Anovo Ibérica Madrid, S.L. Sociedad Unipersonal

Informe de verificación independiente del estado de información no financiera del ejercicio 2020

Grant Thornton

Grant Thornton
Paseo de la Castellana, 81
28046 Madrid
T. +34 91 576 39 99
F. +34 91 577 48 32
www.GrantThornton.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE ANOVO IBÉRICA MADRID, S.L. SOCIEDAD UNIPERSONAL DEL EJERCICIO 2020

Al socio único de Anovo Ibérica Madrid, S.L. Sociedad Unipersonal:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Anovo Ibérica Madrid, S.L. Sociedad Unipersonal (en adelante la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo "Relación entre requerimientos legales e indicadores GRI" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Anovo Ibérica Madrid, S.L. Sociedad Unipersonal. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "Relación entre requerimientos legales e indicadores GRI" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorreción material, debida a fraude o error.

Los administradores de Anovo Ibérica Madrid, S.L. Sociedad Unipersonal son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2020. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. 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 Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la Información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado 4, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

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

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Anovo Ibérica Madrid, S.L. Sociedad Unipersonal correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "Relación entre requerimientos legales e indicadores GRI" 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.

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal

José Manuel López García

28 de julio de 2021

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

GRANT THORNTON, S.L.P.

2021 Núm. 01/21/07502

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ANOVO IBÉRICA MADRID, S.L.

Correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020

21 de mayo de 2021

Índice

1. Sobre este informe **4**

2. Alcance **4**

3. Modelo de negocio **5**

4. Principales grupos de interés, relevancia y materialidad **6**

5. Políticas, riesgos e indicadores sobre las materias no financieras relevantes **9**

5.1 Información sobre cuestiones medioambientales **9**

5.1.1 Contribución del producto y del servicio a la economía circular 11

5.1.2 Prácticas para minimizar el impacto en cambio climático (eficiencia energética) 11

5.1.3 Gestión ambiental 12

5.2 Información sobre cuestiones socioeconómicas **13**

5.2.1 Fiscalidad, subvenciones y contribución al desarrollo local 14

5.2.2 Calidad, información, seguridad, marketing y etiquetado del producto 15

5.2.3 Prácticas de RSE en compras y proveedores 15

5.2.4 Ciberseguridad y protección de datos 15

5.2.5 Prácticas de atención al usuario 16

5.2.6 Ética, integridad y cumplimiento, lucha contra la corrupción y el soborno, y practicas justas de competencia 16

5.2.7 Digitalización e inclusión digital 17

5.2.8 Derechos humanos 17

5.2.9 Afección del cambio climático al negocio 17

5.2.10 Salario inicial frente a salario base 17

5.3 Cuestiones relativas al personal **17**

5.3.1 Empleo, retribución e igualdad 18

5.3.2 Organización del trabajo 27

5.3.3 Salud y seguridad, absentismo 27

5.3.4 Relaciones laborales y participación del personal 29

5.3.5 Formación 30

6. Información extraordinaria relativa a la pandemia COVID-19 31

7. Anexo – Relación entre requerimientos legales e indicadores GRI 36

1. Sobre este informe

El estado de información no financiera de Anovo Ibérica Madrid, S.L. ("**ANOVO**" o "**la Organización**") incluye, en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, información significativa para comprender la evolución, los resultados y la situación de la Organización, y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que se han adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

En su elaboración se han tenido en cuenta las directrices de la Comisión Europea sobre presentación de información no financiera (Comunicación 2017/C 215/01). Estas directrices están dirigidas a ayudar a las empresas a divulgar de manera coherente y sistemática información de importancia relativa significativa. Asimismo, se han utilizado como marco de referencia los *GRI Sustainability Reporting Standards* (Estándares GRI). Este marco ha sido empleado, total o parcialmente, para la presentación de los indicadores clave de resultados no financieros. A lo largo del informe, en cada apartado, se referencian entre paréntesis los contenidos del Estándar GRI utilizado en cada caso concreto.

Al tratarse del primer estado de información no financiera, no se ha reflejado la evolución de los indicadores respecto a años anteriores.

El presente informe ha sido verificado por Grant Thornton, tercero externo a la Organización.

2. Alcance

El alcance del presente informe se refiere a:

- Anovo Ibérica Madrid, S.L.
    - Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Hoja M-246.704, folio 17, tomo 14.834, sección 8ª (CIF B82479197).
    - Ubicada en C/ Isla de la Alegranza, naves 13, 14, 15 y 16, 28703 San Sebastián de los Reyes, Madrid (polígono industrial "Los Alamillos").

La sociedad Anovo Ibérica no tiene sociedades participadas.

La información cuantitativa indicada se refiere al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020.

3. Modelo de negocio

ANOVO es una organización dedicada fundamentalmente a la reparación de equipos de telecomunicación y a su logística asociada, actuando como servicio técnico de fabricantes y distribuidores de estos equipos, una vez comercializados tanto a particulares como a empresas o administraciones públicas, y tanto dentro del periodo de garantía de los equipos como fuera de dicho periodo.

Los equipos abarcan un rango amplio: desde teléfonos móviles, TPVs, ordenadores portátiles, scooters eléctricos, hasta componentes de redes de telecomunicaciones. Por tanto, los clientes principales de ANOVO son otras empresas, ya sean fabricantes, distribuidores o usuarios (personas jurídicas) de estos productos. Los ciudadanos, sin ser clientes directos de ANOVO, se benefician indirectamente de los servicios prestados por la Organización.

La reparación de equipos se realiza fundamentalmente en los talleres de ANOVO, todos ellos en territorio español, si bien en ocasiones se requiere del desplazamiento a la ubicación física donde se encuentran los equipos, especialmente cuando estos forman parte de infraestructuras de telecomunicaciones. En esta actividad se cuenta con los proveedores de componentes necesarios, muchas veces preseleccionados como "oficiales" por el fabricante del equipo en cuestión.

Adicionalmente, y como desarrollo natural de lo anterior, ANOVO comercializa a distribuidores, por su cuenta, dispositivos de telecomunicaciones reacondicionados (negocio de regeneración), adquiridos previamente, a operadores o retailers, como lotes de productos usados estropeados o en operaciones "renove".

Debido a su naturaleza, la actividad no genera cantidades significativas de residuos, vertidos, emisiones o ruidos al medio ambiente.

El órgano de gobierno es un Consejo de Administración, sin comisiones especializadas ni consejeros independientes, siendo secretario no consejero un externo especializado, que actúa igualmente como letrado asesor. A nivel ejecutivo existe un CEO (forma parte del consejo de administración) y un comité de dirección presidido por el CEO y constituido por los directores de las principales áreas operativas de la Organización.

4. Principales grupos de interés, relevancia y materialidad

Debido a la actividad y tamaño de ANOVO, y al sometimiento de la misma a la numerosa legislación aplicable en España de carácter social, laboral y ambiental, que *de facto* representa a sus grupos de interés, la Organización considera suficiente realizar una identificación genérica de los mismos, sin desagregarlos en subgrupos específicos.

Así, los grupos de interés de ANOVO responden a las categorías habituales de cualquier organización radicada en España: accionistas, clientes (fabricantes, operadores de telecomunicaciones, distribuidores y usuarios industriales), empleados, usuarios de los dispositivos (personas físicas), proveedores, financiadores, competidores y el entorno social.

La gestión realizada sobre los grupos de interés es de marcado carácter operativo (relaciones de índole comercial), con unas vías de comunicación activas y bidireccionales en el caso de accionistas, clientes y empleados, a través de los departamentos con los que se relacionan de manera directa.

Los contenidos informativos significativos para los grupos de interés, recogidos en el presente informe, se basan principalmente en el resultado de un análisis interno previo enfocado en determinar qué información es relevante o material en materia no financiera en la Organización[1], realizado con el apoyo de una consultora especializada.

En dicho análisis se ha tomado en consideración lo siguiente, en aplicación de la "*Comunicación de la Comisión (2017/C 215/01). Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera)*":

1. Aspectos potencialmente significativos identificados al analizar el modelo de negocio, la estrategia y los riesgos principales de la Sociedad.

2. Aspectos potencialmente significativos identificados al analizar cuestiones sectoriales.

3. Aspectos potencialmente significativos identificados al analizar intereses y expectativas de las partes interesadas.

---

[1] Informe "*Identificación de asuntos relevantes para la elaboración de los Estados de Información No Financiera de las sociedades de ANOVO*" de 9 de abril de 2021.

4. Aspectos potencialmente significativos identificados al analizar macrotendencias, políticas públicas y regulación relevante.

Así mismo, se han considerado otras directrices relevantes en el ámbito no financiero[2].

El análisis de relevancia o materialidad señalado ha permitido identificar los siguientes aspectos relevantes o materiales (riesgos principales) con un carácter dual, tanto para la Organización como para sus grupos de interés:

- Cuestiones socioeconómicas:
    - Conducta profesional, ética y cumplimiento.
    - Prácticas justas de competencia y marketing.
    - Prácticas de atención al cliente (para clientes personas físicas).
    - Prácticas para la protección de datos personales de usuarios.
    - Ciberseguridad.
    - Prácticas para asegurar la seguridad, etiquetado y cumplimiento del producto.
    - Contribución a la digitalización de la sociedad y los negocios.
    - Afección del cambio climático al negocio (gestión de riesgos).
    - Fiscalidad, destino de subvenciones recibidas y contribuciones locales (donaciones, inversiones, gastos...).
    - Evaluación de RSC en compras y proveedores.
    - Salario inicial frente a salario base.

[2] Norma Internacional ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social; *Global Reporting Initiative* -GRI- (versión 2016 y actualizaciones posteriores); Objetivos de desarrollo sostenible y principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas; Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

- Cuestiones ambientales:
    - Contribución del producto y del servicio a la economía circular.
    - Prácticas para minimizar el impacto en cambio climático.
    - Gestión ambiental (consumo de recursos, vertidos, residuos y emisiones).
- Cuestiones laborales:
    - Prácticas de contrataciones y control de la rotación, absentismo y bajas. Tipos de contratos.
    - Beneficios para los empleados (diferentes al salario y a aquellos exigidos por normativa). Diferencias entre empleados a tiempo completo y a tiempo parcial.
    - Prácticas para asegurar el control de la seguridad y salud en el trabajo.
    - Prácticas para el fomento de la igualdad y la no discriminación.
    - Prácticas y oportunidades de formación y promoción interna.
    - Mecanismos para que los empleados transmitan inquietudes, quejas o denuncias.
- Información extraordinaria: adaptación de la gestión empresarial a la situación de excepcionalidad motivada por la pandemia COVID-19.

La identificación de los aspectos potencialmente significativos, de los que se da cuenta en este estado de información no financiera, no implica, salvo indicación en contrario, que se hayan materializado riesgos al respeto o que se hayan producido efectos graves o adversos asociados a los mismos, sino que son aspectos potenciales que, dada la actividad de ANOVO, su consideración puede entenderse relevante.

5. Políticas, riesgos e indicadores sobre las materias no financieras relevantes

En los apartados siguientes se desglosan los asuntos relevantes identificados, clasificados por las diferentes materias establecidas legalmente.

Así, para cada una de las cuestiones específicas, se detallan las políticas seguidas y sus resultados, los principales riesgos asociados y los indicadores clave de resultados no financieros (haciendo referencia, en su caso, a los indicadores GRI correspondientes que se han usado como punto de referencia).

De forma sistemática se pueden nombrar las siguientes políticas de la empresa:

- Política Anovo (Calidad, Medioambiente, seguridad y salud en el trabajo)
- Política Compliance Penal
- Política Anticorrupción
- Políticas de Seguridad de la Información

5.1 Información sobre cuestiones medioambientales

Debido a la naturaleza de la actividad, la variable ambiental en ANOVO se debe analizar bajo un doble punto de vista:

- La actividad misma de la Organización, como contribuyente relevante a una economía circular: reparabilidad y reutilización de productos electrónicos frente a la mala praxis de "usar y tirar". (GRI 306-2).
- El control y gestión de los impactos sobre el medio ambiente por razón de la ejecución de dicha actividad.

En este sentido, el primer punto de vista es de primer orden y mucho más relevante para la Organización, siendo precisamente el nicho sobre el que pivota su estrategia y misión empresarial y comercial, y al que dedica su organización y recursos de negocio. Lejos de suponer un riesgo, es una oportunidad.

El segundo punto de vista es secundario y, no siendo especialmente riesgoso ni relevante en términos cuantitativos y absolutos, como se

indica más adelante, es objeto de políticas y prácticas de gestión concretas a través de un sistema de gestión ambiental basado en la mejora continua y certificado externamente conforme al estándar internacional ISO 14001 en 2018, certificado que se ha mantenido durante el ejercicio 2020. Dicho sistema de gestión implica la conformación de funciones, responsabilidades, reportes y procesos destinados específicamente a la identificación y control del cumplimiento y de los impactos en materia ambiental.

Adicionalmente, y con el fin de promover la reducción del impacto ambiental en toda la cadena de suministro, en su web corporativa, la Organización pone a disposición de sus proveedores un apartado de sensibilización ambiental en el que les hace participes de la importancia del Sistema de Gestión Ambiental para reducir los riesgos ambientales, mejorar la gestión de los recursos y optimizar las inversiones y los costes. Asimismo, ofrece consejo o asesoramiento práctico a la hora de implantar un sistema de gestión ambiental a sus proveedores. (GRI 306-2).

En cuanto al resultado del análisis de relevancia o materialidad, y en consonancia con lo anterior, se han identificado los siguientes asuntos relevantes en el ámbito ambiental:

- Contribución del producto y del servicio a la economía circular.
- Prácticas para minimizar el impacto (muy limitado) en cambio climático.
- Gestión ambiental (consumo de recursos, vertidos, residuos y emisiones), con un impacto muy limitado en términos cuantitativos.

En el año 2020, no se han producido sanciones contra la Organización en el ámbito medioambiental (GRI 307-1).

En relación con el consumo de agua (GRI 303-3), este es el dedicado exclusivamente a uso sanitario y limpieza, siendo la cantidad consumida durante el año irrelevante.

La Sociedad lleva a cabo su actividad de una manera concienciada con el cambio climático y el desarrollo sostenible, apostando por la eficiencia energética, el uso sostenible del agua y otros recursos, así como empleando, en la medida de lo posible, energías de naturaleza renovable. Así mismo, aunque la Sociedad no ha participado en proyectos directamente relacionados con la protección de la biodiversidad, ésta aplica un enfoque preventivo de conservación de la

diversidad biológica incluyéndola dentro del proceso operativo con el objetivo de minimizar impactos sobre la biodiversidad.

5.1.1 Contribución del producto y del servicio a la economía circular

ANOVO, a través de las reparaciones de productos (única actividad de negocio), maximiza la vida de los mismos, reduciendo tanto la emisión y desecho de residuos eléctricos y electrónicos como, indirectamente, el impacto ambiental de la fabricación de equipos nuevos, contribuyendo así a una economía más circular.

Así, en el año 2020, la Organización ha realizado 959.733 reparaciones de equipos electrónicos (GRI 306-2), evitando su conversión en residuo. Todos los residuos generados por ANOVO son gestionados a través de gestores de residuos autorizados, realizando la recogida, el traslado y el tratamiento de los residuos.

5.1.2 Prácticas para minimizar el impacto en cambio climático (eficiencia energética)

Aunque la Organización no es una fuente de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) significativa en términos absolutos, la relevancia de este reto global hace que se asuma esta cuestión como de importancia general.

Además, la Organización no se ve especialmente afectada por esta cuestión en términos de riesgo físico (inundaciones, incendios, interrupción de la cadena de suministro, etc.), pero sí en términos de riesgo de transición (aparición de normativa aplicable a ANOVO). Todo ello además con una connotación positiva: una mayor restricción en el uso de combustibles no renovables implicaría un mayor aumento de la digitalización, lo que generaría a su vez un mayor volumen de negocio.

La contribución al cambio climático por parte de la Organización se puede desglosar en:

- Emisiones de GEI directas, o de "alcance 1" de acuerdo a la nomenclatura legal al respecto: consumo de combustibles y fugas de gases refrigerantes.

  La única fuente de energía de la Organización es la eléctrica, por lo que no se producen emisiones directas más allá de las posibles fugas de gases refrigerantes (acondicionamiento de aire) de carácter accidental, que no constan durante 2020.

- Emisiones de GEI indirectas asociadas al consumo eléctrico o de "alcance 2": consumo de electricidad. La Organización, dentro de su capacidad de actuación, acomete diferentes medidas de

eficiencia energética, como la sustitución de tecnología en la iluminación por módulos de tecnología LED.

Así, en 2020, consta el siguiente consumo eléctrico y su estimación de emisiones equivalentes de CO_2:

- Consumo eléctrico 2020: 1.085.627 kWh (GRI 302-1).
- Intensidad energética 2020 (consumo eléctrico): 1,13 kWh / reparación (GRI 302-3).
- Emisiones equivalentes de CO_2 de alcance 2 estimadas: 336,54 toneladas, usando como factor de conversión 0,31 kg CO_2–eq/kWh (factor mix 2019 de comercializadoras sin garantía de origen)[3]. (GRI 305-2).
- Intensidad de las emisiones de GEI de alcance 2 (GRI 305-4): 0,35 kgCO_2–eq / reparación.

El 14,84 % de la energía eléctrica consumida en la Organización ha procedido de fuentes de energía renovables.

- Otras emisiones de GEI indirectas: debidas a proveedores. En esta cuestión la Organización no realiza estimaciones.

5.1.3 Gestión ambiental

La Organización ha generado, durante el año 2020, 2,3 t de residuos peligrosos (principalmente equipos desechados que contienen componentes peligrosos, baterías de plomo y de Ni-Cd) y 70 t de residuos no peligrosos (principalmente papel, cartón y plásticos) (GRI 306-3), que ha segregado, almacenado temporalmente y entregado a gestores autorizados conforme a la normativa vigente en el marco de su Sistema de Gestión Ambiental (GRI 306-2).

En relación con el consumo de agua (GRI 303-3), este es el dedicado exclusivamente a uso sanitario y limpieza, siendo la cantidad consumida durante el año irrelevante.

Durante el ejercicio no han existido sanciones por incumplimientos legales en materia ambiental (GRI 307-1).

---

[3] Datos obtenidos del documento "Factores de Emisión" de la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Versión 15, Junio de 2020. Disponible en: https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factores_emision_tcm30-479095.pdf

5.2 Información sobre cuestiones socioeconómicas

Debido al tipo de dispositivos a reparar en la actividad de negocio, los principales riesgos para la organización en estas materias se circunscriben especialmente a la ciberseguridad y a la protección de datos personales, materias de relevancia tanto general como particular para sus clientes.

Es por ello que la Organización cuenta con un completo Sistema de Gestión Integrado certificado (ISO 9001, ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27002) orientado tanto a asegurar la calidad del servicio como la seguridad de la información.

En segundo término, se ha considerado relevante la transparencia y ética en los negocios -cuyos riesgos se consideran remotos, pero de alto impacto- habida cuenta de las consecuencias que conllevaría una mala praxis en este sentido desde la introducción de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en el Código Penal español en 2010, y a la relevancia del riesgo de corrupción en el ámbito multinacional, donde se ubican muchos de los clientes de la Organización.

Por otro lado, en el contexto económico local, se consideran relevantes aspectos que puedan tener un impacto positivo en la sociedad, en términos de empleo y desarrollo.

Así, el resultado del análisis interno concluye con la siguiente información no financiera relevante en cuestiones socioeconómicas:

- Conducta profesional, ética y cumplimiento.
- Prácticas justas de competencia y marketing.
- Prácticas de atención al cliente (para clientes personas físicas).
- Prácticas para la protección de datos personales de usuarios.
- Ciberseguridad.
- Prácticas para asegurar la seguridad, etiquetado y cumplimiento del producto.
- Contribución a la digitalización de la sociedad y los negocios.
- Afección del cambio climático al negocio.

- Fiscalidad, destino de subvenciones recibidas y contribuciones locales (donaciones, inversiones, gastos...).
- Evaluación de RSC en compras y proveedores.
- Salario inicial frente a salario base.

No se han producido durante el ejercicio, sanciones contra la Organización en el ámbito social y económico (GRI 419-1) ni en relación con cuestiones de Competencia (GRI 206-1).

5.2.1 Fiscalidad, subvenciones y contribución al desarrollo local

Adicionalmente a los términos de empleo considerados más adelante, en la actualidad, la Organización participa en programas de colaboración que facilitan la integración laboral de grupos con dificultades, a través de acuerdos con asociaciones, centros educativos y otras organizaciones (GRI 413-1):

- Asociación SER (*"Ser-Estar-Responder"*). Asociación que tiene como finalidad conseguir unos resultados que permitan atender las necesidades del discapacitado intelectual, que permita su autorrealización como persona tanto en el campo humano, como en el laboral, cultural y social.
- Colaboración con la Cámara de Comercio de Madrid: a través del programa PICE (*"Programa Integral de Cualificación y Empleo"*), la Organización realiza acciones formativas para la inserción laboral de jóvenes que pretende mejorar la cualificación y formación, aumentando sus oportunidades de empleo en el mercado laboral.
- Participación en programas de *"Formación Profesional Dual"*, consistente en ofrecer una modalidad de formación profesional que se realiza en alternancia entre el centro educativo y la empresa.
- Convenios de Colaboración con diferentes institutos para la realización de prácticas con la posibilidad de incorporación laboral posterior a la Organización.
- Reconocimiento de la Cámara de Comercio de Madrid: otorgamiento del sello de empresa comprometida con el empleo juvenil.

Por otro lado, en la medida en que la Organización ha obtenido unos beneficios de 465 miles de euros en 2020, ha devengado durante el ejercicio 145.488,22 euros en concepto de Impuesto sobre Sociedades. Los beneficios obtenidos son exclusivamente de fuente española, motivo por el cual no ha pagado ningún impuesto en el extranjero.

La Sociedad no ha realizado aportación a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo durante el periodo objeto del informe.

La Sociedad no ha realizado aportación a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro por importes significativos durante 2020. (GRI 201-4).

5.2.2 Calidad, información, seguridad, marketing y etiquetado del producto

La Organización ha identificado como aspecto prioritario la satisfacción de necesidades de sus clientes ofreciendo calidad en los servicios de reparaciones, servicios personalizados a particulares y empresas, repuestos y garantías oficiales y seguridad en los productos, todo ello, como se ha descrito anteriormente, gestionado a través de un Sistema de Gestión Integrado certificado conforme a ISO 9001.

Para ello, la Organización sigue en todo momento las indicaciones para la prueba manipulación y sustitución de piezas de equipos establecidas por los fabricantes originales. En la actualidad, la Organización no desarrolla ni comercializa equipos bajo su marca.

Al no desarrollar productos propios, ANOVO no está obligado a etiquetar los productos (GRI 417-1). Tampoco se han detectado incumplimientos de normativas o códigos voluntarios relativos al marketing (GRI 417-2) o a los impactos en la salud y seguridad de los productos o servicios de ANOVO (GRI 416-2).

5.2.3 Prácticas de RSE en compras y proveedores

Durante 2020, la Organización ha empezado a definir una Política de Compras, fijando entre sus objetivos de 2021, su aprobación e implantación.

Está previsto que dicha política considere criterios ambientales y sociales en la homologación de proveedores (GRI 308-1).

5.2.4 Ciberseguridad y protección de datos

Debido a la actividad desarrollada, este puede considerarse como el principal riesgo no financiero de la Organización.

En atención a ello, ANOVO ha implantado y certificado un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) conforme a los estándares internacionales SO/IEC 27001 e ISO/IEC 27002, en el que se ha tenido en cuenta todos los requisitos legales y mejores prácticas que afectan a la seguridad de la información y especialmente la protección de datos personales, que se encuentra integrado dentro del Sistema Integrado de Gestión de ANOVO.

El alcance del SGSI abarca las actividades de logística, mantenimiento, reparación y reacondicionamiento de productos o dispositivos tecnológicos, según la declaración de aplicabilidad en vigor a la fecha de emisión del certificado.

Durante 2020 se han identificado y gestionado los siguientes incidentes (GRI 418-1):

1. Dos reclamaciones de usuarios relativas a la privacidad de sus datos, de las cuales han sido corroboradas por la Organización, que ha tomado medidas inmediatas y acciones correctivas orientadas a evitar una repetición futura del problema.

2. Cinco incidentes de seguridad de la información de carácter menor.

5.2.5 Prácticas de atención al usuario

En relación con las potenciales reclamaciones de usuarios, ya sean recibidas de manera directa, desde una OMIC (Oficina Municipal de Información al Consumidor) o desde un juzgado, se dispone de procedimientos para asegurar su estudio y respuesta en forma y plazo.

Durante 2020, la Organización cursó 156 reclamaciones por OMIC y 11 reclamaciones desde juzgado (GRI 417-2).

5.2.6 Ética, integridad y cumplimiento, lucha contra la corrupción y el soborno, y practicas justas de competencia

ANOVO mantiene un firme compromiso con la actuación ética y responsable en el ejercicio de su actividad y se muestra tajante ante la posibilidad de materialización de conductas ilícitas o poco éticas. Además, ANOVO considera estos riesgos como de gran impacto para el negocio (pérdida de clientes, sanciones relevantes), si bien de baja probabilidad absoluta.

Muestra de ello es la disposición de un modelo de cumplimiento penal en la Organización, que permite evaluar el riesgo de incumplimiento penal en ANOVO, y tomar y supervisar la aplicación de medidas preventivas y actividades formativas al respecto. En este contexto, ANOVO cuenta, entre otros, con una Política Anticorrupción, aprobada en 2020 y con un *Compliance Officer*.

De forma adicional, ANOVO ha habilitado, en su web corporativa, un canal a disposición de sus empleados y grupos de interés para comunicar irregularidades, incumplimientos legales o actos contrarios a los principios de actuación de su modelo de cumplimiento, y para realizar consultas al respecto.

En el año 2020, la Organización no ha identificado ninguna incidencia ni denuncia sobre incumplimientos legales en general ni de corrupción en particular (GRI 205-3). Igualmente, no se ha identificado ningún caso de competencia desleal (GRI 206-1).

Durante el ejercicio, ANOVO no ha recibido ningún tipo de subvenciones ni ha realizado ningún tipo de subvención o patrocinio a terceros (GRI 201-4).

5.2.7 Digitalización e inclusión digital

La digitalización de la economía y de la sociedad supone una oportunidad y un reto para la Organización, al implicar necesariamente el uso masivo de equipos tecnológicos, sobre los que realiza sus operaciones de negocio.

En este sentido, y de manera similar a lo referido a la economía circular, la actividad de la Organización es contribuyente neta y está alineada con la digitalización, y por tanto esta cuestión se encuentra interiorizada dentro de la propia estrategia de negocio de ANOVO.

5.2.8 Derechos humanos

Debido a la naturaleza del negocio y a su marcado carácter local, no se han identificado riesgos ni cuestiones relacionadas con los derechos humanos (más allá de los aspectos incorporados al ordenamiento jurídico laboral español, que se recogen más adelante).

5.2.9 Afección del cambio climático al negocio

Ver 5.1.2.

5.2.10 Salario inicial frente a salario base

Ver 5.3.1

5.3 Cuestiones relativas al personal

Se ha determinado como relevante la siguiente información no financiera en cuestiones relativas al personal:

- Prácticas de contrataciones y control de la rotación, absentismo y bajas. Tipos de contratos.

- Beneficios para los empleados (diferentes al salario y a aquellos exigidos por ley). Diferencias entre empleados a tiempo completo y a tiempo parcial.
- Prácticas para asegurar el control de la seguridad y salud en el trabajo.
- Prácticas para el fomento de la igualdad y la no discriminación.
- Prácticas y oportunidades de formación y promoción interna.
- Mecanismos para que los empleados transmitan inquietudes, quejas o denuncias.

Los riesgos asociados a una mala praxis laboral redundan en una menor eficiencia organizativa, en la generación de conflictos y en la pérdida de talento, por lo que la Organización se esfuerza en mantener una serie de políticas y prácticas que se reflejan más adelante.

Durante el ejercicio no se han producido sanciones contra la Organización en el ámbito social y económico (GRI 419-1).

5.3.1 Empleo, retribución e igualdad

ANOVO cuenta con un total de 556 empleados, habiéndose realizado durante el periodo reportado un total de 114 nuevas contrataciones. La ratio del salario de categoría base frente al mínimo local en ANOVO es de 1,27 en ambos sexos[4] (GRI 202-1 y GRI 405-2).

A fecha de 31 de diciembre de 2020, la Organización cuenta con 11 empleados con capacidades especiales.

Todos los empleados cuentan con los mismos beneficios sociales adicionales independientemente del tipo de contrato que ostenten, entre los que destacan los siguientes (GRI 401-2):

- Seguro de accidente con las siguientes coberturas:

[4] 16.937,62 € frente a 13.300 €. No se han considerado trabajadores de tiendas ni contratos en prácticas.

Cobertura	Capital/Límite	Ámbito Temporal
Fallecimiento por accidente	25.000€	Laboral
Gastos de sepelio por accidente	3.000€	Laboral
Consultoría fiscal para la tramitación y liquidación de Impuesto de Sucesiones	Incluido	Laboral
Consideración de Infarto de Miocardio declarado accidente laboral	Incluido	Laboral
Invalidez Permanente Total (IPT) por Accidente	25.000€	Laboral
Invalidez Permanente Absoluta (IPA) por Accidente	25.000€	Laboral
Gastos de atención psicológica para Asegurado y Beneficiarios	25.000€	Laboral
Gastos de adaptación del domicilio (IPA/GI por Accidente)	25.000€	Laboral
Gastos de adaptación del vehículo (IPA/GI por Accidente)	6.000€	Laboral
Gastos por adquisición de silla de ruedas (IPA/GI por Accidente)	6.000€	Laboral

- Complemento salarial para situaciones de incapacidad temporal anterior al periodo de maternidad.
- Protocolo integral de víctimas de violencia de género, con las siguientes mejoras:
    - Reducción de jornada de trabajo.
    - Reordenación del tiempo de trabajo.
    - Permisos.
    - Excedencia por razón de violencia de género.
    - Recolocación en otro centro de trabajo y otra empresa del Grupo.
    - Ayudas económicas.
    - Préstamos.
    - Vacaciones.
    - Asistencia y beneficios sociales.
- Protocolo de buenas prácticas en los procesos de selección
- Promociones de puesto, a los 5 años las personas de grupo 7 pasan a grupo 6.
- Acuerdo de protección a la maternidad.

- Protocolo de prevención y actuación contra el acoso.

Durante el año 2020, los empleados han disfrutado de 3 permisos de maternidad y 12 permisos de paternidad (GRI 401-3).

En relación con la igualdad y no discriminación, la Organización cuenta con un amplio conjunto de medidas incorporadas en plan de igualdad, así como con una comisión específica para velar por su implantación, garantizar su correcta ejecución, generar todas aquellas medidas adicionales necesarias y evaluar su eficacia.

Igualmente, la Organización dispone de un protocolo para la prevención y actuación ante las posibles situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo, un protocolo de víctimas de violencia de género y un acuerdo de protección a la maternidad.

No se han detectado casos de discriminación durante el periodo, por lo que no ha sido necesario emprender acciones correctivas (GRI 406-1).

A continuación, se recogen diferentes indicadores relacionados con el empleo y las contrataciones en el periodo reportado.

Tabla 1. Nº total y % de empleados desagregados por tipo de contrato (permanente vs. temporal) y sexo

	Nº empleados	%
Hombre	**391**	**70,32%**
Indefinido	185	33,27%
Temporal	206	37,05%
Mujer	**165**	**29,67%**
Indefinido	110	19,78%
Temporal	55	9,89%
Total general	**556**	**100%**

Para el cálculo del indicador, se ha considerado como "temporal" todas las modalidades de contratación diferentes a "indefinido" incluyendo: convenio colaboración, discapacitados, duración determinada, obra o servicio y prácticas. Se han excluido del cálculo los trabajadores de ETT.

La información se corresponde con el indicador GRI 102-8.

Tabla 2. Nº y % de empleados desagregados por tipo de contrato (jornada completa vs. jornada parcial) y sexo

	Nº empleados	%
Femenino	**165**	**29,68%**
Completa	138	24,82%
Parcial	27	4,86%
Masculino	**391**	**70,32%**
Completa	371	66,73%
Parcial	20	3,59%
Total general	**556**	**100%**

En el cálculo de jornada parcial se incluyen las distintas modalidades de jornada a diferentes a la jornada completa: 50%, 62,5%, 75%, 79,17%, 81,25% 87,5% 92,5% y 95% respecto a la jornada habitual. Se han excluido del cálculo los trabajadores de ETT. Todos los empleados computan como uno, independientemente de tener jornada completa o parcial.

La información se corresponde con el indicador GRI 102-8.

Tabla 3. Nº y % de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y clasificación profesional.

Franja de edad y sexo	Nº de altas	%
< 30	**51**	**44,74%**
Femenino	8	7,02%
G.2 - Dependiente - Huesca	1	0,88%
G.4 - N.VI - Dependiente - Girona	1	0,88%
G.5 - Dependiente - Barcelona	1	0,88%
G.5 - Empleados - Madrid	2	1,75%
Gr.6 - Empleado auxiliar	2	1,75%
Gr.7 - Operario auxiliar	1	0,88%
Masculino	43	37,72%
G.5 - Empleados - Madrid	2	1,75%
G.V - Dependiente base - Granada	1	0,88%
Gr.1 - Licenciado/Grado	2	1,75%
Gr.6 - Empleado auxiliar	33	28,95%
Gr.7 - Operario auxiliar	4	3,51%
> 50	5	4,39%
Masculino	5	4,39%
Gr.4 - Empleado	1	0,88%
Gr.6 - Empleado auxiliar	4	3,51%
30 - 50	**58**	**50,88%**
Femenino	9	7,89%
Dependiente Las Palmas	1	0,88%
Gr.6 - Empleado auxiliar	7	6,14%
Nivel 7 Dependiente - Asturias	1	0,88%
Masculino	49	42,98%
G.2. - Dependiente Mayor - Sevilla	2	1,75%
G.3 - N.X - Dependiente Mayor - Coruña	1	0,88%
G.5 - Dependiente - Barcelona	1	0,88%
Gr.4 - Empleado	1	0,88%
Gr.6 - Empleado auxiliar	30	26,32%
Gr.7 - Operario auxiliar	10	8,77%
Pers. Admin: Auxiliar	2	1,75%
Tec. Laboratorio: Analista de 2ª	2	1,75%
Total general	**124**	**100,00%**

La información se corresponde con el indicador GRI 401-1.

Tabla 4. Nº y % de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y clasificación profesional

Los datos muestran todas las desvinculaciones de trabajadores de la Organización a causa de jubilación, despidos y bajas voluntarias.

Franja de edad y sexo	Nº bajas	%
< 30	**15**	**34,09%**
Masculino	15	34,09%
G.5 - Dependiente - Barcelona	1	2,27%
G.V - Dependiente base - Granada	1	2,27%
Gr.6 - Empleado auxiliar	13	29,55%
30 - 50	**29**	**65,91%**
Femenino	**9**	**20,45%**
G.4 - N.VI - Dependiente - Girona	1	2,27%
G.5 - Empleados - Madrid	1	2,27%
Gr.2 - Técnico	2	4,55%
Gr.4 - Empleado	1	2,27%
Gr.6 - Empleado auxiliar	2	4,55%
Gr.7 - Operario auxiliar	2	4,55%
Masculino	**20**	**13,79%**
G.2. - Dependiente Mayor - Sevilla	1	2,27%
Gr.4 - Empleado	3	6,82%
Gr.6 - Empleado auxiliar	16	36,36%
Total general	**44**	**100,00%**

La información se corresponde con el indicador GRI 401-1.

Tabla 5. Volumen anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

Franja Edad	Indefinido/Temporal	Categoría	Mujer		Hombre	
			nº trabajadores	% trabajadores	nº trabajadores	% trabajadores
< 30	Temporal	Gr.1 - Licenciado/Grado	0	0,00%	2	1,55%
		Gr.6 - Empleado auxiliar	8	36,36%	78	60,47%
		Gr.7 - Operario auxiliar	1	4,55%	9	6,98%
		Promotor/a	8	36,36%	14	10,85%
	Indefinido	Gr.4 - Empleado	1	4,55%	4	3,10%
		Gr.6 - Empleado auxiliar	3	13,64%	18	13,95%
		Gr.7 - Operario auxiliar	1	4,55%	2	1,55%
		Promotor/a	0	0,00%	2	1,55%
TOTAL < 30			22	100,00%	129	100,00%
30-50	Temporal	Gr.3 - Técnico auxiliar	1	0,80%	1	0,43%
		Gr.4 - Empleado	0	0,00%	1	0,43%
		Gr.6 - Empleado auxiliar	16	12,80%	52	22,51%
		Gr.7 - Operario auxiliar	1	0,80%	14	6,06%
		Promotor/a	15	12,00%	22	9,52%
	Indefinido	Gr.1 - Licenciado/Grado	2	1,60%	7	3,03%
		Gr.2 - Técnico	10	8,00%	14	6,06%
		Gr.3 - Técnico auxiliar	8	6,40%	14	6,06%
		Gr.4 - Empleado	13	10,40%	29	12,55%
		Gr.5 - Operario	1	0,80%	3	1,30%
		Gr.6 - Empleado auxiliar	50	40,00%	67	29,00%
		Gr.7 - Operario auxiliar	8	6,40%	5	2,16%
		Promotor/a	0	0,00%	2	0,87%
TOTAL 30-50			125	100,00%	231	100,00%
> 50	Temporal	Gr.3 - Técnico auxiliar	0	0,00%	1	3,23%
		Gr.4 - Empleado	0	0,00%	1	3,23%
		Gr.6 - Empleado auxiliar	0	0,00%	5	16,13%
		Gr.7 - Operario auxiliar	1	5,56%	3	9,68%
	Indefinido	Gr.1 - Licenciado/Grado	0	0,00%	6	19,35%
		Gr.2 - Técnico	2	11,11%	4	12,90%
		Gr.3 - Técnico auxiliar	1	5,56%	2	6,45%
		Gr.4 - Empleado	1	5,56%	3	9,68%
		Gr.5 - Operario	0	0,00%	1	3,23%
		Gr.6 - Empleado auxiliar	10	55,56%	4	12,90%
		Gr.7 - Operario auxiliar	3	16,67%	1	3,23%
TOTAL >50			**18**	**100,00%**	**31**	**100,00%**
TOTAL GENERAL			**165**	**29,68%**	**391**	**70,32%**

Tabla 6. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

Categoría	EDAD			Total general
Sexo	< 30	> 50	30-50	
Gr.1 - Licenciado/Grado	24.607,19 €	53.109,01 €	56.241,29 €	51.414,12 €
HOMBRE	24.607,19 €	53.109,01 €	59.906,28 €	52.480,83 €
MUJER			43.413,86 €	43.413,86 €
Gr.2 - Técnico		30.854,64 €	31.393,69 €	31.285,88 €
HOMBRE		30.046,19 €	31.742,16 €	31.365,28 €
MUJER		32.471,55 €	30.905,82 €	31.166,78 €
Gr.3 - Técnico auxiliar		24.810,19 €	25.844,75 €	25.696,95 €
HOMBRE		24.465,06 €	27.646,23 €	27.116,03 €
MUJER		25.845,60 €	22.842,28 €	23.142,62 €
Gr.4 - Empleado	20.233,34 €	21.005,36 €	21.579,83 €	21.398,61 €
HOMBRE	19.973,03 €	20.731,26 €	21.821,12 €	21.511,86 €
MUJER	21.274,57 €	22.101,78 €	21.023,03 €	21.111,71 €
Gr.5 - Operario		19.167,84 €	18.420,21 €	18.569,74 €
HOMBRE		19.167,84 €	18.661,20 €	18.787,86 €
MUJER			17.697,24 €	17.697,24 €
Gr.6 - Empleado auxiliar	16.439,50 €	18.132,47 €	17.784,15 €	17.342,80 €
HOMBRE	16.331,91 €	17.543,04 €	17.701,79 €	17.108,32 €
MUJER	17.378,48 €	18.662,95 €	17.932,63 €	17.946,51 €
Gr.7 - Operario auxiliar	16.476,87 €	16.512,91 €	16.582,78 €	16.545,26 €
HOMBRE	16.482,79 €	16.444,32 €	16.648,38 €	16.583,04 €
MUJER	16.444,32 €	16.530,06 €	16.444,30 €	16.467,17 €
Promotor/a	17.153,28 €	17.330,68 €	17.550,56 €	17.396,10 €
HOMBRE	17.213,94 €	17.330,68 €	17.724,06 €	17.506,81 €
MUJER	17.031,96 €		17.272,95 €	17.189,13 €
Total general	16.789,97 €	24.618,18 €	20.562,82 €	19.895,58 €

ANOVO utiliza la brecha salarial como indicador de la remuneración de sus empleados para así poder analizar las diferencias salariales de sexo existentes en su plantilla.

Brecha salarial total ponderada[5]: 2,26%

La remuneración[6] devengada de la Alta Dirección por todos los conceptos en 2020, fueron de 257.380 euros (251.499 euros en 2019). Los administradores, en su totalidad hombres, devengaron remuneraciones por todos los conceptos de 619.002 euros en 2020 (780.851 euros en 2019).

Tabla 7. Porcentaje de empleados por categoría laboral edad y sexo

Categoría	HOMBRE				MUJER				Total general
	< 30	> 50	30-50	TOTAL	< 30	> 50	30-50	Total	
Gr.1 - Licenciado/Grado	0,36%	1,08%	1,26%	2,70%	0,00%	0,00%	0,36%	0,36%	3,06%
Gr.2 - Técnico	0,00%	0,72%	2,52%	3,24%	0,00%	0,36%	1,80%	2,16%	5,40%
Gr.3 - Técnico auxiliar	0,00%	0,54%	2,70%	3,24%	0,00%	0,18%	1,62%	1,80%	5,04%
Gr.4 - Empleado	0,72%	0,72%	5,40%	6,83%	0,18%	0,18%	2,34%	2,70%	9,53%
Gr.5 - Operario	0,00%	0,18%	0,54%	0,72%	0,00%	0,00%	0,18%	0,18%	0,90%
Gr.6 - Empleado auxiliar	17,27%	1,62%	21,40%	40,29%	1,98%	1,80%	11,87%	15,65%	55,94%
Gr.7 - Operario auxiliar	1,98%	0,18%	3,42%	5,58%	0,36%	0,72%	1,62%	2,70%	8,27%
Promotor/a	2,88%	0,54%	4,32%	7,73%	1,44%	0,00%	2,70%	4,14%	11,87%
Total general	**23,20%**	**5,58%**	**41,55%**	**70,32%**	**3,96%**	**3,24%**	**22,48%**	**29,68%**	**100,00%**

Tabla 8. Porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización: Consejo de Administración y Comité de Dirección

Miembros del Comité de Dirección	
Hombre	87,50%
Mujer	12,50%

Miembros del Consejo de Administración	
Hombre	100%
Mujer	0%

[5] La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial ha sido: (remuneración media hombre – remuneración media mujer) / remuneración media hombre) * 100.

[6] No se informa de la remuneración media por sexo por confidencialidad al solo haber una mujer.

Los datos anteriores están contabilizados a fecha de 31 de diciembre de 2020.

La información anterior se corresponde con el indicador GRI 405-1.

5.3.2 Organización del trabajo

ANOVO persigue que la organización del tiempo de trabajo atienda tanto a las necesidades del servicio como a la conciliación de la vida personal y familiar de sus trabajadores.

El horario de apertura de la parte productiva es de 7 a 15 horas y de 15 a 23 horas, con los descansos establecidos por ley. Dentro de esta franja horaria hay personas que tiene horarios partidos para gestionar las incidencias diarias que puedan surgir en cada área.

También contamos con promotores/as situados en tiendas de reparación express a nivel nacional, con lo que la organización los horarios de estas personas son de atención al público, en función de la apertura de dichas tiendas.

ANOVO tiene implementado el sistema de teletrabajo como buenas prácticas por motivos de conciliación de la vida personal y familiar, con acuerdos pactados individualmente.

Con motivo del COVID-19 se han creado nuevos horarios para evitar afluencias masivas a la entrada y salida del centro de trabajo. Igualmente, para llevar el control de esa organización del trabajo se ha pasado de un sistema de control de presencia por huella dactilar a un sistema de reconocimiento facial.

5.3.3 Salud y seguridad, absentismo

La Organización opta, de recursos necesarios en prevención, por constituirse como Servicio de Prevención Propio, con fecha 23/11/2016, asumiendo las disciplinas de "Seguridad en el trabajo" y "Ergonomía y psicosociología aplicada", concertando un Servicio de Prevención Ajeno las disciplinas de "Higiene industrial" y "Medicina del trabajo". Dicho sistema está basado en el estándar internacional ISO 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo, de carácter público.

El sistema de gestión de la prevención se aplica al 100% de la actividad, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquico, e incluye mecanismos de identificación de peligros y evaluación de riesgos, medidas de control y monitorización,

auditorías internas y mecanismos de mejora continua, procesos de investigación de accidentes, formación, etc.

Adicionalmente la empresa ha constituido un Comité de Seguridad y Salud paritario con igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores (3 + 3 miembros), el cual colabora con la empresa en la mejora de la acción preventiva, fomenta la cooperación de los trabajadores en la aplicación de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales y vela por el cumplimiento de las normas vigentes. Con carácter cuatrianual, el sistema de prevención de riesgos laborales es auditado por entidad externa. (GRI 403-1, 403-2, 403-8).

A continuación, se recogen diferentes indicadores relacionados con estas cuestiones (GRI 403-9, 403-10).

Tabla 9. Nº de horas totales y porcentaje de absentismo

	Mujer		Hombre		Total	
	Horas	**%**	**Horas**	**%**	**Horas**	**%**
Accidente laboral	292,25	0,12%	2.324,65	0,38%	2616,9	0,31%
Enfermedad	15.349,42	6,41%	8.546,50	1,40%	23895,92	2,81%
Enfermedad COVID-19	3.140,75	1,31%	8.568,67	1,40%	11709,42	1,38%
Total	**18.782,42**	**2,21%**	**19.439,82**	**2,29%**	**38.222,23**	**4,50%**

Tabla 10. Número de accidentes y tasa de fallecimientos

	Número	**%**
Nº total de accidentes	**22**	**100%**
Nº total de accidentes - Hombre	**21**	**95,45%**
Nº total de accidentes -Mujer	**1**	**4,55%**
Nº accidentes con baja	**11**	**100%**
Nº accidentes con baja - Hombre	**10**	**90,91%**
Nº accidentes con baja - Mujer	**1**	**9,09%**
Nº de accidentes sin baja (excluidos baja posterior)	**11**	**100%**

Nº de accidentes sin baja - Hombre	11	100%
Nº de accidentes sin baja - Mujer	0	0%
Nº de accidentes sin baja (con baja posterior)	**0**	**100%**
Días de baja	**113**	**100%**
Días de baja - Hombre	49	43,36%
Días de baja - Mujer	64	56,64%
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	**0**	**100%**
Índice de Frecuencia de accidentes	**26,17**	**100%**
Índice de Frecuencia de accidentes en Hombres	22,67	86,63%
Índice de Frecuencia de accidentes en Mujeres	3,50	13,37%
Índice Absoluto de Frecuencia de accidentes	**44,31**	**100%**
Índice Absoluto de Frecuencia de accidentes en Hombres	40,81	92,10%
Índice Absoluto de Frecuencia de accidentes en Mujeres	3,50	7,90%
Índice de Gravedad de accidentes	**0,38**	**100%**
Índice de Gravedad de accidentes en Hombres	0,17	44,74%
Índice de Gravedad de accidentes en Mujeres	0,21	56,26%

Todos los accidentes laborales acaecidos han sido de carácter leve y han tenido lugar en el centro de trabajo habitual. Las formas más habituales de producción de accidentes han sido el aplastamiento sobre o contra, tropiezo o choque contra un objeto inmóvil, choque o golpe contra un objeto en balanceo o que cae, contacto con un agente material o sobrepeso físico.

No consta la existencia de enfermedades laborales durante el periodo analizado.

Se han producido 7 accidentes *in itinere* ocasionando 76 días de baja.

5.3.4 Relaciones laborales y participación del personal

Para ANOVO resulta prioritario que las relaciones sociales se basen en el diálogo y la negociación con los distintos interlocutores sociales. En este sentido existe un Comité de Empresa constituido por secciones

sindicales de CGT, CCOO y UGT, y una delegada sindical, que representan al 2,52% de los trabajadores.

Las relaciones entre sindicatos y ANOVO son llevadas a cabo con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores. Las relaciones son fluidas, prácticamente diarias, y además celebrándose reuniones trimestrales con el Comité de Empresa con la finalidad de informar acerca de las cuestiones requeridas sobre la situación económica de la empresa, las previsiones de celebración de nuevos contratos, la evolución del sector, etc.

De forma adicional, se han creado varios grupos de trabajo paritarios en las áreas de prevención de riesgos laborales, igualdad y seguimiento de vacaciones.

Las relaciones laborales con los empleados se rigen por los siguientes Convenios Colectivos, que cubren al 100% del personal:

- Centro de Madrid: Convenio Colectivo del Sector de la Industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid.
- Centro de Canarias: Convenio Colectivo del sector de la actividad siderometalúrgica de la provincia de las Palmas.
- Tiendas de reparación a nivel nacional: Convenios Colectivos del sector del comercio del metal en las diferencias provincias dónde se encuentren.

5.3.5 Formación

Todos los trabajadores reciben formación específica sobre su puesto de trabajo en el momento de su incorporación a la Organización. De ese modo, se facilita su integración laboral, se asegura el cumplimiento de los estándares de calidad de ANOVO y se vela por la garantía de la protección de la seguridad y salud en el desarrollo de la actividad.

Igualmente, se proporciona formación constante durante toda la relación laboral, con el fin de que el personal pueda adaptarse a nuevos métodos de trabajo, sistemas productivos y a mejoras en las políticas de seguridad e higiene en el trabajo.

Para lo anterior se establecen planes de formación que, en 2020, han versado sobre las siguientes materias:

- Ergonomía

- Extinción de incendios y primeros auxilios
- Seguridad vial
- Hábitos saludables
- Prevención de riesgos laborales
- Protección de datos personales
- Sensibilización de género
- Inglés
- Ofimática

Todos los empleados reciben evaluaciones periódicas de desempeño (GRI 404-3). A continuación, se recogen indicadores sobre las actividades formativas en el personal (GRI 404-1, 404-2).

Durante el año 2020 se han impartido un total de 62.87 horas de formación. Hay que tener en cuenta que el 2020 no se ha podido llevar a cabo todo el plan de formación planificado debido a la pandemia.

Tabla 11. Nº de horas de formación desagregadas por categorías profesionales y sexo

Categoría	Horas Totales	
	Femenino	Masculino
Empleado		24
Empleado auxiliar	13,03	15,32
Operario auxiliar	1,34	9,18
Total general	**14,37**	**48,5**
	62,87	

6. Información extraordinaria relativa a la pandemia COVID-19

La llegada del COVID-19 y la declaración de estado de alarma en España durante el mes de marzo de 2020, supusieron un riesgo para la salud

los consumidores y empleados, por lo que la Organización ha adoptado medidas de emergencia a fecha de este documento.

Todas las actuaciones se han estudiado y llevado cabo a través del desarrollo de un *Plan de Contingencia* frente al COVID-19 y de un *Plan Higiénico-Sanitario*. Las principales medidas implantadas frente al COVID-19 en la Organización, son las siguientes:

- Formación específica de COVID-19 para todos los trabajadores.
- Elaboración de diferentes campañas informativas en todas las zonas de trabajo y turnos.
- Distribución a través de e-mail a los trabajadores Manuales de Información frente al COVID-19.
- Colocación de cartelería diversa en las zonas y pasillos comunes, envío de newsletters por correo electrónico, noticias en TV de comedores...
- Control diario al inicio del turno del estado de salud de la plantilla, así como de los trabajadores externos y las visitas:
    - Toma de temperatura a la entrada al centro de trabajo.
    - Control de incidencias en las asistencias al centro de trabajo.
- Implantación de teletrabajo en aquellos puestos que lo permiten, marcando los servicios mínimos presenciales a cubrir en cada turno por departamento.
- Implantación de controles para evitar que el personal designado a diferentes turnos coincida en las instalaciones en el cambio de turno. Para ello se han adoptado las siguientes medidas:
    - Separación de 30 minutos entre la salida del turno de mañana con la entrada del turno de tarde.
    - Eliminación de la jornada partida, dando prioridad a la jornada intensiva (turno de mañana).
    - Eliminación de los turnos rotativos, fijando el turno al que cada trabajador está adscrito.
    - Apertura del turno de noche en aquellos departamentos con personal disponible para realizarlo.

- Implantación de controles para evitar que el personal designado a diferentes departamentos coincida en el comedor en su tiempo de descanso. Para ello se han adoptado las siguientes medidas:

    - Coordinación de los descansos de todo el personal, evitando la permanencia de personas de diferentes departamentos de manera simultánea en áreas de descanso y bienestar por más de 14 minutos.

    - Se han realizado turnos en la cafetería para el descanso del personal, siendo grupos fijos establecidos según horario. En la cafetería también se mantienen las distancias de seguridad y se han colocado mamparas entre las ubicaciones.

    - Limitación del aforo en los comedores, vestuarios y aseos para garantizar que puedan respetarse las distancias de seguridad.

- Procedimiento específico de limpieza y desinfección:

    - Puesta a disposición de los trabajadores dispensadores de gel desinfectante para las manos en aquellas zonas donde no se tenga fácil acceso a agua corriente y jabón.

    - Aumento de la frecuencia de la limpieza desinfectante de los diferentes puestos de trabajo, zonas de aseo o descanso pasando a realizar mínimo una limpieza por turno de cada uno de ellos.

    - Dotación en los puestos de trabajo de productos de limpieza para que los trabajadores puedan desinfectar su puesto de trabajo tantas veces como consideren necesarias a lo largo de la jornada (mínimo una vez, al final de la jornada).

    - Realización de desinfección con producto viricida con carácter periódico (1 vez al mes).

    - Desinfección del puesto de trabajo de aquellas personas que presenten síntomas.

    - Utilización de productos viricidas de superficies y gel hidroalcohólico que cumplen con la normativa UNE-EN 14476: antisépticos y desinfectantes químicos.

- Reorganización de puestos de trabajo en cada área productiva y oficinas, de forma que se mantenga una distancia social de

seguridad de 2 metros entre los diferentes puestos de trabajo. Se instalan mamparas de separación en los puestos en los que no se asegure la distancia mínima interpersonal (> 1,5 m).

- Reparto de medios necesarios para garantizar la higiene personal de los trabajadores (dosificadores de solución hidroalcohólica desinfectante, papel desechable, secamanos con acción bactericida-viricida en aseos, así como productos para la limpieza y desinfección de superficies. Así mismo, se dispone de equipos de protección individual para toda la plantilla, como guantes de protección y mascarillas.

- Uso obligatorio de mascarillas en todas las instalaciones de la Organización.

- Señalización en el suelo la distancia mínima interpersonal, en aquellos lugares donde se pueden producir aglomeraciones de trabajadores.

- Realización de diferentes actuaciones de cara a reducir/controlar el flujo de personas para el cumplimiento de la distancia de seguridad:

    - Definición de sentidos de circulación en escaleras y áreas de trabajo, división de pasillos en ambas direcciones

    - Reducción de aforos en las diferentes zonas de trabajo, flexibilización de cambios de turnos, escalonamiento de entrada y salida del personal según talleres

    - diferenciar entradas y salidas a diferentes zonas de trabajo, para evitar el cruce de trabajadores

    - Mantenimiento de puertas abiertas, para evitar la manipulación de picaportes. En caso de no ser posible, se dispone de dispensador de gel desinfectante junto a la puerta.

- Colocación de alfombras desinfectantes en las puertas habilitadas como entradas del personal.

- Funcionamiento durante toda la jornada laboral la instalación de ventilación, para facilitar la renovación continua del aire.

- Disponer de equipos de desinfección de terminales móviles mediante el uso de lámparas UV.

- Minimizar a lo estrictamente imprescindible los viajes/visitas a otros centros de trabajo, propios o ajenos.

- Minimizar las reuniones de trabajo internas o externas a las estrictamente imprescindibles, maximizando en su lugar las llamadas y video llamadas.

- Se ha elaborado un procedimiento específico de actuación para establecimientos con apertura al público.

- Se ha implantado un sistema de reconocimiento facial que sustituye el sistema de fichajes mediante huella.

- Evaluaciones de riesgo frente exposición al COVID-19 y desde Vigilancia de la Salud y valoración de empleados especialmente sensible frente al COVID-19.

- Realización de un estudio sobre la Calidad del Aire Interior en las instalaciones, con la finalidad de conocer diferentes parámetros que regulan el confort ambiental (temperatura, humedad relativa, presencia de compuestos orgánicos volátiles, fibras, hongos y bacterias, partículas), así como el estado de las condiciones de ventilación existentes (niveles de oxígeno, monóxido de carbono y dióxido de carbono).

- Realización de pruebas de detección frente COVID-19 a diferentes colectivos de empleados.

Adicionalmente comentar que en relación con el impacto del Covid19 en las actividades de la Sociedad, se puso en marcha un Expediente de Regulación Temporal de Empleo por causas productivas derivado el COVID-19. Dicho ERTE fue acordado con el Comité de Empresa de la Sociedad y puesto en marcha desde el 6 de abril de 2020. Aunque toda la plantilla de la Sociedad fue incluida en este ERTE se esperaba que unos 300 trabajadores se verían afectados por esta medida, al ir entrando en inactividad de manera rotatoria. A la fecha de elaboración de este documento la actividad de la Sociedad se está recuperando y el ERTE descrito anteriormente se ha finalizado.

7. Anexo – Relación entre requerimientos legales e indicadores GRI

	Contenido	GRI	Apartado del documento
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; - Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	**102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6**	Apartado 3
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	**102-7, 102-45**	Apartado 3
	Índice de contenidos GRI	**102-55**	Anexo – Apartado 7
	Objetivos y estrategias	**102-14**	Apartado 3
Principales Riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	**102-15**	Apartado 5.1
	Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	**102-15 102-31**	Apartado 5.1
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	**102-15**	Apartado 5.1
MEDIO AMBIENTE			
Prevención riesgos ambientales	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	**201-2, 301-7**	Apartado 5.1
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		

Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	**301-1, 301-2**	Apartado 5.1
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	**303-1, 303-2, 303-3**	Apartado 5.1
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	**302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5**	Apartado 5.1
	Uso de energías renovables	**302-3**	Apartado 5.1
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	**305-1, 305-2, 305-3, 305-4,**	Apartado 5.1
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	**201-2**	Apartado 5.1
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	**305-5**	Apartado 5.1
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	**304-1, 304-3**	Apartado 5.1
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	**304-2**	Apartado 5.1
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	**102-8**	Apartado 5.3
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	**102-8**	Apartado 5.3
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	**405-1**	Apartado 5.3

	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	**401-2**	Apartado 5.3
	Implantación de políticas de desconexión laboral	**201-3, 401-3**	Apartado 5.3
	Empleados con discapacidad	**405-1**	Apartado 5.3
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	**403-2**	Apartado 5.3
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	**403-1, 403-4**	Apartado 5.3
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	**403-2, 403-3**	Apartado 5.3
Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	**407**	Apartado 5.3
Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	**404-1**	Apartado 5.3
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	**406-1**	Apartado 5.3
	Política contra todo tipo de discriminación	**405-1**	Apartado 5.3
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	**410-1**	Apartado 5.2
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	**412-2, 412-3**	Apartado 5.2
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	**412-1**	Apartado 5.2
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	**411-1**	Apartado 5.2

	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	**407-1**	Apartado 5.2
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	**409-1**	Apartado 5.2
	Abolición efectiva del trabajo infantil	**408-1**	Apartado 5.2
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	**205-2, 205-3**	Apartado 5.2
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	**205-2, 205-3**	Apartado 5.2
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	**203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2**	Apartado 5.1
	Acciones de asociación o patrocinio	**102-12, 102-13**	Apartado 5.1
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	**308-1, 414-1, 308-2, 414-2**	Apartado 5.1
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	**416-1**	Apartado 5.1