	7.218	0	7.218	7.131	0	7.131
Nº de contratos a tiempo completo por sexo	Hombres (PCD)	7.349	113	7.462	7.041	90	7.131	6.783	84	6.867
	Hombres (PSD)	7.764	72	7.836	7.871	54	7.925	8.320	56	8.376
	Mujeres (PCD)	4.282	80	4.362	3.880	76	3.956	3.706	46	3.752
	Mujeres (PSD)	6.144	84	6.228	5.721	61	5.782	5.721	41	5.762
Nº de contratos a tiempo parcial por sexo	Hombres (PCD)	1.401	0	1.401	1.343	0	1.343	1.385	0	1.385
	Hombres (PSD)	1.496	0	1.496	1.577	0	1.577	1.479	0	1.479
	Mujeres (PCD)	2.527	0	2.527	2.405	0	2.405	2.417	0	2.417
	Mujeres (PSD)	5.458	0	5.458	5.641	0	5.641	5.652	0	5.652
Nº de contratos a tiempo completo por edad	<30 años	2.074	120	2.194	1.908	95	2.003	1.700	78	1.778
	30-44 años	7.842	170	8.012	7.893	143	8.036	8.521	115	8.636
	45-64 años	15.390	59	15.449	14.533	43	14.576	14.165	34	14.199
	>=65 años	233	0	233	179	0	179	144	0	144
Nº de contratos a tiempo parcial por edad	<30 años	917	0	917	1.120	0	1.120	1.122	0	1.122
	30-44 años	3.019	0	3.019	3.204	0	3.204	3.257	0	3.257
	45-64 años	6.727	0	6.727	6.455	0	6.455	6.369	0	6.369
	>=65 años	219	0	219	187	0	187	185	0	185
Nº de contratos a tiempo completo por categoría profesional	Directivos	64	0	64	52	0	52	63	0	63
	Mandos intermedios	282	3	285	263	4	267	247	3	250
	Resto categorías	25.193	346	25.539	24.198	277	24.475	24.220	224	24.444
Nº de contratos a tiempo parcial por categoría profesional	Directivos	1	0	1	2	0	2	2	0	2
	Mandos intermedios	13	0	13	8	0	8	8	0	8
	Resto categorías	10.868	0	10.868	10.956	0	10.956	10.923	0	10.923

Tabla 57 Distribución de contratos por tipo de jornada por edad, sexo y clasificación profesional		2022 <sup>o</sup>			2021			2020		
		Resto países	Total	Resto países	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Distribución de contratos	A tiempo completo	70,1%	100,0%	<b>70,1%</b>	69,1%	100,0%	<b>69,1%</b>	69,2%	100,0%	<b>69,4%</b>
	A tiempo parcial	29,9%	0,0%	<b>29,9%</b>	30,9%	0,0%	<b>30,9%</b>	30,8%	0,0%	<b>30,6%</b>
Distribución contratos a tiempo completo por sexo	Hombres	59,2%	53,0%	<b>59,2%</b>	60,8%	51,2%	<b>60,8%</b>	61,6%	61,7%	<b>61,6%</b>
	Mujer	40,8%	47,0%	<b>40,8%</b>	39,2%	48,8%	<b>39,2%</b>	38,4%	38,3%	<b>38,4%</b>
Distribución contratos a tiempo parcial por sexo	Hombres	26,6%	0,0%	<b>26,6%</b>	26,6%	0,0%	<b>26,6%</b>	26,2%	0%	<b>26,2%</b>
	Mujer	73,4%	0,0%	<b>73,4%</b>	73,4%	0,0%	<b>73,4%</b>	73,8%	0%	<b>73,8%</b>
Distribución contratos a tiempo completo por edad	<30 años	8,1%	34,4%	<b>8,1%</b>	7,8%	33,8%	<b>7,8%</b>	6,9%	34,4%	<b>7,2%</b>
	30-44 años	30,7%	48,7%	<b>30,7%</b>	32,2%	50,9%	<b>32,2%</b>	34,7%	50,7%	<b>34,9%</b>
	45-64 años	60,3%	16,9%	<b>60,3%</b>	59,3%	15,3%	<b>59,3%</b>	57,7%	15,0%	<b>57,4%</b>
	>=65 años	0,9%	0,0%	<b>0,9%</b>	0,7%	0,0%	<b>0,7%</b>	0,6%	0,0%	<b>0,6%</b>
Distribución contratos a tiempo parcial por edad	<30 años	8,4%	0,0%	<b>8,4%</b>	10,2%	0,0%	<b>10,2%</b>	10,3%	0%	<b>10,3%</b>
	30-44 años	27,7%	0,0%	<b>27,7%</b>	29,2%	0,0%	<b>29,2%</b>	29,8%	0%	<b>29,8%</b>
	45-64 años	61,8%	0,0%	<b>61,8%</b>	58,9%	0,0%	<b>58,9%</b>	58,3%	0%	<b>58,3%</b>
	>=65 años	2,0%	0,0%	<b>2,0%</b>	1,7%	0,0%	<b>1,7%</b>	1,7%	0%	<b>1,7%</b>
Distribución contratos a tiempo completo por categoría profesional	Directivos	0,3%	0,0%	<b>0,3%</b>	0,2%	0,0%	<b>0,2%</b>	0,3%	0,0%	<b>0,3%</b>
	Mandos intermedios	1,1%	0,9%	<b>1,1%</b>	1,1%	1,4%	<b>1,1%</b>	1,0%	1,3%	<b>1,0%</b>
	Resto de categorías	98,6%	99,1%	<b>98,6%</b>	98,7%	98,6%	<b>98,7%</b>	98,7%	98,7%	<b>98,7%</b>
Distribución contratos a tiempo parcial por categoría profesional	Directivos	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>	0,0%	0%	<b>0,0%</b>
	Mandos intermedios	0,1%	0,0%	<b>0,1%</b>	0,1%	0,0%	<b>0,1%</b>	0,1%	0%	<b>0,1%</b>
	Resto de categorías	99,9%	0,0%	<b>99,9%</b>	99,9%	0,0%	<b>99,9%</b>	99,9%	0%	<b>99,9%</b>

- 153 **Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional**

Tabla 58 Promedio anual de contratos por tipología – ILUNION		2022	2021	2020
Promedio contratos por tipología	Indefinido	27.509	24.284	24.743
	Temporal	8.153	11.225	11.880
Promedio contratos por tipología (%)	Indefinido	77,1%	68,4%	67,6%
	Temporal	22,9%	31,6%	32,4%
Promedio contratos indefinidos	PCD	10.477	8.641	8.113
	PSD	17.033	15.643	16.630
Promedio contratos temporales	PCD	4.684	5.753	6.565
	PSD	3.469	5.471	5.315
Promedio de contratos indefinidos por sexo	Hombres (PCD)	6.030	4.970	4.627
	Hombres (PSD)	7.832	7.543	8.049
	Mujeres (PCD)	4.447	3.671	3.486
	Mujeres (PSD)	9.201	8.100	8.581
Promedio de contratos temporales por sexo	Hombres (PCD)	2.606	3.243	3.819
	Hombres (PSD)	1.497	2.332	2.375
	Mujeres (PCD)	2.078	2.511	2.746
	Mujeres (PSD)	1.972	3.139	2.941
Promedio de contratos indefinidos por edad	< 30 años	1.260	853	923
	30-44 años	7.866	7.380	7.862
	45-64 años	17.928	16.051	15.958
	>=65 años	456	16.051	15.958
Promedio de contratos temporales por edad	< 30 años	1.364	2.017	1.951
	30-44 años	2.935	4.212	4.437
	45-64 años	3.779	4.995	5.491
	>=65 años	75	4.212	4.437
Promedio de contratos indefinidos por categoría profesional	Directivos	65	58	64
	Mandos intermedios	320	250	250
	Resto categorías	27.124	23.976	24.428
Promedio de contratos temporales por categoría profesional	Directivos	0	0	0
	Mandos intermedios	6	6	5
	Resto categorías	8.147	11.219	11.875

<sup>153</sup> Este indicador únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,1% de los empleados/as de ILUNION. Por otro lado, en 2021 y 2020 el desglose de promedio de contratos por edad del grupo >=65 años se integra en el grupo >=45 al no disponer de sistemas de información que permitieran la extracción de estos datos.

154 Tabla 59. Promedio anual de contratos por tipo de jornada		2022	2021	2020
Promedio anual	Indefinido	25.323	24.751	25.877
	Temporal	10.339	10.757	10.746
Promedio anual (%)	Indefinido	71,0%	69,7%	70,7%
	Temporal	29,0%	30,3%	29,3%
Promedio de contratos a tiempo completo	PCD	11.518	10.664	10.951
	PSD	13.805	14.088	14.926
Promedio de contratos a tiempo parcial	PCD	3.643	3.731	3.726
	PSD	6.697	7.027	7.020
Promedio de contratos a tiempo completo por sexo	Hombres (PCD)	7.348	6.857	7.092
	Hombres (PSD)	7.884	8.410	8.960
	Mujeres (PCD)	4.170	3.807	3.859
	Mujeres (PSD)	5.921	5.678	5.966
Promedio de contratos a tiempo parcial por sexo	Hombres (PCD)	1.289	1.356	1.353
	Hombres (PSD)	1.445	1.465	1.464
	Mujeres (PCD)	2.354	2.374	2.373
	Mujeres (PSD)	5.252	5.561	5.556
Promedio de contratos a tiempo completo por edad	< 30 años	1.846	1.873	1.905
	30-44 años	7.757	8.341	9.017
	45-64 años	15.408	14.538	14.955
	>=65 años	311		
Promedio de contratos a tiempo parcial por edad	< 30 años	900	997	969
	30-44 años	3.072	3.251	3.282
	45-64 años	6.115	6.509	6.495
	>=65 años	252		
Promedio de contratos a tiempo completo por categoría profesional	Directivos	62	56	62
	Mandos intermedios	308	243	243
	Resto categorías	24.952	24.452	25.572
Promedio de contratos a tiempo parcial por categoría profesional	Directivos	2	2	2
	Mandos intermedios	6	12	10
	Resto categorías	10.331	10.743	10.734

<sup>154</sup> Este indicador únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,1% de los empleados/as de ILUNION. ILUNION. Por otro lado, en 2021 y 2020 el desglose de promedio de contratos por edad del grupo >=65 años se integra en el grupo >=45 años al no disponer de sistemas de información que permitieran la extracción de estos datos. Algunos datos tienen una ligera variación debido a la suma de los decimales y el redondeo al alza

- <sup>155</sup>Número de nuevos contratos indefinidos

Tabla 60 Nuevos contratos indefinidos		2022	2021	2020
<b>Total</b>		6.903	1.667	N.D
<b>Discapacidad</b>	PCD	1.656	233	N.D
	PSD	5.247	1.434	N.D
<b>Sexo</b>	Hombres	3.201	876	N.D
	Mujeres	3.702	791	N.D

- <sup>156</sup>Tasa de rotación media de la plantilla

Tabla 61. Tasa de rotación por sexo y discapacidad		2022	2021	2020
<b>Total</b>		14,5	18,1	12,6
<b>Discapacidad</b>	PCD	14,6	22,3	15,2
	PSD	14,4	15,2	10,8
<b>Sexo</b>	Hombres	14,7	18,9	12,6
	Mujeres	14,2	17,3	12,5

- N° de despidos por edad, sexo y clasificación profesional

En el año 2022 las bajas por despido ascienden a 921, de los que el 35,83% son despidos objetivos, 54,72% son despidos disciplinarios y 9,45% son despidos improcedentes. Principalmente se han realizado estos despidos por pérdidas de clientes en las empresas de Limpieza y Seguridad.

Teniendo en cuenta la plantilla total de la compañía, el indicador de despidos en el año 2022 alcanza un 2,5%, esto es de la plantilla total de la compañía (36.421 empleados) han sido baja por despido 921, que equivale al 2,5%. Esto supone un incremento de 0,5 puntos respecto al año 2021. En este año el número de despidos fue de 741, que equivale a un 2% del total de la plantilla (35.479).

<sup>155</sup> El número de nuevos contratos indefinidos tiene en cuenta todas las modalidades de contrato cuya medida de alta sea: baja/alta el mismo día, cambio de situación, contratación, prórroga de contrato y reingreso. En cuanto al motivo de la medida se han tenido en cuenta: alta inicial, nuevo contrato, prórroga, reincorporación excedencia, reincorporación fijo discontinuo, reingresos, subrogación interna y transformación en indefinido

<sup>156</sup> La tasa de rotación se calcula como el número de bajas dividido por el número de personas al inicio del periodo más el número de personas al final del periodo entre 2 y multiplicado por 100. Este indicador tiene en cuenta las jubilaciones ordinarias, jubilaciones anticipadas, jubilación de personas con discapacidad, fallecidos, gran invalidez, IPT (Incapacidad Permanente Total), IPA (Incapacidad Permanente Absoluta), despidos individuales, dimisión tácita, baja por no superar el periodo de prueba, bajas voluntarias y extinción por causas objetivas. No incluye: finalización de contrato, cambios de tipos de contrato, personas de baja y sucesiva alta, excedencias

Tabla 62. Nº de despidos por edad, sexo y clasificación profesional		2022			2021			2020		
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
<b>Total</b>	Nº despidos	921	0	921	741	0	741	634	0	634
<b>Sexo</b>	Hombres	520	0	520	406	0	406	364	0	364
	Mujeres	401	0	401	335	0	335	270	0	270
<b>Edad</b>	<30 años	111	0	111	79	0	79	68	0	68
	30-44 años	333	0	333	235	0	235	226	0	226
	45-64 años	458	0	458	410	0	410	334	0	334
	>=65 años	19	0	19	17	0	17	6	0	6
<b>Categoría profesional</b>	Directivos	2	0	2	1	0	1	1	0	1
	Mandos intermedios	10	0	10	5	0	5	11	0	11
	Resto categorías	909	0	909	735	0	735	622	0	622

- 157 Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional

Tabla 63. Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional		2022	2021	2020
Remuneración media total		19.784	18.710	17.488
<b>Sexo</b>	Hombres	20.619	19.491	18.337
	Mujeres	17.540	17.756	16.413
<b>Edad</b>	<30 años	17.601	16.591	15.268
	30-44 años	19.268	18.127	16.906
	45-64 años	20.321	19.282	18.105
	>=65 años	19.932	18.978	17.035
<b>Categoría profesional</b>	Consejeros	0	0	0
	Directivos	101.246	88.606	82.864
	Mandos Intermedios	56.257	57.672	52.135
	Resto de categorías	19.296	18.314	17.100

En 2022 la remuneración media total ha aumentado respecto a 2021 debido a la actualización de salarios por méritos y por aplicación de tablas de convenios colectivos.

Tal y como se indica en la tabla anterior, los Consejeros de ILUNION no perciben ninguna remuneración económica. En este sentido, hay que indicar que las remuneraciones devengadas por los miembros de los consejos de administración de sus empresas durante los ejercicios de 2020,

<sup>157</sup> La remuneración media únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,1% de los empleados/as de ILUNION e incluye salario bruto anual (fijo + variable).

2021 y 2022 ascendieron a cero euros en concepto de sueldos y salarios, no habiendo devengado cantidades adicionales por otros conceptos.

GRUPO ILUNION, S.L. es miembro como persona jurídica de los Órganos de Administración de varias sociedades dependientes y asociadas, actuando en nombre de estos varios directivos. GRUPO ILUNION, S.L. no percibe ninguna cantidad de estas sociedades por ser miembro de sus Órganos de Administración, y no abona ninguna cantidad específica a sus directivos por representarla en dichos Órganos.

A 31 de diciembre de 2022, ILUNION no tiene obligaciones contraídas en materia de pensiones y de seguros de vida respecto a los miembros anteriores o actuales de los órganos de administración de las sociedades del Grupo, ni tiene obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía. Asimismo, a 31 de diciembre de 2022 no existían anticipos a miembros del Consejo de Administración.

<sup>158</sup> Tabla 64. Remuneración media de Directivos por sexo		2022	2021	2020
Remuneración media total		101.246	88.606	82.864
Remuneración media por sexo	Hombres	113.335	92.658	87.895
	Mujeres	84.478	81.983	75.124

- <sup>159</sup> Brecha salarial

Tabla 65. Brecha salarial - ILUNION	2022	2021	2020
Brecha salarial total	8,86%	8,90%	10,49%

En 2022 la brecha salarial se ha reducido respecto al año 2021 y 2020 debido a las medidas adoptadas para resolver las incorrecciones en el encuadramiento de puestos de trabajo, al incremento de mujeres en puestos de técnicos expertos, mandos intermedios y directivos con mayor retribución.

<sup>158</sup> La remuneración media de Directivos únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,1% de los empleados/as de ILUNION. El cálculo tiene en cuenta los siguientes conceptos: retribución fija, retribución variable, dietas, indemnizaciones, y cualquier otra percepción. No se tienen en cuenta los pagos a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo ya que en ILUNION no se dispone de dicho concepto

<sup>159</sup> Este indicador únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,1% de los empleados/as de ILUNION. El cálculo se ha realizado teniendo en cuenta el indicador Gender Wage Gap (OCDE): Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres. Asimismo, se ha tenido en cuenta el salario bruto anual (fijo +variable).

### 3.4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las políticas de Recursos Humanos de ILUNION hacen hincapié en las medidas relativas a la atención de personas con discapacidad, así como en el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, colectivos especialmente desfavorecidos, y a la diversidad.

ILUNION apuesta por el talento, el compromiso y la vinculación, el desarrollo y la empleabilidad de las personas de sus plantillas y para ello desarrolla diferentes líneas de actuación desde planes de acogida, voluntariado, actividades familiares y deportivas, etc. La recogida de información y de opiniones de las plantillas se realiza a través de encuestas de clima laboral, así como de otras iniciativas tales como focus group, encuestas de valoración, etc.

La organización del trabajo en ILUNION varía en función de los convenios de cada una de las empresas, así como las condiciones establecidas en los contratos con cada uno de los clientes. En este sentido, ILUNION apuesta por el equilibrio entre la vida profesional y personal mediante la aplicación de medidas de flexibilización laboral adaptadas a las necesidades de los empleados. Entre ellas destaca la implantación del teletrabajo a través de un modelo de oficina flexible (“Política de Oficina Flexible 2.0: acuerdo de trabajo que permite trabajar en remoto desde cualquier lugar un número determinado de jornadas a la semana). Asimismo, en el punto 8 de dicho documento se especifica el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras, tanto de aquellas que presten servicios de manera presencial como de aquellas que lo hagan en régimen de oficina flexible. Este derecho de desconexión digital se garantiza a todas las personas durante los periodos de descanso (diario, semanal, anual o de cualquier otro tipo), o cualesquiera otros periodos que no constituyan tiempo efectivo de trabajo.

Por otro lado, diversos grupos de sociedades de ILUNION tales como Grupo ILUNION, S.L., ILUNION Lavanderías o ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L. (CSC), cuentan con catálogos de medidas de conciliación entre las que se incluyen actuaciones como permisos retribuidos entre otras. Asimismo, Grupo ILUNION, S.L., ILUNION Textil, S.A. e ILUNION Reciclados, S.A., disponen de la Certificación de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) (Anexo III) lo que pone de manifiesto el compromiso de la organización en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Tabla 66. Indicadores de conciliación – ILUNION		2022	2021	2020
Nº personas que han tenido derecho a permiso parental por sexo	Total	La totalidad de la plantilla tiene derecho a este tipo de permiso		
	Hombre			
	Mujer			
Nº personas que se han acogido al permiso parental por sexo	Total	654	511	531
	Hombre	400	321	306
	Mujer	254	190	225
Nº personas que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental por sexo	Total	528	399	431
	Hombre	341	254	259
	Mujer	187	145	172
	Hombre	85,3%	79,1%	84,6%

<sup>160</sup> Tasa de regreso al trabajo de personas que se acogieron al permiso parental	Mujer	73,6%	76,3%	76,4%
Nº personas que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados/as 12 meses después de regresar al trabajo	Total	303	311	344
	Hombre	206	190	220
	Mujer	113	121	124
<sup>161</sup> Tasa de retención de empleados/as que se acogieron al permiso parental	Hombre	85,3%	62,1%	67,1%
	Mujer	73,6%	53,8%	56,9%

El número de<sup>162</sup>horas de absentismo de ILUNION es 6.536.165 (2021: 6.072.792 ; 2020: 6.458.149)

<sup>160</sup> Tasa de regreso = (Nº empleados/as que han regresado al trabajo después del permiso parental / Nº de empleados/as que se han acogido al permiso parental) \* 100

<sup>161</sup> La tasa de retención = (Nº empleados/as retenidos/as 12 meses después de regresar al trabajo después de un permiso parental / Nº de empleados/as que se han acogido al permiso parental en el año anterior) \* 100

<sup>162</sup> Las horas de absentismo tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,2% de los empleados/as de ILUNION. Para el cálculo de las horas de absentismo tiene en cuenta las ausencias legales por incapacidad temporal tanto por contingencias comunes como profesionales, accidentes de trabajo con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) y riesgo durante el embarazo.

### 3.4.3. SALUD Y SEGURIDAD

La política de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (SST) está alineada con la misión y visión de la organización y es un elemento esencial para garantizar las mejores condiciones de trabajo y de calidad en el empleo en ILUNION. Su gestión contribuye a reducir la accidentabilidad, evitar el deterioro de la salud relacionado con el trabajo y proporcionar lugares de trabajo accesibles, seguros y saludables. Esta política tiene en cuenta, de manera particular, las necesidades de los trabajadores con discapacidad, y garantiza el cumplimiento de los requisitos legales en la materia y los suscritos voluntariamente por ILUNION a través de su compromiso para lograr la mejora continua y la excelencia en la gestión.

El <sup>163</sup>63,3% de las empresas de ILUNION cuentan con la Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la norma ISO 45001 (Anexo III). Además de las auditorías reglamentarias de los servicios de prevención propios y mancomunados, se realizan más auditorías en las empresas certificadas en los que se revisa la conformidad de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con los criterios establecidos por ISO 45001. Por otro lado, en diciembre de 2022 Grupo ILUNION, S.L. obtuvo la Certificación de Organización Saludable (SIGOS) sumándose a ILUNION Sociosanitario, S.A. Esto pone de manifiesto el compromiso de ambas compañías con el cuidado de la salud y el bienestar de sus empleados.

ILUNION desarrolla su compromiso con la promoción de la salud a través del proyecto Vida Saludable. Así, en marzo de 2021 se constituye un grupo de trabajo con el objetivo de diseñar la estrategia de organización saludable, realizar un diagnóstico de salud, y diseñar iniciativas de fomento de hábitos saludables que impacten positivamente en los empleados. Este equipo cuenta con la participación de las Unidades de Apoyo, en los centros especiales de empleo, y los responsables de seguridad, salud y bienestar, como principales representantes de las partes interesadas. El enfoque de la iniciativa es poner a disposición de los empleados recursos de salud y servicios de carácter permanente entre los que destacan los servicios médicos, de nutrición o fisioterapia, entre otros. Asimismo, coincidiendo con la celebración de la Semana de la Salud y el Bienestar, se pusieron en marcha varias actividades relacionadas con el ejercicio físico, nutrición, bienestar psicoemocional y salud mental, entre otras. La participación fue muy numerosa y la valoración por parte de los participantes fue muy positiva.

En su constante preocupación por el bienestar de las personas, en octubre ILUNION puso en marcha el Programa de ayuda al empleado (PAE), un servicio gratuito de apoyo psicológico, disponible 24 horas del día durante los 7 días a la semana. El PAE tiene como cuidar la salud emocional y mejorar el rendimiento y la salud laboral de las personas y está disponible tanto para los empleados de ILUNION como a sus familiares. El equipo que hay detrás de este servicio está formado por psicólogos expertos y, además, se pone a disposición de los usuarios diferentes contenidos psicoeducativos, campañas de sensibilización y talleres semanales en directo con psicólogos expertos.

<sup>163</sup> El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Recycling4all, S.L., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, El Reducto Financiero, S.L., ILUNION Colombia, S.A.S. y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. e ILUNION Emprende, S.L.).

También hay que destacar la participación de ILUNION en el proyecto MentallyPro, una iniciativa de la asociación PRL Innovación para el diseño de una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales en distintos sectores de actividad y aplicable a las personas con discapacidad.

Por otro lado, en 2022 se ha continuado con la implantación del proyecto 6conecta, una aplicación para la gestión integral de la prevención de riesgos laborales. Los principales objetivos son la digitalización de la actividad de seguridad y salud, la optimización de los procesos de gestión documental, la estandarización de los procesos en este ámbito, así como la disminución de los tiempos de gestión administrativa. Finalmente,

En relación con los <sup>164</sup>índices de siniestralidad, los resultados son los siguientes:

Tabla 67 Indicadores de seguridad y salud – ILUNION		2022			2021			2020		
		España	Resto de países	Total	España	Resto de países	Total	España	Resto de países	Total
<sup>165</sup> Nº accidentes	Total	2.142	32	2.174	1.860	42	1.902	1.506	19	1.525
	Hombres	1.186	24	1.210	1.029	25	1.054	829	11	840
	Mujeres	956	8	964	831	17	848	677	8	685
<sup>166</sup> Índice de frecuencia	Total	34,7	179,0	35,2	33,6	0,0	33,0	26,4	29,3	26,5
	Hombres	36,9	180,9	37,6	35,0	0,0	34,4	25,7	27,7	25,7
	Mujeres	32,0	173,7	32,3	31,8	0,0	31,2	27,4	31,9	27,5
<sup>167</sup> Índice de gravedad	Total	1,5	1,1	1,5	1,4	0,2	1,4	1,1	0,1	1,1
	Hombres	1,5	1,3	1,5	1,3	0,2	1,3	1,1	0,1	1,1
	Mujeres	1,5	0,6	1,5	1,6	0,2	1,6	1,2	0,1	1,2
<sup>168</sup> Nº casos enfermedades profesionales	Total	45,0	0,0	45,0	24,0	0,0	24,0	31,0	0,0	31,0
	Hombres	19,0	0,0	19,0	8,0	0,0	8,0	8,0	0,0	8,0
	Mujeres	26,0	0,0	26,0	16,0	0,0	16,0	23,0	0,0	23,0

Tal y como puede observarse en la tabla anterior, en 2022 la accidentabilidad en ILUNION ha aumentado un 14% respecto a 2021 debido al incremento de la actividad productiva. En 2023 se planteará un plan de choque para la reducción de la siniestralidad laboral en las áreas de negocio con mayor casuística. Respecto a la gravedad de los accidentes, el 99,09% de los accidentes (1.843) han sido leves y el 0,85% graves (18).

Por otro lado, todas las empresas de ILUNION incorporan programas de formación y sensibilización en su plan anual, además de requerimientos formativos en prevención de riesgos laborales. ILUNION cuenta también con mecanismos de comunicación interna que resultan fundamentales para prevenir accidentes y preservar la seguridad y salud de los empleados. Entre las herramientas más utilizadas, sobresalen la intranet, boletines, correo electrónico, buzón de sugerencias, comunicaciones a través de cartelería y acciones concretas en el centro de trabajo.

<sup>164</sup> En 2022 y 2021, se incluye la accidentabilidad de todas las entidades que conforman ILUNION en España, salvo Gureak Ikuztegia S.L. al no estar integrada en la información de accidentabilidad facilitada por las mutuas. En 2020, se incluye la accidentabilidad de todas las entidades que conforman ILUNION en España, salvo las entidades de Gureak Ikuztegia S.L., Logiraes S.L. y TaxiLeon S.L. al no estar integradas en la información de accidentabilidad facilitada por las mutuas.

<sup>165</sup> Número de accidentes de trabajo con baja incluidos los accidentes in itinere.

<sup>166</sup> Índice de frecuencia: Nº accidentes de trabajo con baja (no se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) / Nº horas trabajadas x 10<sup>5</sup>

<sup>167</sup> Índice de gravedad: Nº jornadas perdidas por accidentes con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) / Nº horas trabajadas x 10<sup>3</sup>. Para el cálculo del índice de frecuencia e índice gravedad el número de horas trabajadas tiene en cuenta las horas efectivas trabajadas por trabajador por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste laboral del INE 2021.

<sup>168</sup> Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional con baja y sin baja excluyéndose las enfermedades profesionales (EEPP) en estudio.

Tabla 68. Indicadores de formación en seguridad y salud – ILUNION		2022			2021			2020		
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Nº de horas de formación en prevención de riesgos laborales y promoción de la salud	Total	36.413	119	36.532	30.216	588	30.804	22.462	168	22.630
	Hombre	20.540	62	20.602	18.754	327	19.081	10.815	118	10.933
	Mujer	15.874	57	15.931	11.462	261	11.723	11.647	50	11.697

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
 Firma válida.

### 3.4.4. RELACIONES SOCIALES

Muchas de las empresas de ILUNION tienen un Comité de Empresa o Delegados de Personal con los que se negocian los convenios colectivos de empresa, diferentes acuerdos o los aspectos relacionados con los trabajadores de índole colectiva. Son los interlocutores con la empresa para canalizar las peticiones de los empleados.

En aquellas empresas en las que no existe representación legal de los trabajadores existen mecanismos que garantizan un diálogo con la plantilla tales como las comisiones de seguridad, salud y bienestar, las asambleas informativas o las encuestas de clima laboral. En este sentido, las empresas realizan dos asambleas informativas al año en las que se facilita información sobre los aspectos relevantes de la empresa, las novedades que afectan a los trabajadores y, además, se recogen preguntas de los mismos.

Anualmente, ILUNION realiza una encuesta de clima laboral para conocer la satisfacción y motivación de la plantilla. En 2022, derivado de los resultados de la encuesta de clima laboral de 2020, se han puesto en marcha varias actuaciones. Entre ellas destacan la puesta en marcha de un modelo de flexibilidad temporal y espacial, el lanzamiento de una encuesta sobre conciliación para conocer expectativas del personal, el fomento de la retribución flexible a través de MyFlex, ampliándose a otros colectivos inicialmente no incluidos, el diseño de itinerarios profesionales en base a la evaluación del desempeño (EsFuerza) así como el refuerzo de las competencias digitales de la plantilla a través de ILUNION Digital Workplace. De hecho, la transformación digital ha impulsado una comunicación clara, concisa y transparente y ha fomentado la participación de los empleados.

Uno de los mecanismos de consulta y participación de los empleados son las reuniones periódicas de seguridad y salud que se celebran en todos los ámbitos de la compañía, bien a través de los comités de seguridad y salud o bien a través de otros cauces establecidos en nuestros procesos de información, consulta y participación. Esto supone que la totalidad de los empleados tienen habilitado un canal de participación directa.

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

### 3.4.5. FORMACIÓN

La formación, el desarrollo y la gestión del talento organizativo forman parte de la estrategia de ILUNION con objeto de conseguir, tanto la mejor empleabilidad y desarrollo de sus colaboradores como conseguir ser siempre empresas innovadoras, creativas, adaptadas a los mercados y sostenibles socialmente y en el tiempo.

ILUNION cuenta con un “Procedimiento de Elaboración y Gestión del Plan de Formación”, aprobado el 26 de noviembre de 2020 en Comité Directivo, que establece el objetivo, el alcance y la sistemática establecida para llevar a cabo la identificación de las necesidades formativas, la elaboración del Plan de Formación, la realización de las acciones formativas o la evaluación del impacto de la formación, entre otras cuestiones.

ILUNION elabora planes de formación contemplando una vertiente estratégica y una de negocio. La vertiente estratégica, de carácter transversal, es desarrollada por la Dirección Corporativa de Personas de ILUNION. Por su parte, las distintas sociedades desarrollan los planes formativos de acuerdo con sus necesidades de negocio. Además, ILUNION impulsa planes de desarrollo profesional específicos para colectivos de especial interés para la compañía, que se llevan a cabo a través del desarrollo de actividades formativas y el diseño de itinerarios específicos.

En 2022 se da continuidad al proyecto Formando ILUNION cuyo objetivo es integrar toda la formación y el aprendizaje que desde la Dirección de Gestión de Personas y Desarrollo de Talento de cada una de las compañías de ILUNION.

Durante este año las líneas formativas se han centrado en las siguientes grandes áreas: formación técnica orientada a la mejora en el puesto de trabajo y al desarrollo profesional, formación en habilidades sociales y personales, formación en materia de diversidad y vinculada con el modelo de empresa familiarmente responsable, formación en materia de discapacidad, formación centrada en transformación digital e innovación, así como la difusión e interiorización de los valores de la cultura corporativa. A continuación, se indican las actuaciones e hitos más destacables en la gestión de la formación interna en 2022:

- Impulso de la formación online y promoción del desarrollo profesional de la plantilla a través de la plataforma de formación digital LinkedIn Learning. En 2022 se han completado 1.845 cursos, con 2.667 horas de visualización y el promedio de tiempo por visitante ha sido de 4h y 6 min. Por otro lado, se han diseñado y lanzado 23 iniciativas transversales, además de varias puntuales según colectivo.
- Diseño del módulo de aprendizaje en Success Factors cuyo arranque está previsto para marzo de 2023.
- Puesta en marcha del proyecto cantera, proyecto formativo y de desarrollo profesional para personas con alto potencial.
- Desarrollo de formación específica vinculada a la puesta en marcha de los proyectos EsFuerza y Liderazgo 360. En el marco de estas iniciativas se han llevado a cabo varias sesiones de liderazgo para los responsables y coordinadores de las unidades de apoyo, así como formaciones en innovación e intraemprendimiento dirigidas a directivos y mandos intermedios
- Formación en diversos aspectos claves para ILUNION:
  - Formación en cultura institucional para las nuevas incorporaciones con objeto de transmitir los valores y cultura a todos los niveles de la organización.

- Formación en diversidad para reforzar el carácter social y de inclusión de la compañía.
- Formación en gestión de la información de prevención y seguridad laboral.
- Formación en materia de igualdad y liderazgo femenino.
- Formación en EFQM.

Por otro lado, y con objeto de facilitar el acceso a formación complementaria a las personas de ILUNION, en 2022 se han firmado nuevos convenios de colaboración con diversas entidades formativas para facilitar el acceso a formación de carácter superior.

En 2022, se ha realizado formación en todas las modalidades posibles, incrementando las acciones con carácter presencial, pero sin dejar de lado los modelos virtuales y de teleformación que nos permiten llegar a un número más amplio de personas.

Tabla 69. Formación ILUNION			2022			2021			2020		
			España	España	Resto países	Total			España	Resto países	Total
Número horas de formación	Total		204.300	112	204.412	238.970	0	238.970	171.967	40	172.007
	Discapacidad	PCD	69.600	36	69.636	80.062	0	80.062	56.595	0	56.595
		PSD	134.700	76	134.776	158.907	0	158.907	115.372	40	115.412
	Sexo	Hombres	135.989	112	136.101	149.164	0	149.164	108.859	26	108.885
		Mujeres	68.311	0	68.311	89.805	0	89.805	63.108	14	63.122
	Categoría profesional	Directivos	2.573	0	2.573	698	0	698	2.031	0	2.031
Mandos Intermedios		11.322	72	11.394	7.361	0	7.361	7.037	0	7.037	
Resto Categorías		190.405	40	190.445	230.911	0	230.911	162.900	4	162.904	
Media de horas de formación	Total		5,6	0,0	5,6	6,7	0,0	6,7	4,9	0,2	4,8
	Sexo	Hombres	7,6	0,6	7,5	8,4	0,0	8,3	6,1	0,2	6,0
		Mujeres	3,7	0,0	3,7	5,1	0,0	5,1	3,6	0,2	3,6
	Categoría profesional	Directivos	38,4	0,0	38,4	12,9	0,0	12,9	31,3	0,0	31,3
Mandos Intermedios		29,7	37,3	29,7	27,2	0,0	26,8	27,6	0,0	27,6	
Resto Categorías		5,3	0,1	5,2	6,6	0,0	6,5	4,6	0,0	4,7	
Número acciones formativas	Total		19.991	8	19.999	20.245	0	20.245	20.951	4	20.955
	Sexo	Hombres	12.276	8	12.284	12.419	0	12.419	12.488	2	12.490
		Mujeres	7.715	0	7.715	7.826	0	7.826	8.463	2	8.465
	Categoría profesional	Directivos	94	0	94	34	0	34	77	0	77
		Mandos Intermedios	662	2	664	413	0	413	476	0	476
		Resto Categorías	19.235	6	19.241	19.798	0	19.798	20.398	4	20.402

El número de horas de formación ha descendido un 14,5% respecto a 2021 debido a que se ha retomado en gran medida la formación presencial que, en términos generales, suele tener duraciones inferiores a la formación online, por la dificultad que implica la realización de cursos sin que perjudique a la actividad productiva.

En 2022, el 66,6% de las horas formativas corresponden a hombres que además duplican la media de horas de formación de las mujeres. Esto se explica porque gran parte de las acciones formativas se han desarrollado en ILUNION Lavanderías, cuya plantilla está constituida en más del 60% por hombres, y en empresas del sector industriales, caracterizadas por una gran masculinización

### 3.4.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Todos los procesos de recursos humanos de ILUNION tienen en cuenta el gran número de empleados con discapacidad y sus necesidades específicas.

ILUNION trabaja para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Por ello, la accesibilidad se considera como aspecto relevante en las “Políticas de Gestión de Personas”.

Desde la organización se trabaja para crear entornos donde cualquier trabajador, independientemente de sus capacidades, pueda desarrollar su actividad en condiciones de igualdad de oportunidades que el resto de los compañeros. En ese sentido, ILUNION cuenta con oficinas accesibles, realiza análisis de accesibilidad y usabilidad en el lugar de trabajo de manera continua, ofrece puestos y herramientas de trabajo adaptados, canales de comunicación accesibles internos (intranets, boletines, etc.) y externos (sitios web, entornos multimedia, etc.), y soluciones generales adaptadas a necesidades específicas. Además, ILUNION dispone de un procedimiento de aseguramiento de la accesibilidad en programas y aplicaciones informáticas.

Desde ILUNION se está realizando una asistencia técnica en accesibilidad continuando con la firme decisión de que todos los centros de trabajo reúnan los niveles de accesibilidad exigidos por normativa y aseguren el uso adecuado de todos sus trabajadores y visitantes en las máximas condiciones de seguridad, comodidad y autonomía. El objetivo general es la detección de las necesidades de mejora del estado de la accesibilidad de los edificios de ILUNION para satisfacer las necesidades de todos los usuarios, incluyendo las personas con discapacidad, así como la definición y cuantificación económica de las medidas a adoptar para adecuarlos a la normativa de accesibilidad vigente.

Por otro lado, ILUNION Accesibilidad, S.A cuenta con la certificación UNE 17001 de Accesibilidad Universal (Ver Anexo III) lo que garantiza las mismas posibilidades de acceso y disfrute de los servicios prestados a los emplazamientos de estas sociedades con la mayor autonomía posible en su utilización. Asimismo, el grupo de sociedades de ILUNION Hotels cuenta con todos sus establecimientos certificados según la UNE 170001, a excepción de Costa Sal, Les Corts y San Sebastián.

### 3.4.7. IGUALDAD

ILUNION dispone de un Plan Director de Diversidad de carácter anual en el cual quedan expuestos los objetivos, principios y políticas de diversidad. Estas políticas son los instrumentos que permiten cumplir con la variable social, dentro del doble objetivo social y económico de nuestra organización. La gestión de la diversidad se concreta en planes de acción para las cinco dimensiones de la diversidad: diversidad de género, diversidad generacional, diversidad LGBTI y diversidad cultural, y con carácter específico y transversal la dimensión de la discapacidad.

Los elementos aspiracionales e inspiradores de estas políticas son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades a través de la gestión de los procesos de recursos humanos.
- Conseguir la unidad de la organización que forma parte de la cultura institucional y que está gestionado desde la Diversidad con una repercusión interna y externa a través de un entorno laboral de respeto, tolerante e inclusivo.
- Incrementar la reputación de la organización a través de la responsabilidad social, permitiendo una ventaja competitiva e incrementando el posicionamiento estratégico y una marca única como empleador.

En relación con la diversidad de género, ILUNION persigue, dentro de su ámbito de actuación hacer de la igualdad entre hombres y mujeres un hecho a través de todos los procesos de gestión presentes en sus empresas: selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral. Para ello, la compañía dispone de un *“Documento Marco para la implantación de políticas de Igualdad”* cuyo objetivo es establecer unos criterios comunes para la elaboración de las políticas y estrategias de igualdad. Este documento consta de siete procedimientos de carácter transversal y actualizados en diciembre de 2019, con motivo de la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y aprobados en Comité de Dirección de fecha 24 de enero de 2020:

- Documento Marco para la Implantación de Políticas de Igualdad.
- Anexo I: Modelo carta compromiso empresa.
- Anexo II: Documento de Designación agente de igualdad.
- Anexo III: Procedimiento para la Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Anexo IV: Procedimiento para la Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Anexo V: Procedimiento para la atención y resolución de reclamaciones de acoso y discriminación.
- Anexo VI: Procedimiento para la Elaboración del Diagnóstico y del Plan de Igualdad. Este documento contiene, a su vez dos anexos: anexo I -auditoria Salarial y anexo II - registro Salarial.
- Anexo VII: Instrucciones de reporting en materia de igualdad.

Tanto el documento marco como sus anexos, se ven afectados por la nueva normativa publicada en 2020 y de entrada en vigor a partir del 14 enero y 14 de abril de 2021 respectivamente:

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En 2017 se constituye la Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad que vela por el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, garantizando a través de las Políticas de Diversidad y Sociales transversales el asesoramiento y seguimiento de las actuaciones en esta materia para las empresas de ILUNION. En el ámbito de la igualdad de género sus objetivos son:

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en ILUNION a través del Procedimiento para la elaboración del Diagnóstico y del Plan de Igualdad.
- Garantizar la constitución de la Comisión de Igualdad para el seguimiento y evaluación de los Planes por cada empresa filial a través del Procedimiento para la constitución de la Comisión de Igualdad.
- Evitar situaciones de acoso por razón de sexo, sexual o moral a través del Procedimiento de atención de reclamaciones de acoso y no discriminación.

En febrero de 2016, ILUNION aprobó los procedimientos que definen las políticas y pautas de actuación a seguir por sus empresas en la elaboración de Planes de Igualdad, con su actualización en 2020. Actualmente, de las 50 empresas de ILUNION que por ley están obligadas a contar con un plan de Igualdad, 34 ya lo tienen y los 16 restantes tienen sus planes en proceso de elaboración. En cumplimiento de la normativa vigente respecto a la constitución de las Comisiones de Igualdad y Anti-acoso se dispone del “Procedimiento de actuación ante reclamaciones de acoso y discriminación”. Se trata de un documento de carácter transversal que constituye una herramienta interna de actuación en las reclamaciones por motivos de acoso con el fin de conseguir un entorno laboral en el que se respete la diversidad y dignidad de las personas y asegurar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el mismo se establece como un derecho básico el respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad del trabajador/a, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En 2021, se creó un buzón denominado “Soporte Equipos Igualdad ILUNION” para que las empresas formulen todas sus consultas y dudas en materia de igualdad a la cabecera y haya una respuesta rápida y eficaz. Asimismo, se trata de una canal para comunicar novedades legislativas, formación, sensibilización, eventos, etc.

En cumplimiento de la normativa vigente respecto a la constitución de las Comisiones de Igualdad y Anti-acoso se dispone del “Procedimiento de actuación ante reclamaciones de acoso y discriminación”. Se trata de un documento de carácter transversal que constituye una herramienta interna de actuación en las reclamaciones por motivos de acoso con el fin de conseguir un entorno laboral en el que se respete la diversidad y dignidad de las personas y asegurar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el mismo se establece como un derecho básico el respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad del trabajador/a, comprendida la protección frente al acoso. Durante este ejercicio se han atendido un total 31 reclamaciones (Año 2021: 24 reclamaciones; Año 2020:18 reclamaciones; Año 2019: 28 reclamaciones) de las cuales 15 se han identificado como situaciones de acoso, 13 como como conflicto y 3 están en proceso de investigación. En relación con el número de plantilla total de ILUNION el porcentaje de reclamaciones atendidas ha sido del 0,09%, lo que resulta un dato muy poco significativo.

Por otro lado, hay que indicar que Grupo ILUNION, S.L. dispone del Distintivo de Igualdad en la Empresas (DIE) otorgado por el Instituto de la Mujer lo que pone de manifiesto el compromiso de ILUNION por la igualdad de género.

Durante el ejercicio 2022, y con objeto de promover la gestión de la diversidad se han impulsado diversas acciones de formación y sensibilización en materia de diversidad e igualdad y se ha diseñado una Guía para un uso del lenguaje no sexista e inclusivo, con alcance para todas las sociedades de ILUNION. ILUNION ha puesto en marcha el proyecto “ILUNION es para ti” con el objetivo favorecer la incorporación y el desarrollo profesional de mujeres en puestos de operativa y producción. Con esta iniciativa, la compañía ha creado 416 nuevos puestos de trabajo para mujeres (408 PCD) en sectores masculinizados y 3 mujeres han pasado a ocupar nuevas posiciones. Con este mismo objetivo, ha lanzado el proyecto “ILUNION Women in Tech” que ha permitido la incorporación de 23 mujeres en puestos de cualificación técnica y áreas TIC y 21 han pasado a realizar nuevas funciones.

Por otro lado, se han renovado y firmado nuevos convenios de colaboración con diversas entidades para favorecer la inserción de perfiles de grupos desfavorecidos. En este sentido, se ha renovado el convenio de colaboración Cruz Roja, Fundación ONCE, Grupo ILUNION, Inserta que ha permitido la inserción laboral de 119 mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género. Además, se ha reforzado la atención a las mujeres trabajadoras en situación de violencia de género incrementado la difusión del protocolo de atención a las mujeres trabajadores con el objeto de generar suficiente confianza para que informen de su situación, disponiendo la empresa todos los medios a su alcance para dar apoyo, dentro del ámbito laboral, a la trabajadora. En este sentido, en 2022 se han atendido a 95 personas de las cuales 89 son mujeres con discapacidad (94%).

Para favorecer la igualdad de oportunidades a través de la integración para las personas con discapacidad y la accesibilidad universal, ILUNION cuenta con diversos mecanismos:

- “Unidades de Apoyo”: en los centros especiales de empleo ILUNION cuenta con equipos denominados unidades de apoyo formados por profesionales de alta cualificación cuyo objetivo es facilitar y favorecer la integración sociolaboral de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo, además, de fomentar su autonomía personal y social.

En 2022, gracias al trabajo de estos profesionales se han realizado un total de 418.467 medidas de ajuste tales como entrevistas de acogida/seguimiento, programa de atención individual, seguimientos de bajas, actividades de ocio, servicio de fisioterapia, talleres terapéuticos, etc. de las que se han beneficiado 39.601 personas.

- Recursos materiales para la adaptación tanto de espacios como de puestos de trabajo.

Proyecto Discwork: En noviembre de 2018, se puso en marcha el Proyecto DiscWork proyecto pionero iniciado con las plantillas de las empresas ubicadas en los edificios Torre ILUNION y Mizar. La iniciativa persigue la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras con gran discapacidad, dando apoyo a las mismas en actividades no vinculadas directamente con su trabajo pero que tienen un gran impacto sobre el mismo si no son atendidas. Dichas actividades son propias de la vida diaria, tales como: ayudar a comer, beber, ir al baño, etc. pero se desarrollan en horario laboral. Desde septiembre de 2022 se atiende a una media mensual de 9 personas

### 3.5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Para ILUNION los derechos humanos son normas universales que representan la base moral para implementar la estrategia en el largo plazo. El respeto a la dignidad de todas las personas y de los derechos que les son inherentes constituye un requisito indispensable de actuación que, en ILUNION, se vincula a nuestro compromiso de trabajar hacia una sociedad más inclusiva para todos.

ILUNION nace con el objetivo de crear empleo de calidad para las personas con discapacidad, pero asume también que, de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, esto sólo puede hacerse teniendo en cuenta que el cuerpo normativo de los Derechos Humanos engloba un conjunto de compromisos con la dignidad humana que van más allá del compromiso con la discapacidad.

En febrero de 2021, ILUNION aprobó la Política de Derechos Humanos que toma como punto de referencia los Principios Rectores y se basa en el análisis de impactos a los derechos humanos iniciado por el Grupo en 2019. El propósito de esta política es contar con una norma de carácter transversal que oriente a todas las personas empleadas, negocios y empresas de ILUNION en su visión estratégica, en sus operaciones y en sus relaciones con sus grupos de interés.

El compromiso de ILUNION de respetar los derechos humanos se enmarca en la Política de Sostenibilidad y se alinea con el Código Ético de Conducta. Adicionalmente, ILUNION cuenta con un modelo de prevención de delitos, que siguiendo una metodología similar a la del sistema de gestión integral de riesgos, establece la prevención, detección y control para el aseguramiento de la diligencia debida en materia de Derechos Humanos, 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 y la abolición efectiva del trabajo infantil.

ILUNION asume los compromisos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT) así como otras normas internacionales en caso de que las circunstancias lo requieran. Para ILUNION respetar los derechos humanos consiste en prevenir, mitigar y reparar nuestros impactos sobre los derechos de las personas en el desarrollo de nuestras actividades empresariales. Asimismo, ILUNION reconoce que esta responsabilidad puede ser adicional a la del cumplimiento de las leyes nacionales en determinados países donde la ley no alcanza los estándares internacionales (Estas consideraciones son válidas cuando la cadena de suministro se sitúa en países en desarrollo o en economías emergentes).

En el marco del Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2021, ILUNION contempla el proyecto “Derechos Humanos” cuyo objetivo es poner en marcha un itinerario de gestión en este ámbito que garantice que las distintas actividades de negocio se lleven a cabo sin menoscabar, directa o indirectamente, los Derechos Humanos. En 2020 se llevó a cabo la identificación de las áreas de impacto potencial en los Derechos Humanos y se definió un modelo de debida diligencia, así como un plan de acción. Por otro lado, se inició un análisis de los riesgos en la cadena de suministro que continuó a lo largo de todo el año 2021. En esta primera fase, el ejercicio se ha realizado para ILUNION Lavanderías y más concretamente para aquellos proveedores con un volumen de contratación superior a 100.000€.

En 2021 se llevó a cabo la priorización de las acciones contempladas en el plan de trabajo general mediante una encuesta a los miembros del Comité de Sostenibilidad y se trabajó conjuntamente con

el Área de Recursos Humanos para llevar a cabo la corrección de los GAPs detectados en la evaluación de riesgos de Derechos Humanos asociados a la gestión de personas.

En 2022 ILUNION ha llevado a cabo el diseño de un plan de capacitación y sensibilización para toda la plantilla de ILUNION con el objetivo de instaurar una cultura transversal hacia el respeto de los Derechos Humanos. Se prevé que esta formación comience a impartirse en el segundo semestre de 2023.

En 2022 no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos a través del canal ético. (Año 2021: 0 denuncias; Año 2020: 0 denuncias).

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

### 3.6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

ILUNION considera que la confianza de sus grupos de interés se fundamenta en la integridad, entendida como la actuación ética, honesta y responsable. La corrupción, fraude y soborno pueden acarrear sanciones por parte de las administraciones, pérdida de contratos, consecuencias legales, pérdida de clientes y una pérdida de reputación. Por ello, el Consejo de Administración de ILUNION aprobó el 20 de diciembre de 2018 el Sistema de Gestión de Compliance de ILUNION, el cual está alineado con la norma UNE 19601, con el objetivo de prevenir la comisión de delitos y reducir el riesgo penal en las organizaciones y favorecer una cultura ética y de cumplimiento. Además, ILUNION dispone de un órgano de prevención penal constituido el 14 de junio de 2017 cuyo objetivo es la prevención penal en todo grupo de interés e implementación de las diferentes medidas del Sistema de Gestión de Compliance Penal.

La Política de Compliance Penal junto al documento vertebrador del sistema de gestión de Compliance Penal, desarrollan un modelo de prevención de delitos que establece la prevención, detección y control para el aseguramiento de la diligencia debida en materia de lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. En 2020, el Órgano de Prevención Penal de Grupo ILUNION aprobó los procedimientos de Debida Diligencia Interna y Externa, así como el Procedimiento de Gestión del Canal de Denuncias. En 2022 no se han producido denuncias en materia de corrupción y soborno. (Año 2021: 0 denuncias; Año 2020: 0 denuncias)

Oncisa Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. e ILUNION Mediación, Correduría de Seguros, S.A. son las únicas sociedades dentro del perímetro empresarial sujetas a la ley de prevención del blanqueo. Ambas sociedades son sujetos obligados y tienen establecidos mecanismos suficientes para cumplir con lo dispuesto en la ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, así como del reglamento de la citada ley y de las modificaciones legislativas aprobadas con posterioridad.

ILUNION dispone de una serie de herramientas en materia de ética que son el Código Ético de Conducta, el Canal Ético y el Grupo de Trabajo de Ética.

ILUNION, como integrante del Grupo Social ONCE, tiene un Código Ético de Conducta para Consejeros, Directivos, Mandos Intermedios y Responsables de Gestión sin Rango Directivo, actualizado por última vez en el año 2023. Asimismo, dispone de un manual de pautas de conducta ética para Consejeros y Directivos y otro para Mandos Intermedios y otros Responsables de Gestión sin Rango Directivo, aprobados por el Consejo General de la ONCE en 2019. Por último, cuenta con un Código Ético y Guía de Conducta de los Trabajadores de ILUNION actualizado por última vez en 2016, de carácter orientativo e inspiracional, que tiene su referente en el Código Ético de Conducta para consejeros, directivos, mandos intermedios y responsables de gestión sin rango Directivo. En este documento se establecen las pautas que han de presidir el comportamiento ético de sus empleados en su desempeño diario y en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés.

El Canal Ético se gestiona a través de un buzón de correo electrónico al que todos los trabajadores pueden remitir consultas, propuestas de mejora y denuncias de comportamientos contrarios al Código Ético de Conducta por parte de personas obligadas a su cumplimiento. La gestión del canal ético corresponde al Grupo de Trabajo de Ética dependiente del Observatorio de Transparencia y Ética del Grupo Social ONCE. En 2022 se han recibido dos quejas de empleados de ILUNION (En 2021 se recibió una denuncia y una queja de empleados de ILUNION. En 2020 se recibió una denuncia y dos quejas de empleados de ILUNION y en 2019 no se recibió ninguna denuncia a través de este canal, únicamente una consulta).

La relación de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro se indica en el siguiente cuadro:

**Tabla 70. Donaciones – ILUNION**

Empresa / Grupo de empresas	Nombre de la acción	Donatario	Importe (€)	Recursos materiales
ILUNION Lavanderías	Donación material textil - Peregrinos de la Eucaristía	Peregrinos Eucaristía		368 kg (100 juegos de sábanas, 80 sábanas, 80 toallas de baño, 80 almohadas)
	Donación material textil - Guerra Ucrania	Ucrania		4.226 kg (2094 colchas, 685 sábanas, 702 toallas, 693 fundas nórdicas, 800 fundas almohada)
	Donación material textil - Proyecto SOS MODA	La Destiladera		723 kg
ILUNION Hotels	Restaurantes contra el hambre	Acción contra el Hambre	8.226	
	Hoteles Ucrania	CEAR, Cruz Roja, ACCEM		15.314 room nights,
	Proyecto ALPAN (Alimentos Para Necesitados).	Rotary Club		50 menús semanales
	Concierto "Otro mundo es posible"	Fundatec		Centro Convenciones
	Compañía de danza Virsky			120 room nigths y manutención
ILUNION Reciclados, S.A.	Donación	Asleca León	1000	Ninguno

Asimismo, ILUNION cuenta con el proyecto colaborativo solidario Gracias a Ti. Se trata de una iniciativa global que canaliza la acción social de distintas empresas de ILUNION y que se concreta en la posibilidad de financiar proyectos sociales, que no trabajan estrictamente en el campo de la discapacidad, a través del redondeo voluntario de nómina de los empleados participantes, aportando ILUNION la misma cantidad. En 2022, la aportación a las fundaciones ascendió a 56.286,6 € (Fundación Atrofia Muscular Espinal (FundAME): 28.143,3 €, Comedor Social Santo Domingo: 24.320,6 € y Asociación Infantil Oncológica de Madrid: 3.822,8 €) de los cuales 28.143,31 € corresponden a aportaciones de los trabajadores/as y 28.143,31 € a aportaciones de ILUNION. (En 2021, la aportación a las fundaciones ascendió a 45.921 € (Mamás en Acción: 22.961 €, Fundación RAIS: 17.743 € y Vall d'Hebron Institut de Recerca: 5.218 €) de los cuales 22.961 € corresponden a aportaciones de los trabajadores/as y 29.961 € a aportaciones de ILUNION. En 2020, la aportación a las fundaciones ascendió a 41.576 € de los cuales 20.788 € corresponden a aportaciones de los trabajadores/as y 20.788 € a aportaciones de ILUNION).

### 3.7. SOCIEDAD

#### 3.7.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La razón de ser de ILUNION es crear oportunidades de inclusión laboral para las personas con discapacidad. Una aspiración que se traduce, año tras año, en la creación de empleo de calidad para este colectivo y que contribuye a un reto más amplio: el de la creación de una economía más inclusiva.

ILUNION quiere contribuir a un cambio generalizado de las condiciones de inclusión e igualdad de las personas con discapacidad lo que le motiva a promover, entre otras empresas, el valor del talento diverso y reivindicar un desarrollo económico que genere oportunidades para todas las personas. A través de alianzas de negocio con socios, clientes y proveedores que comparten sus mismos valores, se generan nuevos empleos directos para personas con discapacidad, así como otros empleos indirectos e inducidos en los distintos enclaves geográficos en los que tiene presencia, contribuyendo a la generación de riqueza en todo el territorio.

Además, las empresas del grupo conciben su amplia presencia en la geografía española y su arraigo local como una oportunidad para visibilizar la discapacidad y los valores de ILUNION, contribuir a mejorar el bienestar de las comunidades que las acogen y crear lazos con su entorno más inmediato. Así, ILUNION transfiere recursos a la comunidad en forma de cesión de espacios físicos, actividades solidarias en las que colaboran los empleados, donaciones y patrocinios. ILUNION junto con la Fundación ONCE son los patrocinadores oficiales del equipo de baloncesto en silla de ruedas, Club Deportivo Básico por la Normalización (CLUDENOR), siendo su marca ILUNION. Este patrocinio facilita el desarrollo de las actividades deportivas de este equipo no profesional que compite en la máxima categoría de la disciplina, División de Honor de la Liga Nacional.

El club se ha consolidado como uno de los grandes equipos de Europa, ocupando actualmente el primer puesto en el Ranking Europeo de Clubes de Baloncesto en Silla de Ruedas. Además de sus actividades puramente deportivas, el CD ILUNION, con el mismo espíritu de su Fundador (la Fundación ONCE) y de su patrocinador oficial (ILUNION), lleva a cabo un programa de educación, concienciación y sensibilización, en colaboración tanto con centros educativos como con empresas y organizaciones, públicas y privadas, difundiendo a través del baloncesto en silla de ruedas los valores asociados al deporte y la discapacidad, tales como superación, diversidad e igualdad.

Las empresas de ILUNION también llevan a cabo sus propias acciones de patrocinio

**Tabla 71. Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION**

Empresa	Acción de patrocinio	Recursos económicos (€)
ILUNION Hotels	Festival Internacional de Teatro Clásico de Mérida	4.000 euros en room nights

Por otro lado, ILUNION participa de forma activa como miembro de múltiples foros y plataformas empresariales y sociales, para contribuir al desarrollo de los sectores económicos en los que están presentes sus empresas y promover la inclusión de las personas con discapacidad.

### 3.7.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

El Centro de Servicios Compartidos de Compras (en adelante CSC) es responsable de definir la Política de Compras, Homologación y Adjudicación de proveedores y velar por el cumplimiento de la misma, consiguiendo así una relación duradera y de confianza con sus proveedores que asegure la minimización de los riesgos operacionales, así como la transparencia y la objetividad en la contratación y relación con todos ellos, minimizando los riesgos y dando transparencia y objetividad a los acuerdos con los mismos.

En 2020 el Grupo Social ONCE (GSO) aprobó el “Código de conducta de proveedores y socios de negocio” con el objetivo de establecer unos principios éticos y de conducta, alineados con los diez principios universales del Pacto Mundial de Naciones Unidas y con los principios y valores del GSO plasmados en las políticas de compliance del Grupo. En ese mismo año, ILUNION aprobó la nueva Política de Homologación y Selección de Proveedores que es de aplicación para todos los proveedores cuyo volumen de facturación sea superior a 100.000 € anuales y/o hayan sido adjudicatarios mediante proceso de licitación. Adicionalmente a estos proveedores, se toma en consideración aquellos definidos como estratégicos por las líneas de negocio y todos los participantes en un proceso de licitación.

A principios de 2020 se inició el proyecto de homologación de proveedores cuyo objetivo es homologar los 500 proveedores con mayor volumen de compras de ILUNION. A tal efecto, y con objeto de implementar una estrategia homogénea de evaluación y validación de todas las entidades que presten servicios o vendan productos a ILUNION, se crea el Área de Homologación perteneciente al CSC. Sus funciones son garantizar una adecuada gestión de los riesgos inherentes a los proveedores y hacer un seguimiento de los mismos, manteniendo actualizada la base de datos de todos los proveedores que trabajen con ILUNION. Asimismo, para proceder a la automatización del proceso de homologación de proveedores, se ha llevado a cabo a la implantación del módulo de homologación de proveedores (SLP) en SAP ARIBA que toma en consideración, además de criterios económicos, cuestiones relacionadas con la calidad del producto o servicio, criterios medioambientales, aspectos relacionados con la reputación y la responsabilidad social corporativa, así como cuestiones sociales. En este sentido, y en consonancia con los fines de la organización, se incluye como requisito en todos los contratos de homologación el cumplimiento de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social.

En 2021 el Área de Homologación inició un proceso de análisis de los riesgos de los proveedores objetivo en base a tres criterios principales: tipo de actividad a desarrollar, importe económico de contratación y país de domiciliación. Como resultado de este estudio los proveedores se clasifican en riesgo bajo, medio o alto, determinando un procedimiento de debida diligencia externa a llevar en cada caso.

169En 2022 el CSC de Compras ha trabajado en reforzar y potenciar el proceso de homologación, mejorando el cuestionario del módulo SLP en SAP ARIBA e implantando una nueva herramienta de inteligencia artificial (Moody's), que analiza los riesgos financieros, de compliance y ESG de los proveedores. Este análisis se ha realizado para los proveedores estratégicos de cada una de las líneas de negocio de ILUNION, así como los adjudicatarios en licitaciones y negociaciones, con el fin de garantizar una adecuada gestión de los riesgos inherentes a los proveedores. Cabe destacar también que en el año 2022 se han realizado visitas y evaluaciones de los proveedores más críticos, aunque no se han llevado a cabo auditorías.

<sup>169</sup> En 2022 se han evaluado 383 proveedores de acuerdo a criterios ambientales y sociales.

Las compras gestionadas a través del CSC y a partir de un determinado importe, son llevadas a cabo a través de una plataforma de licitación de compras centralizada. La utilización de esta herramienta aporta mayor transparencia al proceso de contratación y asegura la trazabilidad de la información. Además, se han establecido canales de comunicación con los proveedores que facilitan el acceso a toda la información necesaria para su participación en los procesos de contratación.

Adicionalmente, ILUNION dispone de políticas de compra específicas, dependiendo de la categoría (flota, telefonía, textil, material de oficina, maquinaria, productos limpieza, viaje, etc.) que regulan y amparan el uso de todos los productos y servicios procedentes de los acuerdos con los proveedores adjudicatarios.

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

### 3.7.3. CONSUMIDORES

ILUNION desarrolla líneas de negocio que apuestan por la excelencia en la gestión empresarial, la diversificación, la flexibilidad y la oferta integral, la innovación tecnológica y social, el compromiso con la excelencia, la visión a largo plazo y la generación de valor social para el cliente.

ILUNION cuenta con un área de Transformación y Excelencia que tiene como objetivo detectar áreas concretas de mejora que tengan impacto directo en la experiencia de cliente. Asimismo, el 17081,7% de las empresas de ILUNION cuentan con la certificación ISO 9001 de Gestión de Calidad (Anexo III) y con una política de calidad adaptada a cada perfil de negocio en las que se adquieren compromisos para la mejora continua de la satisfacción de los clientes mediante el establecimiento de procedimientos de trabajo orientados a satisfacer sus expectativas de la forma más eficiente posible.

Las compañías certificadas disponen de un procedimiento propio para la gestión de reclamaciones y quejas en el que se detalla el mecanismo para llevar a cabo la evaluación, tratamiento y resolución de estas. Asimismo, cada compañía tiene establecidos los canales más adecuados para la recepción de reclamaciones (correo electrónico, correo ordinario, fax, teléfono, etc.).

En 2022, ILUNION ha registrado un total de 5.212 reclamaciones y todas ellas se encuentran cerradas. (En 2021 se registraron un total de 4.898 reclamaciones de las cuales el 96,3% se encuentran cerradas. En 2020 se registraron un total de 2.573 reclamaciones de las cuales el 96,9% se encuentran cerradas. En 2019 se registraron 2.250 y el 93,7% estaban cerradas.

<sup>170</sup> El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Recycling4all, S.L., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, El Reducto Financiero, S.L., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. e ILUNION Emprande, S.L.).

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

### 3.7.4. INFORMACIÓN FISCAL

La política fiscal de ILUNION tiene como objetivo primordial el cumplimiento de las obligaciones fiscales y tributarias, sin renunciar a la gestión eficiente y la optimización en la obtención de beneficios fiscales aplicables, siempre bajo los principios de transparencia, prudencia, ética y máxima colaboración con las autoridades fiscales.

En 2020 ILUNION aprobó la implantación del Sistema de Gestión de Compliance Tributario y el 26 de marzo de 2021, el Comité de Administración de ILUNION aprobó tres documentos:

- La Política de Compliance Tributario, que establece un marco de principios de cumplimiento en materia tributaria y desarrolla lo establecido en la Política Fiscal y en los Códigos Éticos del Grupo.
- El Documento Vertebrador del Sistema de Compliance Tributario que recoge las normas y medidas diseñadas para evaluar, prevenir, detectar y gestionar de manera temprana los riesgos tributarios.
- La estrategia fiscal de ILUNION en la que se definen los principios en los que se basa la gestión fiscal (transparencia, prudencia, ética y máxima colaboración con las autoridades fiscales) y define un marco de conducta basado en el cumplimiento normativo y en las buenas prácticas tributarias.

Posteriormente, el 28 de junio se constituyó un Órgano de Compliance Tributario cuyo objetivo es la supervisión, vigilancia y control de la Política de Compliance Tributario. Asimismo, en el marco del Plan Estratégico 2020-2023, establece como objetivos la revisión de los principales procedimientos fiscales y la elaboración de un mapa de riesgos fiscales.

La cifra de beneficios obtenidos antes de impuestos en 2022 por Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes fue de 36.602.953 € (Año 2021: 7.200.597 € y Año 2020: -61.133.264 €). Dentro de estos beneficios se facilitan los obtenidos en los distintos países:

- Andorra: 261.900 (Año 2021: -72.071 €; Año 2020:- 213.464 €).
- Portugal: 207.222 (Año 2021: -6.204 €; Año 2020:-177.421 €).
- Colombia: -1.202.290 (Año 2021: -992.001 €; Año 2020:-2.127.274 €).
- España: 37.336.123 (Año 2021: 8.270.873 €; Año 2020:-58.615.104 €).

La cifra de impuestos sobre beneficios cobrada en 2022 por Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes es de 6.203.644 € (<sup>171</sup>Año 2021: pago de 1.992.001 €; Año 2020: pago de 3.424.031 €). Esta cifra se facilita en el Estado de Flujos de Efectivo Consolidado de las Cuentas Anuales Consolidadas de Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022. Dentro de estos Impuestos sobre beneficios cobrados por el Grupo en 2022 a continuación se facilitan los cobros y pagos netos realizados en los distintos países:

- Andorra: 0 € (Año 2021: 0 €; 2020: 0 €).
- Portugal: cobro de 1.507 € (Año 2021: pago de 19.200 €; Año 2020: pago de 39.349 €).
- Colombia: cobro de 60.165 (Año 2021: pago de 113.155 €; Año 2020: cobro de 29.301 €).
- España: cobro de 6.203.644 € (Año 2021: cobro de 2.124.356 €; Año 2020: cobro de 3.434.079 €).

<sup>171</sup> Se ha llevado a cabo una modificación de los datos de los impuestos sobre beneficios cobrada datos de 2021 respecto al EINFD del año anterior tras detectarse un error en el dato de Portugal. Se indicó el cobro de 19.200€ en lugar de pago de 19.200€.

Las subvenciones públicas recibidas por ILUNION en 2022 se especifican en las Cuentas Anuales Consolidadas de GRUPO ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022, en la nota 17.3 sobre subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio (Año 2022: 71.059.727 €; Año 2021: 66.934.886 €; Año 2020: 60.301.429 €) y en la nota 13.2 sobre subvenciones, donaciones y legados recibidos (Año 2022: 1.542.284 €; Año 2021: 750.624 €; Año 2020: 161.221 €) todas ellas recibidas en España.

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

### 3.8. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Las líneas de acción de la gestión ambiental son distintas en función del perfil de cada uno de los negocios de ILUNION. El alcance de la información reportada en este capítulo incluye todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión: Recycling4all, S.L., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, El Reducto Financiero, S.L., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. e ILUNION Emprende, S.L. (en el anexo II se clarifica la relación de compañías por grupos de sociedades).

El 17275,0% de las sociedades que conforman ILUNION cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a UNE EN ISO 14001:2015 (Ver Anexo III). Por otro lado, todos los establecimientos de ILUNION Hotels disponen de la certificación QSostenible (certificado internacional de edificación sostenible para edificios en uso o existentes promovido por el Consejo Internacional de Edificación y Energía Sostenible) y el 86,2% cuenta con el certificado de Ecostars Ecological Hotel Rating, certificación de sostenibilidad para hoteles que otorga eco-estrellas en función de su impacto medioambiental.

#### 3.8.1. GESTIÓN AMBIENTAL

El compromiso de ILUNION con la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático forma parte de las prioridades de ILUNION y queda reflejado en la Política de Medio Ambiente y Lucha Contra el cambio Climático, aprobada en febrero de 2021, y que está alineada con la Política de Sostenibilidad. Este documento representa el marco de referencia para establecer las principales directrices y prioridades de actuación para garantizar la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático asegurando una mejora continua de su desempeño ambiental y climático. De esta manera, ILUNION confirma su empeño en desarrollar un modelo de gestión responsable a lo largo de toda su cadena de valor, reduciendo progresivamente los potenciales riesgos e impactos ambientales que pudieran derivarse de su operación.

La apuesta de ILUNION por la sostenibilidad ambiental se centra en cinco pilares: la lucha contra el cambio climático, la gestión eficiente de los recursos naturales, la aplicación de los principios de economía circular, la prevención de la contaminación y la conservación del medio natural y biodiversidad.

El Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa de ILUNION contempla un proyecto denominado “Compromiso Ambiental” que reúne una serie de medidas dirigidas a definir el alcance de los objetivos ambientales de ILUNION como grupo empresarial. Para ello, se establecen unas medidas básicas de coordinación, análisis y gestión que deben abrir camino a una visión colectiva de los esfuerzos ambientales en las empresas.

Todas las empresas que poseen un certificado ISO 14001 (Ver Anexo II) poseen una política de gestión ambiental propia adaptada a cada perfil de negocio en las que se adquieren compromisos para la protección del medio ambiente, prevención de la contaminación y lucha contra el cambio climático para alcanzar los objetivos.

Con relación a la gestión ambiental, ILUNION dispone de las siguientes herramientas:

<sup>172</sup> El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Recycling4all, S.L., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, El Reducto Financiero, S.L., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. e ILUNION Emprende, S.L.).

- Herramientas para llevar a cabo la identificación, el registro, el seguimiento y la gestión del cumplimiento de los requisitos legales.
- Herramienta en MS Excel para determinar las emisiones de gases de efecto invernadero y calcular la huella de carbono.
- Auditorías ambientales, tanto externas como internas, realizadas en el ámbito del sistema de gestión.
- Manuales de buenas prácticas ambientales dirigidas a toda la organización con el fin de concienciar en materia ambiental a nuestro personal (uso responsable de los recursos naturales, gestión de residuos, conducción eficiente, etc.).

Por otro lado, ILUNION no ha recibido ninguna multa ni sanción de carácter medioambiental.

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

### 3.8.2. RIESGOS AMBIENTALES

En el marco de los sistemas de gestión ambiental certificados, las compañías identifican, registran y analizan los riesgos ambientales con el fin de definir, aplicar y difundir medidas preventivas para reducir los eventuales daños sobre el medio ambiente. Para ello disponen de un procedimiento denominado "Gestión de riesgos, oportunidades y planificación de cambios" en el que se detalla la metodología de identificación y gestión de los riesgos ambientales.

Cada riesgo ha sido analizado de forma individualizada para establecer las causas, los efectos y así delimitar los controles existentes. Utilizando la metodología de "Análisis Modal de Fallos y Efectos (AMFE)" se ha determinado la gravedad, la ocurrencia y la detectabilidad y teniendo en cuenta estas tres variables se lleva a cabo una priorización de los mismos. En el caso de ILUNION Hotels, la identificación y gestión de los riesgos ambientales se limita a las oficinas centrales situadas en Torre ILUNION.

En relación con las provisiones y garantías para riesgos ambientales únicamente ILUNION Reciclados, S.A. e ILUNION Lavanderías realizan provisiones financieras para cubrir la materialización de posibles riesgos ambientales y disponen de garantías para cubrir la ocurrencia de riesgos ambientales en los seguros medioambientales que tiene contratados. ILUNION Reciclados, S.A. dispone de un seguro de responsabilidad civil ambiental que se renueva anualmente cuya cobertura asciende a un valor de 1.200.000 €. Por su parte, ILUNION Lavanderías dispone de un seguro de responsabilidad civil derivada de contaminación cuya cobertura asciende a 191.823 € y se renueva anualmente.

Por otro lado, los recursos dedicados a la previsión ambiental, teniendo en cuenta las inversiones y/o gastos dedicados a la gestión de residuos, la gestión de aguas residuales y gastos para la protección del paisaje, así como las inversiones realizadas para la protección del aire, clima, suelo, radiaciones, ruido y vibraciones e inversiones en I+D medioambientales, se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 72. Inversiones y/o gastos ambientales ILUNION**

Indicador	2022	2021	2020
<b>Inversiones y/o gastos ambientales</b>	20.258.851,0 €	9.978.247 €	8.930.804 €

Las inversiones y gastos ambientales ascendieron a 20.258.851,0€ de los cuales el 68,0% corresponden a ILUNION Lavanderías. Asimismo, el incremento de las inversiones y/o gastos ambientales está motivado por las inversiones en maquinaria realizadas en ILUNION Lavanderías así como la inversión en una nueva línea de frigoríficos en la planta de Campo Real de ILUNION Reciclados, S.A.

### 3.8.3. CONTAMINACIÓN

Los efectos actuales y previsibles más significativos de las actividades de las compañías sobre el medio ambiente se pueden agrupar en las siguientes categorías:

- Contribución al cambio climático derivado del consumo energético y la emisión de gases de efecto invernadero (GEI)
- Consumo de agua
- Generación de residuos
- Consumo de materias primas no renovables
- Contaminación acústica

Para minimizar estos efectos, las empresas utilizan en enfoque preventivo:

- Sistema de gestión ambiental certificado y auditado externamente orientado a prevenir la contaminación y reducir los impactos ambientales. En la fase de diseño y puesta en marcha de una nueva línea de negocio se realiza un diagnóstico ambiental y se adaptan los proyectos incluyendo las medidas necesarias. Durante la fase de funcionamiento, se realizan un seguimiento de control operacional para garantizar el cumplimiento de la legislación y el mantenimiento de los impactos ambientales dentro de los límites previstos.
- Integración del medio ambiente en la gestión de riesgos y oportunidades.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, las compañías de ILUNION no generan ningún impacto sobre la contaminación lumínica de ahí que no dispongan de medidas concretas para prevenir, reducir o minimizar estos efectos.

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

### 3.8.4. CAMBIO CLIMÁTICO

ILUNION tiene como objetivo establecer una estrategia de lucha contra el cambio climático y se compromete a impulsar la transición hacia un grupo de empresas descarbonizado a través del uso de energías bajas en carbono y renovables y la promoción del ahorro y la eficiencia energética, tal y como se refleja en la Política de Medio Ambiente y Lucha contra el Cambio. Asimismo, en el marco de los sistemas de gestión ambiental, las empresas asumen el compromiso de mitigar el cambio climático o reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y la mayoría establecen objetivos anuales relacionados con la reducción del consumo energético.

En 2022, ILUNION ha llevado a cabo la elaboración de un plan de descarbonización con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero un 30% para 2025 y alcanzar la neutralidad en carbono en 2040. Dicho plan se basa en tres pilares: la promoción del ahorro y la eficiencia energética, el impulso de las energías renovables y la movilidad sostenible.

A continuación, se indican las principales líneas de acción llevadas a cabo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero:

- **Medidas de eficiencia energética para reducir el consumo energético de las instalaciones:**

ILUNION cuenta con varios proyectos para mejorar la eficiencia energética relacionados con la sustitución de equipos por otros más eficientes, las mejoras en el control operacional de los procesos operativos y de mantenimiento, así como el establecimiento de requisitos de eficiencia energética en la compra de productos o equipos con un impacto significativo en el consumo de energía. A continuación, se indican las principales medidas:

- ILUNION Hotels, ILUNION Reciclados, S.A. e ILUNION Servicios Industriales, S.L. han procedido al cambio de luminarias por tecnología LED.
- ILUNION Hotels ha llevado a cabo una auditoría energética de amplio alcance en diez hoteles, con objeto de conocer el estado de las instalaciones y obtener datos para priorizar las inversiones en los próximos años. En cuanto a las actuaciones, la compañía ha realizado la mejora o sustitución de calderas, cámaras frigoríficas, así como otros equipos consumidores de energía por otros más eficientes. Asimismo, ha mejorado el sistema de climatización y ha instalado un sistema de calefacción por aerotermia en ILUNION Atrium.
- ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A. ha modificado el sistema de escaldado para reducir las pérdidas de calor.
- ILUNION Lavanderías ha elaborado un plan de eficiencia energética, cuyo despliegue comenzará en 2023, con acciones enfocadas en tres áreas: maquinaria, instalaciones y proceso. Además, en algunas plantas se han instalado calandras, túneles de ropa y secadoras, que utilizan una fuente energética autónoma, para reducir el consumo térmico de forma sustancial.

Otras medidas que han contribuido a la minimización del consumo energético han sido la instalación de calderas de última generación para el aporte de vapor, la adquisición de calandras y equipos de secado autónomos, la implantación de nuevas tecnologías de lavado a 40°C con productos Eco Label así como la compra de equipos compresores más eficientes para la producción de aire comprimido.

- Mejora del control operacional: ILUNION Hotels e ILUNION Lavanderías cuentan con un sistema de control de los procesos operativos y de mantenimiento.
- Establecimiento de requisitos de eficiencia energética en la compra de productos o equipos que puedan tener un impacto significativo en el consumo de energía. En este sentido, ILUNION Retail

y Comercialización, S.A. únicamente lleva a cabo la compra, renovación o sustitución de equipos consumidores de energía con certificado energético A o superior. Asimismo, para la compra de aparatos de refrigeración y máquinas expendedoras se establece como requisito que deben disponer del gas refrigerante R-290 caracterizado por poseer un bajo impacto ambiental.

- Sensibilización ambiental a clientes y empleados.
- Buenas prácticas. En este sentido, ILUNION Retail y Comercialización, S.A. establece en sus protocolos de actuación que el personal de tienda debe asegurarse que las puertas de los equipos de refrigeración están bien cerradas tras su uso.

- **Impulso de la movilidad sostenible**

ILUNION Hotels pone a disposición de los clientes, y de forma gratuita, puntos de recarga para vehículos eléctricos en los hoteles ILUNION Atrium, ILUNION Barcelona, ILUNION Bilbao, ILUNION Calas de Conil, ILUNION Fuengirola, ILUNION Islantilla, ILUNION Málaga e ILUNION Pio XII.

Por su parte, ILUNION Facility Services e ILUNION Lavanderías, cuentan con pautas de actuación para una conducción eficiente de vehículos. Además, ILUNION Lavanderías ha impartido varias sesiones formativas sobre conducción eficiente y buenas prácticas a más de 750 conductores durante el ejercicio 2022.

Tanto ILUNION Lavanderías como Ecologicistic Operations, S.L. y Logiraees, S.L. cuentan con un sistema para la gestión de flota. Asimismo, hay que destacar que en estas dos últimas empresas, dedicadas al transporte de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), más del 40% de los kilómetros recorridos fueron realizados con vehículos sostenibles evitando la emisión de 46,21 toneladas de CO<sub>2</sub>.

En relación al transporte diario del personal a los centros de trabajo, las medidas de flexibilidad laboral y teletrabajo (ver apartado 2.2. Cuestiones sociales y relativas a personal), así como la promoción de la formación on-line y las videoconferencias, en detrimento de las opciones presenciales, también tienen un impacto positivo en la disminución de las emisiones asociadas a la movilidad.

- **Impulso de las energías renovables**

- Compra de electricidad mediante certificados de origen renovable: en 2022 toda la energía eléctrica consumida por los hoteles de ILUNION Hotels y en los edificios corporativos de Torre ILUNION y Mizar procede de fuentes de energía renovables (energía eólica, solar o hidráulica). Se trata del 6,9% de la energía consumida en ILUNION en 2022.
- Producción solar fotovoltaica

ILUNION Lavanderías, en línea con su plan de descarbonización, contempla un plan de despliegue de energía fotovoltaica. El proyecto Techos Verdes tiene previsto la instalación de paneles solares fotovoltaicos en varias lavanderías en el periodo 2020-2023. El objetivo es la generación del 15% de energía solar fotovoltaica para autoabastecimiento con una producción estimada de 1 GWh/año.

A finales de 2022, 16 de plantas (Textil Rental, Crisol, Tenerife, Las Palmas, Sevilla, Guadalajara, Cádiz, Málaga, Huelva, León, Almería, Segovia, Valladolid, Morales, Cuenca, Barcelona) contaban con techos solares, 11 plantas más que en 2021. Los 3.568 KW de potencia instalada generaron 2.435,56 MWh para autoconsumo, 2,4 veces la generación del año 2021. que han evitado la emisión de 643,54 Tn CO<sub>2</sub> eq. Igualmente, los ahorros energéticos en estas

plantas han sido muy significativos respecto al año anterior, llegándose a alcanzar ahorros del 15% de energía por kg de ropa tratada.

Asimismo, en 2022 varias empresas del Grupo (ILUNION Retail, ILUNION Ibéricos de Azuaga, ILUNION Reciclados, S.A., ILUNION Contact Center, e ILUNION Hotels) han llevado a cabo la instalación de paneles solares fotovoltaicos

- Las empresas ILUNION Reciclados, S.A., ILUNION Automoción, ILUNION Hotels (Hoteles: Atrium, Auditori, Barcelona, Calas de Conil, Costa Sal, Islantilla y Málaga) e ILUNION Sociosanitario, S.A. (Residencia Prado de San Gregorio) utilizan paneles solares térmicos para la producción de agua caliente sanitaria (ACS).
- Caldera de biomasa en el hotel ILUNION Alcora y en ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.
- Sistema de aerotermia para la producción de ACS en los hoteles ILUNION San Mamés e ILUNION Costa Sal.

A continuación, se reflejan los datos relativos al consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero en los últimos tres años. Es importante indicar que los datos no son comparables dado que el alcance de la información no ha sido el mismo.

**Tabla 73. Consumo de energía y huella de carbono ILUNION**

<sup>173</sup> Indicador	<sup>174</sup> 2022	2021	2020
Consumo de energía (GWh)	526,1	392,3	354,5
Consumo directo de energía (GWh)	522,0	387,2	345,3
Consumo indirecto de energía (GWh)	7,0	7,1	9,3
Emisiones de GEI (toneladas CO <sub>2</sub> eq – Alcance 1)	76.821,1	71.529,7	62.247,0
Emisiones de GEI (toneladas CO <sub>2</sub> eq – Alcance 2)	16.161,0	13.346,3	11.043,3

En 2022 ha tenido lugar un incremento del consumo de energía asociado a la mayor producción en las lavanderías y en la actividad de hoteles.

ILUNION está avanzando en cuantificación de las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3. Hasta la fecha, tres empresas del grupo (ILUNION Lavanderías, ILUNION Hotels e ILUNION Reciclados) han llevado a cabo la cuantificación de las emisiones de toda su cadena de valor.

Por otro lado, ILUNION ha puesto en marcha Bosque ILUNION, una iniciativa de compensación de emisiones de CO<sub>2</sub> centrada en la reforestación y la regeneración forestal. El bosque, situado en sierra de Caminomorisco (Cáceres), permitirá la absorción de 13.514 toneladas de CO<sub>2</sub> y la creación de 15 puestos de trabajo en el ámbito local. Por su parte, ILUNION Hotels ha impulsado junto a Treadom la creación de dos bosques con 500 árboles frutales que permitirán la absorción de 104.100 Kg de CO<sub>2</sub> y contribuirán a generar un impacto social positivo para 29 agricultores de las comunidades locales. Además, ILUNION IT Services, a través de una colaboración con Lenovo y ClimeCo, ha realizado la compensación de 72,5 toneladas de CO<sub>2</sub>, lo que incluye la totalidad de las emisiones generadas por su parque informático a lo largo de su vida útil.

Por otro lado, ILUNION ha llevado a cabo la identificación y evaluación de los riesgos climáticos físicos asociados a todas las actividades taxonómicas elegibles (Ver apartado 1.9) con el objetivo de

<sup>173</sup> Se ha llevado a cabo una modificación de los datos de emisiones de GEI 2021 respecto al EINF del año anterior tras proceder a la verificación del cálculo de la huella de carbono y la actualización.

<sup>174</sup> Las emisiones de GEI de 2022 se han calculado con los factores de emisión del MITECO correspondientes al año 2021.

identificar y aplicar soluciones de adaptación que reduzcan sustancialmente los riesgos materiales identificados. Al tratarse de variables climáticas que cambian en el tiempo, ILUNION revisará de manera periódica estos potenciales riesgos, e implementará medidas de adaptación adicionales en el caso que se considere necesario.

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

### 3.8.5. ECONOMÍA CIRCULAR

ILUNION, tal y como se refleja en la Política de Medio Ambiente y Lucha Contra el Cambio Climático, apuesta por la economía circular como base de un nuevo modelo económico sostenible basado en extender el ciclo de vida de los productos, reducir el consumo de recursos y materias primas y minimizar la generación de residuos.

La visión de la economía circular se integra en la estrategia empresarial de ILUNION con la creación de Recycling4all, una compañía que incorpora la línea de negocio de reciclaje y logística de ILUNION y que está presente en toda la cadena de valor: recogida, transporte, clasificación, almacenaje, tratamiento, reutilización y valorización de los residuos. Esta operación se enmarca en la alianza estratégica que Fundación Repsol y el Grupo Social ONCE firmaron en noviembre de 2019 para desarrollar proyectos y negocios empresariales-industriales en el ámbito de la transición energética y la sostenibilidad, generando oportunidades de empleo para colectivos vulnerables y personas con discapacidad.

La diversidad de actividades empresariales de ILUNION se refleja en la enorme variedad de materias primas utilizadas por las empresas del Grupo. Papel y tóner son dos de los materiales más utilizados por la gran mayoría de las empresas. En relación con el papel, la reducción de su consumo está entre los objetivos de la gran mayoría de las empresas del Grupo, y gran parte de ellas consumen papel con etiqueta ecológica u otros sellos ambientales.

Con el objetivo de mejorar la eficiencia del uso de las mismas, ILUNION promueve la sensibilización ambiental a empleados.

Tabla 74. Consumo de materias primas

Indicadores	2022	2021	2020	
<sup>175</sup> Papel (Tn)	14,4	14,7	13,8	
<sup>176</sup> Papel reciclado (Tn)	11,8	21,4	30,6	
<sup>177</sup> Tóner (Tn)	0,2	0,44	0,41	
<sup>178</sup> Tóner reciclado (Tn)	0,3	0,29	0,35	
<b>ILUNION Lavanderías</b>	Detergentes (Tn)	1.456,2	1.505,9	1.579,8,
	Blanqueantes y oxidantes (Tn)	1.243,1	1.078,7	979,6
	Neutralizantes (Tn)	243,0	202,2	220,5
	Suavizantes (Tn)	332,7	294,2	302,1
	Plástico (Tn)	708,5	794,1	552,6
<b>ILUNION Textil, S.A.</b>	Film (Tn)	0,5	0,5	0,7
	Plástico (metros)	1.472.498	1.649.416	996.694
<b>ILUNION Servicios Industriales</b>	Plástico (metros)	9.326.713,3	10.193.297	10.657.073
	Disolvente (litros)	0	0	32,0
	Tinta (litros)	0	0,004	4,0
	Madera de pallets (Tn)	<sup>179</sup> 0	369,3	146,6

<sup>175</sup> Dato estimado. Se asume que un paquete de folios de A4 pesa 2,1Kg y un paquete de folios A-3 pesa 3,3 Kg

<sup>176</sup> Dato estimado. Se asume que un paquete de folios de A4 pesa 2,1Kg y un paquete de folios A-3 pesa 3,3 Kg

<sup>177</sup> Dato estimado. Se asume que un cartucho de tóner pesa 0,5 Kg.

<sup>178</sup> Dato estimado. Se asume que un cartucho de tóner pesa 0,5 Kg.

<sup>179</sup> No se dispone de dato para el año 2022.

Tabla 74. Consumo de materias primas

Indicadores	2022	2021	2020
<b>ILUNION Recicladados, S.A.</b> Nitrógeno (Tn)	640,6	729,84	625,6

ILUNION asume el compromiso de promover el uso eficiente y responsable de los recursos naturales, estableciendo actividades encaminadas a la mejora en su gestión en el marco de la economía circular. En este sentido, ILUNION contribuye a la circularidad de sus actividades mediante el fomento de un consumo responsable, así como la utilización eficiente de los recursos. Para ello, se desarrollan diferentes líneas de acción orientadas a la recuperación y reutilización de los materiales que utilizan en el desarrollo de su propia actividad o de los que utilizan otros agentes. A este respecto, es remarcable que, gracias a la fuerte apuesta del Grupo por la digitalización, ha habido una importante disminución del uso de papel reciclado y de tóner en las empresas.

- **ILUNION Recicladados, S.A.** cuenta con un comité de seguimiento de proyectos de economía circular en el que participa tanto ILUNION como Fundación Repsol y cuyo objetivo es abordar los avances y nuevas iniciativas para dar solución a los nuevos retos en la gestión de residuos.

La compañía ha cumplido los objetivos de valorización exigidos en el Real Decreto 110/2015 de 20 de febrero sobre residuos de aparatos eléctricos y electrónico reincorporando al mercado **14.141,6** toneladas de materias primas.

- **ILUNION Hotels** lleva a cabo la recogida de aceite de cocina usado para su utilización como biodiesel (9.695 Kg en 2022) y recupera los tapones de las botellas bajo la iniciativa de “Tapones para una nueva vida” de la Fundación SEUR (645 Kg de tapones cuyo destino fue una planta de reciclaje para su recuperación). Asimismo, ha implantado el envío de facturas al móvil para reducir el consumo de papel y el tóner.
- **ILUNION Lavanderías** ha puesto en marcha el proyecto “Compromiso Plástico Zero” cuyo objetivo es la eliminación del plástico empleado en el proceso de expedición para el año 2023. Gracias a las medidas incluidas en esta iniciativa, el consumo de plástico de un sólo uso se ha reducido en 4.000 Kg evitando la emisión de 12.000 kg de CO<sub>2</sub>. En líneas generales, se ha reducido el consumo medio mensual por unidad de producción del 47% de bolsas y del 45% de lámina y semitubo.

Asimismo, ha llevado a cabo la valorización de 370 toneladas de residuos textiles para su reutilización como absorbentes en la industria. Por otro lado, más del 85% de las plantas cuentan con un taller de costura que recuperado más de 600.000 prendas en el año 2022. Asimismo, ILUNION Lavanderías ha donado 723 kg de residuos textiles para el proyecto de upcycling SOS Moda, de la Asociación La Destiladera en colaboración con la Universidad de la Laguna y con el apoyo del Cabildo de Tenerife para promover de la circularidad y reutilización del textil en el mundo de la moda. También se ha trabajado con start-ups para la reconversión de 200 Kg de residuos textiles en hilo.

En cuanto al consumo de productos químicos, la compañía ha apostado por la optimización de los procesos de lavado lo que ha permitido reducir el consumo de detergentes, suavizantes y otros productos de lavado un 14% respecto a 2021. Además, casi un 10% de las plantas ha comenzado a utilizar productos de lavado ecológicos.

- **ILUNION Sociosanitario, S.A.** ha implantado un servicio de renting de impresoras con objeto de conseguir un consumo más racional de papel, tóner y otros insumos.

- **ILUNION IT Services, S.A.** en 2020 se puso en marcha un proyecto cuyo objetivo ha sido la eliminación de plásticos de un sólo uso en las oficinas que han continuado en 2022. Por otro lado, se lleva a cabo la reasignación de los equipos ofimáticos con objeto de que la compra de nuevos equipos no supere el 25%. Asimismo, ha implantado el envío de facturas al móvil para reducir el consumo de papel y el tóner.
- **ILUNION Automoción** ha implantado un proyecto de digitalización de la documentación lo que ha reducido el consumo de papel en torno a 2.500 hojas/año.
- **ILUNION Servicios Industriales, S.L.** en la zona de Levante ha reducido el consumo de papel un 66% respecto a 2021 gracias a la digitalización y estandarización de procesos.

En cuanto a la gestión de residuos, todas las compañías desarrollan esta actividad conforme a la normativa en vigor y trabajan con gestores de residuos autorizados. En el marco de los sistemas de gestión ambiental, las compañías disponen de procedimientos de gestión y control de residuos. En este sentido, las empresas se comprometen a reducir al máximo los residuos que son eliminados en vertederos.

**Tabla 75. Generación de residuos ILUNION**

		2022	2021	2020
<b>Residuos</b>	Residuos peligrosos (Tn)	417,5	328,60	442,21
	Residuos no peligrosos (Tn)	4.707,8	4.282,40	3.132,62

En el año 2022 se ha producido un incremento de los residuos no peligrosos debido a que ha tenido lugar la limpieza de balsas varias plantas de lavanderías industrial cuantificándose los lodos extraídos como residuos peligrosos.

Las principales líneas de acción para minimizar la producción de residuos están relacionadas con la formación a los empleados, la mejora de los sistemas de segregación y reciclaje de residuos, la reutilización de materiales como el cartón y el plástico, así como la sensibilización ambiental a clientes y empleados.

Entre las medidas a destacar relacionadas con la gestión de residuos, indicar que ILUNION Hotels ha incrementado el porcentaje de separación de los residuos para su reciclaje en un 9,7% respecto a 2021, situándose en el 25%. Asimismo, ILUNION Servicios Industriales, S.L. en la zona de Levante ha llevado a cabo la modificación del contrato con el gestor de residuos para destinar todos residuos a reciclaje. Todos los residuos generados en las plantas de ILUNION Lavanderías que son susceptibles de ser valorizados se recuperan, reutilizan o reciclan a través de gestores autorizados en las diferentes Comunidades Autónomas donde opera la compañía (el 56% de los residuos no peligrosos y el 9,7% de los residuos peligrosos).

Las empresas de ILUNION están aunando fuerzas para reducir el desperdicio de alimentos y contribuir con el ODS 12 que establece en una de sus metas la reducción del desperdicio alimentario a la mitad para 2030. Entre las medidas llevadas a cabo destacan las siguientes:

- **ILUNION Sociosanitario, S.A.** en colaboración con el proveedor de servicios de restauración, ha puesto en marcha un plan contra el desperdicio alimentario que tiene como objetivo reducir el excedente en un 30% para 2025. Entre las medidas implementadas destacan la gestión del almacenaje, la planificación de las compras y los menús, la sensibilización a los equipos y la adquisición de la herramienta R2Docuo de medición del desperdicio.

- **ILUNION Hotels** ha elaborado una política de desperdicio alimentario para optimizar la gestión y la planificación de las compras y evitar, en la medida de lo posible, los excedentes de alimentos. En línea con esta estrategia se ha establecido una alianza con Too Good To Go que ha conseguido salvar 5.408 kg de alimentos e incrementado la separación de la fracción de residuo orgánico para su tratamiento en plantas de compostaje (más de 140.000 kg orgánico).
- **ILUNION Retail y Comercialización S.A.** colabora con Too Good To Go en los establecimientos franquiciados con Rodilla. Gracias a esta iniciativa ha “salvado” 354 packs de comida en 2022.

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

### 3.8.6. AGUA

El agua es un recurso natural indispensable y fundamental para el desarrollo de las actividades de ILUNION y de las comunidades donde opera, especialmente para el negocio de lavandería industrial que es responsable de más del 80% del consumo de ILUNION. Para asegurar una gestión eficiente de este recurso natural, las compañías, en el marco de los sistemas de gestión ambiental, disponen de procedimientos para asegurar un adecuado control y seguimiento del agua y muchas empresas establecen objetivos de mejora relacionados con la reducción del consumo.

La principal fuente de captación de agua en ILUNION procede de las redes de abastecimiento municipal. No obstante, otras empresas como ILUNION Lavanderías e ILUNION Fuego y Conducción, S.A. utilizan, además, aguas subterráneas.

**Tabla 76. Consumo de agua ILUNION**

Indicador	2022	2021	2020
Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	<sup>180</sup> 2.615.723,8	<sup>181</sup> 2.476.733	<sup>182</sup> 1.910.483

Las principales líneas de actuación en el ámbito de la gestión integral del agua están relacionadas con la reducción y eficiencia en el consumo de agua, así como la preservación de su calidad mediante el control de los vertidos y las aguas residuales. Asimismo, ILUNION promueve la sensibilización ambiental a empleados. A continuación, se indican las principales líneas de acción llevadas a cabo en el ámbito de la gestión agua son las siguientes:

- ILUNION Lavanderías ha reducido el consumo de agua por unidad de producción un 2% respecto a 2022, gracias a la implantación de diversas medidas entre las cuales destacan la instalación de lavadoras de última generación, que incorporan sistemas de recuperación de agua en las fases de aclarado en Cádiz, Cuenca, Málaga y Valencia; la instalación de prensas para la extracción mecánica de agua, que permiten la reutilización del agua en el proceso de lavado en Tortosa, Almería, Amalia, Sabadell y Morales; así como la implantación de las mejores técnicas disponibles en los túneles de lavado (los ahorros en el consumo de agua varían desde un 25% en la planta de Almería hasta un 6,1% en Amalia).

Por otro lado, la compañía sigue trabajando junto con los proveedores de productos de lavado en la optimización de los programas y fórmulas, incorporando técnicas innovadoras que permiten acortar los ciclos y ajustar el consumo de agua al tipo de textil procesado. Estos nuevos modelos se implantaron en el último trimestre del año en las lavanderías de Sabadell, Boadilla y Madrid, alcanzándose reducciones en el consumo de agua de hasta un 24% en la planta de Madrid y un 13% en la planta de Boadilla.

- ILUNION Hotels ha llevado a cabo actuaciones puntuales para minimizar el consumo de agua. En concreto, ha realizado una actuación en la zona de la piscina e instalado un nuevo sistema de riego en ILUNION Hacienda de Mijas, logrando una reducción del consumo de agua de casi un 25% respecto a 2019. Asimismo, ha efectuado el cambio de grifería y la renovación de dos trenes de lavado en ILUNION Sancti Petri. Por último, y con el objetivo de reducir el

<sup>180</sup> El 86,0% del agua consumida procede de la red pública y el 14,0% restante procede de aguas subterráneas. Por otro lado, el 1,2% del consumo de agua ha sido estimado.

<sup>181</sup> El 86,7% del agua consumida procede de la red pública y el 16,3% restante procede de aguas subterráneas. Por otro lado, el 1,09% del consumo de agua ha sido estimado.

<sup>182</sup> El 89,4% del agua consumida procede de la red pública y el 10,6% restante procede de aguas subterráneas. Por otro lado, el 2,60% del consumo de agua ha sido estimado.

consumo de cloro y otras sustancias químicas, ha procedido a la renovación del clorador salino en el hotel ILUNION Islantilla y ha instalado uno nuevo en el hotel ILUNION Barcelona.

- ILUNION Sociosanitario, S.A. establece indicadores de desempeño para evaluar la mejora continua y lleva a cabo un seguimiento exhaustivo del consumo de agua en aquellas instalaciones con control operacional. En relación con las medidas para minimizar el consumo de agua, destacan la instalación perlizadores, grifos con temporizados, etc.
- ILUNION Servicios Industriales, en el área de Levante ha conseguido reducir en un 50% el consumo de agua gracias a acciones de formación y sensibilización ambiental tales como la campaña “Recuerda cerrar al acabar.

### 3.8.7. BIODIVERSIDAD

ILUNION no han identificado riesgos significativos en materia de impactos en la biodiversidad.

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

### 3.9. TAXONOMÍA DE LA UNIÓN EUROPEA

#### 3.9.1. CONTEXTO NORMATIVO

El Plan de acción sobre la financiación del crecimiento sostenible, presentado en 2018 por la Comisión Europea, constituye la hoja de ruta para impulsar las finanzas sostenibles y reorientar el flujo de capitales hacia actividades más sostenibles. Entre las diferentes iniciativas contempladas por dicho plan se incluye la creación de la denominada “Taxonomía Europea”, una herramienta para clasificar las actividades económicas según su potencial impacto y contribución a la sostenibilidad.

Hasta el momento, se ha desarrollado la Taxonomía en su variable ambiental, identificando las actividades económicas que pueden contribuir a la mitigación y adaptación al cambio climático. Además, se han establecido una serie de requisitos, que, en caso de cumplirse, permitirán calificar una actividad como sostenible, permitiendo a empresas, inversores y reguladores obtener información más uniforme respecto a las actividades que contribuyen a la consecución de los objetivos ambientales.

El marco regulatorio de la Taxonomía está definido actualmente por las siguientes normativas:

- Reglamento (UE) 2020/852 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles. Se pretende responder a iniciativas como el Pacto Verde, el Acuerdo de París o los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contribuyendo a la transformación del modelo económico actual hacia uno neutro en carbono. El reglamento insta una taxonomía, basada en la ciencia, y seis objetivos ambientales a los cuales dichas actividades podrían contribuir. La implementación de la “Taxonomía Ambiental Europea” se aplicará de forma gradual y se le sumará una específica para evaluar la contribución a los objetivos sociales.
- Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales (economía circular, recursos hídricos y marinos, prevención y control de la contaminación y biodiversidad).
- Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 que especifica el contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE.

Está aún pendiente la publicación de un reglamento delegado que detalle los criterios técnicos asociados a otros cuatro objetivos ambientales (uso sostenible y la protección del agua y los recursos marinos; la transición hacia una economía circular; prevención y control de la contaminación; y protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas). Además, en este contexto la Comisión Europea ha publicado diferentes comunicaciones sobre la interpretación de las disposiciones legales incluidas en los reglamentos delegados mencionados, tratando de reducir la incertidumbre asociada a este complejo y novedoso marco regulatorio y su aplicación.

En este contexto, es importante aclarar los siguientes conceptos clave:

- **Actividades elegibles:** actividades que se encuentran incluidas dentro del listado incluido en los anexos I (mitigación) y II (adaptación) del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139.
- **Actividades no elegibles:** actividades no incluidas en el (RD) (UE) 2021/2139, ya sea por generar un impacto negativo muy significativo en el cambio climático, no tener una

contribución sustancial en la mitigación y adaptación al cambio climático o por la integración en futuros desarrollos, revisiones de la taxonomía de la UE, o aprobaciones por parte del Parlamento y Consejo Europeo.

- **Actividades alineadas:** actividades elegibles que cumplen con los criterios técnicos de selección del objetivo medioambiental, garantizan que no perjudican de manera significativa al resto de los objetivos y que se realizan de conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y con los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (Salvaguardas Sociales).
- **Actividades no alineadas:** actividades que no cumplen con las fases de análisis de alineamiento (criterios técnicos de selección, DNSH y Salvaguardas).

La ONCE, en cuyo Estado de Información no Financiera y Diversidad consolidado se incluye el presente estado de información no financiera, es una Entidad de Interés Público a los efectos de la normativa europea y española de auditoría de cuentas. Por ello, este apartado es de obligado cumplimiento para Grupo ILUNION.

En el ejercicio 2021, ILUNION divulgó, de acuerdo con los requisitos establecidos por el marco regulatorio vigente, el porcentaje de actividades elegibles sobre ingresos, inversiones en activos fijos y gastos operativos (vinculados a actividades contempladas por la taxonomía por su potencial contribución sustancial a la mitigación y adaptación al cambio climático). En el segundo año de aplicación de la Taxonomía Europea, Grupo ILUNION debe reportar además la proporción de actividades alineadas sobre los mismos tres indicadores clave financieros, además de la información relevante relacionada con su política contable, el cumplimiento del Reglamento de Taxonomía y la información contextual en relación con dichos indicadores clave.

### 3.9.2. ALCANCE DEL REPORTE

En la aplicación de la taxonomía europea se ha considerado la actividad de GRUPO ILUNION, S.L. y sociedades dependientes, en adelante ILUNION, conforme con el perímetro incluido en sus cuentas anuales consolidadas (Ver Anexo II).

### 3.9.3. METODOLOGÍA Y RESULTADOS

#### 3.9.3.1. ENTENDIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA TAXONOMÍA

Según el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, las empresas no financieras a las que resulta de aplicación la Taxonomía Europea deben divulgar, considerando lo especificado en el Anexo I del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178, los siguientes indicadores

- Porcentaje de elegibilidad y alineamiento del volumen de negocios.
- Porcentaje de elegibilidad y alineamiento de las inversiones en activos fijos (CapEx).
- Porcentaje de elegibilidad y alineamiento de los gastos operativos (OpEx).
- Información explicativa que acompañe a los tres indicadores.

Para el ejercicio de análisis de elegibilidad y alineamiento, ILUNION ha seguido el siguiente enfoque metodológico para así cuantificar su contribución a los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático establecidos por la Taxonomía Europea:

- a) **Análisis de elegibilidad de las actividades realizadas por la compañía** (análisis de las partidas contables relativas a los tres indicadores clave de resultados en función de las descripciones de las actividades contempladas en los Anexos I y II del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139).
- b) Evaluación del cumplimiento de los **criterios técnicos de contribución sustancial** establecidos por el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139.
- c) Análisis de los **criterios de 'No causar un perjuicio significativo'** al resto de objetivos ambientales (DNSH, por sus siglas en inglés), establecidos en el mencionado Reglamento Delegado
- d) Evaluación del cumplimiento de las **garantías mínimas sociales** según:
  - Informe de la Plataforma sobre Garantías mínimas sociales.
  - Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
  - Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (incluidos los principios y derechos establecidos en los ocho convenios fundamentales a los que se refiere la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Carta Internacional de Derechos Humanos).
- e) Cálculo de los **porcentajes para cada uno de los tres indicadores clave de resultados** de lo que suponen las actividades elegibles y alineadas (que cumplen con los puntos b, c y d).

### 3.9.3.2. CONSIDERACIONES GENERALES

Para asegurar la rigurosidad y calidad de la información, ILUNION ha designado un modelo de gobierno formado por la Dirección Corporativa Económico-Financiera y la Dirección de Ética, Sostenibilidad y Alianzas. Además, ha contado con la colaboración de las distintas áreas de negocio.

Para abordar el cálculo de los indicadores de ingresos, CapEx y OpEx de conformidad con el Reglamento, en 2022, la compañía ha centrado el proceso de reporte en la identificación de actividades económicas elegibles y no elegibles, teniendo en cuenta todas las sociedades en las que tiene el control económico, entendiéndose por ello una participación igual o superior al 50%. En los casos en que se cuente con participación igual al 50%, se reporta la información proporcionalmente a dicha participación, y en caso contrario se incorpora el 100% de la información. En relación con las sociedades vendidas durante el ejercicio de 2022, éstas quedarían fuera del alcance del análisis al trabajar con datos consolidados a cierre de año.

La principal fuente de información es la económico-financiera, reflejada tanto en las cuentas anuales consolidadas de ILUNION como en las cuentas anuales individuales de sus sociedades dependientes, elaboradas todas ellas siguiendo la normativa aplicable española.

Debido a la atomización de la compañía, para determinar la elegibilidad de las actividades de forma exhaustiva el análisis se ha realizado a nivel de unidad mínima de gestión (contratos) de las sociedades que consolidan en el Grupo. En este sentido, las áreas financieras y de gestión de las distintas sociedades de ILUNION han asignado el importe de ingresos, inversiones en inmovilizado y gastos operativos que coincide con la descripción de las actividades listadas en el Real Decreto de Clima en base a la tipología de contratos, obras o servicios. Para evitar el cómputo de operaciones

intercompany dichos importes han sido ajustados eliminando las operaciones entre empresas. Asimismo, se han tenido en cuenta las consideraciones necesarias para evitar la doble contabilidad:

- a. Conciliación con la información contable, que garantiza la adecuada consideración de eliminaciones y ajustes realizados durante el proceso de consolidación.
- b. Uso de fuentes de información consistentes entre sí, que evita considerar una misma partida en dos indicadores distintos o dos veces dentro de un mismo indicador.
- c. Verificación de la integridad de los datos.

Tras el análisis realizado para cada uno de los tres indicadores, se han identificado las siguientes **actividades principales elegibles** contempladas en la taxonomía:

- **Actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la mitigación del cambio climático:**
  - Actividad 5.5 Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen.
  - Actividad 5.9 Valorización de materiales de residuos no peligrosos.
  - Actividad 7.1 Construcción de edificios nuevos.
- **Actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la adaptación del cambio climático:**
  - Actividad 11 Educación.
  - Actividad 12.1 Asistencia en establecimientos residenciales.

También, y de acuerdo con el Reglamento, ILUNION ha identificado otras actividades secundarias que, si bien no forman parte de las actividades de los negocios de la compañía, contribuyen a la reducción de los gases de efecto invernadero. El Reglamento de Taxonomía identifica estas acciones como medidas individuales y están principalmente relacionadas con la eficiencia energética. Estas actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la mitigación del cambio climático son:

- Actividad 4.1 Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica.
- Actividad 7.3. Instalación, mantenimiento y reparación de eficiencia energética.
- Actividad 7.4. Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (y en las plazas de aparcamiento anexas a los edificios)
- Actividad 7.5. Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética.
- Actividad 7.6 Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable.
- Actividad 7.7. Adquisición y propiedad de edificios.

Para un mejor entendimiento del reporte de la información relativa al ejercicio 2022 y su comparación con el ejercicio 2021, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos: el contexto del reporte del año anterior, la complejidad de la interpretación y la aplicación del marco normativo, y la falta de un documento legal formal aclaratorio.

Para el período 2021, el ejercicio realizado por ILUNION correspondió al análisis de elegibilidad de las actividades desarrolladas, de acuerdo con lo establecido en los reglamentos vigentes. Así, ILUNION ha recalculado la información del ejercicio 2021 con objeto de hacerla comparable con los datos del ejercicio del año 2022. En concreto ha llevado a cabo los siguientes cambios:

- Eliminación de las actividades 4.25 Producción de calor/frío a partir de calor residual debido a que en 2022 no se ejerce esta actividad, 6.5 Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros y 6.6 Servicios de transporte de mercancías por carretera (no se consideran materiales) así como las actividades 8.1. Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas y 8.2. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática. (tras las

preguntas frecuentes publicadas por la Unión Europea se ha determinado que no se cumple con los criterios de las actividades).

- Inclusión de la actividad 11 Educación.
- Desglose de los proyectos de instalación de energía solar fotovoltaica. En este sentido, los proyectos destinados a autoconsumo se han incluido en la actividad 7.6 Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable. Por otro lado, aquello en los que la energía generada se vierte a red se han mantenido en la actividad 4.1 Generación de electricidad.

A continuación, se muestran los datos de elegibilidad para ILUNION correspondientes al ejercicio 2021:

Tabla 77. Clasificación de actividades de ILUNION según Taxonomía	Proporción volumen de negocio (%)	Proporción CAPEX (%)	Proporción OPEX (%)	Proporción volumen de negocio recalculado (%)	Proporción CAPEX recalculado (%)	Proporción OPEX recalculado (%)
<b>A. Actividades elegibles según la taxonomía</b>	<b>6,4%</b>	<b>14,2%</b>	<b>15,7%</b>	<b>3,7%</b>	<b>12,4%</b>	<b>5,7%</b>
4.25 Producción de calor/frío a partir de calor residual	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5.5 Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen	0,8%	1,6%	0,8%	0,4%	0,8%	0,4%
5.9 Valorización de materiales de residuos no peligrosos	0,7%	0,4%	0,5%	0,6%	0,4%	0,4%
6.5 Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros	0,0%	0,0%	6,4%	0,0%	0,0%	0,0%
6.6 Servicios de transporte de mercancías por carretera	0,0%	0,3%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%
7.1 Construcción de edificios nuevos	2,6%	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%
7.3 Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	0,0%	7,2%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%
7.4. Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (y en las plazas de aparcamiento anexas a los edificios)	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
7.5 Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%
7.6 Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%
7.7. Adquisición y propiedad de edificios	0,0%	0,1%	4,2%	0,0%	0,1%	4,2%
8.1. Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
8.2. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
11. Educación	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,4%	0,1%
12.1. Asistencia en establecimientos residenciales	2,1%	0,7%	0,6%	0,0%	0,7%	0,6%
<b>B. Actividades no elegibles según la taxonomía</b>	<b>93,6%</b>	<b>85,8%</b>	<b>84,3%</b>	<b>96,3%</b>	<b>87,6%</b>	<b>94,3%</b>
<b>Total A+B</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

### 3.9.3.3. PORCENTAJE DE ELEGIBILIDAD Y ALINEAMIENTO DEL VOLUMEN DE NEGOCIOS

Para asegurar la rigurosidad y calidad de la información, ILUNION ha designado un modelo de gobierno formado por la Dirección Corporativa Económico-Financiera y la Dirección de Ética, Sostenibilidad y Alianzas. Además, ha contado con la colaboración de las distintas áreas de negocio.

Este indicador muestra el peso relativo que representa el volumen de negocios neto derivado de productos o servicios asociados con actividades económicas contempladas por la taxonomía sobre el importe neto de cifra de negocios.

- Cálculo del numerador: suma de la cifra de negocios que cada sociedad de ILUNION aporta al consolidado, asociada a las actividades taxonómicas.
- Cálculo del denominador: importe neto de la cifra de negocios consolidada de ILUNION.

En el caso del alineamiento, las actividades deben cumplir además con los criterios técnicos de selección correspondientes. ILUNION ha analizado los diferentes conceptos incluidos en su modelo de ingresos, lo que ha permitido identificar las partidas consideradas elegibles, entre las cuales se han podido diferenciar las que cumplen con los criterios técnicos de selección de acuerdo con lo descrito en el apartado anterior (partidas alineadas) y las que no están contempladas por la taxonomía.

En 2022 ha tenido lugar un incremento del volumen de las ventas globales de ILUNION. En relación a los ingresos elegibles se observa una disminución en el año 2022 (1,6% ingresos elegibles) respecto al año 2021 (3,7% ingresos elegibles) motivado por un descenso de las ventas asociadas a la actividad *7.1 Construcción de edificios nuevos*. Esto explica a su vez, el incremento de los ingresos no elegibles (ingresos no elegibles en el año 2022: 98,4%; ingresos no elegibles en el año 2021: 96,3%).

La información relativa al volumen de negocios del ejercicio 2022 se muestra a continuación de acuerdo con la plantilla incluida en el Anexo II del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de divulgación:

Tabla 788. Porcentaje de elegibilidad y alineamiento del volumen de negocios. Año 2022				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicios significativo (No causa un perjuicio significativo)						Categoría (actividad de transición) (21)					
VOLUMEN DE NEGOCIO	Códigos (2)	Volumen de negocios absolutos (3) €	Proporción del vol. de negocios absolutos (4) %	Mitigación al cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recursos hídricos y marinos (7) %	Economía Circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (10) %	Mitigación al cambio climático (11) S/N	Adaptación al cambio climático (12) S/N	Recursos hídricos y marinos (13) S/N	Economía Circular (14) S/N	Contaminación (15) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N	Garantías mínimas (17) S/N	Prop. del vol. negocios que se ajusta a la taxonomía año N (18) %	Prop. vol. negocios que se ajusta a la taxonomía año N-1 (19) %	Categoría (actividad facilitadora) (20) F	Categoría (actividad de transición) (21) T	
																					<b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>
<b>A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)</b>																					
Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica	4.1	63.042	0,0%	100	NA	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA	S	NA	S	NA	0,0%	NA			
Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen	5.5	3.913.415	0,4%	100	NA	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA	S	NA	NA	S	0,4%	NA			
Valorización de materiales de residuos no peligrosos	5.9	6.330.365	0,6%	100	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	S	S	0,6%	NA			
Construcción de edificios nuevos	7.1	4.541.400	0,4%	100	NA	NA	NA	NA	NA	S	NA	S	S	S	S	S	0,4%	NA			
Educación	11	1.554.262	0,2%	NA	100	NA	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA	NA	NA	S	0,2%	NA		F	
<b>Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)</b>		<b>16.402.484</b>	<b>1,6%</b>														<b>1,6%</b>				
<b>A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)</b>																					
<b>Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)</b>		<b>0</b>	<b>0,0%</b>																		
<b>Total (A.1 + A.2)</b>		<b>16.402.484</b>	<b>1,6%</b>														<b>1,6%</b>				
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																					
<b>Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)</b>		<b>983.800.037</b>	<b>98,4%</b>																		
<b>Total (A + B)</b>		<b>1.000.202.521</b>	<b>100%</b>																		

NA: No aplica.

#### 3.9.3.4. PORCENTAJE DE ELEGIBILIDAD Y ALINEAMIENTO DEL CAPEX

Este indicador muestra la proporción del CapEx (inversiones en activos fijos) que corresponde a activos o procesos que estén asociados a actividades económicas contempladas por la Taxonomía.

- Cálculo del numerador: suma de las adiciones de activos tangibles e intangibles que cada sociedad aporta al consolidado, asociadas a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía.
- Cálculo del denominador: adiciones de activos tangibles e intangibles durante el ejercicio antes de depreciaciones, amortizaciones y posibles nuevas valoraciones, incluidas las resultantes de revalorizaciones y deterioros de valor, correspondientes al ejercicio pertinente. Estas adiciones se encuentran reflejadas en las cuentas anuales consolidadas en las notas 5.2 Otro inmovilizado intangible, 6 Inmovilizado material y 7 Inversiones inmobiliarias.

En el caso del alineamiento, las actividades deben cumplir además con los criterios técnicos de selección correspondientes. ILUNION ha analizado los diferentes conceptos incluidos en su modelo de CapEx, lo que ha permitido identificar las partidas consideradas elegibles, entre las cuales se han podido diferenciar las que cumplen con los criterios técnicos de selección de acuerdo con lo descrito en el apartado anterior (partidas alineadas) y las que no están contempladas por la taxonomía.

En 2022 ha tenido lugar un incremento del CapEx general de la compañía así como del CapEx elegible (CapEx elegible año 2022: 20,7%; CapEx no elegible año 2021:12,4%) y el CapEx no elegible (CapEx no elegible año 2022:79,3%; CapEx no elegible año 2021: 87,6% ). Dentro de las actividades elegibles, las que han experimentado un mayor incremento son las actividades 5.9 Valorización de materiales de residuos no peligrosos y 7.3 Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética.

La información relativa al volumen de negocios del ejercicio 2022 se muestra a continuación de acuerdo a la plantilla incluida en el Anexo II del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de divulgación:

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
Firma válida.

Tabla 799. Porcentaje de elegibilidad y alineamiento del CapEx. Año 2022				Criterios de contribución sustancial				Criterios de ausencia de perjuicios significativo (No causa un perjuicio significativo)													
CapEx	Códigos (2)	CapEx absolutos (3) €	Proporción del CapEx absoluto (4) %	Mitigación al cambio climático (5)	Recursos hídricos y marinos (7)	Adaptación al cambio climático (6)	Economía Circular (8)	Contaminación (9)	Biodiversidad y ecosistemas (10)	Mitigación al cambio climático (11)	Economía Circular (14)	Recursos hídricos y marinos (13)	Adaptación al cambio climático (12)	Contaminación (15)	Biodiversidad y ecosistemas (16)	Garantías mínimas (17)	Proportión CapEx que se ajusta a la taxonomía año N	Proportión del CapEx que se ajusta a la taxonomía año N-1 (19)	Categoría (actividad facilitadora) (20)	Categoría (actividad de transición) (21)	
																					S/N
<b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																					
<b>A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)</b>																					
	Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen	5.5	112.069	0,2%	100	NA	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA	S	NA	NA	S	0,2%	NA		
	Valorización de materiales de residuos no peligrosos	5.9	3.256.681	6,8%	100	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	S	S		6,8%	NA		
	Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	4.034.557	8,4%	100	NA	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA	S	NA	S		8,4%	NA	F	
	Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (y en las plazas de aparcamiento anexas a los edificios)	7.4	6.067	0,0%	100	NA	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA	NA	NA	S		0,0%	NA	F	
	Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios	7.5	85.973	0,2%	100	NA	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA	NA	NA	S		0,2%	NA	F	
	Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	7.6	1.796.004	3,8%	100	NA	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA	NA	NA	S		3,8%	NA	F	
	<b>CapEx de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)</b>		<b>9.291.351</b>	<b>19,4%</b>														<b>19,4%</b>			
<b>A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)</b>																					
	Adquisición y propiedad de edificios	7.7	323.981	0,7%																	
	Educación	11	165.057	0,3%																	
	Asistencia en establecimientos residenciales	12.1	139.634	0,3%																	
	<b>CapEx de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)</b>		<b>628.672</b>	<b>1,3%</b>																	
	<b>Total (A.1 + A.2)</b>		<b>9.920.023</b>	<b>20,7%</b>															<b>19,4%</b>		
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																					
	<b>CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)</b>		<b>37.923.615</b>	<b>79,3%</b>																	
	<b>Total (A + B)</b>		<b>47.843.638</b>	<b>100,0%</b>																	

NA: No aplica

### 3.9.3.5. PORCENTAJE DE ELEGIBILIDAD Y ALINEAMIENTO DEL OPEX

Este indicador muestra la proporción del OpEx (gastos operativos) que corresponde a activos o procesos que estén asociados a actividades económicas contempladas por la Taxonomía.

- Cálculo del numerador: suma de los gastos operativos que cada sociedad de ILUNION aporta al consolidado, asociados a actividades taxonómicas.
- Cálculo del denominador: se han tenido en cuenta todos los costes directos consolidados a nivel de Grupo en relación con los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones. Estos gastos se encuentran reflejados en las cuentas anuales consolidadas de ILUNION en la nota 17.5 Otros gastos de gestión corriente.

En el caso del alineamiento, las actividades deben cumplir además con los criterios técnicos de selección correspondientes. ILUNION ha analizado los diferentes conceptos incluidos en su modelo de OpEx, lo que ha permitido identificar las partidas consideradas elegibles, entre las cuales se han podido diferenciar las que cumplen con los criterios técnicos de selección de acuerdo con lo descrito en el apartado anterior (partidas alineadas) y las que no están contempladas por la taxonomía.

En 2022 ha tenido lugar un aumento del OpEx elegible (OpEx elegible año 2022: 6,5%; OpEx no elegible año 2021:5,7%) y el OpEx no elegible (OpEx no elegible año 2022:93,5%; OpEx no elegible año 2021:94,3%). Este incremento moderado de la elegibilidad está motivado por el incremento en la actividad 7.7. Adquisición y propiedad de edificios.

La información relativa al volumen de negocios del ejercicio 2022 se muestra a continuación de acuerdo a la plantilla incluida en el Anexo II del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de divulgación:

Tabla 80. Porcentaje de elegibilidad y alineamiento del OpEx. Año 2022				Criterios de contribución sustancial					Criterios de ausencia de perjuicios significativo (No causa un perjuicio significativo)				Categoría (actividad de transición) (21)							
OpEx	Códigos (2)	CapEx absolutos (3)	Proporción del OpEx absoluto (4)	Biodiversidad y ecosistemas (10)	Contaminación (9)	Economía Circular (8)	Recursos hídricos y marinos (7)	Adaptación al cambio climático (6)	Mitigación al cambio climático (11)	Garantías mínimas (17)	Biodiversidad y ecosistemas (16)	Contaminación (15)	Economía Circular (14)	Recursos hídricos y marinos (13)	Adaptación al cambio climático (12)	Mitigación al cambio climático (11)	Proportión del OpEx que se ajusta a la taxonomía año N (18)	Proportión del OpEx que se ajusta a la taxonomía año N+1 (19)	Categoría (actividad de transición) (21)	
																			€	%
<b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																				
<b>A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)</b>																				
Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen	5.5	297.248	0,3%	100	NA	NA	NA	NA	NA	S	NA	NA	S	NA	NA	S	0,3%	NA		
Valorización de materiales de residuos no peligrosos	5.9	452.048	0,5%	100	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	S	S	0,5%	NA	
<b>OpEx actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)</b>		<b>749.296</b>	<b>0,8%</b>															<b>0,8%</b>		
<b>A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)</b>																				
Adquisición y propiedad de edificios	7.7	4.103.035	4,2%																	
Educación	11	155.616	0,2%																	
Asistencia en establecimientos residenciales	12.1	1.322.575	1,3%																	
<b>OpEx de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)</b>		<b>5.581.226</b>	<b>5,7%</b>																	
<b>Total (A.1 + A.2)</b>		<b>6.330.522</b>	<b>6,5%</b>																	
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																				
<b>OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)</b>		<b>91.743.666</b>	<b>93,5%</b>																	
<b>Total (A + B)</b>		<b>98.074.188</b>	<b>100,0%</b>																	

NA: No aplica.

### 3.9.4. CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS TÉCNICOS DE SELECCIÓN

Para cada una de las actividades identificadas como elegibles se han evaluado los criterios técnicos de contribución sustancial y de 'No causar un perjuicio significativo' de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento. Además, se ha comprobado el cumplimiento de las garantías mínimas sociales a nivel de Grupo. Se resumen a continuación las principales actuaciones y medidas llevadas a cabo por ILUNION:

- **Contribución sustancial a la mitigación del cambio climático de la actividad 5.5:**

La contribución sustancial a la mitigación del cambio climático de los procesos de recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen requiere el cumplimiento de un único criterio técnico: todos los residuos no peligrosos recogidos y transportados por separado que se segregan en origen se destinan a una preparación para operaciones de reutilización o reciclado.

Esta actividad es llevada a cabo por dos empresas del Grupo, Ecologic Operations, S.L. y Logiraees, S.L. Ambas compañías son operadores logísticos del sector reciclaje estando especializados en el ámbito de los RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos).

Para aportar el criterio de elegibilidad y alineamiento se ha aplicado un proxy basado en el porcentaje de residuos no peligrosos valorizado en relación a total de residuos gestionados.

Para aportar el criterio de elegibilidad y alineamiento se ha aplicado un proxy basado en el porcentaje de residuos no peligrosos en relación a total de residuos no peligrosos total transportados. Para ello, se han analizado todos los transportes realizados por la compañía y se ha obtenido el volumen de residuos de no peligrosos transportados. Dicho porcentaje se ha aplicado al volumen de negocio, CapEx y OpEx del total de la compañía.

- **Contribución sustancial a la mitigación del cambio climático de la actividad 5.9:**

La contribución sustancial a la mitigación del cambio climático de los procesos de valorización de materiales de residuos no peligrosos requiere el cumplimiento de un único criterio técnico: la actividad convierte al menos el 50 % en peso de los residuos no peligrosos tratados que fueron recogidos por separado en materias primas secundarias aptas para la sustitución de materias vírgenes en los procesos de producción.

Esta actividad es llevada a cabo por ILUNION Reciclados, S.A. dedicada al tratamiento y gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE). Para aportar el criterio de elegibilidad y alineamiento se ha aplicado un proxy basado en el porcentaje de residuos no peligrosos valorizado en relación a total de residuos gestionados. Todo ello apoyado en el informe de recogida y gestión de RAEE agregada según fracciones de recogida y grupos de tratamiento exigido por el órgano ambiental de la Comunidad Autónoma competente.

- **Contribución sustancial a la mitigación del cambio climático de la actividad 7.1:**

La contribución sustancial a la mitigación del cambio climático de los procesos de construcción de edificios nuevos requiere el cumplimiento de tres criterios técnicos:

- La demanda de energía primaria, que determina la eficiencia energética del edificio que se construye, es al menos un 10 % inferior al umbral establecido en relación con los requisitos relativos a los edificios de consumo de energía casi nulo (EECN) en las medidas nacionales de ejecución de la Directiva 2010/31/UE del Parlamento Europeo y del Consejo. La eficiencia energética se certifica mediante un certificado de eficiencia energética.

- En el caso de los edificios de más de 5 000 m<sup>2</sup>, una vez finalizada la construcción, el edificio resultante se somete a pruebas de estanquidad al aire e integridad térmica, y se comunica a inversores y clientes cualquier desviación en los niveles de eficiencia establecidos en la fase de diseño o cualquier defecto en el cerramiento del edificio. Como alternativa a las pruebas de integridad térmica, puede aceptarse el hecho de que durante el proceso de construcción se hayan establecido unos procesos de control de calidad sólidos y rastreables.
- En el caso de los edificios de más de 5 000 m<sup>2</sup>, se ha calculado el potencial de calentamiento global (PCG) del edificio resultante de la construcción en cada etapa del ciclo de vida, y ese PCG se comunica a los inversores y clientes que lo soliciten.

Esta actividad es llevada a cabo por ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. y la actividad reportada corresponde a la promoción de Tempranales III. Para demostrar el cumplimiento de este criterio se ha aportado toda la información relativa al proyecto técnico, el certificado energético, el plan de gestión de residuos, fichas técnicas de los materiales empleados en la construcción, así como las características de los sistemas de iluminación y grifería.

• **Contribución sustancial a la adaptación del cambio climático de la actividad 11:**

La contribución sustancial a la adaptación del cambio climático de los procesos de educación requiere el cumplimiento de cinco criterios técnicos:

- La actividad económica ha aplicado soluciones físicas y no físicas («soluciones de adaptación») que reducen sustancialmente los riesgos climáticos físicos más importantes que son materiales respecto a esa actividad
- Los riesgos climáticos físicos que son materiales respecto a la actividad se han determinado a partir de los enumerados en el apéndice A del presente anexo mediante la realización de una sólida evaluación de las vulnerabilidades y los riesgos climáticos.
- Las proyecciones climáticas y la evaluación de los impactos se basan en las mejores prácticas y orientaciones disponibles y tienen en cuenta la información científica más avanzada sobre los análisis de la vulnerabilidad y el riesgo y las metodologías conexas, de conformidad con los informes más recientes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático las publicaciones científicas revisadas por pares, y modelos de código abierto o de pago.
- Las soluciones de adaptación aplicadas cumplen con los requisitos establecidos en reglamento Delegado.
- Para que una actividad se considere una actividad facilitadora el operador económico demuestra, mediante una evaluación de los riesgos climáticos actuales y futuros, con inclusión de la incertidumbre y sobre la base de datos sólidos, que la actividad proporciona una tecnología, producto, servicio, información o práctica, o promueve su uso, con uno de los siguientes objetivos principales: aumentar el nivel de resiliencia a los riesgos climáticos físicos de otras personas, de la naturaleza, del patrimonio cultural, de los bienes y de otras actividades económicas; contribuir a los esfuerzos de adaptación de otras personas, de la naturaleza, del patrimonio cultural, de los bienes y de otras actividades económicas.

En el volumen de negocio se han reportado únicamente las actividades de formación que cumplen con los criterios técnicos, es decir, las formaciones relativa al Grado Medio y Grado Superior en Emergencias y Protección Civil, así como los cursos de seguridad, incendios y emergencias impartido por ILUNION Fuego y Conducción, S.A. Se trata de una actividad facilitadora ya que a través de estas formaciones se fomenta que aumento del nivel de resiliencia a los riesgos climáticos físicos y

contribuye a los esfuerzos de adaptación de otras personas, de la naturaleza, del patrimonio cultural, de los bienes y de otras actividades económicas.

Por otro lado, indicar que en el CapEx y el OpEx elegible se incluyen todas las inversiones y gastos relacionadas con las actividades de educación. En el caso del CapEx y el OpEx alineado no ha sido posible reportar estos indicadores dado que los sistemas de información con los que cuenta la compañía no están adaptados a la granularidad de información exigida en la taxonomía.

- **Contribución sustancial a la adaptación del cambio climático de la actividad 12.1:**

La contribución sustancial a la adaptación del cambio climático de los procesos de asistencia en establecimientos residenciales requiere el cumplimiento de cuatro criterios técnicos:

- La actividad económica ha aplicado soluciones físicas y no físicas («soluciones de adaptación») que reducen sustancialmente los riesgos climáticos físicos más importantes que son materiales respecto a esa actividad
- Los riesgos climáticos físicos que son materiales respecto a la actividad se han determinado a partir de los enumerados en el apéndice A del presente anexo mediante la realización de una sólida evaluación de las vulnerabilidades y los riesgos climáticos.
- Las proyecciones climáticas y la evaluación de los impactos se basan en las mejores prácticas y orientaciones disponibles y tienen en cuenta la información científica más avanzada sobre los análisis de la vulnerabilidad y el riesgo y las metodologías conexas, de conformidad con los informes más recientes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático las publicaciones científicas revisadas por pares, y modelos de código abierto o de pago.
- Las soluciones de adaptación aplicadas cumplen con los requisitos establecidos en reglamento Delegado.

En este apartado se incluyen las actividades relativas a la prestación de asistencia en establecimientos residenciales en combinación con cuidados de enfermería, de supervisión o de otros tipos, según las necesidades de los residentes. Se excluye, por tanto, la gestión en los centros de día y los servicios de teleasistencia llevados a cabo por ILUNION Sociosanitario.

Por último, indicar que en el CapEx y el OpEx elegible se incluyen todas las inversiones y gastos relacionadas con las actividades de asistencia en establecimientos residenciales. En el caso del CapEx y el OpEx alineado no ha sido posible reportar estos indicadores dado que los sistemas de información con los que cuenta la compañía no están adaptados a la granularidad de información exigida en la taxonomía.

- **Contribución sustancial a la mitigación del cambio climático de las actividades secundarias**

Como se ha mencionado anteriormente, ILUNION también realiza numerosas actuaciones vinculadas con la eficiencia energética que contribuyen a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de su propia actividad. Se han considerado alineadas las siguientes actividades:

- *4.1 Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica*

La planta de Campo Real de ILUNION Reciclados lleva a cabo la explotación de una instalación de energía solar fotovoltaica. La energía generada no es destinada a autoconsumo, sino que se vierte a la red.

- *7.3. Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética*

Las iniciativas identificadas están principalmente relacionadas con la modernización de los sistemas de iluminación, climatización y calentamiento de agua así como la sustitución de equipos de aparatos de cocina y agua sanitaria de bajo consumo de agua y energía en ILUNION Hotels e ILUNION Lavanderías. Se han considerado alineados aquellos sistemas que cumplen con los criterios mínimos de alta eficiencia energética.

- 7.4 *Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (y en las plazas de aparcamiento anexas a los edificios)*

Se incluye la instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en los hoteles ILUNION Calas de Conil e ILUNION Málaga.

- 7.5 *Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir regular y controlar la eficiencia energética de los edificios.*

Las iniciativas identificadas se corresponden con la implementación de dispositivos electrónicos para la mejora de la gestión energética de los hoteles de ILUNION Hotels.

- 7.6 *Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable*

En esta actividad se incluyen las actuaciones relacionadas con la instalación de paneles solares fotovoltaicos para autoconsumo en diferentes compañías del Grupo:

- ILUNION Hotels: en los hoteles ILUNION Málaga e ILUNION Atrium.
- ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.
- ILUNION Lavanderías: en las lavanderías industriales de Gureak, Franco, Huelva, Huete, Cádiz, Almería, Valencia, Segovia, Málaga, Valladolid, León, Guadalajara, Cuenca, Barcelona, Gerona, Tenerife y Morales.
- ILUNION Retail y Comercialización, S.A.U. en la tienda del Hospital Universitario Germans Trias i Pujol.
- ILUNION Sociosanitario, S.A. en la residencia de Parla.

- **No causar daño significativo a la adaptación al cambio climático**

El principio de no causar un daño significativo a la adaptación al cambio climático requiere identificar y evaluar los riesgos climáticos físicos asociados a las actividades de ILUNION a través de la consideración de escenarios climáticos, con el objetivo de identificar y aplicar soluciones de adaptación que reduzcan sustancialmente los riesgos materiales identificados.

El principio de no causar un daño significativo garantiza que la actividad económica no impida alcanzar ninguno de los objetivos medioambientales fijados por el reglamento. Para ello, se requiere identificar y evaluar los riesgos climáticos físicos asociados a la actividad de ILUNION. De cara a dar cumplimiento a los requisitos, se realiza un análisis de riesgos físicos considerando escenarios climáticos, con el objetivo de identificar y aplicar soluciones de adaptación que reduzcan sustancialmente los riesgos que resulten materiales.

A tal efecto, ILUNION ha analizado los riesgos físicos del cambio climático, utilizando proyecciones climáticas que abarcan los escenarios del IPCC SSP2- 4.5 (aumento de temperatura global a final de siglo alrededor de los 2.7°C) y SSP5-8.5 (incremento de la temperatura a final de siglo en torno a los 4.4°C), y considerando horizontes temporales a corto plazo (2040) y medio plazo (2060). Además, ILUNION ha definido un plan de adaptación con diversas líneas de acción, centradas en proteger los activos de la compañía ante cualquier evento climatológico extremo (por ejemplo, olas de calor,

precipitaciones intensas, inundaciones, viento extremo, incendios, entre otros), con el objetivo de fortalecer su capacidad de adaptación ante los peligros relacionados con el cambio climático identificados. Tras la evaluación, ILUNION no ha detectado ningún riesgo material.

Al tratarse de variables climáticas que cambian en el tiempo, ILUNION revisará de manera periódica estos potenciales riesgos, e implementará medidas de adaptación adicionales en el caso que se considere necesario.

- **No causar daño significativo al uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos**

El consumo de agua de ILUNION se produce fundamentalmente en el negocio de lavandería industrial. Para asegurar una gestión eficiente de este recurso natural, las compañías, en el marco de los sistemas de gestión ambiental, disponen de procedimientos para asegurar un adecuado control y seguimiento del agua y muchas empresas establecen objetivos de mejora relacionados con la reducción del consumo.

Las principales líneas de actuación en el ámbito de la gestión integral del agua están relacionadas con la reducción y eficiencia en el consumo de agua, así como la preservación de su calidad mediante el control de los vertidos y las aguas residuales.

Únicamente, aplica la evaluación de este criterio para la actividad 7.1 Construcción de edificios nuevos. Para evidenciar su cumplimiento, ILUNION ha aportado el proyecto técnico así como las características técnicas de la grifería.

- **No causar daño significativo hacia una economía circular**

En relación con la gestión de residuos, ILUNION mantiene acuerdos contractuales para la recogida de residuos y verifica que el gestor de residuos está autorizado y lleva un control adecuado de los residuos. Además, se dispone de la documentación correspondiente para garantizar el cumplimiento de las directivas de aplicación a los residuos generados y que forman parte de las operaciones de la compañía.

A continuación, se detallan las actividades afectadas así como la documentación aportada para evidenciar su cumplimiento:

Actividad	Documentación para cumplimiento
4.1 Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto técnico</li> </ul>
5.5 Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificado ISO 14001</li> <li>• Proyecto técnico de los centros</li> </ul>
7.1 Construcción de edificios nuevos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de gestión de residuos</li> <li>• Fichas técnicas de materiales</li> <li>• Proyecto técnico</li> </ul>

- **No causar daño significativo sobre la biodiversidad**

En relación a la prevención y recuperación de la biodiversidad en los ecosistemas, ILUNION cuenta con planes de gestión ambiental así como estudios de impacto ambiental es los que se establece las medidas oportunas para no causar un impacto significativo sobre la biodiversidad.

A continuación, se detallan las actividades afectadas así como la documentación aportada para evidenciar su cumplimiento:

Actividad	Documentación para cumplimiento
4.1 Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto técnico</li> <li>• Informes órgano ambiental</li> </ul>
5.9 Valorización de materiales de residuos no peligrosos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto técnico de los centros</li> <li>• Declaraciones de impacto ambiental</li> </ul>
7.1 Construcción de edificios nuevos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto técnico</li> <li>• Informes órgano ambiental</li> </ul>

#### • Salvaguardas Mínimas Sociales

Para considerar una actividad económica como medioambientalmente sostenible, esta debe ser llevada a cabo de conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Para llevar a cabo el análisis del cumplimiento, se ha considerado el informe de la Plataforma Europea de finanzas sostenibles sobre salvaguardas mínimas sociales, publicado en octubre de 2022. Así, se ha analizado el alineamiento con las salvaguardas sociales con base en los cuatro ámbitos identificados en el informe: derechos humanos, corrupción, fiscalidad y competencia.

ILUNION respeta y promueve los derechos humanos a lo largo de toda su cadena de valor. Por ello, cuenta con un sistema de debida diligencia constituido por políticas, procedimientos periódicos de evaluación de impactos adversos, medidas de gestión para prevenir y mitigar los posibles impactos identificados, procedimientos de seguimiento y comunicación y mecanismos de reclamación y remedio. Asimismo, dispone también de políticas y procedimientos en materia de competencia, anticorrupción, negocio responsable, conflictos de interés, y responsabilidad fiscal, entre otros, para reforzar el compromiso del Grupo en materia de derechos sociales y crecimiento sostenible.

### 3.10. CONTRIBUCIÓN DE ILUNION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

El propósito y fines institucionales de ILUNION están unidos a la **Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. La siguiente tabla recoge de manera resumida cuáles son las **principales líneas de actuación y resultados** a través de los que ILUNION contribuye al cumplimiento de los ODS, así como mediante qué contenidos del presente informe y del Informe de Sostenibilidad de ILUNION 2022 se puede ampliar la información.

CONTRIBUCIÓN A LOS ODS	
Objetivo/s	Contribución
  	<p><b>Apoyo a colectivos en riesgo a través de cesiones de espacio y donaciones en metálico a diferentes proyectos para erradicar la pobreza y el hambre. Asegurar el bienestar y la salud de las personas en situación de vulnerabilidad.</b></p> <p>El Grupo ILUNION en solidaridad con el pueblo ucraniano a causa de la guerra, pone en marcha una serie de acciones para colaborar con los refugiados en nuestro país.</p> <p>ILUNION Hotels ha alojado a <b>más de 1.500 personas</b> en situación de vulnerabilidad, mediante los acuerdos de colaboración con las tres entidades responsables de gestionar la acogida de refugiados en nuestro país (Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), Cruz Roja y ACCEM). Cabe destacar el acuerdo de colaboración con Cruz Roja con el fin de recaudar fondos para los afectados por la guerra.</p> <p><b>ILUNION Bilbao</b> fue el primer hotel de la compañía en acoger familias ucranianas. Ante la llegada de miles de personas, otros destinos como <b>San Sebastián, Sevilla, Málaga, Valencia y Madrid</b> se fueron sumando a esta iniciativa hasta un total de <b>9 establecimientos</b> de la compañía.</p> <p>Para hacer su estancia más confortable, se habilitaron espacios para que las madres pudieran calentar biberones, zonas de juego para los niños y también pequeños espacios de descanso para los adultos. Asimismo, se creó un amplio programa de actividades formativas y culturales, como talleres de pintura y yoga. A mes de marzo de 2022, permanecen unas <b>100 personas en el hotel ILUNION Alcora de Sevilla e ILUNION Alcalá Norte de Madrid.</b></p> <p>Igualmente, desde ILUNION Hotels se ha contribuido a <b>recaudar fondos para los menores afectados por la guerra de Ucrania</b> patrocinando, junto a Mapfre, HM Hospitales y Mediaset, las dos representaciones benéficas que ha ofrecido en España <b>la compañía de danza Virsky perteneciente al Ballet Nacional de Ucrania. ILUNION Atrium e ILUNION Barcelona</b> cedieron un total de 120 room nights para el alojamiento de los integrantes.</p> <p><b>ILUNION Alcora Sevilla</b> celebró en su salón de convenciones el concierto “Otro mundo es posible” con el fin de <b>recaudar fondos para dotar a los menores</b></p>

	<p><b>ucranianos de tablets para finalizar de forma online su etapa educativa.</b> Al concierto, organizado por Funddatec, acudieron 400 personas y <b>se recaudaron alrededor de 8.000€</b>. El Hotel Alcora colaboró donando los <b>4.000€</b> que costaba la cesión de su salón de convenciones.</p>
	<p>Por otro lado, <b>ILUNION Contact Center BPO</b>, inició en marzo de 2022 el Servicio global telefónico gratuito, formado por la Oficina 012 CAM de información y atención a ciudadanos ucranianos desplazados por el conflicto bélico, llegando a trabajar 30 asistentes telefónicos y 3 intérpretes.</p> <p>Asimismo, <b>ILUNION Servicios Industriales</b> llevó a cabo el proyecto “Solidaridad con Ucrania”, realizando distintas donaciones de alimentos, productos de higiene personal y medicamentos durante el mes de marzo. También participó su cliente ID Logistics proporcionando productos de higiene personal de la marca Colgate-Palmolive. Gracias a esta acción se desplazaron dos furgonetas llenas de material a la embajada de Ucrania.</p> <p>Además de la solidaridad con Ucrania, ILUNION ha continuado con <b>su programa de nómina solidaria Gracias a Ti</b> para canalizar la acción social de la compañía. En 2022 la aportación ascendió a 56.286,62 € que han servido para apoyar la labor de tres entidades sociales elegidas por los propios empleados: la Fundación Atrofia Muscular Espinal (FundAME), al Comedor Social Santo Domingo y a la Asociación Infantil Oncológica de Madrid.</p> <p>Otras acciones reseñables han sido la Iniciativa de <b>donación de 54,55 kg de alimentos para Mensajeros de la Paz en Torre ILUNION</b>, así como la donación a la entidad ASLECA (Asociación Leonesa de Caridad) de 1.000 € desde ILUNION Reciclados, o la donación de ropa y juguetes a personas en situación de vulnerabilidad que organizó <b>ILUNION Servicios Industriales</b>.</p> <p>Gracias a la implicación de la compañía durante la pandemia, <b>ILUNION Hotels</b> fue galardonado en los Premios Supercuidadores 2022 en la categoría de gran empresa con su candidatura “Construyendo un mundo mejor”. La cadena ha conseguido el primer accésit en reconocimiento a la acción social llevada a cabo durante la crisis sanitaria del coronavirus.</p> <p>Por su parte, <b>ILUNION Sociosanitario</b>, obtuvo un reconocimiento desde la Dirección General del Salud Pública de la Comunidad de Madrid por el Compromiso y Trabajo realizado en la estrategia de vacunación frente al coronavirus.</p> <p>De la mano de <b>ILUNION Sociosanitario</b> cabe destacar también el arranque del <b>proyecto Soledad No Deseada</b>, una iniciativa que permite intervenir en situaciones de soledad no deseada de las personas usuarias en dos Centros de Día de la Comunidad de Madrid gestionados por ILUNION Sociosanitario. El proyecto se ha implementado también en el servicio de Teleasistencia</p>

	Domiciliaria para detectar de manera ágil, mediante llamada telefónica o visita domiciliaria, a las personas usuarias del servicio que puedan padecer soledad no deseada.
	<p><b>Creación de empleo para personas con discapacidad, impulsando su talento con una fuerte apuesta por la formación, el desarrollo y el fomento de empleo de calidad.</b></p>
	<p>A fecha del 31 de diciembre de 2022 la plantilla total de ILUNION estaba compuesta por <b>36.770 personas</b>, de las que <b>el 42,8%</b> eran personas con discapacidad (PCD). Por grupos de edad, <b>el 60,3%</b> de los empleados tenía entre <b>45-64 años</b>. En cuanto a la distribución por sexo, el 50,5% de la plantilla eran mujeres. Prácticamente la totalidad de la plantilla, concretamente el 99,1% de los empleados, se ubica en España.</p> <p><b>ILUNION Contact Center BPO</b> en el mes de diciembre de 2022, adquiere la compañía Servitelco. Con esta adquisición, se han incorporado 610 personas, de las cuales 370 son PCD. ILUNION Contact Center BPO, arrancó en octubre el nuevo servicio de Correos en las sedes de Madrid y Cáceres. En este proyecto, trabajan más de 150 personas con discapacidad, por lo que se convierte en el proyecto de Contact Center en que más personas con discapacidad trabajan hasta la fecha.</p> <p>En marzo de 2022 comienza el lanzamiento del <b>Proyecto WOW Centros Educativos</b>, con el objetivo de dar a conocer la cultura de <b>ILUNION Lavanderías</b>. Para ello se estableció un calendario de visitas a institutos de formación profesional, centros de formación especializada, escuelas de negocio y universidades para acercar el propósito de la organización y crear sinergias. En total se realizaron <b>195 visitas a los centros, con los que finalmente se firmaron 49 acuerdos de colaboración.</b></p> <p><b>En ILUNION Retail y comercialización</b>, ha llegado a un <b>acuerdo formativo</b> con la empresa <b>ASPASIA</b>, mediante el cual el área de selección escogió a 15 personas con certificado de discapacidad para realizar una formación dual mediante un contrato de formación (teórica y práctica) remunerada, con la posibilidad de adquirir en un segundo año, una titulación de FP avanzada en comercio y marketing. Esta formación supuso la contratación de las 15 personas. Igualmente, gracias a nuevas aperturas de negocio, como el corner de Nuevos Ministerios (Madrid) del servicio de restauración Rodilla, a finales de 2022 había 15 personas en plantilla, 13 de ellas con discapacidad.</p> <p><b>ILUION Servicios Industriales</b>, gracias a la consecución de nuevos proyectos, ha conseguido dar empleo a <b>21 personas con discapacidad</b>. Otro <b>acuerdo, de la mano de DHL</b>, para prestar servicio en la empresa Heineken, ha supuesto <b>la contratación de 22 personas más</b>. Asimismo, en el centro propio de Cabanillas, se ha comenzado a trabajar con los clientes Maped, Cantabria Labs</p>

y Mixer, siendo estos dos últimos los proyectos más importantes. Todo ello repercutirá en alrededor de **200 nuevas contrataciones**.

**ILUNION Hotels** amplía la colaboración con Cruz Roja a través de una importante alianza que supone un marco para trabajar en distintos proyectos, siendo uno de los fines de esta colaboración la integración laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

**ILUNION Capital Humano** ha incorporado al mercado laboral a 11 personas con discapacidad en acuerdos de colaboración con varias empresas como Banco Santander, Cepsa, Sanitas Residencial y el Ayuntamiento de Salamanca. También desde **ILUNION Capital Humano** arranca el proyecto de elaboración de contenidos y teleformación FUNDAE-ERTEs, que tiene como finalidad volver a cualificar a profesionales que se vieron afectados por ERTes en las empresas de ILUNION. Un plan de formación financiado por el Fondo Next Generation y gestionado por FUNDAE. Para ello se imparten 10 acciones formativas en modalidad aula virtual, para 250 trabajadores que hayan estado en ERTE en algún momento de los 3 últimos años.

**ILUNION Facility Services** apuesta por la formación de diversos perfiles. Prueba de ello es su **Campus ILUNION Facility Services**, un centro formativo que da la oportunidad a jóvenes talentos a formarse y desarrollar sus diferentes habilidades mientras conocen el negocio de las compañías. Tutelados por un mentor, los alumnos emprenden un recorrido por las diferentes áreas de la empresa, conociendo de la mano de los responsables de estas, sus procedimientos y funcionamiento interno. Se han contratado a 9 jóvenes a los que previamente se ha formado de manera personalizada. El **centro de Formación Profesional en Emergencias de ILUNION**, gestionado igualmente por ILUNION Facility Services, impartió una formación reglada a **197 alumnos** para ser Bombero y Coordinador de Emergencias.

Este 2022 también ha sido destacable en este ámbito la labor de **ILUNION Hotels**. La empresa ha impartido formaciones, a las que han asistido **788 personas en todos sus hoteles**, con el fin de progresar hacia un turismo cada vez más sostenible. Así mismo, ILUNION Hotels, ha puesto en marcha el **Campus Mijas**, dedicado al desarrollo de competencias de su plantilla.

Remarcable ha sido la ampliación de la alianza entre **ILUNION Hotels y Coca-Cola Europacific Partners**, quienes han firmado un nuevo acuerdo para colaborar en el proyecto GIRA Jóvenes, dedicado a aportar formación a los jóvenes participantes en cuestiones de diversidad e inclusión.

Por su parte, **ILUNION Sociosanitario** comenzó en octubre de 2022 el **Proyecto Talentia**. Una iniciativa para evaluar las competencias en la gestión de equipos de los coordinadores y mandos intermedios de los centros, con el objetivo de continuar con su crecimiento profesional gracias a medidas

	<p>formativas, de coaching o de mentoring. Un total de 43 trabajadores con responsabilidades y equipos a su cargo se han sumado al proyecto.</p> <p>Cabe mencionar que, a cierre de 2022, <b>ILUNION Automoción</b> invirtió 52.450€ para enseñar nuevas competencias a 185 trabajadores, y destinó 76.744,92€ en 376 ayudas individuales a los empleados que las solicitaron.</p> <p>Otro de los hitos a nivel <b>Grupo ILUNION</b>, ha sido la implementación del <b>Programa de ayuda al empleado (PAE)</b>. Se pone a disposición de los trabajadores un recurso de ayuda psicológica 24 horas, tanto para los trabajadores como para sus familiares mayores de 18 años. Además, periódicamente se realizan talleres para empoderar a los trabajadores sobre gestión emocional.</p> <p>También son reseñables dos proyectos que se iniciaron en 2021 con mucho éxito y se han continuado a lo largo de 2022: el <b>Proyecto 6conecta</b>, una aplicación para la gestión integral de la prevención de riesgos laborales, que permite la digitalización de la actividad de seguridad y salud, la optimización de los procesos de gestión documental, así como la disminución de los tiempos de gestión administrativa; y el <b>proyecto Vida Saludable</b>, una iniciativa que nació con el objetivo de diseñar nuestra estrategia de organización saludable. Su enfoque primordial es poner a disposición de los empleados recursos de salud y servicios de carácter permanente entre los que destacan los servicios médicos, de nutrición o fisioterapia, entre otros.</p> <p>Gracias a la puesta en marcha de estos proyectos, <b>Grupo ILUNION</b> obtiene la <b>Certificación de Organización Saludable (SIGOS)</b>.</p>
  	<p><b>Inclusión de colectivos vulnerables, demostrando que es posible estar a la cabeza de la vanguardia empresarial generando prosperidad, oportunidades y valor compartido para toda la sociedad. Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, aplicando la perspectiva de género en los distintos programas de ILUNION, y desarrollando acciones para favorecer la inclusión laboral de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.</b></p>
	<p>Las políticas de ILUNION hacen hincapié en las <b>medidas relativas a la atención de personas con discapacidad</b>, así como en el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, colectivos especialmente desfavorecidos, y a la diversidad. Estas son las actividades realizadas por las empresas del grupo para ayudar a la reducción de las desigualdades:</p> <p>Desde <b>ILUNION Capital Humano</b> se creó el <b>proyecto Inserta en Latinoamérica</b> con la impartición del curso online de atención a usuarios con</p>

discapacidad y accesibilidad universal para **197 alumnos en Colombia**, siendo socio local CONFAMA.

**ILUNION Seguridad**, perteneciente a ILUNION Facility Services, ha alcanzado una ratio del 2,03% en vigilantes con discapacidad. Actualmente no existe ninguna empresa competidora dentro del ámbito de la Seguridad que emplee personas con discapacidad, por lo que supone ser los pioneros.

En la lavandería de Euskalduna se ha celebrado un curso de formación especializado en el sector de las lavanderías industriales a un grupo de 8 personas con discapacidad. **El curso de "Profesional de lavandería industrial"** ha consistido en impartir clases teóricas y prácticas para formar a estas personas como futuros operarios y que formen parte de la plantilla de **ILUNION Lavanderías**.

**ILUNION Contact Center BPO**, en su decidida apuesta por la integración social y laboral de las personas con discapacidad en entornos rurales, continuó durante 2022 con el proyecto Raíces. Con esta iniciativa, en 2023 se crearán 20 puestos de trabajo para PCD en los Centros Regionales de Atención al Cliente de Miajadas y Jaraíz de la Vera (Cáceres).

**ILUNION Outsourcing, ILUNION CEE Outsourcing y la Sección Sindical Estatal de UGT** presentaron el **Convenio Colectivo en lectura fácil** coincidiendo con el Día Internacional de las Personas con Discapacidad celebrado el 3 de diciembre. Se facilita toda la información en un formato accesible, con un lenguaje sencillo y claro para garantizar que las personas con dificultades cognitivas, de comprensión lectoescritora, con barreras de idioma, discapacidad auditiva o discapacidad intelectual, puedan acceder en igualdad de condiciones a la información sociolaboral que se comparte.

**ILUNION Accesibilidad** sentó las bases del **plan estratégico de Turismo Accesible de Málaga** para ser destino de referencia. Dicho plan recoge **cinco líneas estratégicas y 24 acciones** que ponen el foco en satisfacer y optimizar el eje de accesibilidad de los requisitos que implica la declaración de Destino Turístico Inteligente.

**¡SUMATE A LO DIGITAL EN UN CLICK!** **ILUNION Facility Services** ha impartido una serie de talleres, cuyo objetivo ha sido la mejora de las competencias digitales de los trabajadores/as con mayor vulnerabilidad, y carencia de habilidades en las nuevas tecnologías. De esta forma se pretende evitar la brecha generacional que se produce en las empresas a causa de la baja formación en competencias digitales de la plantilla más senior. También desde esta empresa se puso en marcha el taller de "Autoestima y autonomía. Cómo trabajarlas también en familia", así como un taller de cuidado psicoemocional.

En lo referente al ODS 5, durante el ejercicio 2022, la compañía puso en marcha el proyecto de formación **"Mujer enRed"** con el objetivo de potenciar el

	<p>liderazgo en mujeres no Directivas que ocupan puestos de gestión. En concreto, <b>12 mujeres</b> han asistido a tres talleres y participado en varias sesiones de coaching.</p> <p>Igualmente, ILUNION ha puesto en marcha el proyecto <b>“ILUNION es para ti”</b> con el objetivo de incrementar el número de mujeres con discapacidad en puestos generalmente masculinizados y dirigido a personal de producción/operativa. En el cómputo anual, 3 mujeres trabajadoras han pasado a realizar nuevas funciones u ocupar posiciones masculinizadas, y se han contratado 416 mujeres, 408 de ellas, con discapacidad. Con este mismo objetivo, el proyecto <b>“ILUNION Women in Tech”</b> ha permitido la incorporación de 23 mujeres en puestos de cualificación técnica y áreas TIC y 21 han pasado a realizar nuevas funciones.</p> <p>Por otra parte, <b>ILUNION IT Services</b>, ha elaborado su Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso en colaboración con la RLT firmado con acuerdo, aprobado y registrado en el REGCON, e <b>ILUNION Lavanderías</b> ha recibido, por parte de la Comunidad Valenciana, el visado de Igualdad y sello Fent Empresa, Iguales en Oportunitats, como máximo reconocimiento en materia de Igualdad por el Plan de Igualdad de Ilunion Lavanderías, su despliegue y ejecución.</p> <p>Desde las Unidades de Apoyo de <b>ILUNION Facility Services</b> y en el marco del <b>Proyecto WeConnect</b>, se han realizado <b>talleres de defensa personal para mujeres</b> en Coruña, Madrid, Murcia, Valencia, Sevilla y Toledo.</p>
	<p><b>Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles</b></p>
	<p><b>ILUNION Accesibilidad</b>, estableció importantes acuerdos lo largo de 2022, las más significativas fueron:</p> <p><b>El acuerdo con Fusió d'Arts Technology S.A.</b>, a través de la tecnología <b>Visualfy Places</b>, para implementar sistemas de alertas accesibles para personas con pérdida de capacidad auditivas en espacios públicos y privados.</p> <p><b>El acuerdo GEKO Navsat</b> para desarrollar el <b>sistema Blind Explorer</b> con el que promover en el mercado una solución de guiado y orientación en espacios abiertos para personas ciegas, así como <b>una aplicación para móviles de navegación personal</b> que utiliza información precisa y fiable para guiar a personas con discapacidad visual por caminos desconocidos, utilizando interfaces sensoriales para mejorar su autonomía, seguridad y experiencia. Se trata de un sistema de guiado basado en sonidos binaurales (sonidos 3D) y</p>

tecnologías avanzadas de navegación por satélite, que permite percibir de forma intuitiva la orientación del recorrido y avanzar en la dirección correcta.

**El acuerdo Mass Factory Sistema Upp & Town Museum**, que consiste en el desarrollo de un sistema de información accesible en espacios de interior. Sistema de comunicación accesible que proporciona información sobre los objetos de una exposición mientras guía la experiencia.

Por su parte, **ILUNION Hotels** certifica sus hoteles con el sello de sostenibilidad **Ecostars Ecological Hotel Rating**, ha sido reconocida internacionalmente en los Global Awards WTM World Responsible Tourism, y ha sido galardonado con el **Premio Barcelona Sustainable Tourism** en la categoría de accesibilidad, por ser **la primera cadena certificada en accesibilidad universal**. Además de disponer de una amplia red de hoteles accesibles en diferentes ciudades y destinos de ocio, todos los trabajadores han sido formados en accesibilidad para ofrecer un servicio de excelencia. Su web dispone también de un **motor de reservas accesible** para que cualquier persona pueda gestionar su reserva sin complicaciones. ILUNION Hotels resulta El hotel ILUNION Les Corts recibe el certificado Q Sostenible Evolution.

**ILUNION Sociosanitario:** Se inaugura el Proyecto Splash con la presentación de un “jardín terapéutico” en la residencia de Parla, diseñado por estudiantes de un máster de IE Business School para disfrute de los residentes. El objetivo era alcanzar una mejora del espacio al aire libre del Centro Residencial ILUNION Parla, que permitiera convertir este espacio en un espacio más accesible, amigable y terapéutico, con sentido no solo para las personas mayores usuarias del Centro y sus familiares y profesionales, sino también para alumnos universitarios, a quienes les permite tanto el intercambio generacional, como el crecimiento profesional.



**Avance progresivo hacia un uso eficiente de los recursos y apuesta por la economía circular y reducción de residuos, gestionando apropiadamente los residuos finalmente generados.**

**ILUNION** trabaja por garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles. Lo hace a través de acciones como la disminución de la generación de desechos mediante políticas **de prevención, reducción, reciclaje y reutilización**.

**LUNION Sociosanitario**, en colaboración con su proveedor de servicios de restauración, ha puesto en marcha un plan contra el desperdicio alimentario que tiene como objetivo reducir el excedente **en un 30% para 2025**. Entre las

medidas implementadas destacan la gestión del almacenaje, la planificación de las compras y los menús, la sensibilización a los equipos y la adquisición de la herramienta R2Docuo de medición del desperdicio.

**ILUNION Hotels** ha elaborado una **política de desperdicio alimentario** para optimizar la gestión y la planificación de las compras y evitar, en la medida de lo posible, los excedentes de alimentos. En línea con esta estrategia se ha establecido una alianza con Too Good To Go que ha conseguido salvar 7.400 packs de alimentos, lo que equivale a 19Tn de CO2 evitadas. Además, ha incrementado la separación de la fracción de residuo orgánico para su tratamiento en plantas de compostaje (más de 140.000 kg orgánico). Igualmente, desde **ILUNION Hotels** se llevó a cabo la recogida de aceite de cocina usado para su utilización como biodiesel (9.695 Kg en 2022) y se recuperaron tapones de botellas bajo la iniciativa de “**Tapones para una nueva vida**” de la Fundación SEUR, donde se recogieron 645 Kg de tapones, cuyo destino fue una planta de reciclaje para su recuperación.

**ILUNION Retail** también ha colaborado con Too Good To Go en los establecimientos franquiciados con Rodilla. Gracias a esta iniciativa ha salvado 354 packs de comida en 2022.

**ILUNION Lavanderías** ha puesto en marcha el proyecto “Compromiso Plástico Zero” cuyo objetivo es la eliminación del plástico empleado en el proceso de expedición para el año 2023. Gracias a las medidas incluidas en esta iniciativa, el consumo de plástico de un sólo uso se ha reducido en 4.000 Kg evitando la emisión de 12.000 kg de CO<sub>2</sub>.

Asimismo, **ILUNION Lavanderías** ha llevado a cabo la valorización de 370 toneladas de residuos textiles para su reutilización como absorbentes en la industria. Por otro lado, más del 85% de las plantas cuentan con un taller de costura que recuperado más de 600.000 prendas en el año 2022. Una de las prioridades para **ILUNION Lavanderías** es la optimización de los procesos de lavado que ha permitido reducir el consumo de detergentes, suavizantes y otros productos de lavado un 14,2% respecto a 2021.

Por su parte, **ILUNION Reciclados** ha tratado este 2022 más de 10.741 Toneladas de RAEE en la planta de La Bañeza, de las cuales se ha valorizado más del 90 %. En 2022 se han tratado más de 4.123 Toneladas de RAEE en la planta de Campo Real, de las cuales se ha valorizado más del 90 %.

**Diseño de un Plan de Descarbonización para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Apoyo a proyectos de reforestación para minimizar la huella climática. Instalación de placas solares para generar energía renovable. Gestión responsable del agua, centrada en la reducción y la eficiencia, así como en la preservación de su calidad mediante el control de los vertidos y las aguas residuales.**



ILUNION ha implementado varios **proyectos para mejorar la eficiencia energética**, así como para reducir el consumo de energía. En cuanto a las actuaciones más importantes destacan: **la sustitución de equipos por otros más eficientes, las mejoras en el control operacional de los procesos operativos y de mantenimiento**, así como el **establecimiento de requisitos de eficiencia energética** en la compra de productos o equipos con un impacto significativo en el consumo de energía.

LUNION está renovando su parque móvil a través de la adquisición de vehículos ecoeficientes, para fomentar la **movilidad sostenible**. En este sentido, más del 40% de los kilómetros recorridos por **Ecologicistic** han sido realizados con vehículos sostenibles, evitando la emisión de 46,21 T de CO<sub>2</sub>.

Toda la energía eléctrica consumida por los hoteles de **ILUNION Hotels** y en los edificios corporativos de **Torre ILUNION y Mizar** procede de fuentes de energía renovables (energía eólica, solar o hidráulica).

**ILUNION IT Services**, a través de una colaboración con Lenovo y ClimeCo, ha realizado la compensación de 72,5 T de CO<sub>2</sub>, lo que incluye la totalidad de las emisiones generadas por su parque informático a lo largo de su vida útil.

**ILUNION Automoción**, mantiene el ejercicio de reducción de consumo de papel mediante el aumento de documentación en formato digital, acción iniciada durante el último trimestre de 2022. Reducción estimada en torno a 2500 hojas/año. Asimismo, se ha procedido a la implementación de la **gestión de reciclado de plásticos**. El residuo generado está comprendido como plástico film. Desde entonces, en el periodo del año 2022 se han segregado 0,46 TON. La empresa gestora, PreZero retira este plástico de nuestras instalaciones y se lo lleva a sus correspondientes áreas de reciclado. La empresa gestora está certificada, y cumple con todos los requisitos para la gestión de este tipo de residuo.

En lo que respecta a energías renovables, es reseñable la **producción solar fotovoltaica en ILUNION Lavanderías**, que continúa con su plan de despliegue de energía fotovoltaica 2020-2023, en el Proyecto techos verdes para impulsar la descarbonización. En 2022 se generaron 2.435,56 MWh, el equivalente al consumo energético de 810 hogares españoles, que evitaron la emisión de 643,54 T de CO<sub>2</sub>. En 2023 el 100% de las plantas susceptibles de contar con energías renovables dispondrán de placas solares fotovoltaicas, llegándose a alcanzar reducciones de hasta un 40% en el consumo eléctrico.

Otro de los puntos clave a tener en cuenta también en la empresa es **la optimización de procesos y maquinaria** en la planta Cipo de Sabadell. En 2022 se ha instalado un nuevo túnel de lavado, se amplía la capacidad de los lotes de 36 kg a 50 kg y se reduce el tiempo del ciclo de lavado. Con este cambio además de reducir energía, se minimiza el uso de lavadoras para mejorar consumos y se avanza en flexibilidad en el lavado, unificando la

línea de secado para ambos túneles. Además, se ha complementado con la instalación de un nuevo sistema de carga aérea y clasificación en la zona de lavado. Por otro lado, se han sustituido las calderas existentes por otras de última tecnología, más eficientes y adaptadas a las nuevas necesidades del proceso. Estos cambios han supuesto ahorros en el consumo de combustibles (20%), electricidad (7%) y agua (28%).

Se ha transformado por completo **la lavandería de Almería**, instalando maquinaria innovadora y modificando el layout de la planta. Una nueva línea de lavado y secado y un tren de calandrado han ido los protagonistas de este proyecto, permitiendo duplicar la capacidad de la planta.

Además, se han instalado 236 kW de potencia de placas solares fotovoltaicas, que evita aún más el consumo de electricidad de fuentes no renovables. Estos cambios han supuesto una optimización del consumo de combustibles en un 29%, electricidad en un 36% y agua en un 9%.

Se ha eliminado **la instalación de aceite térmico** de la planta de Tortosa, evitando la dependencia de un sistema centralizado de aporte de calor para el funcionamiento de los equipos. Adicionalmente se ha instalado nueva maquinaria y se ha modificado su distribución en planta optimizando el proceso productivo. Se han unificado y modernizado las líneas de lavado y secado, incorporando un tren de calandrado de última generación. La segunda fase del proyecto, prevista para el año 2023 incluirá la instalación de un sistema de tratamiento de aguas residuales. Estas medidas han contribuido a la reducción del consumo de agua en un 9%, combustibles en un 20% y electricidad en un 16%.

Destaca la actividad de voluntariado llevada a cabo por 90 empleados de **ILUNION Lavanderías** recogieron 50 bolsas de residuos en el pinar de Urbasur (Isla Cristina). La iniciativa se realizó en colaboración con la Mancomunidad de Islantilla y los residuos fueron gestionados por el Ayuntamiento de la localidad. ILUNION Lavanderías profundiza en su compromiso con la comunidad local e inicia aquí su programa de voluntariado corporativo.

**ILUNION Ibéricos de Azuaga** ha instalado 732 placas solares fotovoltaicas de 300kW de potencia para ahorrar el 37,7% del consumo energético de la fábrica. Finalizó la adaptación de la línea de matanza para la realización del escalde de cerdos mediante inmersión, a fin de mejorar el consumo energético y favorecer la estabilidad de la caldera de vapor de pellet.

En los que respecta al respeto de la biodiversidad y la reforestación, **ILUNION Hotels** ha impulsado junto a Treedom la creación de dos bosques con 500 árboles frutales. La iniciativa permitirá la absorción de 104.100 Kg de CO<sub>2</sub> y contribuirá a generar un impacto social positivo para 29 agricultores de las comunidades locales.

	<p><b>Promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas.</b></p> <p>Este 2022 hemos dado a conocer la Política de Derechos Humanos (DDHH) de ILUNION a toda la plantilla. Hemos cerrado, de la mano de una consultora especializada en DDHH, una formación general y cinco específicas (personas, compras, hoteles, seguridad y sociosanitario), sobre la importancia de los DDHH y cómo influyen en las empresas del grupo, poniendo foco en su relevancia para toda la cadena de valor.</p> <p>Por otra parte, junto a Amnistía Internacional y la consultora Business and Human Rights, se organizó un evento interno (presencial y online) en Torre IUNION, sobre los Derechos Humanos, de cara a sensibilizar a la plantilla en este ámbito. En dicho evento, expusimos el significado de los DDHH y su relevancia tanto para la sociedad como para el mundo empresarial.</p> <p>Asimismo, para asegurar la debida diligencia en la lucha contra la corrupción y el soborno y favorecer una cultura ética, en 2021 <b>el Consejo de Administración aprobó la Política de Compliance Tributario</b>; el Documento Vertebrador del Sistema de Compliance Tributario y la Estrategia Fiscal de ILUNION, alineados con la norma UNE 19601. En 2022 no se produjeron denuncias en materia de corrupción y soborno.</p> <p>Por otro lado, se publicó el <b>tercer Estado de Información no Financiera y Diversidad</b>, así como el <b>Informe de Sostenibilidad</b>.</p>
	<p><b>Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.</b></p> <p>ILUNION es <b>miembro del Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible (WBCSD)</b>. Un espacio de encuentro de alto nivel en el que los máximos representantes de las compañías generan una respuesta estratégica conjunta ante los importantes retos que enfrentamos en materia ambiental, social y de buen gobierno.</p> <p>Igualmente, ILUNION continúa siendo <b>miembro activo de Pacto Mundial, Forética, Fundación SERES y Club de Excelencia en Gestión</b>.</p>

### 3.11. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA REGULACIÓN (capítulo 3)

#### 3.11.1. REQUISITOS DERIVADOS DE LA LEY 11/2018

##### 3.11.1.1. MODELO DE NEGOCIO

Tabla 80. Indicadores modelo de negocio - ILUNION				
Ámbito		Marco de reporting	Página	Comentario /Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:		112-113	--
	Entorno empresarial		113-114	--
	Organización y estructura	GRI 2.1	114-115-116	--
	Mercados en los que opera	GRI 2.2	114	--
	Objetivos y estrategias	GRI 2.6	116	--
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		116-117-118-119	--
Materialidad	Análisis de materialidad	GRI 3.1	120	
		GRI 3.2		
		GRI 3.3		
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos		119	--
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	GRI 3.3	119	--

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
 Firma válida.

### 3.11.1.2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Tabla 81. . Indicadores Cuestiones Ambientales - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Enfoque de gestión</b>	GRI 3.3	154-155	
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales impactos de la actividad	156	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de gestión ambiental y certificados ambientales vigentes	154 Anexo III	El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Recycling4all, S.L., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, El Reducto Financiero, S.L., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. e ILUNION Emprende, S.L.).
<b>Gestión medioambiental</b>			
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: importe de recursos (€) dedicados a la prevención de riesgos ambientales	156	
Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación al principio de precaución	155	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: información cuantitativa relativa a provisiones y garantías para riesgos ambientales	156	Alcance: ILUNION Reciclados e ILUNION Lavanderías:
<b>Contaminación</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cualitativa de medidas relativas a la prevención y reducción de emisiones de GEI (incluye también ruidos y contaminación lumínica)	157-158-159-160-161	
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3.3 GRI 306-2	162-163-164-165	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para combatir el desperdicio de alimento	164-165	Alcance : ILUNION Hotels, ILUNION Sociosanitario, S.A e ILUNION Retail y Comercialización S.A. (Únicas empresas con impacto en este ámbito)
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3.3	166-167	*Alcance medioambiental predefinido
Consumo de materias primas	GRI 3.3 GRI 301-1	162-163	*Alcance medioambiental predefinido
Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del consumo de materias primas	Marco interno: Descripción de las medidas cualitativas para mejorar la eficiencia del consumo de materias primas	163-164	
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 GRI 302-2	160	*Alcance medioambiental predefinido

	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	158-159-160	*Alcance medioambiental predefinido
	Uso de energías renovables	GRI 302-1	159-160	
<b>Cambio climático</b>	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2	160	*Alcance medioambiental predefinido. La fuente para el cálculo de los factores de emisión procede del MITECO
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	160-161	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Marco interno: descripción metas de reducción	158	--
<b>Biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	--	167	ILUNION no han identificado riesgos significativos en materia de impactos en la biodiversidad.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	--	167	ILUNION no han identificado riesgos significativos en materia de impactos en la biodiversidad.

El alcance de la información reportada en este capítulo incluye todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Recycling4all, S.L., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, El Reducto Financiero, S.L., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. e ILUNION Emprende, S.L.).

## 3.11.1.3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Tabla 82. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Enfoque de gestión</b>	GRI 3.3.	121	--
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI-2.7 GRI 405-1	122	--
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		123 – 124- 125- 126	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI-2.7	127-128	Alcance: España (% empleados de ILUNION) 2022:99,1% 2021:99,2% 2020: 99,4%
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de despidos	129 - 130	--
Brecha salarial	Gender Wage Gap (OCDE)= Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres.	131	Alcance: España (2022: 99,1%; 2021:99,2% 2020: 99,4% de los empleados de ILUNION) Para su cálculo se ha tenido en cuenta el salario bruto anual (fijo +variable)
<b>Empleados</b>	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	131	Alcance: España (2022: 99,1%; 2021:99,2% 2020: 99,4% de los empleados de ILUNION) La remuneración media incluye salario bruto anual (fijo + variable).
Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media de los consejeros por sexo	130-131	Los Consejeros de ILUNION no perciben ninguna remuneración económica
Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media de los directivos por sexo	131	Alcance: España (2022: 99,1%; 2021:99,2% 2020: 99,4% de los empleados de ILUNION) Para el cálculo se tienen en cuenta: retribución variable, dietas, indemnizaciones, y cualquier otra percepción. No se tienen en cuenta los pagos a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo ya que en ILUNION no se dispone de dicho concepto.
Empleados con discapacidad	GRI 405 -1	122	--
Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno	132	--
Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	132	--
<b>Organización del trabajo</b>	Marco interno: Número horas de absentismo: Plantilla media * % Absentismo acumulado * Promedio Horas convenio.	133	Alcance: España (el 99,2% de los empleados/as de ILUNION). El cálculo de las horas de absentismo tiene en cuenta las ausencias legales por incapacidad temporal tanto por contingencias comunes como profesionales, accidentes de

Tabla 82. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
			trabajo con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) y riesgo durante el embarazo
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación GRI 401-3	132-133	--
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	134-135	
<b>Salud y seguridad</b>	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marco interno: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)</li> <li>Nº total de accidentes de trabajo con baja, incluidos los accidentes in itinere.</li> <li>Índice de frecuencia: (Nº total accidentes con baja/Total horas trabajadas) x10<sup>6</sup>. No se incluyen accidentes in itinere ni recaídas.</li> <li>Índice de gravedad: Nº jornadas perdidas por accidentes con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) / Nº horas trabajadas x 10<sup>3</sup></li> </ul> <p>El número de horas trabajadas tiene en cuenta las horas efectivas trabajadas por trabajador por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste laboral del INE 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº enfermedades profesionales: Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional con baja y sin baja excluyéndose las EEPP en estudio</li> </ul>	135	--
Organización del diálogo social	Marco interno. Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	137	--
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2.30	137	(2022: 99,1%; Año 2021:99,2% 2020: 99,4% de los empleados de ILUNION)
<b>Relaciones sociales</b>	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		
	Marco interno. Descripción cualitativa del balance de los convenios colectivos	137	--
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación		
	Marco interno. Descripción cualitativa de mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en información, consulta y participación	137	--
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación		
	GRI 404-2	138-139	--
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.		
	GRI 404-1	138-139	--
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	Marco interno: descripción cualitativa de la accesibilidad	140	--

Tabla 82. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión	
	universal de las personas con discapacidad			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para promover la igualdad	141-142-143	--
<b>Igualdad</b>	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa de planes de igualdad	141-142-143	--
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	141-142-143	--
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: descripción de políticas contra la discriminación y gestión de la diversidad	141-142-143	--

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
 Firma válida.

### 3.11.1.4. CUESTIONES RELATIVAS AL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Tabla 834. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Marco interno: descripción cualitativa de los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos GRI 3.3	144-145	--
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos	144-145	--
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias por vulneración de derechos humanos	145	--
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Marco interno: descripción cualitativa de los mecanismos establecidos en ILUNION para asegurar la promoción y el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	144-145	--

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)  
 Firma válida.

### 3.11.1.5. CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

**Tabla 84. Indicadores cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno - ILUNION**

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 3.3	146	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir la corrupción y el soborno	146-147	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales GRI 2.25 GRI 2.23	146-147	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: información cuantitativa de la cuantía aportada a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	147	

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.recsara.es>)  
**Firma válida.**

## 3.11.1.6. CUESTIONES RELATIVAS A LA SOCIEDAD

Tabla 85. Indicadores cuestiones relativas a la sociedad - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: información cuantitativa del impacto de la actividad en el empleo GRI 3.3	148
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad d en las poblaciones locales y en el territorio	148
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	148
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio	148
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de la integración de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras	149-150
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de integración de las exigencias establecidas sobre la responsabilidad social y ambiental en las relaciones con proveedores y subcontratistas	149-150
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	--	149-150 ILUNION no realizado auditorías a proveedores y subcontratistas en 2022,2021 y 2020
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores y certificados de calidad vigentes	151 Alcance: % certificación calculado para todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Recycling4all, S.L., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, El Reducto Financiero, S.L., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. e ILUNION Emprende, S.L.).
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	151
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cuantitativa sobre reclamaciones recibidas y reclamaciones cerradas	151
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: información cuantitativa de los beneficios obtenidos antes de impuestos país por país	152-153
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: información cuantitativa de los impuestos sobre beneficios pagados país por país	152-153

Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: información cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas GRI 201 - 4	152-153
---------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.recsara.es>)  
Firma válida.

### 3.11.2. REQUISITOS DERIVADOS DEL REGLAMENTO (UE) 2020/852

Tabla 86. Indicadores Taxonomía - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Taxonomía	Proporción de actividades económicas elegibles y no elegibles en el volumen total de negocios/ingresos, de inversiones en activos fijos (CapEx) y gastos operativos (OpEx) Reglamento (UE) 2020/852 y Reglamentos Delegados RD (UE) 2021/2139 y RD (UE) 2021/2178	174-176-148	
	Divulgaciones que acompañan a los indicadores clave de resultados Reglamento (UE) 2020/852 y Reglamentos Delegados RD (UE) 2021/2139 y RD (UE) 2021/2178	Desde 168 a 184	

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.recsara.es>)  
 Firma válida.

**3.12. ANEXO II: PERÍMETRO EMPRESARIAL (capítulo 3)****Tabla 87. Perímetro empresarial - ILUNION**

Sociedad	División	Grupo de Sociedades	PART. DIRECTA	PART. INDIRECTA
ILUNION Facility Services, S.L.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	100,00%	--
ILUNION Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	100,0%	--
ILUNION CEE Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	9,0%	91,0%
ILUNION Seguridad, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	100,0%	--
ILUNION Outsourcing, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	100,0%	--
ILUNION Fuego y Conducción, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	--	82,7%
ILUNION CEE Outsourcing, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	--	100,0%
ILUNION Contact Center, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER BPO	100,0%	--
ILUNION CEE Contact Center, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER BPO	100,0%	--
ILUNION Emergencias, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER BPO	75,5%	--
FITEX ILUNION, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER BPO	100,0%	--
Servicios Sociales de Telecomunicaciones, S.L.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER BPO	100,0%	--
Servitelco Multiservicios, S.L.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER BPO	--	100,0%
Fabricación Modular Valenciana, S.L.	SERVICIOS	ILUNION AUTOMOCIÓN	50,0%	--
Modular Logística Valenciana, S.L.	SERVICIOS	ILUNION AUTOMOCIÓN	75,0%	12,5%
ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100,0%	--
ILUNION Servicios Industriales Catalunya, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100,0%	--
ILUNION Servicios Industriales Andalucía, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100,0%	--
ILUNION Servicios Industriales, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100,0%	--
Servicios Sociales de Manipulación Industriales, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100,0%	--
Recycling4all, S.L.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	75,0%	--
ILUNION Recicladados, S.A.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	--	75,0%
Ecologic Operations, S.L.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	25,0%	56,3%
Logiraees, S.L.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	25,0%	56,3%
ILUNION Lavanderías, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,0%	--
ILUNION Bugaderías de Catalunya, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,0%	--
ILUNION Lavanderías de Canarias, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,0%	--
ILUNION Cipo, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,0%	--
ILUNION Amalia, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,0%	--
Clintex Lavandería Industrial, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,0%	--

Tabla 87. Perímetro empresarial - ILUNION

Sociedad	División	Grupo de Sociedades	PART. DIRECTA	PART. INDIRECTA
Textil Rental, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,0%	--
ILUNION Navarra, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,0%	--
Lavanderías Mecánicas CRISOL, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,0%	--
ILUNION Lavandería Franco, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,0%	--
ILUNION Bugadería Industrial, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,0%	--
ILUNION Lavandarias de Portugal, Unipessoal LDA	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,0%	--
Lavandería Morales e Hijos, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,0%	--
ILUNION Lavandería Colombia, S.A.S	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	--	80,0%
Gureak Ikuztegia S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,0%	--
ILUNION Lavandería Bogotá, S.A.S	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	--	80,0%
Lavandería Industrial LIG, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	75,0%	--
ILUNION Inca, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	--	25,0%
ILUNION Lavandería Euskalduna, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,0%	--
ILUNION Textil, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,0%	--
ILUNION Hotels, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELES	100,0%	--
ILUNION Hotels Catalunya, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELES	100,0%	--
ILUNION Hotels Andalucía, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELES	100,0%	--
ILUNION Turismo Responsable, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELES	100,0%	--
ILUNION Hotelak Euskadi, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELES	100,0%	--
Costa Sal, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELES	100,0%	--
El Reducto Financiero, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELES	--	100,0%
ILUNION Sociosanitario, S.A.	SOCIOSANITARIA	ILUNION SOCIOSANITARIO	100,0%	--
ILUNION Fisioterapia y Salud, S.A.	SOCIOSANITARIA	ILUNION FISIOTERAPIA Y SALUD	100,0%	--
ILUNION Retail y Comercialización S.A.	COMERCIALIZACIÓN	ILUNION RETAIL	100,0%	--
ILUNION Asesores, S.A.	COMERCIALIZACIÓN	ILUNION CORREDURÍA DE SEGUROS	100,0%	--
ILUNION Mediación, Correduría de Seguros, S.A.	COMERCIALIZACIÓN	ILUNION CORREDURÍA DE SEGUROS	87,5%	--
ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.	COMERCIALIZACIÓN	ILUNION IBÉRICOS DE AZUAGA	97,7%	--
ILUNION Capital Humano ETT, S.A.	CONSULTORÍA	ILUNION CAPITAL HUMANO	100,0%	--
ILUNION Accesibilidad, S.A.	CONSULTORÍA	ILUNION ACCESIBILIDAD	100,0%	--
ILUNION Servicios TI, S.A.	CONSULTORÍA	IT SERVICES	100,0%	--
ILUNION IT Services, S.A.	CONSULTORÍA	IT SERVICES	100,0%	--

**Tabla 87. Perímetro empresarial - ILUNION**

Sociedad	División	Grupo de Sociedades	PART. DIRECTA	PART. INDIRECTA
Oncisa Promociones Inmobiliarios, S.L. Servicios	OTROS	ONCISA	100,0%	--
ILUNION Colombia, SAS	OTROS	OTROS	100,0%	--
ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L.	OTROS	CSC	--	100,0%
Grupo ILUNION, S.L.	CABECERA	GRUPO ILUNION	--	--
ILUNION Emprende, S.L.	CABECERA	GRUPO ILUNION	100,0%	--

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.recsara.es>)  
**Firma válida.**

**3.13. ANEXO III: LISTADO DE CERTIFICACIONES (capítulo 3)****Tabla 88. Listado de certificaciones - ILUNION**

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001 o ISO 45001	ISO 27001	EFQM	Madrid Excelente	Bequal	Huella carbono	Otras Certificaciones
ILUNION Facility Services, S.L.	SI	SI	SI			SI	SI	SI	SGE21
ILUNION Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SI	SI	SI			SI	SI	SI	SGE21
ILUNION CEE Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SI	SI	SI			SI		SI	SGE21
ILUNION Seguridad, S.A.	SI	SI	SI	SI		SI	SI	SI	SGE21/APROSER/UNE 16082 / ISO 22301
ILUNION Outsourcing, S.A.	SI	SI	SI			SI	SI	SI	SGE21
ILUNION Fuego y Conducción, S.A.	SI	SI	SI			SI	SI	SI	SGE21
ILUNION CEE Outsourcing, S.A.	SI	SI	SI			SI		SI	SGE21
ILUNION Contact Center, S.A.	SI	SI		SI	EFQM +400	SI			ISO 18295.1 / Garantía Madrid (COVID 19)/ UNE 16880
ILUNION CEE Contact Center, S.A.	SI	SI		SI	EFQM +400	SI			ISO 18295.1 / Garantía Madrid (COVID 19) / UNE 16880
ILUNION Emergencias, S.A.	SI	SI		SI	EFQM +400		SI		ISO 22320 / UNE 16880 / ISO 10667/ ISO 66181
FITEX ILUNION, S.A.	SI	SI	SI	SI	EFQM +400				ISO 18295.1 / UNE 16880
Servicios Sociales de Telecomunicaciones, S.L.	SI	SI	SI	SI					ISO 18295.1
Servitelco Multiservicios, S.L.									
Fabricación Modular Valenciana, S.L.	SI		SI						
Modular Logística Valenciana, S.L.	SI	SI	SI						
ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Servicios Industriales Catalunya, S.L.	SI							SI	
ILUNION Servicios Industriales Andalucía, S.L.									
ILUNION Servicios Industriales, S.L.	SI	SI	SI					SI	BWB/IATF16649, ISO 22716
Servicios Sociales de Manipulación Industriales, S.L.	SI								
Recycling4all, S.L.									
ILUNION Recicladados, S.A.	SI	SI	SI		EFQM +600			SI	EMAS / CEE / EFR
Ecologicistic Operations, S.L.	SI	SI							
Logiraees, S.L.	SI	SI							
ILUNION Lavanderías, S.A.	SI	SI	SI		EFQM +500	SI		SI	
ILUNION Bugaderías de Catalunya, S.A.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Lavanderías de Canarias, S.A.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Cipo, S.L.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Amalia, S.L.	SI	SI	SI					SI	

Tabla 88. Listado de certificaciones - ILUNION

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001 o ISO 45001	ISO 27001	EFQM	Madrid Excelente	Bequal	Huella carbono	Otras Certificaciones
Clintex Lavandería Industrial, S.L.	SI	SI	SI					SI	
Textil Rental, S.L.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Navarra, S.L.	SI	SI	SI					SI	
Lavanderías Mecánicas CRISOL, S.L.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Lavandería Franco, S.A.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Bugadería Industrial, S.L.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Lavandarias de Portugal, Unipessoal LDA									
Lavandería Morales e Hijos, S.L.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Lavandería Colombia, S.A.S	SI	SI	SI					SI	
Gureak Ikuztegia S.L.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Lavandería Bogotá, S.A.S	SI	SI	SI					SI	
Lavandería Industrial LIG, S.A.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Inca, S.L.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Lavandería Euskalduna, S.L.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Textil, S.A.	SI	SI	SI					SI	OEKO TEX100 / EFR
ILUNION Hotels, S.A.		SI			EFQM +500	SI	SI	SI	UNE 170001 / Q Sostenible
ILUNION Hotels Catalunya, S.A.								SI	UNE 170001 / Q Sostenible
ILUNION Hotels Andalucía, S.A.								SI	UNE 170001 / Q Sostenible
ILUNION Turismo Responsable, S.L.								SI	UNE 170001 / Q Sostenible
ILUNION Hotelak Euskadi, S.L.								SI	UNE 170001 / Q Sostenible
Costa Sal, S.A.									
EI Reducto Financiero, S.L.									
ILUNION Sociosanitario, S.A.	SI	SI	SI				SI	SI	UNE 158101 / UNE 158301 / UNE 158401 / UNE 158201 / Empresa Saludable
ILUNION Fisioterapia y Salud, S.A.									
ILUNION Retail y Comercialización S.A.	SI	SI							
ILUNION Asesores, S.A.	SI	SI							
ILUNION Mediación, Correduría de Seguros, S.A.	SI	SI					SI		
ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.	SI						SI		
ILUNION Capital Humano ETT, S.A.	SI		SI	SI			SI		
ILUNION Accesibilidad, S.A.									UNE 170001
ILUNION Servicios TI, S.A.								SI	
ILUNION IT Services, S.A.	SI	SI	SI	SI	SI			SI	DIN 33870 / ISO TEC 19752 / ISO TEC 19798

**Tabla 88. Listado de certificaciones - ILUNION**

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001 o ISO 45001	ISO 27001	EFQM	Madrid Excelente	Bequal	Huella carbono	Otras Certificaciones
Oncisa Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.									
ILUNION Colombia, SAS									
ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L.	SI	SI	SI						
Grupo ILUNION, S.L.	SI	SI	SI	SI	EFQM +500	SI			EFR/ Empresa Saludable
ILUNION Emprende, S.L.									

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.recsara.es>)  
 Firma válida.

**3.14. ANEXO IV: ÍNDICE DE TABLAS (capítulo 3)**

Tabla 51. Riesgos de ILUNION.....	119
Tabla 52. Resultados de la materialidad de ILUNION.....	120
Tabla 53. Distribución del número de empleados por tipo de discapacidad, sexo, edad y clasificación profesional desglosado por países– ILUNION .....	122
Tabla 54. Número de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION.....	123
Tabla 55 Distribución contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION.....	124
Tabla 56 Número de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION.....	125
Tabla 57 Distribución de contratos por tipo de jornada por edad, sexo y clasificación profesional .	126
Tabla 58 Promedio anual de contratos por tipología – ILUNION.....	127
Tabla 59. Promedio anual de contratos por tipo de jornada .....	128
Tabla 60 Nuevos contratos indefinidos .....	129
Tabla 61. Tasa de rotación por sexo y discapacidad .....	129
Tabla 62. Nº de despidos por edad, sexo y clasificación profesional .....	130
Tabla 63. Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional.....	130
Tabla 64. Remuneración media de Directivos por sexo .....	131
Tabla 65. Brecha salarial - ILUNION.....	131
Tabla 66. Indicadores de conciliación – ILUNION	132
Tabla 67. Indicadores de seguridad y salud – ILUNION.....	135
Tabla 68. Indicadores de formación en seguridad y salud – ILUNION <sup>o</sup> .....	136
Tabla 69. Formación ILUNION.....	139
Tabla 70. Donaciones – ILUNION.....	147
Tabla 71. Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION.....	148
Tabla 72. Inversiones y/o gastos ambientales ILUNION .....	156
Tabla 73. Consumo de energía y huella de carbono ILUNION.....	160
Tabla 74. Consumo de materias primas .....	162
Tabla 75. Generación de residuos ILUNION.....	164
Tabla 76. Consumo de agua ILUNION .....	166
Tabla 77. Clasificación de actividades de ILUNION según Taxonomía.....	172
Tabla 78. Porcentaje de elegibilidad y alineamiento del volumen de negocios. Año 2022 .....	174
Tabla 79. Porcentaje de elegibilidad y alineamiento del CapEx .....	176
Tabla 81. Indicadores modelo de negocio - ILUNION .....	197
Tabla 82. Indicadores Cuestiones Ambientales - ILUNION.....	198
Tabla 83. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION .....	200
Tabla 84. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION .....	203
Tabla 85. Indicadores cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno - ILUNION.....	204
Tabla 86. Indicadores cuestiones relativas a la sociedad - ILUNION .....	205
Tabla 87. Indicadores Taxonomía - ILUNION .....	207
Tabla 88. Perímetro empresarial - ILUNION .....	208
Tabla 89. Listado de certificaciones - ILUNION.....	211

*D. Alberto Durán López*  
Vicepresidente Ejecutivo  
Fundación ONCE

Firma:

\_\_\_\_\_  
31 de marzo de 2023

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (<http://valide.recsara.es>)  
Firma válida.